



**DSTG** informiert

**DAS STEUER- UND GROLLBLATT**

Jahrgang 2015 Nr. 5



**DSTG fordert zusätzliche Stellen zur Gewährleistung der praktischen Ausbildung in den Finanzämtern**

# Jetzt bequem wechseln und 100,-€ Sommer-Bonus kassieren.



**Das Konto speziell für  
den öffentlichen Dienst.**  
Bundesweit für Sie da: Mit Direkt-  
bank und wachsendem Filialnetz.

© fabrioberti.it - fotolia.com

## Das kostenfreie Bezügekonto\* mit 100,-€ Sommer-Bonus – nur bis zum 31.07.2015

Profitieren Sie jetzt von einem Wechsel:

- ✓ Exklusiv für Mitglieder der DSTG Berlin und ihre Angehörigen
- ✓ Kostenfreie Kontoführung inkl. BankCard
- ✓ Kostenfreier Konto-Umzugsservice

\* Voraussetzung: Bezügekonto; Genossenschaftsanteil von 15,- €/Mitglied. Bonus gilt nur für Neumitglieder; nicht mit anderen Prämien kombinierbar.

**BB** Bank

Die Bank für Beamte  
und den öffentlichen Dienst



**dbb**  
**vorsorgewerk**  
günstig • fair • nah

Weitere Infos unter [www.dbb-vorsorgewerk.de/bezuegekonto](http://www.dbb-vorsorgewerk.de/bezuegekonto) oder 030 / 4081 6444.

Liebe Kolleginnen,  
liebe Kollegen,

seit 2012 erfolgen in den Finanzämtern Mitarbeiter-Befragungen. Im Personalentwicklungskonzept für die Finanzämter hat die Senatsverwaltung dazu folgendes formuliert: „Gemäß § 6 Abs. 6 Verwaltungsreform-Grundsätze-Gesetz sind diese Befragungen zu den Themen Arbeitsorganisation, Arbeitsumfeld, Arbeitsbeziehungen und zur Zufriedenheit der (für die Beschäftigten erbrachten) Dienstleistungen durchzuführen. Einer zielgerichteten Auswertung der Ergebnisse soll danach die Entwicklung eines sachgerechten Maßnahmeplans folgen.



Detlef Dames

Er soll den Beschäftigten in geeigneter Weise bekannt gegeben werden und soll einen Beitrag zur Steigerung der Motivation der Dienstkräfte leisten. Ziele von Mitarbeiter-Befragungen (auch in Bezug auf die Personalentwicklung und das Gesundheitsmanagement) sind:

- Informationsgewinnung
- Kommunikationsförderung
- Stärkung des Problembewusstseins
- Erhöhung der Arbeitszufriedenheit
- Verbesserung der Arbeitsmoral
- Impulsgabe für Personal- und Organisationsentwicklung
- Verdeutlichung der Organisationsziele
- Evaluation vergangener Maßnahmen

Nach der Vorstellung der Ergebnisse in den einzelnen Dienststellen werden adressatenorientierte Auswertungsworkshops (Fokusgruppen) durchgeführt, in denen Problemstellungen näher spezifiziert und zugleich Lösungsansätze erarbeitet werden. Für die Personalentwicklung werden sich daraus wichtige Impulse und Handlungsfelder ergeben. Gleichzeitig lässt sich erkennen, wo Belastungen und Defizite bestehen, die gezielt abgebaut werden müssen.

Zur Bearbeitung von eventuellen Problemlagen, die im jeweiligen Finanzamt gelöst werden können, werden finanzamtsbezogene Maßnahmepläne erstellt. Zur Bearbeitung von finanzamtsübergreifenden Fragestellungen wird von der Senatsverwaltung für Finanzen ebenfalls ein Maßnahmeplan zur Abarbeitung aufgestellt werden.

