

DSTG Forum

LV Baden-Württemberg

Deutsche Steuer-Gewerkschaft – Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung

Sonderausgabe

Juni 2024

Sonderausgabe

Personalratswahlen 2024

DSTG

MENSCH
STEUER
ZUKUNFT

Dienstag, 2. Juli 2024



Markus Scholl, Landesvorsitzender

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

am 2. Juli 2024 werden im Geschäftsbereich des Finanzministeriums (FM) die Personalvertretungen aller Dienststellen für fünf Jahre neu gewählt werden. Außerdem werden sich die Jugend- und Auszubildendenvertreter (JAV) zur Wahl stellen.



Rund 24.200 Menschen entscheiden über ihre künftige Personalvertretung. Sie alle sind aufgerufen, zur Wahl zu

gehen, unabhängig davon, wo Sie Ihren täglichen Dienst für das Land Baden-Württemberg und seine Bürgerinnen und Bürger verrichten: Ob in den 65 Finanzämtern, der Oberfinanzdirektion mit Landeszentrum für Datenverarbeitung und dem Landesbetrieb Bundesbau, dem FM, dem Landesbetrieb Vermögen und Bau, dem Landesamt für Besoldung und Versorgung, dem Landesamt für Statistik, der Wilhelma, der staatlichen Münze oder im Staatsweingut Meersburg.

Sie bestimmen, wer Ihre berechtigten Interessen gegenüber dem Dienstherrn auf örtlicher Ebene und im Gesamt-, Bezirks- und Hauptpersonalrat vertreten wird.

Wir haben die Personalratswahlen unter das Motto gestellt:

DSTG: Mensch – Steuer – Zukunft



Eine starke und selbstbewusste Personalvertretung braucht eine starke und selbstbewusste Gewerkschaft – und um-

gekehrt! Die DSTG ist die einzige Fach-Gewerkschaft unseres Ressorts.

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

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

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

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

Mit 14 Stimmen können Sie bei der HPR-Wahl als Beamter/-in wählen. Als

Inhaltsverzeichnis:

Vorwort	2	Aus der Arbeit des Bezirkspersonalrats bei der OFD Karlsruhe	13
Hand in Hand	4	Unsere Nummer 1 für den Hauptpersonalrat – Andrea Gallasch	19
Die DSTG im Netz	5	Unsere Nummer 1 für den Bezirkspersonalrat – Michaela Mengel	20
Die Tätigkeit des Hauptpersonalrats in der XIII. Wahlperiode	6		

Arbeitnehmer/-in sind es 5 Stimmen und Sie haben hier die Möglichkeit einer Häufung von bis zu 3 Stimmen auf eine Person.

Bei der BPR-Wahl haben Sie als Beamter/-in 9 Stimmen. Als Arbeitnehmer/-in sind es 2 Stimmen und Sie haben auch hier die Möglichkeit einer Häufung von bis zu 2 Stimmen auf eine Person.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

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

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

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

Wir wollen das Arbeiten auch in Zukunft besser machen!

Auf Verwaltungsebene und im politischen Bereich haben wir sehr viel erreicht. Wir haben uns u.a. eingesetzt für erkennbare Fortschritte bei dem Thema Arbeit zu den Menschen bringen und für mobiles Arbeiten. Die Bewertung aller Dienstposten des gehobenen Dienstes mit mindestens A12 ist eine weitere Errungenschaft. Eine Vielzahl von zusätzlichen Beförderungen wurden von uns gefordert und durchgesetzt. Damit können wir recht zufrieden sein. Wir werden uns aber auf diesen schönen Erfolgen nicht ausruhen. Wir wollen weiterhin die Zukunft mitgestalten und insbesondere dazu beitragen, dass die Attraktivität unserer gesamten Verwaltung deutlich erhöht wird!

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



Bitte machen Sie von Ihrem Wahlrecht Gebrauch. Tragen Sie somit zu einer hohen Wahlbeteiligung bei. Dies stärkt Ihre Personalvertretung bei der Wahrnehmung Ihrer Interessen gegenüber der Dienststellenleitung und dem Dienstherren. Zeigen Sie den Personalrätinnen und Personalräten mit Ihrer Stimmab-

gabe, dass Sie deren Engagement schätzen und für wichtig halten.

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

Die Einflussmöglichkeiten der Personalräte enden dort, wo die politischen Entscheidungsträger das Sagen haben. Hier setzt unsere gewerkschaftliche Arbeit an. Die DSTG ist ständig im Gespräch mit Herrn Minister Dr. Danyal Bayaz, Frau Staatssekretärin Dr. Gisela Splett, Herrn Ministerialdirektor Heiko Engling und mit den Vertreter/-innen der Landtags-Fraktionen.

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

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

Beste Personalratsarbeit braucht die beste Gewerkschaft.

Nur gemeinsam sind wir stark!

Lassen Sie uns das Motto:

DSTG: Mensch – Steuer – Zukunft
weiterhin mit Leben erfüllen!

Ihr

Markus Scholl

DSTG-Landesvorsitzender

DSTG-Info – Service für Mitglieder 21

Liste DSTG 22

Impressum 23

Einberufung der Steuergewerkschaftstage 2024 .. 24

Anforderung von Briefwahlunterlagen
für die Wahl 25

Unsere Forderungen..... 26

Personalratswahl 2024 28

Hand in Hand

Das Zusammenwirken von Gewerkschaft und Personalrat

Die Aufgaben und Ziele von Gewerkschaft und Personalrat sind in großen Teilen deckungsgleich. Darum wirken die obersten Landesbehörden und die zuständigen Gewerkschaften bei der Vorbereitung allgemeiner Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse vertrauensvoll zusammen. So steht es bei uns im Land in § 89 des Landesbeamtengesetzes. Nach § 2 des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) arbeiten auch Dienststelle und Personalvertretung partnerschaftlich und vertrauensvoll zum Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgaben zusammen. Und dennoch trennt die Aufgabenstellung auch.

Der **Personalrat** ist ein dienstliches Organ, Pflichten und Rechte sind gesetzlich geregelt; seine Tätigkeit ist eine interne, die sich nur auf die jeweilige Dienststelle und deren Zuständigkeitsbereich bezieht. Öffentlichkeitsarbeit ist tabu. Der Dienstweg ist einzuhalten. Er unterliegt der Schweigepflicht. Er wird von allen Beschäftigten gewählt.

Die **Gewerkschaft** hingegen bewegt sich im politischen Bereich. Sie stellt Programme und Forderungen auf, verfolgt (gewerkschafts-) politische Ziele, betreibt Öffentlichkeitsarbeit, führt Gespräche mit den politischen Entscheidungsträgern. Sie ist ihren Mitgliedern verantwortlich.

Ganz generell lässt sich feststellen, Gewerkschaft und Personalrat ergänzen sich, bilden eine sinnvolle Symbiose. Die Gewerkschaft stellt sozusagen den verlängerten Arm der strikt an das LPVG gebundenen Personalvertretungen dar und kann frei agieren.

Deshalb hat ihre DSTG auch diesmal darauf geachtet, Ihnen auf ihrer Liste engagierte und erfahrene Bewerberinnen



Bild: S.Hofschlaeger pixelio.de

und Bewerber für Bezirks- und Hauptpersonalrat zu präsentieren. Die Kandidatinnen und Kandidaten waren und sind bereits in den Stufenvertretungen, örtlichen Personalräten, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, als frühere BfC, als Beauftragte/r für beeinträchtigte Menschen und in der DSTG tätig.

Die rechtlichen Grundlagen der Personalratsarbeit lassen sich in einem Seminar erlernen, die praktische Umsetzung lehrt einen die tatsächliche Tätigkeit.

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

Unsere Verwaltung hat oftmals keine Wahl, sie muss die Vorgaben der Regierung umsetzen. Auch der Personalrat als dienstliches Organ kann sich nicht gegen

die Beschlüsse der Regierung stellen, ist an Gesetze und Verordnungen gebunden. Das heißt natürlich nicht, dass eine Gewerkschaft sich im rechtsfreien Raum bewegt, aber sie kann auf dem Rechtsweg im Einzelfall ihren Mitgliedern helfen, wenn der dienstliche Instanzenweg ausgeschöpft ist. Auf politischem Weg versucht die DSTG als die einzige Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung, Änderungen zu erreichen. Anstehende Entwicklungen begleitet die DSTG frühzeitig und macht ihren Standpunkt klar.

Die DSTG versucht auf politischer Schiene den Druck auf die Verwaltung zu erhöhen und hochzuhalten. Die praktische Umsetzung ist Verwaltungsaufgabe und unterliegt wiederum der Beteiligung der Personalvertretung.



Zu vieles wurde zu lange und wird immer noch von der Verwaltung schönge-redet, was Politik natürlich viel lieber hört als Darstellungen der harten Realität. Deshalb sorgen wir für klare Sicht auf die Gegebenheiten mit fundierten und sachlichen Argumenten aus der Praxis und vertreten diese nachdrücklich.

Die Demografie ist wie sie ist. Die Alterspyramide ist nicht nur in, sondern auch außerhalb der Verwaltung längst kopfstehend. So fällt es nicht nur unserer Verwaltung schwer junge Nachwuchskräfte zu gewinnen (daran ist

maßgeblich auch die 41-Stunden-Woche schuld). Auch der Wettbewerb mit anderen Verwaltungszweigen und der Beraterschaft gewinnt immer mehr an Dynamik. Über 280 Stellen im mittleren Dienst können nicht besetzt werden. Dies führt zu einer Verstärkung der Arbeitsüberlastung.

Die DSTG und ihre Personalräte sehen aber auch im organisatorischen Bereich noch Spielraum für Arbeitserleichterung und sind bereit, nach Möglichkeiten höherer Effizienz und Synergieeffekten zu suchen – und dass dies durch ausgereifte und sinnvolle Maßnahmen und Programme erfolgt. BPR und HPR sind bisher schon in entsprechende Arbeitsgruppen eingebunden.

Dass nach § 71 Abs. 2 des Landespersonalvertretungsgesetzes die Personalvertretungen bereits bei Vorbereitungen von Organisationsentscheidungen mit beteiligungspflichtigen Tatbeständen einbezogen werden, verbessert deren Praxisbezug erheblich.

Unsere Personalräte aus der DSTG sind auf diese Aufgabe – auch im örtlichen Bereich – vorbereitet. Neu in die Perso-

nalvertretung gewählte Kolleginnen und Kollegen werden geschult. Personalräte benötigen umfassende Schulung und Information und brauchen dafür kompetente Anlaufstellen – die DSTG.



Bild: S.Hofschlaeger pixelio.de

Arbeit und Aufgaben von DSTG und Personalrat sind in hohem Umfang deckungsgleich, den politischen Aufgabenbereich darf nur die Gewerkschaft, den rein dienstlichen Bereich nur der Personalrat abdecken. Deshalb ist die Verbindung Personalratstätigkeit einerseits – ehrenamtliche Funktion in der DSTG andererseits – eine optimale Kombination für die Interessenvertretung der Beschäftigten. Wo das Tätigkeitsfeld der Personalvertretung auf Grund der gesetzlichen Grenzen endet,

trägt die DSTG – quasi als verlängerter Arm – die Aufgaben in den politischen Bereich. Das gilt im örtlichen Bereich, besonders aber im Verhältnis BPR/HPR zu Landtag/Landesregierung. Hier ist die Kombination Stufenpersonalrat/gewerkschaftlicher Funktionsträger eine optimale Lösung mit höchster Effizienz. Beiden, Gewerkschaft und Personalrat, muss als oberste Maxime ihrer Tätigkeit gelten:

„Der Mensch steht im Mittelpunkt unseres Handelns“.

