



Personalrat und bfg gehören zusammen!

Info zu den Personalratswahlen für den Bereich des Landesamts für Finanzen

Am 21. Juni 2016 werden die Personalratsgremien in der Bayerischen Staatsverwaltung neu gewählt. Die Beschäftigten des Landesamts für Finanzen (LfF) sind aufgerufen auf ihrer Ebene über die Besetzung der örtlichen Personalräte und über den Gesamtpersonalrat zu entscheiden. Auf Ebene des Staatsministeriums für Finanzen, Landesentwicklung und Heimat (StMFLH) wählen sie zudem den Hauptpersonalrat. Die Auszubildenden sind darüber hinaus aufgerufen die Jugend- und Auszubildendenvertretungen zu bestücken. In allen Bereichen stellen sich Kandidatinnen und Kandidaten der bfg zur Wahl. Gemeinsam konnten Personalvertretung und bfg in den letzten 5 Jahren viel erreichen. Doch die Zukunft hält noch viele Herausforderungen bereit, die erfolgreich bewältigt werden wollen.

1 Behördenverlagerung

Im Frühjahr 2015 verkündete die Staatsregierung ihr Konzept einer umfangreichen Behördenverlagerung im Zuge des Projekts „Heimatstrategie“. Das LfF ist mit 3 Maßnahmen direkt betroffen:

- In Neustadt an der Saale wird die IT-Sicherheit - BayernCert zentralisiert. Im Endausbau sind 15 Personen dort vorgesehen. Es stehen Räume im Vermessungsamt zur Verfügung. Das Einstellungsverfahren läuft.
- In Vohenstrauß soll eine Zentralstelle für Reisemanagement (Fahrkartenbeschaffung, Hotelbuchung usw.) entstehen. Sie speist sich aus Aufgaben, die bisher den Dienststellen in den verschiedenen Ressorts übertragen waren. Diese Reiseservicestelle wird neu aufgebaut und soll 40 Beschäftigte umfassen. Die Unterbringung erfolgt voraussichtlich in einem ehemaligen Amtsgerichtsgebäude.
- In Kaufbeuren sollte das Abrechnungszentrum Bezüge Süd mit 100 Beschäftigten als Außenstelle der Dienststelle Augsburg angesiedelt werden. Die Aufgaben

werden bisher in der Außenstelle Ingolstadt und in der Dienststelle München wahrgenommen. Im Zuge des Prozesses wurde die Außenstelle Ingolstadt von der Dienststelle München der Dienststelle Augsburg zugeordnet. In intensiven und schwierigen Gesprächen gelang es der bfg und der Personalvertretung den Standort Ingolstadt vorläufig zu erhalten. Die künftige Außenstelle Kaufbeuren soll nun mehr auf den 3 Säulen Beihilfe, Besoldung und Arbeitnehmer errichtet werden. Das schafft Spielräume, um den Standort Ingolstadt nicht kurzfristig aufgeben zu müssen. Die politische Zusage steht, dass niemand gegen seinen Willen die Koffer packen muss. Daran werden bfg und Personalvertretung die Verantwortlichen bei Bedarf nachdrücklich erinnern!

In Kaufbeuren selbst wurde zwischenzeitlich ein Gebäude angemietet, das Platz für 15 bis 20 Personen bietet. Etwa die gleiche Anzahl kann das Stockwerk darüber aufnehmen, das noch angemietet werden soll. Es handelt sich um eine Übergangslösung. Ziel ist ein Neubau. Im Herbst 2016 soll mit einer kleinen Arbeitsgruppe „Besoldung“ der Einstieg gefunden werden.

2 Stellenabbauverpflichtung

Nach Artikel 6 b des Haushaltsgesetzes müsste das LfF noch immer etwa 140 Stellen abbauen. bfg und Personalvertretung weisen bei jeder Gelegenheit auf die Aufgabenmehrunge hin, die in bestimmten Arbeitsbereichen in den letzten 10 Jahren 30 % betragen. Im Zuge des Projekts „Heimatstrategie“ wurde die Zusage erreicht den Stellenabbau auszusetzen. Damit sind höhere Einstellungszahlen möglich, die Personalsituation wird verbessert. Ziel bleibt aber, dass die Stellenabbauverpflichtung für das LfF ganz aufgehoben wird. In einer Vielzahl an politischen Gesprächen wurde den Abgeordneten die Bedeutung der Staatsfinanzverwaltung für die gesamte Staatsverwaltung vor Augen geführt.

Insbesondere gelang es deutlich zu machen, dass eine „demografische Rendite“ beim LfF nicht zu erwarten ist. Im Gegenteil steigt der Arbeitsaufwand mit dem Lebensalter der zu Betreuenden in aller Regel. Diese Erkenntnis, die erst bei näherem Hinsehen offenkundig wird, ist mittlerweile in der politischen Diskussion angekommen. Jetzt gilt es darauf zu drängen, dass der Bayerische Landtag im Haushaltsgesetz die Konsequenzen zieht.