So die Theorie, und jetzt zur Praxis. Die Beschäftigten – voller Hoffnung, dass sie eine Änderung bewirken können – beteiligen sich immer noch motiviert an den Befragungen. Die Fokusgruppen in den Finanzämtern nehmen ihre Arbeit auf und können auch in der Regel die Probleme heraus- und die Lösungen erarbeiten. Das Erstellen von

finanzamtsbezogenen Maßnahmeplänen ist abhängig von einer Amtsleitung, die an Verbesserungen und einer größeren Mitarbeiterzufriedenheit interessiert ist. Bei der Weiterleitung von finanzamtsübergreifenden Fragestellungen ist ein/eine Vorsteher/in ohne Rückgrat, der/die karrierebewusst im Wege des vorweggenommenen Gehorsams einiges – das eventuell unangenehme Fragen seitens der Oberbehörde auslösen könnte – nicht weiterleitet, fehlt am Platze.

Nach meiner Einschätzung werden die Mitarbeiterbefragungen allenfalls die Zusammenarbeit der Beschäftigten in einem Finanzamt über die Grenzen der Hierarchien hinweg optimieren. Die in der Vergangenheit bis zur Perfektion ausgeprägte Verwaltungskultur des Über- Unterordnungsverhältnisses im Verhältnis der Senatsverwaltung zu den Finanzämtern wird auch in Zukunft weitestgehend unangetastet bleiben. Es wird auch weiterhin an der Wertschätzung fehlen und an der Bereitschaft der Senatsverwaltung auf das Fachwissen der Beschäftigten bei Umstrukturierungsmaßnahmen zurückzugreifen, geschweige denn darauf zu hören.

ZZFÄ, Finanzamt 2010 und die geplanten Umstrukturierungsmaßnahmen der Kö-Ämter liefern dafür aktuelle Beispiele.

Die Senatsverwaltung sollte künftig der Kompetenz der Beschäftigten und deren Personalräten offener gegenüber stehen. Eine gute Verwaltungskultur macht sich immer am beispielhaften Verhalten von Vorgesetzten und Oberbehörde fest. Nicht umsonst spricht der Volksmund davon, dass der Fisch immer vom Kopf her anfängt zu stinken. Vielleicht entwickeln die Beschäftigten dann künftig auch mehr Vertrauen in ihre vorgesetzte Behörde.

Abgefasste Berichte sollten stimmen und nicht nach dem Motto erstellt worden sein, dass Papier geduldig ist. So stand unlängst in einem Ergebnisbericht der Senatsverwaltung für Finanzen zu den zwischenzeitlich in 15 Berliner Finanzämtern durchgeführten Mitarbeiterbefragung zum Thema Zusammenarbeit und Partizipation zwischen Finanzämtern und SenFin: „Besonderheiten einzelner Finanzämter werden kommuniziert und bei der Stellenplanung/-verteilung im Rahmen der Möglichkeiten und unter Beachtung der Personalbedarfsberechnung berücksichtigt.“ Die Staatssekretärin Frau Dr. Sudhof hatte diesen Bericht offenbar nicht gelesen und an dieser Thematik keinerlei Interesse. Bei ihrem Besuch im Finanzamt Wilmersdorf brach sie die Darlegungen der Finanzamtsvertreter über die Besonderheiten dieses Finanzamtes mit dem Bemerkten ab, dass jedes Finanzamt seine Besonderheiten hätte und damit eine besondere Berücksichtigung bei der Stellenplanung/-verteilung nach ihrer Ansicht nicht notwendig und damit dieses Thema für sie durch sei.

Wertschätzung und Partizipation sieht anders aus.

Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft wird weiterhin ihr Augenmerk auf eine Veränderung der Verwaltungskultur hin zu einer größeren Teilhabe der Beschäftigten und damit hin zu einer größeren Mitarbeiterzufriedenheit richten.

Mit kollegialen Grüßen



## BUNDESVORSTAND TAGT IM FINANZAMT KASSEL II

Der Bundesvorstand kam in der Zeit vom 22. bis 24. April 2015 im Finanzamt Kassel II zusammen und beschäftigte sich mit den aktuellen steuerpolitischen Themen.

Durch die Verlängerung der Sitzung hatte der Bundesvorstand die Möglichkeit sich mit einigen Themen in der gebotenen Ausführlichkeit auseinander setzen zu können.