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



Die DSTG im Netz

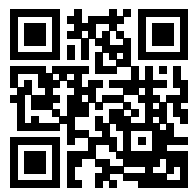
Ein Klick der sich lohnt:

facebook

www.dstg-bw.de · www.dstg-baden.de

www.dstg-wue.de · www.dstg.de

Unsere Homepage wird derzeit grundlegend renoviert. Bald mehr dazu. Erhaschen Sie also nun schnell noch einen letzten Blick auf die alte Welt.



**„Gefällt mir“ DSTG Baden-Württemberg
Folge der DSTG Jugend auf Instagram.**

Die Tätigkeit des Hauptpersonalrats in der XIII. Wahlperiode



Am 02.07.2019 fanden die turnusmäßigen Wahlen zum Hauptpersonalrat statt. Erneut ergaben die Beschäftigtenzahlen bei insgesamt 19 Sitzen im Gremium eine Aufteilung in 15 Beamtenvertreter/innen und 4 Vertreter der Arbeitnehmer/innen in unserem Ressort.

Die Wahlergebnisse 2019

Im Beamtenbereich gaben 18.227 Wahlberechtigte insgesamt 145.160 Stimmen ab, im Arbeitnehmerbereich gaben 5.529 Wahlberechtigte 10.323 Stimmen ab. Die Kandidatenlisten der DSTG erzielten folgende Stimmzahlen:

121.016 in der Gruppe der Beamtinnen und Beamten

3.908 in der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Damit errang die DSTG 13 von 15 Beamtensitzen und 1 von 4 Arbeitnehmersitzen.

Folgende Bewerber/innen der DSTG erhielten das Vertrauen der Wählerinnen und Wähler und starteten voller Tatendrang in die XIII. Wahlperiode:

Andrea Gallasch, Markus Scholl, Jochen Rupp, Steffen Buse, Steffen Wohlleb, Julia Legler, Franziska Wende, Patrick Schellhorn, Andreas Krüger, Alexandra Geiger, Sabine Lauer, Birgit Renz, Paul Bühlmaier und Antje Weidemann. Ergänzt wurden wir durch fünf

Kolleginnen und Kollegen der Gewerkschaft ver.di.

Führungsriege und Veränderungen während der Legislaturperiode

In der konstituierenden Sitzung am 25.07.2019 wurde Andrea Gallasch erneut zur Vertreterin der Beamtinnen und Beamten und zur Vorsitzenden des Gremiums gewählt. Die Arbeitnehmer-

vertreter/innen wählten für ihre Gruppe den Kollegen Jürgen Epsler von der Gewerkschaft ver.di zu ihrem Vertreter. Eine Wahl zum stellvertretenden Vorsitz war entbehrlich, da das Landespersonalvertretungsgesetz regelt, dass der Vertreter der Gruppe, die nicht die/den Vorsitzenden stellt automatisch die/die stellvertretende Vorsitzende ist. Zu weiteren Vorstandsmitgliedern wurden die Kollegen Jochen Rupp und Steffen Wohlleb gewählt.



Die gewählten HPR-Vertreter der DSTG (von links):

Birgit Renz, Julia Armbruster, Sabine Lauer, Jochen Rupp, Antje Weidemann, Steffen Wohlleb, Andrea Gallasch, Steffen Buse, Franziska Wende, Andreas Krüger, Alexandra Geiger, Paul Bühlmaier, Markus Scholl

Im Januar 2023 legte Kollege Jürgen Epser sein Amt als Vertreter der Gruppe der Arbeitnehmer und als stellvertretender Vorsitzender nieder. Beide Ämter wurden fortan vom ver.di Kollegen Dr. Axel Kühn übernommen.

Die Wahlperiode war sehr stark von Veränderungen geprägt. Zum 31.03.2023 verabschiedete sich Birgit Renz in ihren Ruhestand, im April 2023 trat Steffen Buse aus dem Gremium aus. Für die Beiden rückten Sebastian Looser und Christiane Riffel nach. Durch den plötzlichen Tod unserer Antje Weidemann am 10.11.2023 rückte der Kollege Peter Pfungstl ins Gremium nach. Zum 31.12.2023 ging Sabine Lauer in den Ruhestand. Ihren Platz nahm Thomas Braig ein. Am 30.04.2024 ging Jürgen Epser in Rente. Für ihn kam Manuela Schenk neu ins Gremium.

Die XIII. Wahlperiode

Die XIII. Wahlperiode des HPR war vor allem eines: von Corona geprägt.



Bild: Stephanie Hofschlaeger / pixelio.de

Über allem stand der Schutz der Beschäftigten und ihrer Angehörigen.

Erste Anzeichen, dass es sich bei dem „Virus“ um etwas ernsteres handeln könnte, verdichteten sich Anfang März 2020 u.a. mit Hinweisen an Beschäftigte, die sich in sog. Risikogebieten aufgehalten hatten, sowie mit Überlegungen zur Schließung der ZIAs und Bildungseinrichtungen. Am 16.03.2020 traf unser MD Krauss die Entscheidung, dass die Anwesenheit von Beschäftigten auf das unabdingbare Maß zu reduzieren sei, sämtliche Möglichkeiten von Telearbeit und mobilem Arbeiten sollten ausgeschöpft werden, selbst Freistellungen vom Dienst bei fehlender technischer Ausstattung wurden vorgenommen.

Was bedeutete dies für den HPR?

Am 04.03.2020 fand die letzte Sitzung des HPRs in gewohnter Art und Weise, also in Präsenz statt. Die darauffolgende Zeit war an Intensität nicht zu überbieten. Auf der einen Seite waren die Ängste der Beschäftigten und Hilferufe aus dem nachgeordneten Bereich in einer bis dahin nie dagewesenen Anzahl zu erledigen, auf der anderen Seite arbeiteten Ministerium und HPR im Daueraustausch die dringendsten und jeweils temporär priorisierten Fragestellungen ab. Die 10-Stunden-Höchst-arbeitszeitgrenze war für viele, sich im Krisenstab befindliche Kolleginnen und Kollegen, aufgehoben. Es galt sich mit Beschaffungen von Desinfektionsmitteln, geänderten Reinigungsintervallen, Trennscheiben oder Masken zu befassen. Die im Krisenstab erarbeiteten Lösungen wurden dabei in aller Eile vom Ministerium in den nachgeordneten Bereich kaskadiert. Daneben sollte „irgendwie“ normal weitergearbeitet werden. Allein es fehlte auch im HPR die nötige Ausstattung, d.h. lediglich drei Personen konnten ohne Einschränkung binnen kürzester Zeit im Verwaltungsnetz arbeiten. Nicht wenige zählten zu jenen, die vom Dienst freigestellt waren. Beschlüsse mussten allesamt im Umlaufverfahren vom verbliebenen Rest getroffen werden, bis im Juni die meisten Mitglieder über eine Ausstattung verfügten um an Videokonferenzen, zwar holprig, aber dennoch möglich, teilzunehmen.

Trotz aller Widrigkeiten transformierte sich unsere Verwaltung in nie dagewesener Geschwindigkeit. Dabei halfen unsere Erfahrungen mit der Telearbeit bei den Finanzämtern. Die Token der Außendienstler wurden eingesammelt, was den Innendienstlern der Finanzämter die Möglichkeit gab, im Schichtbetrieb an in Windeseile für Telearbeit konfigurierten Thin Clients zu arbeiten. Jungprüfer/innen veranlagten im Homeoffice an ihren Laptops. Die Verfügbarkeit der EDV wurde auf 22.00 Uhr erhöht. Im Bereich von Vermögen und Bau wurden unter schwierigsten Bedingungen Laptops angeschafft.

Es war einfach nichts mehr wie zuvor. Keine Kontakte, Personalversammlungen, Betriebsausflüge, Fortbildungen, geschlossene Kantinen, und Ängste um Familie und Kolleginnen und Kollegen.

Täglich musste auf geänderte Bedingungen reagiert werden, bis hin zu „Berechtigungsscheinen“ im Lockdown. Gemeinsam wurde umsichtig die Situation gemeistert und wir kamen gestärkt aus der Krise.



Trotz Corona ging die Arbeit weiter. Projekte wurden fortgeführt, neue ins Leben gerufen. Die Liste ist lang und der Bericht muss daher auf die allerwichtigsten Projekte beschränkt werden.

In den Finanzämtern war und ist die Grundsteuerreform ein Dauerbrenner. Im Lenkungsausschuss begleitete und begleitet der HPR die Grundsteuer von der Entwicklung des Programms über die Einstellung zusätzlicher Mitarbeiter, die Rekrutierung von Pensionären und die trotz aller Maßnahmen überlasteten Grundstückswertstellen. Immer wieder gab es Rückschläge, die mit großem Engagement von der Steuerverwaltung angegangen wurden. Eine nie dagewesene Einspruchsflut, nachträglich von den Gutachterausschüssen geänderte Bodenrichtwerte, entnervte Bürgerinnen und Bürger nebst gestresstem Personal. Aus Sicht des HPR stellt die Grundsteuerreform eine zusätzliche Arbeitsbelastung für die Finanzämter dar, die ausschließlich für die Kommunen ohne jedwede Personalgestellung oder finanziellen Ausgleich erfüllt wird. Nun bleibt abzuwarten, ob das Gesetz verfassungsgemäß ist.

Das Projekt digital@bw läuft in den Finanzämtern der Zukunft (FIZ) weiter, im Bereich Bau- und Kulturliegenschaften wurde das Projekt beendet.

Erheblichen Einfluss auf viele Bereiche hatte das sogenannte 4-Säulen-Modell, das aufgrund höchstrichterlicher Rechtsprechung in Baden-Württemberg zum Tragen kam. Für den mittleren Dienst brachte es das Eingangsamt A 8, zudem wurden alle Beschäftigten um eine Besoldungsgruppe angehoben. Im gehobe-

nen Dienst ist das Eingangssamt fortan A 10. Hier kam es zu keiner Anhebung, die Laufbahn hat nun eine Besoldungsgruppe weniger. Ein kaum beachteter positiver Nebeneffekt ist der Umstand, dass über die Bündelung von A 10 bis A 12 wieder alle Dienstposten in der Steuerverwaltung mit mind. A 12 bewertet sind. Da das 4-Säulen-Modell kein Strukturprogramm ist und nur gerichtliche Mindestanforderungen abbildet, gab es im höheren Dienst bis auf wenige Ausnahmen über die Kinderzuschläge keine Verbesserungen.

Daneben wurde am 14. März 2021 eine neue Landesregierung – Grün/Schwarz – gewählt. Unser Ministerium blieb in Grüner Hand, aber unser Minister Dr. Danyal Bayaz ist neu. Im Fortgang mussten wir uns von zwei langjährigen Weggefährten/innen der Verwaltung verabschieden. Zunächst verließ Ministerialdirektor Krauss unser Ministerium, dann folgte die langjährige Abteilungsleiterin 1 Dr. Ruppert. Beide hatten sie eines gemein: sie haben sich für die Belange unserer Beschäftigten in vorbildlicher Art und Weise eingesetzt, weshalb wir ihnen zu großem Dank verpflichtet sind. Ihre Nachfolge traten Herr Engling und Herr Dr. Järkel an.

Wir möchten Ihnen nun in aller Kürze einen Überblick über die Arbeit der 13. Legislaturperiode des Hauptpersonalrats geben.

