

Ergebnisse der Umfrage zur Wohnraumarbeit / Arbeit von daheim Teil II

Wohnraumarbeit /Arbeit von daheim

Die bfg-Umfrage weist den Weg in die Zeit nach der Pandemie

Mehr als 7.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus dem ganzen Ressort, die Ergebnisse professionell ausgewertet – zweifelsohne: Die bfg-Umfrage zur Wohnraumarbeit und dem Arbeiten von daheim hat Aussagekraft! Weil das so ist und weil die Ergebnisse neben interessanten Details auch klar aufzeigen, was möglich ist und wie es den Beschäftigten dabei geht, was sie sich wünschen und auf Dauer vorstellen können, hat die Bayerische Finanzgewerkschaft die Umfrageergebnisse in

einer ansprechenden 56-seitigen Broschüre dargestellt. Diese Broschüre sollte inzwischen bei allen Interessierten in den Dienststellen angekommen sein.

Daneben soll in dieser Ausgabe der bfg-Zeitung in einem Teil II an die Ausführungen in der Juli-Zeitung angeknüpft und interessante Ergebnisse dargestellt werden. Im ersten Teil hatten wir bereits gesehen, in welchem Ausmaß im Umfragezeitraum (25. Mai bis 20. Juni) von daheim aus gearbeitet wurde und wie groß damit

der Unterschied zur Situation vor der Corona-Pandemie war – und wohl bis heute noch ist. Wir hatten auch bereits dargestellt, welches Potenzial für ein Arbeiten von daheim die teilnehmenden Beschäftigten für die Zeit nach der Pandemie sehen. – Bis jetzt gilt die Ausnahmeregelung übrigens weiter, mit der das Bayerische Staatsministerium der Finanzen und für Heimat vor Monaten die obersten Dienstbehörden angewiesen hatte, den Beschäftigten auf deren Wunsch hin generell Telearbeit zu ermöglichen, sofern die technischen Möglich-

Ergebnisse

Umfrage zur Wohnraumarbeit / Arbeit von daheim



Bayerische
Finanzgewerkschaft

Mai/Juni 2020

Fortsetzung nächste Seite

„Aufgeschlossen für stärkere Flexibilisierung“

Gerhard Wipijewski trifft Finanzminister Albert Füracker

Seite 10

Leben mit dem Virus

Krisenmodus als vorläufiger Normalbetrieb

Seite 14



Fortsetzung von Seite 1

keiten hierzu bestehen und ein geordneter Dienstbetrieb dies zulässt.

Tatsächlich ging es vor allem um das Ziel, jedes Büro nach Möglichkeit nur noch mit einer Person zu besetzen, um das Infektionsrisiko signifikant zu reduzieren – und damit die Leistungsfähigkeit der Verwaltung zu erhalten!

Die Einschätzung der Präsenz-Arbeitenden

Beim Ausblick in die Nach-Corona-Zeit und der Frage, was die Beschäftigten denn auf Dauer im Rahmen von Wohnraumarbeit bzw. einem Arbeiten von daheim aus für machbar halten, war ein vielleicht nicht so erwartetes Ergebnis, dass auch die

Beschäftigten, die selbst überhaupt nicht in Wohnraumarbeit waren, für ihre eigenen Aufgaben dennoch ein erhebliches Potenzial zur Erledigung von daheim aus sehen!

(Diagramm unten links)

Zur Erinnerung: 83 Prozent der Teilnehmer waren im Umfragezeitraum zumindest in einem gewissen Umfang von daheim aus tätig, 17 Prozent der Befragten haben ausschließlich in ihrer Dienststelle gearbeitet.