Ein thematischer Schwerpunkt war das BMF-Diskussionspapier zur „Modernisierung des Besteuerungsverfahrens“, welches Ende des letzten Jahres der DSTG zur Stellungnahme übermittelt wurde. Ziel des rund 90-seitigen Entwurfes ist es, ein gemeinsames Konzept von Bund und Ländern zur Modernisierung des Besteuerungsverfahrens zu entwickeln. Bei diesem Projekt spielt die Absicht, die ungünstige demografische Situation in den Finanzämtern zum Teil aufzufangen und abzumildern, eine große Rolle. Der Bundesvorstand verständigte sich darauf, den Entwurf positiv zu begleiten, soweit durch beabsichtigte Maßnahmen die Arbeitssituation der Beschäftigten in den Ländern auch tatsächlich



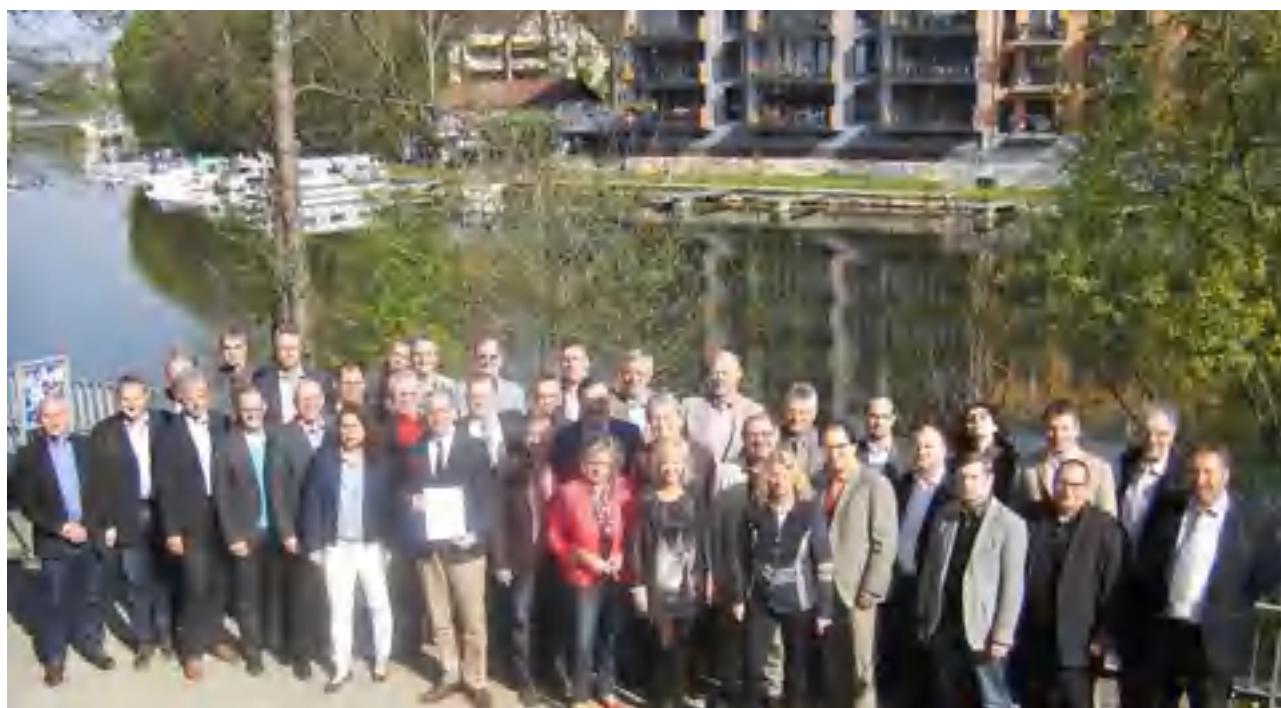
Der Bundesvorstand während der Tagung

verbessert werden kann. So soll in dem Entwurf unter anderem auch das Projekt „Arbeit zu den Menschen“ stärker forciert werden. Der Bundesvorstand mahnte dazu aber auch Realismus an, was die Möglichkeit einer zeitnahen EDV-technischen Umsetzung anbelangt. Die Finanzverwaltung ist nämlich, was die Erfahrungen in den letzten Jahren angeht, gebrandmarkt. Deshalb müssen die jeweiligen Projekte intensiv erprobt und vor allem auch hinreichend kommuniziert werden. In der Vergangenheit wurde hierbei sehr häufig gesündigt, was letztlich an unseren Kolleginnen und Kollegen in den Finanzämtern nicht spurlos vorbeigegangen ist.