KONSENS / EDV

Dauerthema war und ist KONSENS. Die in unseren Finanzämtern aus der KONSENS-Welt einzusetzenden Programme beschäftigten uns in jeder Sitzung des Hauptpersonalrats. Eine inzwischen unerlässliche Institution ist dabei die **Arge-KONSENS**, der Zusammenschluss der Stufenpersonalräte der Steuerungsgruppenländer. Diese Arbeitsgemeinschaft tauscht sich regelmäßig über die in den Ländern einzusetzenden Programme aus. In der XIII. Wahlperiode lagen die Schwerpunkte der Arge in der Überarbeitung der in 2016 erstmals erstellten Mindeststandards sowie dem Austausch über die jeweiligen in den Ländern in der Programmierung befindlichen Verfahren und der Befassung mit dem seit 01.10.2019 geltenden **KONSENS-Ge-**

setz, das keinerlei Regelungen zur Personalvertretungsrechtlichen Beteiligung enthält, was in einigen Ländern dazu führt, dass die Verwaltung eine Beteiligung der Personalvertretung bei der Ausbringung von KONSENS-Produkten für entbehrlich hält. Unser Ministerium teilt und unterstützt die Auffassung des Hauptpersonalrats, dass unser LPVG selbstredend anzuwenden ist. Die für die Beschäftigten elementarste Regelung im Gesetz ist allerdings, dass die Länder verpflichtet wurden, spätestens ein Jahr nach der Bereitstellung des Releases das Programm in Betrieb zu nehmen. Dies bedeutet, dass die Hoffnung aller „übernehmenden Länder“ auf den Erfahrungen im Ersteinsatz beim programmierenden Land liegen. Bei der Programmierung der KONSENS-Produkte wurde ebenfalls ein Wandel vollzogen. Hatte man bisher umfangreiche Lasten- und Pflichtenhefte für jedes Produkt, welches den Ländern für Änderungs-/Ergänzungswünsche zur Verfügung gestellt wurde und dann den Anspruch enthielten ein fertiges Programm abzubilden, geht man sukzessive zu einer agilen Programmierung über, d.h. man fertigt ein Programm in Einzelteilen. Für die Personalvertretung ein schwieriges Umfeld, da sich die Frage des Zeitpunkts der Beteiligung permanent stellt.

Am 17.12.2020 stimmte der HPR nach erfolgreichem Pilot dem landesweiten Einsatz von **Stunde** zu. Da der Zeitpunkt in eine Corona-Hochphase fiel, lag das Augenmerk insbesondere auf den Schulungen. Auch das für die Vollstreckungsstellen entwickelte **VOSystem** startete mit der Pilotierung in den Ämtern Schwetzingen, Freiburg-Stadt und Pforzheim nach Zustimmung des HPR am 04.12.2020, also erneut in schwieriger Zeit. Da das System nach Auffassung der Pilotämter noch „Verbesserungspotential“ hatte, die Einführung der Unterstützung des programmierenden Landes bedurfte und ab dem 01.01.2022 ein elektronischer Datenaustausch aus dem System erfolgte, gingen Ministerium und HPR den bewährten Weg der landesweiten Pilotierung. Dies verschafft zum einen weitere Erkenntnisse, zum anderen wird der Druck auf das programmierende Land erhöht, die zwingenden Optimierungen zeitnah

vorzunehmen. Tatsächlich wurde der landesweiten Einführung und damit dem Ende der Pilotierung des Verfahrens erst im Dezember 2023 zugestimmt.

Mit den Ministerratsbeschlüssen vom 27. Oktober 2015 und vom 7. März 2017 beschloss die Landesregierung die Entwicklung einer **landeseinheitlichen elektronischen Akte (E-Akte BW)**, die durch eine zentrale Projektstabsstelle im Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration beschafft und im Anschluss allen Ressorts zur Verfügung gestellt wurde. Nach Abschluss der Pilotierung gab der Ministerrat durch Beschluss vom 7. Juli 2020 die Zustimmung zur flächendeckenden Einführung der E-Akte BW. In unserem Ressort erfolgte die Einführung zunächst im Ministerium für Finanzen sowie im gesamten Bundes- und Landesbau. In 2023 wurde nun die Ausbringung in den restlichen Dienststellen der Finanzverwaltung angegangen.

Seit 2023 nutzt Baden-Württemberg das KONSENS Verfahren „**DAME Individuelle Auswertungen (INA)**“. Bei DAME INA handelt es sich um ein Auswertungsprogramm, das Statistiken erstellen und auch zu Steuerungszwecken genutzt werden kann. DAME INA hat eine Basisdatenbank, in der fallscharfe, personenbezogene Daten, sowohl der Beschäftigten als auch der Steuerbürger abgelegt sind. Die Datenbank wird aus verschiedenen operativen Quellen gespeist (z.B. GINSTER, ELFE, DB-RB). Daneben gibt es das Data-Warehouse. Hier werden die Daten der Basisdatenbank auswertungsoptimiert, teilweise anonymisiert bzw. pseudonymisiert abgelegt. DAME INA ist das Verfahren, mit dem auf die Daten der Basisdatenbank und des Data-Warehouse zugegriffen werden kann, um Auswertungen oder Auswertungsanforderungen zu machen. DAME INA beinhaltet zwei Benutzeroberflächen: INA-Standard und INA-Plus. Auch bei den mit DAME INA arbeitenden Kolleginnen und Kollegen sind zwei „Anwendertypen“ definiert: der Standard-Anwender und der Profi-Anwender.

Wie bei allen Anwendungen ist dem Verfahren ein Rollen- und Rechtekonzept hinterlegt. Dieses hatte für den Hauptpersonalrat oberste Priorität, da

das Programm die Möglichkeit bietet, personenbezogene Daten personenscharf auszuwerten. Diese besonders schützenswerten Daten sollen geschützt werden, zum einen über die Rechtevergabe, zum anderen über eine «Blacklist». Die sogenannte Blacklist, die bereits mit dem Verfahren ausgeliefert wird, die aber von jedem Bundesland in eigener Zuständigkeit verwaltet wird, enthält die Kennzahlen, die bei Ansteuerung nicht ausgewertet werden (z.B. Bearbeiter wie die PBI). Tatsächlich gibt es aber einzelne Rollen, die vergeben werden können, die auch Kennzahlen der Blacklist auswerten könnten. Hier war sicherzustellen, dass die Beteiligung der Personalvertretung erfolgt.

Unser Dank gilt den Vertreterinnen und Vertretern des Ministeriums und der OFD, die in zeitaufwendigen Besprechungen gemeinsam mit dem Hauptpersonalrat ein für Baden-Württemberg geltendes Nutzungskonzept zum KONSENS-Verfahren DAME-INA erarbeitet haben.

Viel Zeit nahm wieder PINGO in Anspruch, in diesem Fall die *fallbezogenen Zeitanträge in PINGO*, welche einzig und allein dem Zweck der Erstellung der Bundesstatistik dienen. Unser aller Wunsch, Daten des Beschäftigungstagebuchs der Prüferinnen und Prüfer mittels einer Schnittstelle zu übertragen, war nicht machbar. So galt es eine Lösung zu finden, die möglichst wenig Aufwand verursacht und die personenbezogenen Daten der Prüfenden schützt. Dem Hauptpersonalrat gefielen insbesondere die Mehrarbeit für die Prüfenden durch die Doppelerfassung nicht, die Zeitkorridore von 0,25 mit insgesamt 1,25 pro Arbeitstag, die Tätigkeitsschlüssel mit Aufzeichnungen zu Zeitausgleich, Krankheit, Urlaub etc. und die vorgesehene Buchung als Prüfungstätigkeit von Personalvertretungen, BfCs und Schwerbehindertenvertretungen. In mehreren intensiven Besprechungen tauschten wir uns mit dem Ministerium und Vertretern der OFD aus. Daneben wurde der behördliche Datenschützer um eine Stellungnahme gebeten, dessen Anmerkungen in die Formulierung der Verfügung eingeflossen sind. Die einzugewendenden Daten wurden auf das für die Statistik notwendige Maß reduziert, Tätigkeiten für das Allgemeinwohl sind

„Bp-fremd“ und erforderliche Programmanpassungen wurden dem auftragnehmenden Land NRW kommuniziert.

Zum Ende seiner Wahlperiode hat der HPR der Einführung des Programms *PERLE* bei den Erbschaftsteuerstellen zugestimmt. *PERLE* ist kein KONSENS-Produkt und löst das in die Jahre gekommene baden-württembergische Programm *Easy* ab. Der Umstiegszeitpunkt war in diesem Fall, auch nach Rücksprache mit den Erbschaftsteuerämtern, trotz noch fehlender KONSENS-Lösung alternativlos. *Easy* bildete die Rechtslage nicht mehr ab, ächzte bei jedem Update (das *Easy* nicht tangierte), sodass zu befürchten war, dass in nicht allzu ferner Zukunft keinerlei maschinelle Unterstützung mehr zur Verfügung gestanden hätte. *Easy* wird nun eingefroren und steht als Datenbank weiter zur Verfügung. Für unsere Erbschaftsteuerstellen bedeutet der Umstieg auf *PERLE* Mehrarbeit, was zu befristeten Neueinstellungen von 15 MAK führt. Ob diese Unterstützung reicht, bleibt zu beobachten und ggf. nachzusteuern.

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

Die *EDV-Ausstattung* als Basis unserer täglichen Arbeit sollte bei Hard- und Software schritthalten. Leider hatten wir mit Performanceproblemen und hohen Ausfallzeiten auch in dieser Wahlperiode zu kämpfen. Die Zahl der Worker wurde erhöht, ebenso wurden die Bandbreiten ausgebaut und doch standen die Ämter immer wieder still. Der Anstieg von Videokonferenzsystemen und somit der Zahl von Videokonferenzen band und bindet Netzkapazität. Ausfallzeiten der EDV sind inzwischen Zeiten, die die Arbeit unmöglich machen und die in Unterbesetzung an der Belastungsgrenze arbeitenden Beschäftigten an den Rand der Verzweigung führen.



Bild: Tim Reckmann pixelio.de

Die Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums zur Informationssicherheit (VwV Informationssicherheit) vom 7. April 2017 verpflichtet die Landesverwaltung, einen ganzheitlichen Informationssicherheitsprozess nach IT-Grundschutz des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) zu etablieren. Dies umfasst auch eine angemessene Aus- und Weiterbildung sowie die Sensibilisierung für Sicherheitsthemen. Auf Basis der im IT-Grundschutz-Kompendium des BSI beschriebenen Anforderungen bzgl. der Schulung und Sensibilisierung von Mitarbeitenden, wurde die *Security Online Training Plattform (SOTP)* für ca. 22.500 EDV-Nutzerinnen und Nutzer der Finanzverwaltung angeschafft. Die Plattform enthält unterschiedliche Module und läuft als Webanwendung. Den Nutzerinnen und Nutzern werden die zu durchlaufenden Module zugewiesen.

Und auch die *AnO IT-Nutzung* (Anordnung für die Nutzung der Informationstechnik) wurde im Juli 2023 ertüchtigt. Da sie Regelungen der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten beinhaltet, war der Hauptpersonalrat zu beteiligen. Die Neufassung enthält alle während Corona mit heißer Nadel gestrickten Verfügungen zu Öffnungen betr. der Nutzung privaten Zubehörs und erklärende Regelungen zur Nutzung von Outlook und Videokonferenzsystemen nebst Telefonie.