(Diagramm unten rechts)

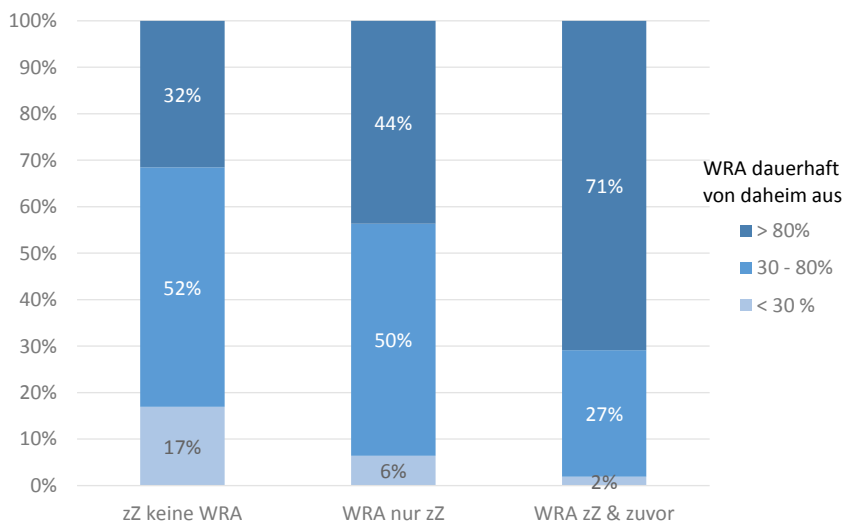
Wir haben gesehen, dass die Inanspruchnahme von Wohnraumarbeit in der Pandemie-Situation erkennbar mit den dienstlichen Tätigkeiten zusammenhängt. So ist die Arbeit in der Vollstreckungsstelle eines Finanzamts

oder einer Bezügestelle des Landesamts für Finanzen bisher eben weniger geeignet, in größerem Umfang von daheim aus erledigt zu werden, als Aufgaben in den IT-Bereichen, um einmal Extreme zu nennen.

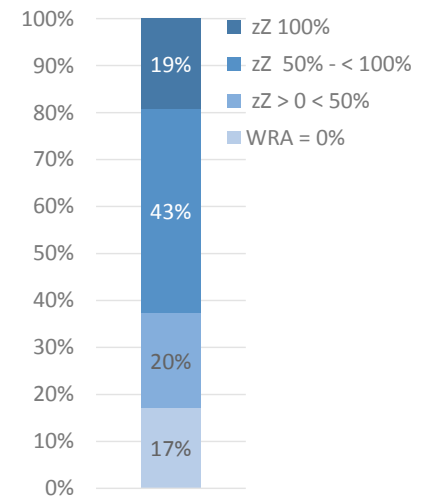
Die Fahrzeiterparnis als wesentlicher Aspekt

Ein zweites, ganz wesentliches Kriterium für die Inanspruchnahme der Wohnraumarbeit in der Pandemiesituation scheint aber die mögliche Fahrzeiterparnis zu sein. Die Umfrageergebnisse zeigen eindeutig diesen Zusammenhang, der sich auch bei Umfang der daheim erbrachten Aufgaben fortsetzt.

(Diagramm Seite 6 oben links)



Einschätzung zu den Arbeitsanteilen, die dauerhaft von daheim aus erledigt werden können.



Prozentsatz der anfallenden Arbeit, die von daheim aus erledigt wird.

Fortsetzung Seite 6

INHALT

- S. 1** Online-Umfrage zu Wohnraumarbeit
- S. 4** Bericht aus dem HPR
- S. 10** StMFH: Minister Füracker aufgeschlossen für Flexibilisierung
- S. 14** Corona-Pandemie: Krisenmodus als vorläufiger Normalbetrieb
- S. 16** Personalrat: mittendrin statt nur dabei
- S. 18** Ausbildung in Zeiten von Corona

IMPRESSUM

Herausgeber: bfg-Verlag, Karlstr. 41, 80333 München, Tel. (0 89) 54 59 17-0, Fax (0 89) 54 59 17 99, info@bfg-mail.de, www.finanzgewerkschaft.de

Verantwortlich: Gerhard Wipijewski, Vorsitzender der Bayerischen Finanzgewerkschaft

Redaktionsleiter: Thomas Wagner

Redaktion: Hermann Abele, Conny Deichert, Annette Feldmer, Birgit Fuchs, Katharina Hacker, Nicole Kittlaus, Florian Köbler, Waltraud Schwaiger, Martina Sixt, Katja Strobl, Bärbel Wagner, Christoph Werwein und Gerhard Wipijewski