So sieht der Entwurf unter dem Punkt „Vorlage von Belegen“ vor, dass der Umgang mit diesem Material angesichts des Ziels einer Erhöhung der Quote der vollmaschinell durchgeführten Veranlagungen angepasst werden soll. Dabei sollten die generellen Belegvorlagepflichten bei Abgabe der Steuererklärung weitgehend in Belegvorhalteplichten

mit risikoorientierter Anforderung durch das Finanzamt umgewandelt werden. Von der Idee her nichts wesentlich Neues, denn eine allgemeine Pflicht zur Vorlage von Belegen bestand noch nie. Grundsätzlich besteht schon immer nur eine Belegvorhaltepflicht. Seit Jahren sind jedoch die Finanzämter angehalten, zunächst eine Schlüssigkeitsprüfung durchzuführen und eine Verifikation des Wahrheitsgehaltes der Angaben nur im Ausnahmefall vorzunehmen. Jedoch hat sich gezeigt, dass es für alle Beteiligten oft effektiver ist, die Belege „freiwillig“ mitzuliefern, um eine Beschleunigung des Verfahrens zu erreichen, insbesondere in schwierigen und komplexen Fällen. In der überwiegenden Anzahl der einfachen Fälle gibt es keinen „Beleg-Fetischismus“ der Finanzämter, wie dies leider immer wieder pauschal behauptet wird. Und zwar schon deshalb nicht, weil die Zeit für eine effektive Prüfung gar nicht vorhanden ist. Nach Einschätzung der DSTG könne dies aber zu erheblichen Irritationen und Missstimmungen beim Steuerzahler führen, wenn man zunächst so tue, als brauche man Belege nicht oder beachte diese nicht, um sie dann hinterher doch mühevoll anzufordern. Nach Einschätzung der DSTG ist der Ärger mit den Betroffenen und ihren Beratern vorprogrammiert. Die DSTG hat dies in einer schriftlichen Stellungnahme gegenüber dem Bundesfinanzministerium zum Ausdruck gebracht.

Ein derzeit geplantes, noch verbandsinternes Thema, der „Tag der Steuergerechtigkeit“ wurde ebenfalls ausführlich besprochen. Die Durchführung eines „Tages der Steuergerechtigkeit“ wurde bereits im Frühjahr 2014 auf der Sitzung des DSTG-Bundeshauptvorstandes beschlossen. In einer Sondersitzung hatte sich der Bundesvorstand im Februar 2015 zur Klausur zusammengefunden, um über die möglichen Rahmenbedingungen sowie die Ziele des Tages zu sprechen. Die Mitglieder des DSTG-Bundeshauptvorstandes haben hierzu ein gemeinsames „Kick-off-Schreiben“ unterzeichnet, das in nächster Zeit allen Mitgliedsverbänden auf elektronischem Weg übermittelt wird und über den geplanten Ablauf sowie die Bedeutung informiert.



Der Bundesvorstand vor seiner Sitzung in Kassel

## ANTRITTSBESUCH DER DSTG BEI FRAU GOETSCH

Am 27.04.2015 trafen sich der Landesvorsitzende der DSTG Detlef Dames und der Landesjugendvorsitzende Christoph Opitz zu einem Antrittsbesuch mit der neuen Abteilungsleiterin III – Angelegenheiten der Steuerverwaltung - Frau Goetsch. Unterstützt wurde sie vom Leiter des Referats III G – Controlling, Organisation und Automation der Berliner Steuerverwaltung – Herrn Plock.