Dienstvereinbarungen

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

Mit Beginn der Pandemie waren viele Arbeiten nur noch unter Einsatz von Videokonferenzsystemen möglich, d.h. der Einsatz dieser Technik war eine unverzichtbare Lösung um kontinuierlich

und mit möglichst wenigen Einbußen ein Stück weit die „normale“ Arbeitswelt abzubilden. In unserem Ressort haben die Dienststellen daher so schnell als irgend möglich reagiert und die unterschiedlichsten Systeme ausgebracht.

Die ansonsten übliche Pilotierung vor Ausbringung neuer Systeme musste gänzlich entfallen, Unzulänglichkeiten wurden im Echtbetrieb angegangen.

Ministerium und Hauptpersonalrat waren sich einig, dass der Abschluss einer Dienstvereinbarung, die den Einsatz der Vielzahl an Systemen regelt, unabdingbar ist. Tatsächlich haben wir es gemeinsam unter Einsatz eines solchen Videokonferenzsystems geschafft, eine Dienstvereinbarung mit dem futuristischen Namen „Dienstvereinbarung über die Nutzung von Unified Communications and Collaboration (UCC)-Diensten“, kurz **DV UCC**, abzuschließen. Die Dienstvereinbarung regelt den Einsatz von UCC-Software als ergänzendes Arbeits- und Kommunikationsmittel des Ministeriums für Finanzen und seiner nachgeordneten Behörden in Abwägung und unter Beachtung des informationellen Selbstbestimmungsrechts und der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten und den berechtigten dienstlichen Interessen.

Durch die Einführung des Haushaltsmanagementsystems auf SAP-Basis war der Abschluss einer Dienstvereinbarung unumgänglich. Wir verständigten uns mit dem Ministerium auf eine von der Arge-HPR erarbeitete Muster-Dienstvereinbarung, die wir an die Verhältnisse in unserem Ressort anpassten und im November 2022 als **DV RePro** unterzeichneten.

Einen Auftrag zur Überarbeitung unserer Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement, der **DV BEM**, erteilten uns die Amtsleiterinnen und Amtsleiter der Finanzämter über die mit Herrn MD Krauss durchgeführten Regionalkonferenzen. Gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen aus dem Ministerium wurden Modernisierungen und kleinere Anpassungen vorgenommen. Über den Verzicht auf vorgegebene Anschreiben sollte den Wünschen auf mehr Individualität Rechnung getragen werden, ein Erklärvideo wurde fertiggestellt und ein Flyer erstellt. Leider fehlt

bisher noch die Finalisierung durch die Unterschriften, so dass die altbekannte Dienstvereinbarung weiterhin gilt.

Die in die Jahre gekommene Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz soll neu gefasst werden und die Themen Diskriminierung, Sexuelle Belästigung und Mobbing beinhalten. Der Name könnte in etwa **DV zur Verhinderung von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing** lauten. Der erste Entwurf wurde mit dem Ministerium besprochen, derzeit wird gemeinsam an der Feinjustierung gearbeitet.



Bild: Stephanie Hofschlaeger /pixelio.de

Projekte

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

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

Die im Bereich Vermögen und Bau, bei den Schlössern und Gärten und in der Wilhelma befindlichen Leuchtturmprojekte wie die digitale Rekonstruktion von Bauwerken und Gärten sowie die Digitalisierung der landeseigenen Liegenschaften konnten in dieser Wahlperiode weitestgehend abgeschlossen werden, so dass die Abschlussitzung der Projektsteuerungsgruppe im November 2023 stattfand.

Für den Bereich Steuer wurden fünf Finanzämter für das Projekt „Finanzamt der Zukunft“ (FIZ) ausgewählt, die bis heute organisatorische Maßnahmen testen und mitentwickeln sowie neue Verfahren und Arbeitswelten pilotieren. In

einer Steuerungsgruppe wird das Projekt begleitet.

In dieser Wahlperiode wurden mehrere von den FIZ getestete Projekte in allen Finanzämtern ausgebracht. Der HPR stimmte -mit einer Ausnahme- der landesweiten Einführung zu, nachdem alle FIZ den Flächeneinsatz empfohlen hatten.

Einen mehr als holprigen Start hatte das Projekt **„WoZu Papier“**. Nachdem alle Finanzämter der Zukunft die landesweite Ausbringung befürworteten, hatte der Hauptpersonalrat am 16.08.2022 dem Flächenrollout zugestimmt. Insbesondere die Finanzämter der Zukunft wiesen mehrfach darauf hin, dass es für die hinzukommenden Ämter um ein Vielfaches schwieriger sein würde, sich mit **„WoZu Papier“** anzufreunden. Während in den Finanzämtern der Zukunft mit wenigen Vordrucken gestartet und die Menge immer weiter ausgebaut sowie der Workflow schrittweise aufgesetzt wurde, mussten alle Ämter in der Fläche auf einen Schlag mit einem hochkomplexen System starten. Daher waren sich alle Beteiligten einig, dass eine engmaschige Begleitung der Beschäftigten neben praxisorientierten Schulungen unumgänglich für die Akzeptanz sein werden. Der sogenannte **„Kümmererbegriff“** wurde zum Regel-sprachegebrauch. Leider holperten die Schulungen trotz des detailliert ausgearbeiteten Plans dann doch, da die Multiplikatorteam die Schulungsunterlagen für die jeweiligen Arbeitsbereiche selbst zusammenstellen mussten. Alle Ämter einte, dass die Beschäftigten den routinierten Umgang in der Praxis erlernen mussten, das System nicht stabil lief und sich der HPR letztlich, für die im Nachhinein verfrüht erteilte Zustimmung zur Ausbringung, nur noch entschuldigen konnte.

Während alle Beschäftigten sich noch in der Übungsphase zu **„WoZu Papier“** befanden, rollte das nächste Großprojekt unaufhaltsam weiter. Das seit Jahren geplante sogenannte Druckerkonzept, also weg vom Arbeitsplatzdrucker hin zum Multifunktionsgerät, sollte Realität werden. Die Basis, um überhaupt über den großflächigen Einsatz von Multifunktionsgeräten nachdenken zu können, bildete **„WoZu Papier“**. Denn nur

durch die Reduzierung von Papierausdrucken konnte die Akzeptanz für dieses Projekt gesteigert werden. Dabei darf nicht vergessen werden, dass auch haushalterische Gründe eine Rolle spielten. Das Leasing der Arbeitsplatzdrucker wurde bereits mehrfach verlängert, bei einer erneuten Verlängerung hätte das Geld für andere Dinge gefehlt. In vier Finanzämtern der Zukunft wurde das Druckerkonzept erprobt, dem fünften Amt konnten leider nicht genug Multifunktionsgeräte geliefert werden, um ebenfalls zu testen. Für die Pilotierung wurden die Arbeitsplatzdrucker zentral deaktiviert, im Homeoffice die Nutzung via Verfügung untersagt. Die Erfahrungsberichte der vier Finanzämter der Zukunft brachten doch die ein oder andere Überraschung mit sich. So waren die Aussagen zu einigen Arbeitsgebieten unterschiedlich. Dies betraf insbesondere den Außendienst, die Unternehmensbewertung, die Rechtsbehelfsstelle und AllVA Stufe 2. Die Bewertungen differierten nicht nur bei Präsenz- und Homeoffice, auch die Aufstellorte der Multifunktionsgeräte beeinflussten die Akzeptanz bei den Mitarbeitenden. In einer Besprechung am 11.11.2022 im Ministerium unter Beteiligung der örtlichen Personalvertretungen, Vertreter/innen der Ämter, FM, OFD und HPR wurden die unterschiedlichen Einschätzungen ausführlich besprochen, diskutiert und das **Druckerkonzept** finalisiert.



Eine weitere Säule die Finanzämter digitaler aufzustellen, ist das **Scannen der weißen Post**. Im Januar 2023 erhielt der Hauptpersonalrat den Evaluierungsbericht und die Erfahrungsberichte der Finanzämter der Zukunft. Unisono wurde die landesweite Ausbringung empfohlen. Im Frühjahr sollte mit der schrittweisen Ausbringung in 2–4 Ämtern pro Woche begonnen werden. Zum dama-

ligen Verfahrensstand konnte der HPR der landesweiten Ausbringung nicht zustimmen. Dafür gab es mehrere Gründe:

Zunächst sollte sich der routinierte Umgang mit WoZu Papier verstetigen. Sodann sollte ein für die Mehrzahl der Finanzämter gleichartiges Konzept vorliegen. In der Pilotierung wurden von den FIZ unterschiedliche Ansätze ausprobiert, d.h. jedes Amt hatte für sich einen auf seine Verhältnisse angepassten Prozess erarbeitet, ein von den FIZ abgestimmtes Konzept gab es nicht. Der Hauptpersonalrat war der Meinung, dass die Erarbeitung weiterer eigener Konzepte in den übrigen Ämtern nicht zumutbar ist. Daneben gefielen uns mehrere vorgegebenen Parameter, wie die Verteilung der Post durch die AllVA Stufe 4, das Angebot von nur 2 Eingangstypen (Einspruch und sonstige Nachricht), das zeitaufwendige Duplizieren oder die ungeklärte Frage „was scannen und was ausschließen“ überhaupt nicht. Zwischenzeitlich wurde ein Organisationskonzept erarbeitet, das kleinere Verbesserungen enthält. So wurden 3 weitere Eingangstypen installiert und ein Ausschlusskatalog aufgenommen. Trotzdem ist das **Scannen der weißen Post** für den HPR noch nicht rund, weshalb wir uns mit dem Ministerium auf die Ausweitung der Pilotierung auf Basis dieses Konzepts um fünf weitere Ämter verständigt haben. Diese sollen das Konzept auf Herz und Nieren testen, die Erkenntnisse sollen einfließen und die landesweite Einführung vorbereiten.

Neben diesen drei Großprojekten wollen wir die Einführungen des **Hinweisgebersystems** und der **SteuerCloud** erwähnen. Die Grundidee des **Hinweisgebersystems** ist eine sichere Plattform für den hinweisgebenden Bürger, über die er dem Finanzamt anonym Hinweise auf Fehlverhalten im Steuerbereich geben kann. Das System beinhaltet die Möglichkeit, Rückfragen an den Hinweisgeber zu stellen, die dieser beantworten kann, aber nicht muss. Ziel ist es, die Qualität der Hinweise zu steigern. Die Steuerfahndungsstellen haben sich zwischenzeitlich an Hinweise aus diesem Portal gewöhnt, auch wenn die vordergründig widersprechende anonyme Kommunikation nicht im erwünschten Maß genutzt wird.

Die Außendienste erhielten mit der Datenaustauschplattform (SteuerCloud@BW) einen erheblichen Mehrwert für die tägliche Arbeit, so dass ein sicherer Austausch von Dokumenten und Unterlagen insbesondere mit den Steuerberatern möglich ist.

Ein noch nicht abgeschlossenes Projekt, das in den FIZ seit längerer Zeit pilotiert wird, ist das **Desk-Sharing**. Neben den Finanzämtern der Zukunft wurden acht weitere Ämter gefunden, die auf Basis eines Konzepts das Wagnis auf sich nehmen, belastbare Aussagen zur Machbarkeit von Desk-Sharing, insbesondere im Innendienst zu erhalten. Die Pilotierung soll ergebnisoffen und in von den Ämtern gewählten Arbeitsgebieten erfolgen.

Losgelöst vom Desk-Sharing, aus Sicht des HPR aber zusammenhängend zu betrachten, gibt es zwei Arbeitsgruppen, die Auswirkung auf die künftigen Arbeitsplätze haben dürften: die AG zur Erarbeitung eines neuen **Musterraumprogramms für die Finanzämter** und die AG **Flächeneffizienz**. Beide verbindet, dass es um die Reduzierung von Flächen geht. Basis bildet das Energie- und Klimaschutzkonzept der Landesregierung, das bis 2030 umgesetzt sein soll. Dass das Musterraumprogramm vor dem Ablauf der Pilotierung des Desk-Sharing fertiggestellt sein soll, entbehrt jeglicher Logik und bleibt an dieser Stelle unkommentiert.