3 Anwärtereinstellungen und -ausbildung

Es stehen in den nächsten Jahren sehr starke Geburtsjahrgänge zur Pensionierung an. Werden die Stellen erst mit der Ruhestandsversetzung mit Anwärterinnen und Anwärtern nachbesetzt, entsteht in den Dienststellen eine Personallücke für die Dauer der Ausbildung. bfg und Personalvertretung dringen deshalb entschieden darauf, dass dem LfF verstärkt Anwärterstellen zur Verfügung gestellt werden, um entsprechend früher einstellen zu können. Ziel muss es sein, dass im Zeitpunkt des Abgangs Ersatz bereit steht, damit die Arbeitsbelastung nicht noch größer wird.

All das führt zwangsläufig zu ungewohnt hohen Anwärterzahlen. Betreuung und praktische Ausbildung vor Ort sind bereits eine Herausforderung. Das wird in den nächsten Jahren nicht einfacher. Hier braucht es tragfähige Konzepte, die bfg, GPR und GJAV mit der Verwaltung erarbeiten müssen.

Während der Ausbildung besucht jede Anwärterin und jeder Anwärter in der Regel drei weitere Dienststellen des LfF für meist zwei Wochen. Die Hotels und Pensionen an den verschiedenen Beschäftigungsorten werden zentral von der Reiseservicestelle in Regensburg gebucht. Dass sich diese nicht immer ein Bild von der Unterkunft vor Ort machen können, versteht sich. Hier sind die Anwärterinnen und Anwärter gefragt, sich bei Problemen schnellstmöglich bei der Reiseservicestelle oder der GJAV zu melden, damit Abhilfe geschaffen werden kann! Beispielsweise gibt es bei Doppelzimmern das Recht auf zwei getrennten Betten! Die Reiseservicestelle achtet bei jeder Buchung darauf, dass das Hotel oder die Pension ausreichend Zimmer hat, die diese Forderung erfüllen und bucht genau diese Zimmer. Die Unterkünfte werden dabei je nach Meldung des Ausbildungsleiters oder der Ausbildungsleiterin über das Wochenende gebucht oder nicht. Zur Ermittlung erfolgt grundsätzlich einige Wochen vor der Ausbildungsreise

eine entsprechende Abfrage bei den Auszubildenden. Auf Wunsch dürfen sie natürlich über das Wochenende am Ausbildungsort bleiben und die kostenfreie Unterkunft behalten!

Dennoch gibt es hier noch Luft nach oben. Die bfg setzt sich deshalb mit dem GPR und der GJAV dafür ein, dass das Budget für Ausbildungsreisen erhöht wird. Dadurch würde es einfacher adäquate Unterkünfte zu buchen und es könnte die Reisekostenerstattung für Ausbildungsreisen verbessert werden.

4 Verbesserung der Beförderungsaussichten

Eine zentrale Aufgabe von bfg und Personalvertretung ist ein angemessenes Fortkommen der Bediensteten sicherzustellen. Durch Verbesserung der Stellenausstattung gelang es, dass 666 Beschäftigte (etwa 1/3 aller Beamtinnen und Beamten des LfF!) in den Jahren 2013 bis 2015 befördert werden konnten. 2016 durften bisher schon 149 Beförderungen ausgesprochen werden. Der GPR verhandelte erfolgreich mit der Verwaltung, damit Hürden aus den Leitlinien für Personalentwicklung gesenkt wurden. So stellen zum Beispiel die Rotationsvorgaben beim LfF kein Beförderungshindernis dar, sondern zählen lediglich als ein Kriterium für die Feinabstimmung bei Punktegleichheit. Die Stellen werden zentral für alle Dienststellen bewirtschaftet. Eine Stellenbindung existiert nicht und damit auch kein „Beförderungstourismus“. Die „Fachtöpfe“, die früher je nach Arbeitsbereich zu unterschiedlichen Fortkommens Chancen führten, wurden abgeschafft. Dennoch ist noch einiges zu tun. Denn Ziel von bfg und Personalvertretung bleibt, dass die Beförderungswartezeiten weiter reduziert werden und die hohe Arbeitsbelastung dadurch honoriert wird. Ein Mittel diesem Ziel noch näher zu kommen, wäre die völlige Streichung der Wiederbesetzungssperre. Dafür treten bfg und Personalvertretung ein. Immerhin gelang eine Reduzierung von 12 auf 3 Monaten. Doch es gilt nach wie vor: Entweder man braucht die Stelle für die Erledigung der Aufgaben am Bürger, dann braucht man sie immer, oder man braucht sie eben nicht. In beiden Fällen gibt es für eine Wiederbesetzungssperre keinen sachlichen Grund. Ob 3 Monate oder 12 Monate - sie fungiert als reine Sparmaßnahme, die bei der Auftragserfüllung in Zeiten des Personalmangels besonders negativ zu Buche schlägt. Hier muss weiter daran gearbeitet werden, die Politik von ihrer Entbehrlichkeit zu überzeugen.