Die DSTG-Vertreter thematisierten die geplante Umstrukturierung der Finanzämter für Körperschaften und legten alle Argumente dar, die gegen eine derartige Maßnahme sprechen. Die bislang in den Finanzämtern für Körperschaften geleistete Arbeit lässt, so Dames, keine Notwendigkeit für eine organisatorische Veränderung erkennen. Zumal die guten Arbeitsergebnisse anlässlich der Vorstehereinführung im Finanzamt für Körperschaften I von der Staatssekretärin Frau Dr. Sudhof ausdrücklich erwähnt wurden. Arbeiterschwernisse durch Zuteilung neuer Steuernummern für alle Steuerfälle, Verlust von Steuerfachwissen und in der Folge das Eintreten eines mehrjährigen verminderten Steueraufkommens, wurden mit dem Hinweis vom Tisch gewischt, dass die Umstrukturierungsprozesse – eingeleitet vom ehemaligen Finanzsenator Nußbaum – nicht nur von der Senatsverwaltung für Finanzen, sondern auch vom neuen Finanzsenator Dr. Kollatz-Ahnen mitgetragen werden.

Dem Fortbildungsbedarf will die Senatsverwaltung für Finanzen mit einem umfassenden Fortbildungsprogramm begegnen, welches in nächster Zeit dem Gesamtpersonalrat zur Beteiligung vorgelegt werden soll.

Während mit den Kö-Ämtern ein neues – aus der Sicht der DSTG völlig sinnfreies und nicht aus der Not geborenes – Projekt initiiert wird, werden andere Felder wie Personalentwicklung und Ausbildungsinitiative nicht mit der gleichen Priorität behandelt.

Angesichts des demografischen Wandels forderten die DSTG-Vertreter die Zahl der bis zum Kalenderjahr 2017 manifestierten Einstellungen von Auszubildenden von jeweils 150 für den mittleren und 150 für den gehobenen Dienst für die Folgejahre zu erhöhen. Nach Auffassung von Dames und Opitz sind mindestens 200 Auszubildende pro Laufbahn notwendig, um die Personalabgänge auszugleichen. Frau Goetsch sah einerseits die bestehenden Ausbildungszahlen für ausreichend an, und konnte andererseits über das Jahr 2017 hinaus keine Prognose abgeben. Herr Plock gab zu bedenken, dass die geplante Modernisierung des Besteuerungssystems weniger Einstellungen rechtfertigen könnte. Diese Auffassung teilten die DSTG-Vertreter jedoch nicht.

Vielmehr wurde von den DSTG-Vertretern zur Gewährleistung einer guten praktischen Ausbildung in den Finanzämtern eine zusätzliche Anmeldung von 4-8 Stellen pro Finanzamt gefordert. Die Streichung des zweiten Ausbildungsplatzes in den Jahren niedriger Ausbildungszahlen muss nunmehr rückgängig gemacht werden. Dazu bedarf es aber ein mehr an Personal und die Grundlage dafür sind nun mal mehr Stellen. Aus der Sicht der DSTG ist hierbei der Verweis auf die Personalbedarfsberechnung (PersBB) nicht zielführend. Der Gesamtpersonalrat wurde zwar im Rahmen der Mitwirkung an der PersBB beteiligt, hat aber deren Ergebnis abgelehnt.

Dames und Opitz forderten in diesem Gespräch, künftig alle Anwärter nach bestandener Laufbahnprüfung einzustellen. Sie verwiesen dabei auf einen Beschluss des Abgeordneten-

hauses aus dem Jahr 2013, nach dem künftig alle Anwärter eingestellt werden sollen; und zwar diejenigen die die Prüfung mit drei und besser absolviert haben ins Beamtenverhältnis und die Laufbahnbewerber mit der Note 4 in ein auf 18 Monate befristetes Arbeitsverhältnis als Tarifbeschäftigte.

Frau Goetsch und Herr Plock wiesen darauf hin, dass diese Einstellungspraxis unter dem neuen Finanzsenator durchaus ein gangbares Modell sein könnte.