Beurteilung

Die seit dem Jahr 2014 geltende Beurteilungsverordnung wurde durch das Innenministerium umfassend evaluiert. Als Fazit stellte das Innenministerium fest, dass sich die Regelungen des Beurteilungssystems im Wesentlichen bewährt haben. Ausgenommen von dieser Feststellung war lediglich eine grundsätzliche Überarbeitung der Leistungs- und Befähigungsbeurteilung. Zudem sollten, wo möglich, Verfahren vereinfacht und Vorgaben der neueren Rechtsprechung umgesetzt werden.

Der Verordnungsentwurf ging dem HPR über die Arge-HPR mit der Möglichkeit, eine Stellungnahme abzugeben, zu. Von dieser Möglichkeit hat der HPR umfassend Gebrauch gemacht. Ganze sechs

Seite umfassten unsere Änderungsvorschläge, die in die Stellungnahme der Arge-HPR einfließen. Leider fand keine Anregung Eingang in die neu gefasste und zwischenzeitlich geltende Beurteilungsverordnung.

Erwähnenswert sind folgende Inhalte:

- Anpassung der Regelungen zur Anlassbeurteilung an die Vorgaben der neueren Rechtsprechung;
- Anpassung der Ausnahmen von der Teilnahme an der Regelbeurteilung (Herabsetzung der Altersgrenze um drei Jahre; Herausnahme von Spitzenämtern ab B 3);
- Überführung der Leistungs- und Befähigungsbeurteilung in eine einheitliche anhand der 15-Punkte-Skala bewertete Gesamtbewertung;
- Aufnahme neuer Beurteilungsmerkmale;
- Vereinfachung des Verfahrens bei Probezeitbeurteilungen.

Attraktivität

Eine bedeutende Verwaltungsvorschrift ist die **VwV Freistellung**. Mit dieser wurde die in § 69 Abs. 5 LBG enthaltene Öffnungsklausel einer Teilzeitbeschäftigung mit Freistellungsjahr für unser Ressort verwirklicht. Diese Verwaltungsvorschrift war zum 30.06.2022 planmäßig ausgelaufen und wurde in unveränderter Form verlängert.

Ab dem 30.08.2023 ist eine neue Fassung der VwV Freistellung in Kraft getreten, die die Änderungswünsche des Hauptpersonalrats beinhaltet. So können alle Beamtinnen und Beamte in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ein Freistellungsjahr als Teilzeitbeschäftigungsform beantragen, sobald sie fünf Jahre in der Landesverwaltung tätig gewesen sind. Anträge auf Genehmigung des Freistellungsjahres mit konkreter Benennung der Anspar- und Freistellungsphase sind spätestens sechs Monate vor Beginn der Ansparphase zu stellen, d.h. es gibt künftig für alle Modellvarianten eine einheitliche Antragsfrist. Zudem besteht die Möglichkeit eines zweiten Freistellungsjahres, wenn sich der Beginn des Ruhestandes unmittelbar daran anschließt und die Beamtin oder der Beamte dies unwiderruflich erklärt. In diesem Fall können die beiden

Freistellungsphasen zusammengefasst werden. Die VwV Freistellung findet wie bisher auch im Arbeitnehmerbereich Anwendung.

Nachdem das Ministerium eine Verordnung zur Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnungen mittlerer und gehobener Dienst der Allgemeinen Finanzverwaltung (APrOFin mD und APrOFin gD) auf den Weg gebracht hatte, war zum 01.09.2021 die Möglichkeit den Vorbereitungsdienst in der Allgemeinen Finanzverwaltung während der praktischen Ausbildung **bzw. der praktischen Studienzeiten in Teilzeit** absolvieren zu können eröffnet.

Mit der Änderung wurde von der in § 69 Abs. 1a LBG genannten Öffnung Gebrauch gemacht.

Da auch das Steuerbeamtenausbildungsgesetz die Möglichkeit dieser Öffnung enthält, beantragte der HPR eine analoge Ausgestaltung für den Steuerbereich. Dieser Bitte kam die OFD im Januar 2022 nach.

Das Ministerium hat sich aufgrund fehlender Bewerbungen von Elektroingenieuren im Bundesbau dazu entschlossen, ein zusätzliches Ausbildungskonzept zu pilotieren. Der Hauptpersonalrat hat diesem **Pilot-Trainee-Konzept** für Elektroingenieure als Alternative zum Vorbereitungsdienst als Laufbahnvoraussetzung im gehobenen und höheren bautechnischen Dienst ab dem Jahr 2022 zugestimmt.

Ermöglicht wird dies durch die bereits vorhandenen Regelungen im LBG und der Finanzlaufbahnverordnung (FLVO). Gemäß § 16 Abs. 1 Nr. 2a LBG i.V.m. § 5 Abs. 3 (gD) bzw. §§ 6 Abs. 3 i.V.m. § 5 Abs. 3 (hD) FLVO kann die Laufbahnbefähigung alternativ zum Vorbereitungsdienst auch durch eine laufbahnqualifizierende Zusatzausbildung (sog. verwaltungsinternes Trainee) über einen Zeitraum von zwei Jahren erworben werden. Im Vergleich zur Besoldung während des Vorbereitungsdienstes erhalten die Kolleginnen und Kollegen für die Dauer des Trainees eine befristete Anstellung im Tarifbereich bis E12 TV-L verbunden mit einer beruflichen Fortbildung. Das Ziel einer möglichen

Verbeamtung unmittelbar im Anschluss soll in den Fokus gerückt werden.

Von derselben Möglichkeit wird seit 2023 im LZfD Gebrauch gemacht. Auch hier wurde ein IT-Traineeprogramm für Führungskräfte oder IT-Fachkräfte ausgearbeitet.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir hoffen, Sie konnten einen kleinen Einblick in unsere Tätigkeit gewinnen. Die DSTG-Vertreterinnen und Vertreter im Hauptpersonalrat haben versucht, Ihren Anliegen im Ministerium Gehör zu verschaffen. Als Team haben wir die Themen ehrlich, offen und ungeschönt angesprochen. Die bunte Mischung des Gremiums brachte die Facetten der Arbeitswelt in der Finanzverwaltung klar zum Ausdruck.

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

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

Ihre HPR-Kollegen

Andrea Gallasch, Jochen Rupp,
Markus Scholl, Steffen Wohlleb,
Patrick Schellhorn, Andreas Krüger,
Franziska Wende, Paul Bühlmaier,
Alexandra Geiger, Julia Armbruster,
Sebastian Looser, Christiane Riffel,
Thomas Braig, Peter Pfingstl

Aus der Arbeit des Bezirkspersonalrats bei der OFD Karlsruhe

Am 02.07.2019 wurde der Bezirkspersonalrat bei der OFD Karlsruhe landesweit von allen Beschäftigten der 65 Finanzämter, der sechs Staatlichen Hochbauämter und der OFD gewählt.

Sehr gutes Wahlergebnis für die DSTG

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

Von den neun Beamtensitzen konnten acht Sitze und ein Arbeitnehmersitz von

der DSTG gewonnen werden. Mit diesem sehr schönen Erfolg ließ sich in den fünf Jahren Wahlzeit gut arbeiten.

Die BPR-Vertreter der DSTG

Als Beamtenvertreter wurden gewählt:

Markus Scholl (ZBp Stuttgart), Jochen Rupp (FA Schwäbisch Gmünd), Steffen Buse (FA Ulm), Michaela Mengel (FA Karlsruhe-Stadt), Stefanie Vogel (FA Stuttgart II), Andreas Krüger (FA Mannheim-Neckarstadt), Sabine Füller (FA Ulm) und Alexander Seeger (FA Stuttgart III).

Als Arbeitnehmervertreterin wurde gewählt: Antje Weidemann (†) (FA Göppingen)

Personalien

In der konstituierenden Sitzung am 19.07.2019 wurde Markus Scholl als Gruppenvertreter der Beamten und als Vorsitzender des BPR jeweils einstimmig wiedergewählt.

Michaela Mengel wurde als stellvertretende Vorsitzende gewählt, nachdem die Gruppe der Arbeitnehmer auf ihr Besetzungsrecht verzichtet hatte.



Die gewählten BPR-Vertreter der DSTG (von links):

Markus Scholl, Michaela Mengel, Steffen Buse, Antje Weidemann, Andreas Krüger, Stefanie Vogel, Jochen Rupp, Sabine Füller, Andrea Nicklas

Bis zum Ende der Amtszeit gab es zwei personelle Wechsel:

Alexander Seeger schied aus dienstlichen Gründen im September 2020 aus. Als erstes Ersatzmitglied rückte Andrea Nicklas (FA Heilbronn) in den BPR nach.

Mit dem Tod von Antje Weidemann übernahm Jörg Feuerbacher (FA Karlsruhe-Durlach) im November 2023 das BPR-Mandat.



Schwerpunktt Themen (alphabetisch)

§ 29a AO – Arbeit zu den Menschen bringen

Mit der Modernisierung des Besteuerungsverfahrens wurde durch die Einführung des § 29a AO die rechtliche Möglichkeit geschaffen, das örtlich zuständige Finanzamt ganz oder teilweise bei der Erfüllung seiner Aufgaben im Besteuerungsverfahren durch ein anderes Finanzamt zu unterstützen. Mit Beginn der Pilotierung zum 01.01.2018 im Bereich von AllVA konnte die Forderung der DSTG, die „Arbeit zu den Menschen zu bringen“, Stück für Stück umgesetzt werden.

Vor dem Hintergrund des gemeinsamen Ziels, die „Arbeit zu den Menschen zu bringen“, hatte der BPR im Frühjahr 2020 erstmals in seiner Geschichte die örtlichen Personalratsvorsitzenden sowie einen weiteren mit dem Piloten befassten Vertreter aller 13 an der Pilotierung beteiligten Finanzämter zu einem Erfahrungsaustausch eingeladen. Alle Anwesenden sahen die bisher positiv verlaufende Pilotierung als sehr weit fortgeschritten und befürworteten, die

Pilotierung zum 31.12.2020 zu beenden und den § 29a AO in der Fläche auszubringen. Seit 2021 haben alle Finanzämter die Möglichkeit der Unterstützung über den § 29a AO.

Leider schreitet die flächendeckende Ausbringung des § 29a AO nicht in der vom BPR gewünschten und – mit Blick auf die Personalsituation – erforderlichen Geschwindigkeit voran. Hierbei liegen die Schwierigkeiten oftmals in den ämter-spezifischen Organisationsstrukturen, insbesondere der AllVA Stufen 1 und 2 sowie der noch nicht vollumfänglichen elektronischen Akte. Derzeit beschränkt sich die Aushilfsmöglichkeit nahezu ausschließlich auf Fälle der AllVA Stufe 3. Der BPR geht davon aus, dass mit fortschreitender Digitalisierung und dem weiteren Ausbau der papierlosen Bearbeitung mehr Bereiche eines Finanzamts in den § 29a AO einbezogen werden können, weshalb er im § 29a AO nach wie vor die Chance sieht, zukünftig Versetzungen im Rahmen der Lehrgangverteilung über weite, nicht pendelbare Entfernungen zu vermeiden.