Layout und Gestaltung: Thomas Wagner

Druck: Druckerei Offprint, Planegger Straße 121, 81241 München

Anzeigenverwaltung: bfg-Verlag, Karlstr. 41, 80333 München, Tel. (0 89) 54 59 17-0, Fax (0 89) 54 59 17 99

Die „Bayerische Finanzgewerkschaft“ erscheint 10x jährlich. Der Bezugspreis ist durch den Mitgliedsbeitrag abgegolten. Gezeichnete Beiträge stellen die Meinung des Verfassers dar, die mit der Meinung der bfg und der Redaktion nicht übereinstimmen muss. Bei Leserbriefen behalten wir uns Kürzungen und redaktionelle Änderungen vor. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung und Quellenangabe des Herausgebers. Alle Bilder oder Grafiken sind urheberrechtlich geschützt und dürfen nur mit Genehmigung des bfg-Verlages bzw. des jeweiligen Rechteinhabers verwendet werden.



Das Mögliche tun!

Text: Gerhard Wipijewski, Vorsitzender

Rund 7.000 Beschäftigte aus dem Finanzressort haben sich vom 25. Mai bis zum 20. Juni an unserer Online-Umfrage zur Wohnraumarbeit und dem Arbeiten von daheim beteiligt. Sie haben damit zu einer einzigartigen Bestandsaufnahme dessen beigetragen, was möglich ist!

Diese Kolleginnen und Kollegen haben durch ihre Antworten belegt, dass aus der Not geboren viermal so viele Beschäftigte ganz oder teilweise von daheim aus gearbeitet haben wie noch vor Ausbruch der Corona-Pandemie. 83 Prozent der Befragten haben im Umfragezeitraum zumindest teilweise von daheim aus gearbeitet, 62 Prozent sogar erstmals!

Die Umfrageergebnisse zeigen, dass sich die meisten Beschäftigten dabei wohl gefühlt haben, dass die Technik ordentlich funktioniert und die Zusammenarbeit im Team sowie zwischen Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern und den Vorgesetzten geklappt hat.

Wenn so viele Beschäftigte an einer Online-Umfrage teilnehmen, dann zeigt dies, wie wichtig ihnen dieses Thema ist. Auch das ist für mich eine zentrale Erkenntnis aus unserer Umfrage!

Es ist deutlich geworden, dass die Beschäftigten auch nach der Corona-Zeit gerne flexibler arbeiten wollen, dass sie gerne einen Teil ihrer Aufgaben von daheim aus erledigen würden. Es ist auch deutlich geworden, dass die Beschäftigten hier einiges für möglich halten, dass sie großes Potenzial sehen für ein Arbeiten von daheim aus.

Politik und Verwaltungsspitze dürfen diese Erkenntnisse nicht gering schätzen! Nach Abklingen der Pandemie einfach zum Status quo ante zurückzukehren, kann keine Option sein! Vielmehr muss allen klar sein, dass die Möglichkeit zu einem flexiblen Arbeiten die Motivation der Beschäftigten steigert und heutzutage ein wichtiger Aspekt bei der Personalgewinnung ist. – Ganz nebenbei kann ein stärkeres Angebot zur Arbeit von daheim auch dazu führen, dass einige Kolleginnen und Kollegen ihre Teilzeitanteile erhöhen und damit auch ein klein wenig zum Abbau der Unterbesetzung beitragen.

Freilich wird auch künftig Wohnraumarbeit nicht grenzenlos in Anspruch genommen werden können. Dafür sorgen diverse dienstliche Zwänge, die eine zeitweise Anwesenheit in der Dienststelle auch weiterhin erfordern. Da sollten wir uns auch nichts vormachen!

Aber das Mögliche sollte man möglich machen!