Damit würde dann, so Dames, eine derzeit noch bestehende Ungerechtigkeit beseitigt werden. Im noch immer praktizierten Einstellungsverfahren werden Laufbahnbewerber mit einer Prüfungsnote "vier am oberen Rand" in ein Tarifbeschäftigtenverhältnis auf Zeit von insgesamt 22 Monaten gebracht. Mit der Folge: Zum Zeitpunkt der Verbeamtung besteht kein Rechtsanspruch auf Zahlung einer Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld genannt); weder aus dem Beamten- noch aus dem Tarifbeschäftigtenverhältnis. Bei 18 Monaten würde aber wegen der entsprechenden gesetzlichen Fristen ein solcher Anspruch aus dem Beamtenverhältnis entstehen.

Diesen Mangel an Wertschätzung, gleich am Anfang der beruflichen Laufbahn die Zahlung der Jahressonderzahlung den Beschäftigten vorzuenthalten, gilt es – so die Forderung der DSTG - dringend abzuschaffen. Die von den Verwaltungsvertretern dazu gegebenen Signale waren positiv.

Des Weiteren hinterfragten die Gewerkschaftsvertreter wie lange das BP-Modell für die Nachwuchsgewinnung in der Betriebsprüfung der Kö-Ämter noch durchgeführt werden soll. Die bisherige Praxis, alle Absolventinnen und Absolventen der Ausbildung des gehobenen Dienstes in den Finanzämtern für Körperschaften einzustellen und für die Dauer von zwei Jahren in die physischen Finanzämter abzuordnen und danach als Einsatzort die Betriebsprüfung der Kö-Ämter vorzusehen, sollte längstens bis zur Besetzung der entsprechenden Außendienststellen dauern. Dieses Projekt sollte eigentlich im Kalenderjahr 2016 mit dem gewünschten Erfolg abgeschlossen sein. Frau Goetsch konnte zumindest bestätigen, dass dieses Modell – ursprünglich für einen Zeitraum von drei Jahren geplant - nicht verlängert wird. Auch wurde von ihr auf Nachfrage bestätigt, dass - wie in der Vergangenheit auch - in der Zukunft auf Zwangsversetzungen gegen den Willen der Betroffenen verzichtet wird.

Nach Ablauf dieses Modells soll es aber, so Frau Goetsch, ein neues Personalkonzept für die gesamte Finanzverwaltung geben. Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft wird dieses Konzept konstruktiv begleiten und sich im Sinne des Erhalts der Arbeitsfähigkeit der Finanzämter und zwecks Steigerung der Arbeitszufriedenheit bei den Beschäftigten einbringen.

Alle Gesprächsbeteiligten versicherten, auch künftig zu einem weiteren Gesprächsaustausch bereit zu sein.

**IMPRESSUM**

Herausgeber: Deutsche Steuer-Gewerkschaft (DSTG) Landesverband Berlin  
 Kluckstraße 8, 10785 Berlin, Tel.: 030 - 21473040, Fax: 030 - 21473041  
 www.dstg-berlin.de, e-mail: info@dstg-berlin.de

V.i.S.d.P.: Detlef Dames, Landesvorsitzender

Redaktion: Detlef Dames, Rolf Herrmann, Jürgen Köchlin, Mario Moeller, Bernd Raue, Christa Röglin, Christoph Opitz

Fotos: Archiv der DSTG Berlin

Anzeigenverwaltung: Götz Lemke, Landesgeschäftsstelle

Druck: eXtremdruck, Rödenauen 18, 96465 Neustadt b. Coburg www.extremdruck.de

Auflage: 7.500 Exemplare - kostenlose Verteilung an die Beschäftigten der Berliner Finanzverwaltung

Erscheinungsweise: 10 x jährlich

Nachdruck, Vervielfältigung oder Verbreitung nur nach Genehmigung unter Quellenangabe und Übersendung eines Belegexemplars.  
 Gezeichnete Beiträge stellen die Meinung der Verfasserin / des Verfassers dar, die mit der Meinung der DSTG Berlin nicht übereinstimmen muss.