Zum 01.04.2022 wurde aufgrund der Prüfungsmitteilung des Rechnungshofs Baden-Württemberg, welche ungleiche Bearbeitungsstände und teils hohe Rückstände bei den Erbschafts- und Schenkungssteuerstellen kritisiert hatte, die Entscheidung zur Pilotierung des § 29a AO im Bereich der Erbschafts- und Schenkungssteuer getroffen. Da die Arbeitsabläufe in diesem Bereich ausschließlich papiergebunden sind, konnten die Erfahrungen aus der Pilotierung bei AllVA nicht übertragen werden.

Die Pilotierung erfolgte bei den Finanzämtern Mosbach und Tauberbischofsheim. Sie wurde von Michaela Mengel, die bereits den Piloten des § 29a AO im Bereich AllVA für den BPR betreut hat, begleitet.

Nach gut 12 Monaten stand fest: Der Pilot hat nicht zur Entlastung des unterstützten Finanzamts geführt, weshalb er eingestellt wurde. Eine landesweite Ausbringung ist nicht vorgesehen.

Ämter-sicherheit

Eine Amtsperson ist leider immer weniger eine Respektsperson. Dies zeigt sich

deutlich bei Übergriffen auf Polizisten, Feuerwehrmänner und Sanitätspersonal. Aber auch bei den Finanzämtern (speziell ZIA) wird der Ton, den einige Steuerbürger anschlagen, rauer. Dies ist mehr als ärgerlich und birgt leider Potential für weitere Auswüchse. Die ZIAs sind in der Zwischenzeit fast flächendeckend nicht mehr frei zugänglich und dies ist auch gut so. Das Fortbildungsangebot der OFD für Außenkontakt ist gut aufgestellt. Es bleibt Aufgabe aller Kollegen nicht wegzuschauen und Übergriffe zu melden.

Wenig Erfreuliches gibt es zur Signalsoftware zu berichten: Bisher ist sie nicht verfügbar.

Aufstieg

In den letzten fünf Jahren haben sich die Chancen des Aufstiegs vom mittleren in den gehobenen Dienst deutlich verbessert. So können die Kollegen des mittleren Dienstes sehr viel früher am Auswahlverfahren zum prüfungsgebundenen Aufstieg teilnehmen. Zudem besteht das Auswahlverfahren für Lehrgangabsolventen, die die Laufbahnprüfung mit 500 Punkten oder besser abgeschlossen haben, nur aus einem mündlichen Teil.

Gleichzeitig wurde in den letzten Jahren die Anzahl der Lehrgänge für den prüfungsfreien Aufstieg deutlich erhöht.

Für beide Aufstiegsvarianten hatte sich der BPR immer wieder eingesetzt.

Ausbildung

Seit 2021 gibt es einen Jour fixe zum Thema Ausbildung mit dem Ausbildungsreferat der OFD. Zwei bis drei Mal im Jahr finden Treffen im Onlineformat statt. Aktuelle Themen sind z.B.: die Hochschule Ludwigsburg, die Bildungszentren Freiburg und Schwäbisch Gmünd sowie geplante Änderungen hinsichtlich der Ausbildung und Einstellung. Ein frühzeitiger Austausch und eine rechtzeitige Information klären oft mögliche Fragen im Vorfeld und tragen zur Problemlösung bei.

Absolventen des mittleren Dienstes, die die Voraussetzung für den gehobenen Dienst (Abitur oder Fachhochschulreife) erfüllen, können seit diesem

Jahr im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung des mittleren Dienstes die Ausbildung für den gehobenen Dienst beginnen. Sie müssen dazu das normale Bewerbungsverfahren durchlaufen und vor Ausbildungsbeginn kündigen. Bisher mussten diese Auszubildenden – je nach Abschlussnote im mittleren Dienst – ein paar Jahre warten, bis sie die Chance auf einen Ausbildungsplatz im gehobenen Dienst erhalten haben.

In der ablaufenden Legislaturperiode hat der BPR zweimal das Bildungszentrum in Freiburg am Standort Müllheimer Straße, besucht, um eigene Eindrücke von der Unterbringung und Verpflegung der Ausbildungsteilnehmer zu erhalten.

Die Unterbringung der Finanzschüler wird künftig nicht mehr im BIZ Freiburg, sondern ab September 2024 im Campo Novo in der Munzinger Straße in Freiburg erfolgen. Dort stehen Einzelzimmer mit Kochzeile und WC/Dusche zur Verfügung. Die Unterrichtsräume und die Mensa bleiben wie bisher in der Müllheimer Straße.

Aus Sicht des BPR stellt dies insgesamt eine deutliche Verbesserung der Unterbringungssituation dar.

BEM

Die Angebote des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) werden leider von immer weniger Kollegen angenommen. Es scheint nicht nur am schlechten Image des BEM zu liegen, sondern auch der Ämterwirklichkeit geschuldet. Hier wird es aus Sicht des BPR eine Änderung geben müssen, da derzeit Aufwand und Ertrag in keinem gesunden Verhältnis stehen.

Bundesbau

Der BPR ist für den Bereich des Bundesbaus zuständig.

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

Dieser umfasst die Betriebsleitung – eine Abteilung der OFD Karlsruhe mit Dienstsitz in Freiburg – sowie sechs nachgeordnete Staatliche Hochbauämter mit ihren regionalen Dienststellen

Karlsruhe, Heidelberg, Freiburg, Stuttgart, Ulm und Schwäbisch Hall mit insgesamt ca. 700 Beschäftigten.

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

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

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

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

Corona

Der BPR hat die jeweiligen Corona-Maßnahmen der OFD eng begleitet. Im Nachhinein ist man immer schlauer, aber gemeinsam waren der Dienstherr und die Personalvertretung immer darum bemüht, die aktuell beste Lösung zu finden. Dass dies nicht immer auf ungeteilte Freude stieß, lag in der Natur der Sache. In der Zwischenzeit ist Corona weitgehend überwunden. Jetzt müssen die OFD und die Ämter die Defizite, die Corona hinterlassen hat z.B. bei der Präsenzausbildung, bei der Integration junger Kollegen usw., wieder beseitigen.

Fortbildungen

Durch Corona wurde das Angebot an Online-Schulungen deutlich erhöht. Die immer besser werdende Ausstattung der mobilen Arbeitsplätze machte dies technisch möglich. Und tatsächlich ist eine Online-Fortbildung besser als keine Fortbildung. Gleichwohl ist der BPR in intensivem Kontakt mit dem Fortbildungsreferat der OFD und der OFD-Hausspitze, damit künftig wieder mehr Fortbildungen in Präsenz angeboten werden, wo dies unabdingbar und sachgerecht ist.



Gesundheitszirkel

In den letzten fünf Jahren gab es keine gravierenden Änderungen der Rahmenbedingungen im Bereich der Arbeit der Gesundheitszirkel. Es verfestigte sich allerdings die Tendenz der Regulierung. Von Seiten der Gesundheitszirkel wird auch von einer Überregulierung gesprochen. Hier den Spagat zwischen Anspruch und Wirklichkeit zu finden, bleibt eine Daueraufgabe der Gesundheitszirkel, die aber durch positive Unterstützung der Amtsleitungen gewährleistet werden kann.

Nicht zu vergessen auch hier: Corona. Viele Kollegen versuchten die Arbeit des Zirkels am Leben zu erhalten und schafften dies durch viel Kreativität und durch das Anbieten von Onlinekursen.

Mobile Arbeit

Die Änderung der Arbeitswelt durch Corona hat bei der mobilen Arbeit die stärksten Spuren hinterlassen. Der Weg vom Mauerblümchen zu einem etablierten Arbeitsmodell wurde geebnet. Die Ausstattung der mobilen Arbeitsplätze ist zwischenzeitlich nahezu auf allen Ämtern bedarfsgerecht möglich. Auch das kurzfristige mobile Arbeiten (kumA) sorgt für sehr viele Möglichkeiten, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen.

Diese Entwicklung wird der BPR weiterhin eng begleiten, denn es müssen mittelfristig Wege gefunden werden, ein gesundes Gleichgewicht zwischen mobilem Arbeiten und Arbeit im Amt zu finden. Auch die Ausbildung der jungen Kollegen ist dabei im Blick zu behalten, die in Präsenz am sinnvollsten ist.

Grundsätzlich ist die mobile Arbeit nicht die Lösung aller Probleme, aber zumindest für die Mitarbeiterzufrieden-

heit nimmt sie einen nicht zu unterschätzenden Raum ein.

Personalbedarfsberechnung / Personalverteilung / Versetzungen

Der Personalbedarf bemisst sich anhand der Personalbedarfsberechnung (PersBB) nach der Methode der Arbeitsgruppe Personalbemessung der Steuerverwaltungen der Länder. Hierbei werden, alle drei Jahre, die Grundlagen für die Ermittlung von Personalbedarfswerten durch eine Bundesarbeitsgruppe, an welcher alle Bundesländer beteiligt sind, anhand bundeseinheitlicher Vordrucke zum Stichtag 01.01., ermittelt. Die letzte Fortschreibung des Bundesstichtages ist zum 01.01.2024 erfolgt.

Der Personaleinsatz wird über das sog. Zuteilungssoll, welches dem voraussichtlich tatsächlich vorhandenen Personal entspricht, gesteuert.

In den vergangenen Jahren war es trotz der gesteigerten Ausbildungszahlen aufgrund des nach wie vor hohen Personalfehlsbestandes und der demographischen Entwicklung nicht möglich, eine der PersBB entsprechende 100%ige Personaldeckung zu erreichen.

Erschwerend kommt u.a. hinzu, dass die Anzahl der geeigneten Ausbildungsbewerber rückläufig ist und andere Dienstherren und Arbeitgeber die hohe Qualität unserer Ausbildung durchaus zu schätzen wissen, weshalb die Anzahl derer, die die Finanzverwaltung – teils nach vielen Jahren der Zugehörigkeit – verlassen, zugenommen hat.

Vor allem im mittleren Dienst haben diese Umstände in den vergangenen fünf Jahren zu einem weiteren Anstieg des Personalfehlsbestandes auf 281 MAK (Stichtag 01.01.2024) geführt. Im gehobenen Dienst stellt sich die Situation etwas besser dar. Hier hat sich der Fehlsbestand hin zu einem leichten Überbestand von 29 MAK zum Stichtag 01.01.2024 entwickelt.

Aufgrund dieser Entwicklungen stellt die Personalverteilung jedes Jahr eine große Herausforderung dar: Das vorhandene Personal und damit verbunden die Arbeitsbelastung muss, im Interesse

aller, gleichmäßig auf die einzelnen Finanzämter verteilt werden.

Um diese Aufgabe zu bewältigen und für eine möglichst große Akzeptanz bei den Betroffenen zu sorgen, benötigt es klare, verlässliche und nachvollziehbare Regelungen.

Insbesondere die Systematik der Lehrgangsverteilung steht immer wieder in der Kritik, weshalb die OFD verschiedene Möglichkeiten der Lehrgangsverteilung im Rahmen von „Steuerverwaltung der Zukunft“ eingehend untersucht hat. Hierbei hat sich herausgestellt, dass eine gleichmäßige Personalausstattung aller Finanzämter sowie größtmögliche Transparenz für die Betroffenen nur bei einer Lehrgangsverteilung nach den Noten der Laufbahnprüfung erreicht werden kann.