Zu diesen dienstlichen Aufgaben, die eine räumliche Anwesenheit erfordern, gehört in diesen Jahren des demografischen Wandels insbesondere die Ausbildung. Stellt die Ausbildung von rund 3.000 jungen Kolleginnen und Kollegen in der Steuer- und Staatsfinanzverwaltung allein schon eine erhebliche Herausforderung dar, so wächst diese unter den Bedingungen der Corona-Pandemie noch einmal gewaltig – und das sowohl für die Bildungseinrichtungen wie auch für die Ausbildungsdienststellen!

So sehr die Situation für alle Beteiligten äußerst belastend ist, so sind es doch die Anwärter, um deren berufliches Sein oder Nichtsein es bei alledem geht! Mir ist es deshalb wichtig, unsere jungen Kolleginnen und Kollegen auch spüren zu lassen, dass sie uns wichtig sind und wir alle miteinander das Mögliche dafür tun, sie vernünftig und erfolgreich durch ihre Ausbildung zu bringen! – Aus Fairness allen Berufsanfängern gegenüber, aber sehr wohl auch aus Eigennutz, weil wir die Nachwuchsbeamtinnen und -beamten brauchen!

Ich halte es auch für keine Selbstverständlichkeit, wie hunderte Anwärterinnen und Anwärter bei den Gesundheitsämtern geholfen und dort zum Teil auch organisatorische Verantwortung übernommen haben. Die Kehrseite dieses ausbildungsfremden Einsatzes sind zwangsläufig Defizite in der Ausbildung und ein uneinheitlicher Ausbildungsstand. Wir sind es den jungen Leuten schuldig, dass die weitere Ausbildung dieser Situation Rechnung trägt!

Dabei leisten die Dienststellen, die Bildungseinrichtungen, Dozenten und nicht zuletzt die Ausbildungsreferate bei den Landesämtern eine äußerst engagierte Arbeit, ohne die die Ausbildung längst zusammengebrochen wäre! – Und dennoch läuft auch hier nicht immer alles bis ins Letzte optimal. Das kann angesichts der Dimensionen und der Umstände fast auch nicht anders sein. Weil es manches Mal schlicht ein wenig an der Kommunikation mangelt, engagiert sich seit Wochen auch die bfg sehr stark, trägt die Sorgen und Nöte der Anwärter an Schulen und Verwaltung heran, klärt Schwierigkeiten auf, versucht Verbesserungen zu erreichen und gibt wichtige Informationen an die jungen Kolleginnen und Kollegen weiter. Zuletzt hat die bfg-Jugend sogar Erklär-Videos erstellt, die den Anwärtern bei der Nutzung der Ilias-Plattform und bei der Erstellung ihrer Diplomarbeit weiterhelfen sollen.

Auch die bfg versucht, das Mögliche zu tun!

BERICHT AUS DEM HPR

von Florian Köbler
und Hermann Abele



Evaluation der Steuerbeamtenausbildung und Vorgesetztenevaluation

Im September dieses Jahres stünden turnusmäßig sowohl die nächste Evaluation der Steuerbeamtenausbildung mit dem Prüfungsjahrgang 2019 als auch die Vorgesetztenevaluation an.

Das StMFH hat den HPR darüber informiert, dass beabsichtigt sei, beide Evaluationen im Jahr 2020 auszusetzen und erst turnusmäßig im Jahr 2025 mit dem Prüfungsjahrgang 2024 (Einstellungsjahrgänge StAnw 2021 und StSAw 2022) wiederaufzunehmen.

Hintergrund für diese Entscheidung ist die Bitte des Bayerische Landesamts für Steuern, im Hinblick auf die aktuellen, durch die Corona-Pandemie verursachten Belastungen an den Dienststellen, beide Evaluationen derzeit auszusetzen, da der hohe personelle und technische Vorbereitungsaufwand momentan nicht in der gewünschten Qualität geleistet werden könne.

Eine Evaluation des Prüfungsjahrgangs 2019 im Jahr 2021 erscheine aufgrund der zu lange zurückliegenden Ausbildung als nicht repräsentativ.