5 Beihilfebearbeitung und Zukunft der Scankräfte

Die Umstellung auf die Stapelbearbeitung bei der Abarbeitung von Beihilfeanträgen schaffte die Notwendigkeit, die Zahl der von einer Person erstellten Bescheide zu erfassen. Es musste vermieden werden, dass sich einzelne Bearbeiterinnen und Bearbeiter womöglich zulasten anderer zurücknehmen. Allerdings erachteten bfg und Personalvertretung einen 2-wöchigen Auswertungsturnus als unnötig eng und konnten sich mit ihrem Vorstoß, den Turnus auf 4 Wochen zu erweitern, durchsetzen. Die Beihilfebearbeitung wurde durch Einführung des PSB-Verfahrens völlig neu gestaltet. Es gab anfangs ganz erhebliche Umstellungsprobleme. Es zeigte sich, dass die Erwartungen mit dem Verfahren schnell ein Einsparpotenzial zu generieren, zu optimistisch waren. So mussten die Beihilfestellen personell zulasten anderer Arbeitsbereiche verstärkt werden, weil sonst die Bearbeitungszeiten völlig aus dem Ruder gelaufen wären. Allerdings wurde dadurch die Belastung lediglich woanders hin verschoben. Die Maßnahme war alternativlos, dennoch gilt es diesen Zusammenhang immer wieder ins Gedächtnis zu rufen - insbesondere auf politischer Ebene. Die personelle Situation am LfF insgesamt ist zu verbessern. Dafür einzutreten ist und bleibt Aufgabe von bfg und Personalvertretung.

Politisch gelang es auch im Nachtragshaushalt 2016 Mittel für die Einstellung von Scan-Kräften zur Nachbearbeitung von Beihilfeanträgen zu erreichen. Das ist ein äußerst ungewöhnlicher Vorgang und deshalb umso höher zu bewerten. Der Wermutstropfen ist, dass aus dem Etat nur befristete Arbeitsverhältnisse finanziert werden können. Während das Gros der Scan-Kräfte, deren Arbeitsvertrag Ende 2016 ausläuft, wohl auf Dauerträge umgebucht werden kann, dürfte das ein Jahr später ohne zusätzliche Maßnahmen nicht möglich sein. bfg und Personalvertretung streiten deshalb für einen entsprechenden Ansatz im kommenden Doppelhaushalt.

6 IHV

Zum IHV-Verfahren wurde zwischen HPR und dem StMFLH eine Dienstvereinbarung abgeschlossen, um möglichen Missbrauch der Anwendung zu verhindern. Eine technische Lösung durch „Ausschalten“ der Sortierfunktion war nicht erreichbar. Hier stehen hausrechtsrechtliche Vorgaben, insbesondere das „Vier-Augen-Prinzip“, entgegen. Doch auch so begeht jede und jeder Vorgesetzte ein Dienstvergehen, wenn sie oder er IHV-Daten zur Leistungskontrolle missbraucht.

7 Digitalisierung

Die fortschreitende Digitalisierung benötigt eine stabile IT-Umgebung. Diese ist heute nur zum Teil gegeben. Systemabstürze und -ausfälle beeinträchtigen die Arbeit in den Dienststellen erheblich. Es bleibt Daueraufgabe hier voran zu kommen. Es braucht eine angemessene Hardwareausstattung mit ausreichenden Servern und Bandbreiten. Außerdem muss die personelle Ausstattung der Rechenzentren der zunehmenden Verantwortung angepasst werden. Als Reaktion auf die Buhrufe beim bfg-Gewerkschaftstag in Schweinfurt, als die Verfügbarkeit der EDV gelobt wurde, berief das StMFLH einen „runden Tisch“ ein, der einen 10-Punkte-Plan verabschiedete. Einige Teile daraus sind bereits umgesetzt und haben schon für Verbesserungen gesorgt. Diesen Weg gilt es konsequent fortzusetzen.

8 Telearbeit

Mit der Telearbeit wurde eine Arbeitsform etabliert, mit der sich Beruf und Familie besser vereinen lässt. Es bleibt Erfahrungswissen erhalten, weil langjährige Beurteilungen dadurch nicht selten vermieden werden können. In Verbindung mit Telearbeit ist zudem häufig ein höherer Arbeitszeitanteil möglich, als wenn man täglich in der Dienststelle erscheinen müsste. So entsteht eine Win-Win-Situation für die Betroffenen und den Dienstherrn. Eine weitere Ausdehnung und Flexibilisierung ist daher auch ein Anliegen von bfg und Personalrat.