Die OFD hat deshalb entschieden, bei der Personalverteilung an ihrer bisherigen Systematik der Lehrgangsverteilung anhand der Prüfungsnote – unter Berücksichtigung schwerwiegender sozialer Gründe – festzuhalten. Der BPR begrüßt diese Entscheidung ebenso wie das Angebot an die Betroffenen, im Rahmen der Lehrgangsverteilung Abordnungen statt (Härtefall-) Versetzungen auszusprechen, ausdrücklich. Um die Anzahl an Abordnungen und Versetzungen in einem möglichst kleinen Rahmen zu halten, nimmt die OFD Teilnehmer am Intensivkurs inzwischen bereits in das Personalverteilungskonzept zum 01.01. auf. Dadurch ist es möglich, dass mehr Lehrgangabsolventen an ihr Wunschfinanzamt versetzt werden können.

Nach Überzeugung des BPR kann durch diese Maßnahmen eine Abwanderung gut ausgebildeter und engagierter Nachwuchskräfte in andere Verwaltungen oder die freie Wirtschaft zumindest eingedämmt werden.

Im Bereich der Versetzungsanträge hat sich die Situation deutlich entspannt:

Antragsversetzungen innerhalb der Finanzämter von Baden-Württemberg werden gewöhnlich im Rahmen der Personalverteilung zum 01.01. eines jeden Jahres durchgeführt. Aufgrund der angespannten Personalsituation können diese Versetzungsanträge normalerweise sowohl im mittleren Dienst als

auch im gehobenen Dienst ohne langjährige Verzögerungen umgesetzt werden.

Bei Versetzungsanträgen in andere Bundesländer kann es indes zu langen Wartezeiten kommen, da i. d. R. ein Tauschpartner für den Wechsel erforderlich ist.

In der zu Ende gehenden Legislaturperiode hat die Anzahl der Versetzungsanträge an die Kommunalverwaltungen sowohl im mittleren als auch im gehobenen Dienst deutlich zugenommen. Weshalb der BPR, angesichts des hohen Personalfehlsbestandes, diesen Versetzungen ab dem 01.01.2023 grundsätzlich keine Zustimmung mehr erteilt hat. Denn eine Personalvertretung muss auch eine gleichmäßige Personalausstattung in den Finanzämtern, die Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit sowie die Belastungssituation der verbleibenden Kollegen im Auge haben. Sie bewegt sich damit zwangsläufig in einem Spannungsfeld zwischen den Interessen des Einzelnen und der Interessen des Dienstherrn und der Kollegen, die bereits viele Jahre in der Finanzverwaltung tätig sind.

Um der letztgenannten Gruppe Rechnung zu tragen, hat der BPR seine Beschlusslage inzwischen angepasst: Damit stimmt er beabsichtigten Versetzungen an die Kommunalverwaltungen grundsätzlich zu, wenn der Beamte nach Ableistung des Vorbereitungsdienstes mindestens fünf Jahre Dienst in der Finanzverwaltung Baden-Württemberg geleistet hat.

Vor dem Hintergrund, dass die Beschlusslage des BPR allenfalls gegen die Symptome aber keinesfalls gegen die Ursache Wirkung entfaltet und es langfristige Lösungen benötigt, haben sich FM und BPR im Januar 2024 zu einem gemeinsamen Austausch im Ministerium getroffen. In offenem Dialog wurde u.a. über die Attraktivität der Finanzverwaltung, Herausforderungen bei der Nachwuchsgewinnung und -bindung, Beweggründe die Finanzverwaltung zu verlassen und über die Belastungssituation der Kollegen gesprochen.

FM und BPR sehen bei diesen Themen großen Handlungsbedarf, weshalb ein weiterer Austausch angedacht ist.



Personalmaßnahmen

In dieser Legislaturperiode gab es wieder eine Vielzahl von Personalmaßnahmen wie Beförderungen, Versetzungen, Abordnungen, Einstellungen. Sie summierten sich auf fast 20.000 auf. In der Spitze fielen 5.387 Personalmaßnahmen in einem Jahr an.

Die erfreulichsten Personalmaßnahmen sind die Beförderungen. So sind von 2019 bis März 2024 insgesamt 9.782 Beförderungen ausgesprochen worden, die sich auf 3.846 im mittleren Dienst und auf 5.936 im gehobenen Dienst aufteilen.

Personalrätekonferenzen

Der BPR hat auch in dieser Amtszeit die Tradition eines jährlichen, gemeinsamen Meinungs- und Informationsaustauschs mit den örtlichen Personalratsvorsitzenden der Finanzämter und der OFD fortgeführt.

In den Jahren 2020 und 2021 war es coronabedingt nicht möglich, diese, für den Austausch mit der Verwaltung aber auch für den Austausch der Personalräte untereinander wichtige Veranstaltung, in Präsenz durchzuführen, weshalb notgedrungen auf die Möglichkeit der Durchführung von Videokonferenzen zurückgegriffen werden musste.

Seit 2022 finden die Personalrätekonferenzen wieder im November eines jeden

Jahres und in bewährter Art und Weise als zweitägige Veranstaltungen statt. Hierbei dient der erste Tag dem Informations- und Meinungsaustausch der Personalräte untereinander. Am zweiten Tag stehen Vertreter der Verwaltung den Personalräten für einen offenen Dialog sowie die Beantwortung ihrer zahlreichen, teils kritischen, Fragen zur Verfügung.

Personalratsfortbildungen

Nach der letzten Wahl starteten die Fortbildungen für gewählte Personalräte. Leider konnte aufgrund Corona das geplante Präsenzangebot nicht verwirklicht werden und es musste auf weniger geeignete Online-Fortbildungen zurückgegriffen werden.

In der nächsten Legislatur werden wieder Präsenzschulungen durchgeführt werden.

Prüfungsdienste

Der BPR konnte an den jährlich stattfindenden PC-Betreuer Besprechungen und dem Jour fixe der Prüfungsdienste teilnehmen. Auch zur Vorstellung der neu anzuschaffenden 15,6 Zoll oder 17 Zoll Notebooks sowie externer Bildschirme mit 24 Zoll und USB-C Monitore mit 15,6 Zoll war der BPR eingeladen.

Es sollte ein sehr langer und steiniger Weg werden, bis alle Prüfer der Prüfungsdienste im Leasingtausch der Notebooks aus 2016 mit neuen Notebooks ausgestattet wurden. Erst im Herbst 2023 konnte der Leasingtausch abgeschlossen werden. Misslich ist nach wie vor die Bildschirmgröße des Nachfolgerätes mit 15,6 Zoll. Leider war die Anschaffung von 17 Zoll Notebooks durch das LZfD nicht realisierbar. Jedoch sind die Performance, Zuverlässigkeit und Schnelligkeit bei den neuen Geräten um ein Vielfaches besser geworden. Zum Jahresende 2023 konnten USB-C Monitore 15,6 Zoll als externe Bildschirme für die Prüfungstätigkeit in den Betrieben an die Ämter ausgeliefert werden. Leider reicht die verfügbare Anzahl derzeit nicht aus, jeder Prüferin und jedem Prüfer einen dieser Bildschirme zur Verfügung zu stellen. Der

BPR wird sich weiterhin für eine 1:1 Ausstattung einsetzen.

Anfang 2020 wurde der Versuch gestartet, den hohen Personalfehlbestand bei der Betriebsprüfung zu verringern. Dazu wurden Wirtschaftswirtschaftler mit Bachelor-Abschluss und Studienschwerpunkt „Steuer“ eingestellt. Mit einem 24-monatigen Traineeprogramm wurden sie an die Betriebsprüfung herangeführt. Zunächst sollte eine Einstellung als Tarifbeschäftigte erfolgen, dann bei Bewährung eine Verbeamtung in Aussicht gestellt werden. Das Projekt wurde nicht fortgeführt, da die Verbeamtung mangels gesetzlicher Voraussetzungen nicht angeboten werden konnte.

Ende 2020 wurden die bereits lange Zeit angekündigten Azubi-Notebooks ausgeliefert. Die Geräte konnten die Erwartungen der Anwarter nicht erfüllen, so dass neue Überlegungen angestellt werden, wie die Anwarter sinnvoll digital unterstützt werden können.

Die Einführung der SteuerCloud@BW im Jahr 2021 war äußerst erfolgreich. Die sichere digitale Übermittlung von Daten war lange schon von den Prüfungsdiensten und der Personalvertretung gefordert worden.

Die Zulassung von Lehrgangabsolventen für die Ausbildung bei der Betriebsprüfung und Steuerfahndung wurde ab 2024 neu geregelt. Aufgrund des hohen Personalfehlbestandes im Innendienst können sich Prüfungsabsolventen des gehobenen Dienstes erst zum Ausbildungsbeginn 01.10. des Jahres nach Ausbildungsende bewerben. Prüfungsabsolventen des gehobenen Dienstes zum 01.03. eines Jahres können sich auf die reguläre Betriebsprüfungs- / Steuerfahndungsausschreibung des Folgejahres bewerben.

Seit Ende Oktober 2023 wird die digitale Prüferhandakte pilotiert. Teilnehmende Prüfungsämter sind ZBP, Bruchsal, Offenburg und Ravensburg. Papierunterlagen sollen weiterhin in Papierhandakten abgelegt werden. Ein-scannen von Papier zur Archivierung ist derzeit nicht geplant.



Die langjährige Forderung von Prüfern, ein dienstliches Handy zur Verfügung gestellt zu bekommen, ist zwischenzeitlich möglich. Es darf jedoch ausschließlich als Telefon genutzt werden und ist über die jeweilige Dienststelle zu beschaffen. Eine weitergehende Nutzung wird aus Gründen der Sicherheit äußerst kritisch gesehen.

Das zwingend benötigte Prüferprogramm BpA-EURO ist aufgrund seines Alters immer anfälliger und kaum noch zum Laufen zu bringen. Trotz intensiver Bemühungen der Programmierer und Tester ist das Berechnungsprogramm für das Prüfungsjahr 2022 erst für den Herbst 2024 angekündigt. Es wird bereits an einem Nachfolgeprogramm gearbeitet. Die Komplexität ist jedoch so hoch, dass mit einer Fertigstellung nicht vor Ende 2028 gerechnet werden kann.

Weiterhin setzt sich der BPR unermüdlich für eine Erhöhung der Anzahl von A13 Dienstposten im Prüfungsdienst ein.

Tarif

Über viele Jahre bildeten die Tarifbeschäftigten einen kleinen Teil der Finanzverwaltung. Dies hat sich geändert – vor allem durch den immer größer werdenden Personalmangel im Bereich des mittleren Diensts und zusätzlichen Aufgaben.

Neben den klassischen Einsatzbereichen wie Hausmeister, Poststelle und Geschäftsstelle haben Neueinstellungen vor allem im Bereich der Grundstückswertstellen für die Arbeiten im Rahmen

der Grundsteuerreform stattgefunden. Aber auch weitere Bereiche wie die Vollstreckung, Finanzkasse oder Erbschaftsteuer profitieren von neu eingestellten Kräften im Tarifbereich.

In einzelnen Finanzämtern beträgt die Quote der Tarifbeschäftigten mittlerweile mehr als 20%.

Der BPR unterstützt grundsätzlich diese Entwicklung. Denn auf Grund des Personalbedarfs vor allem im mittleren Dienst ist die Einstellung von Tarifpersonal ein Baustein, um die zu erbringenden Aufgaben zu erfüllen.

Der BPR setzt sich weiter dafür ein, dass in geeigneten Fällen befristete Arbeitsverhältnisse in unbefristete umgewandelt werden.

Immer wieder Gegenstand von Anfragen und Grund für Unzufriedenheit ist die Eingruppierung. Leider kann der BPR nicht das Grundproblem lösen: die völlig veraltete Entgeltordnung auf einen aktuellen Stand zu bringen. Hier sind die Länder in der Pflicht; entsprechende konkrete Vorschläge der Gewerkschaften wurden schon 2017 vorgelegt. Jedoch hat der BPR immer wieder darauf hingewirkt, dass die OFD bestehende Handlungsspielräume nutzt und dafür sorgt, dass die jeweiligen Vorgesetzten das nötige Wissen haben, um aussichtsreiche Anträge auf Höhergruppierung zu stellen.

Teilzeit aus sonstigen Gründen

Der BPR begrüßt die Regelung, dass im Rahmen einer zweijährigen Pilotphase

die Reduzierung der Arbeitszeit aus sonstigen Gründen auf 80% oder 90% derzeit im Ermessen der Amtsleitung liegt.

Abschied und Dank

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

Gleiches gilt für die sehr gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der OFD.

Dafür ein herzliches Dankeschön!

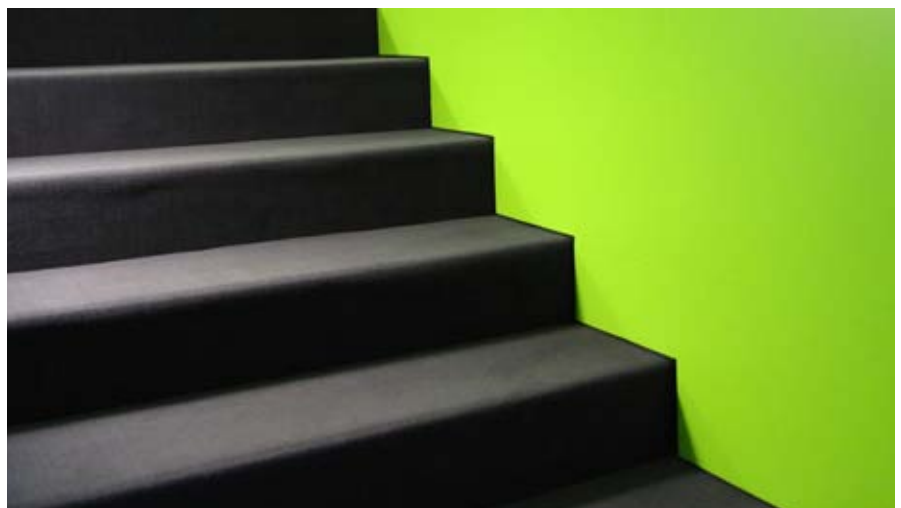
Auch an die Mitarbeiterinnen der BPR-Geschäftsstelle ein Dankeschön für ihre Arbeit.

Ein 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 vorbildlich funktioniert. Andererseits war der BPR bestrebt, den örtlichen Personalräten umfänglich und zeitnah alle notwendigen Informationen zukommen zu lassen.

Die DSTG dankt allen ihren Vertreterinnen und Vertretern im BPR für ihren großen Einsatz zum Wohle aller Beschäftigten.

Markus Scholl,

Steffen Buse, Jörg Feuerbacher,
Sabine Füller, Andreas Krüger,
Michaela Mengel, Andrea Nicklas,
Jochen Rupp, Stefanie Vogel



Unsere Nummer 1 für den Hauptpersonalrat

Andrea Gallasch

Alter: 58

Familienstand: Verheiratet; Mutter von
einer Tochter und zwei Söhnen

Hobbies: Tiere, Fußball, Lesen und
Kochen

Was mag ich besonders: gutes Essen

Was kann ich gar nicht leiden:
Unaufrichtigkeit

Lieblingsmusik: Grönemeyer, Pink Floyd,
Queen und vieles mehr

Lieblingsbücher: Thriller, Krimis und natürlich Harry Potter

Dienststelle: Finanzamt Göppingen

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

Gewerkschaftliche Funktionen: Stellvertretende Landes- und Bezirks-
vorsitzende

Personalratsfunktion: HPR-Vorsitzende seit 2013

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



Unsere Nummer 1 für den Bezirkspersonalrat

Michaela Mengel

Alter: 43

Dienststelle: Finanzamt Karlsruhe-Stadt
mit Dienstsitz Baden-Baden (zuvor:
Finanzämter Baden-Baden und Rastatt)

Dienstliche Funktion: Betriebsprüferin
(zuvor: Mitarbeiterin Veranlagung, Amts-
betriebsprüferin)

Gewerkschaftliche Funktionen:
DSTG-Schatzmeisterin Landesverband
und DSTG-Geschäftsführerin Baden
(zuvor: DSTG-Bezirksjugendleiterin, DSTG-
Schatzmeisterin Baden, DSTG-Ortsverbandsvorsitzende)

Personalratsfunktion: Stellvertretende BPR-Vorsitzende

Was kann ich gar nicht leiden: Respektlosigkeit und Ungerechtigkeit

Hobbys: Lesen (Thriller und Krimi), Reisen, Wandern

Ich kandidiere wieder für den BPR, weil ...

... ich der Meinung bin, dass die demographische Entwicklung, die angespannte Personalsituation, die zunehmende Arbeitsverdichtung – um nur einige Beispiele zu nennen – zwangsläufig zu weiteren Veränderungen in unserer Arbeitswelt führen. Diese verlangen eine starke Personalvertretung, die sich für die Interessen und Belange aller Kolleginnen und Kollegen einsetzt. Es ist mir ein Anliegen, diese Entwicklungsprozesse auch weiterhin konstruktiv begleiten zu können, um den Beschäftigten eine Stimme zu geben.



DSTG-Info – Service für Mitglieder

Wir hätten da was zu bieten:

Rechtsschutz

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

Beurlaubung / Elternzeit

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

Pension / Rente

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

Seminare

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

dbb - vorsorgewerk – vorteilswelt

Günstige Versicherungsangebote und Einkaufsmöglichkeiten exklusiv für DSTG-Mitglieder.

Freizeit-Unfallversicherung

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

Homepage

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

Reisen

Die DSTG Baden und Württemberg veranstalten nach der Pandemie wieder regelmäßig Reisen zu günstigen Konditionen. Bisherige Ziele waren unter anderem Berlin, Thüringen und Sachsen ...

Facebook

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

Mitglieder werben Mitglieder

Je mehr wir sind, desto stärker sind wir! Werben auch Sie Ihre Kollegen und nehmen Sie an attraktiven Verlosungen oder anderen Aktionen unter den Werbern teil.



Liste DSTG



Wählen? So geht's:

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen, am **2. Juli 2024** finden die **Personalratswahlen** in Baden-Württemberg statt. Mit dieser Wahl entscheiden Sie über Ihre Vertreterinnen und Vertreter in den Personalräten: Sie wählen den örtlichen Personalrat an Ihrem Amt, den Bezirkspersonalrat (BPR) bei der Oberfinanzdirektion und den Hauptpersonalrat (HPR) beim Ministerium für Finanzen.

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

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

Kolleginnen und Kollegen, die in der DSTG organisiert sind, treten bei den Wahlen zum Bezirks- und Hauptpersonalrat für die Gruppe der Beamten und die Gruppe der Arbeitnehmer an.

Beachten Sie bitte die folgenden Informationen und Tipps für die Wahlen zum BPR und HPR:

Gruppe der Beamten

Sowohl im BPR als auch im HPR gibt es nur 1 Liste, die Liste der DSTG. Deshalb gilt hier die Mehrheitswahl.

BPR

Sie haben als **Beamter/Beamtin 9 Stimmen**. Sie dürfen einem/r Bewerberin maximal eine Stimme geben und müssen nicht alle Stimmen verteilen.

HPR

Sie haben als **Beamter/Beamtin 14 Stimmen**. Sie dürfen einem/r Bewerberin maximal eine Stimme geben und müssen nicht alle Stimmen verteilen.

Gruppe der Arbeitnehmer

Sowohl im BPR als auch im HPR gibt es mehrere Listen. Deshalb gilt hier die Verhältniswahl.

BPR

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

Verschenken Sie keine Stimmen – Verteilen Sie alle Ihre Stimmen auf die Liste der DSTG.

HPR

Als **Arbeitnehmer/in** haben Sie **5 Stimmen**. Sie können einem/r Bewerber/in bis zu 3 Stimmen geben (kumulieren).

Verschenken Sie keine Stimmen – Verteilen Sie alle Ihre Stimmen auf die Liste der DSTG.



Bild: M. Großmann / pixelio.de

Verhindert?

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

Einen Antrag auf **Briefwahl**, den Sie an den örtlichen Wahlvorstand richten müssen, ist diesem Heft beigelegt (bitte kopieren). Weitere Informationen auch auf unserer Website „www.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
Telefon: 07 11 / 4 20 80 96 Geschäftsstelle DSTG
E-Mail: LV@dstg-bw.de
Verantwortlich: Markus Scholl

Druckvorstufe: weber preprint service, Bonn
Druck: Druckerei Engelhardt, Neunkirchen
Gedruckt auf 100 % Altpapier

Redaktion:
Steffen Buse, buse@dstg-wue.de, Tel. d. 0731/103-351

Anschriften der Bezirksverbände:

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

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

Einberufung der Steuerwerkschaftstage 2024 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 2024 auf 29.–31. Oktober 2024 nach Schwäbisch Gmünd festgelegt.



**Gem. § 16 der Satzung der DSTG Baden-Württemberg,
bzw. § 11 der Satzungen der Bezirksverbände Baden und Württemberg
werden die Steuerwerkschaftstage 2024 hiermit öffentlich einberufen.**

29. Oktober 2024:

Gewerkschaftstag DSTG-Bezirksverband Baden
Gewerkschaftstag DSTG Bezirksverband Württemberg

30. und 31. Oktober 2024

Gewerkschaftstag Landesverband DSTG Baden-Württemberg

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

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

**Öffentlichkeitsveranstaltung
Voraussichtlich am 30. Oktober 2024, 14:00 Uhr
Congress Centrum Stadtgarten – Schwäbisch Gmünd**

Herzliche Einladung an alle Delegierte und Gäste. Infos folgen.

.....
(Vor- und Zuname)

.....
(Ort, Datum)

.....
(Amts- oder Funktionsbezeichnung)

An den
örtlichen Wahlvorstand
beim Finanzamt

.....

Zutreffendes ankreuzen

Personalratswahlen am 2. Juli 2024
Anforderung von Briefwahlunterlagen für die Wahl

- des örtlichen Personalrats
- der örtlichen Jugend- und Auszubildenden-Vertretung
- des Bezirkspersonalrats
- des Hauptpersonalrats

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

auszuhändigen

an folgende Anschrift zu übersenden:

.....

.....

.....

.....
(Unterschrift)

Bei Bedarf bitte kopieren

Unsere Forderungen

- 39,5 Stunden-Woche für Beamtinnen und Beamte
- A14 Endamt gehobener Dienst und A14 Eingangsamt höherer Dienst
- Zeitgemäße Ausgestaltung des Tarifvertrags und leistungsgerechter Bezahlung für den Tarifbereich
- Aufgabengemäße Personalausstattung
- Digitalisierung vorantreiben
- EDV-Performance verbessern
- Aktuelle Hard- und Software-Ausstattung
- Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten durch die Durchlässigkeit der Laufbahnen
- Wertschätzende Führungskultur
- Steuergerechtigkeit durch gleichmäßigen Steuervollzug
- Vereinfachung des Steuerrechts

**„Die DSTG macht Platz.
Platz für Ihre Gedanken,
Notizen, Ideen, ...“**

DSTG

Deutsche Steuer-
Gewerkschaft
Fachgewerkschaft der
Finanzverwaltung

MENSCH STEUER ZUKUNFT

Personalratswahl
02 | 07 | 2024