9 Psychische Belastung am Arbeitsplatz

Nicht zuletzt die erhebliche Arbeitsverdichtung und -überlastung führt verstärkt zur Ausbildung von psychischen Gefährdungssituationen. Die bfg hat darauf in ihren Publikationen wiederholt hingewiesen. HPR und GPR erinnerten die Verwaltung an ihre Fürsorgepflicht. Derzeit wird daran gearbeitet die psychische Gefährdungssituation in der Finanzverwaltung nach objektiven Kriterien zu bewerten. Doch damit ist es nicht getan. Entscheidend ist, dass man aus den Ergebnissen der Analysen die richtigen Konsequenzen zieht. Hier werden bfg und Personalvertretung nach Kräften einwirken, um eine nachhaltige Verbesserung der Belastungssituation zu erreichen.

10 Abschlagsfreier Ruhestand und Altersteilzeit

Im Rahmen der Dienstrechtsreform gelang der bfg mit Unterstützung der Personalvertretung ein großer Wurf: Auf die Abschläge bei der Ruhestandsversetzung auf Antrag wird verzichtet, wenn im Zeitpunkt der Pensionierung 45 Dienstjahre erfüllt sind. Dabei werden Zeiten der Teilzeitbeschäftigung voll angerechnet. Viele Beschäftigte können seitdem mit 64 Jahren abschlagsfrei in Pension gehen. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit hat für sie ihren Schrecken verloren.

Seit 01.08.2015 erlaubt der Dienstherr in Bayern zudem die Kombination des Blockmodells der Altersteilzeit im Beamtenbereich mit dem Ruhestandseintritt auf Antrag. Bei einer Dienstzeit von 45 Jahren und mehr fallen dabei dann keine Versorgungsabschläge an. Diese Variante erlaubt so vielen Kolleginnen und Kollegen bereits vor dem 63. Lebensjahr das Arbeitsleben hinter sich zu lassen. Diese Regelung ist im Bundesgebiet einmalig und stellt einen großen Erfolg dar.

11 Dienstrechtsreform

Im Jahr 2011 wurde das Dienstrecht in Bayern von Grund auf reformiert. Der Bayerische Beamtenbund (BBB) mit seinen Fachgewerkschaften, darunter die bfg, war maßgeblich in den Prozess eingebunden. Seitdem existieren in Bayern keine Laufbahngrenzen mehr. Durch die modulare Qualifizierung werden die Karrierechancen erheblich verbessert. Zudem gelang es im Zusammenhang mit der Dienstrechtsreform Stellenhebungen zu erreichen, wodurch zahlreiche Beförderungen auch im LfF ermöglicht wurden.

12 Familie & Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf genießt in Bayern einen hohen Stellenwert. bfg und Personalvertretung haben auf die Bedeutung auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wiederholt hingewiesen. Es ist ein wesentlicher Baustein, um den öffentlichen Dienst in Bayern zukunftsfest zu machen. Die Regelungen zur Beurlaubung, zur Teilzeit, zur Telearbeit, zur Mütterrente genießen in Deutschland Vorbildcharakter. Diesen Weg gilt es fortzusetzen und auszubauen.

13 Arbeitszeit und Besoldung

Zu Beginn der letzten Wahlperiode der Personalvertretungen am 01.08.2011 galt für die Beamtinnen und Beamten eine Wochenarbeitszeit von 42 Stunden. Heute ist sie auf 40 Stunden zurückgeführt. Ein politischer Erfolg, der nicht selbstverständlich ist. Die Kolleginnen und Kollegen beispielsweise in Hessen müssen noch heute mit der 42-Stunden-Woche leben.

Ähnliches gilt für die Besoldung. In Bayern ist es dem BBB wiederholt gelungen die volle Übertragung des Tarifergebnisses auf die Gehälter der Beamtinnen und Beamten zu erreichen. Nur Hamburg und der Bund trafen vergleichbare Regelungen. Überall sonst wurden bei der Übertragung des Tarifergebnisses auf die Besoldung Kürzungen vorgenommen. Bayern steht derzeit in der Gehaltstabelle der Beamtenbesoldung in Deutschland auf Platz 1!

In den letzten 5 Jahren wurde auf Gewerkschafts- und Personalratsebene viel Positives für die Kolleginnen und Kollegen erreicht. Diesen erfolgreichen Weg gilt es fortzusetzen - mit der bfg und den von ihr geführten Personalrats- und JAV-Gremien. Denn bfg und Personalrat - das gehört einfach zusammen!

Herausgeber

Bayerische Finanzgewerkschaft
Karlstr. 41, 80333 München
Tel. 089/5459170, Fax 089/54591799
info@bfg-mail.de
www.finanzgewerkschaft.de
www.facebook.com/finanzgewerkschaft