Auch die Befragung der sogenannten Corona-Prüfungsjahrgänge sei nicht zielführend. Die bekannten Einschränkungen in der Ausbildung aufgrund der Corona-Pandemie wür-

den das Ergebnis der Evaluation vermutlich verfälschen, da die derzeitige Ausbildungssituation und die erforderlichen Anpassungen nicht auf eine generell mangelnde Qualität der Ausbildung als solche zurückzuführen, sondern der derzeitigen Situation geschuldet sind.

Beamtenanwärter als Unterstützungskräfte für Gesundheitsämter

Wie bereits im letzten HPR-Bericht dargestellt erfolgt seit 1. Juli 2020 die sukzessive Rückkehr der bislang zur Unterstützung der Contact-Tracing-Teams an den Gesundheitsämtern im Einsatz befindlichen Anwärterinnen und Anwärter in die Ausbildung. Aufgrund der erforderlichen Teilnahme der Anwärterinnen und Anwärter der Fachrichtungen Steuer und Staatsfinanz des Ausbildungsjahrgangs 2019 (3. QE) am anstehenden Studienabschnitt 2A wurde nun die erfolgte Zuweisung an die Gesundheitsämter mit Ablauf des 31. August 2020 aufgehoben. Zum selben Termin endet auch die befristete Zuweisung der Anwärterinnen und Anwärter des Prüfungsjahrgangs 2018 (2. QE), deren Ausbildung endet.

Steuerfreie Corona Leistungsprämie

Der HPR wurde vom StMFH darüber informiert, dass die Anwendung des

neu geschaffenen § 3 Nr. 11a EStG auch bei den Beschäftigten des Freistaats Bayern möglich ist. Der neu geschaffene § 3 Nr. 11a EStG besagt, dass zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Dezember 2020 aufgrund der Corona-Krise an seine Beschäftigten in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewährte Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 Euro steuerfrei bleiben. Sofern und soweit die Voraussetzungen von § 3 Nr. 11a EStG vorliegen, ist eine mit der Corona-Krise begründete Leistungsprämie an Beamte und Beamtinnen (Art. 67 BayBesG) bzw. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (§ 18 Abs. 3 i.d.F. des § 40 Nr. 6 TV-L, außertarifliche Regelung) steuerfrei. Die Begründung ist in geeigneter Form zu dokumentieren.

Die aufgrund der Corona-Krise gewährten Leistungsprämien müssen bis zum 31. Dezember 2020 ausbezahlt sein. Für die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 11a EStG ist nicht ausreichend, wenn die Leistungsprämie lediglich bis 31. Dezember 2020 bewilligt wird, die Auszahlung aber erst im Jahr 2021 erfolgt.

Abschließend weist das StMFH darauf hin, dass Leistungsprämien für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes – auch aufgrund der Corona-Krise – nur im Rahmen der im Haushalt

vorhandenen Mittel gewährt werden können.

Anwärterereinstellung 2021 in der 2. QE Landesamt für Steuern

Das Bayerische Landesamt für Steuern wurde ermächtigt, für das Einstellungsjahr 2021 insgesamt 493 Bewerberinnen und Bewerber (davon 82 eingliederungsberechtigte Soldaten/Soldatinnen auf Zeit sowie zehn schwerbehinderte Bewerber/innen) bei sonst gegebenen Voraussetzungen als Steuersekretärwärter/innen einzustellen.

Anwärterereinstellung 2020 in der 3. QE Landesamt für Finanzen

Das Landesamt für Finanzen wurde ermächtigt, aus dem Teilnehmerkreis der Auswahlprüfung für den Einstieg in der 3. Qualifikationsebene sieben weitere Bewerber einzustellen. Dadurch erhöht sich die Zahl der gemäß § 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SVG für Inhaber eines Eingliederungsscheins oder Zulassungsscheins vorzubehaltenden Stellen auf insgesamt sechs. Insgesamt dürfen somit 55 Bewerber, davon 47 für das Landesamt für Finanzen, eingestellt werden.

Anwärterereinstellung 2021 in der 2. QE Landesamt für Finanzen

Das Landesamt für Finanzen wurde ermächtigt, 96 Bewerberinnen und Bewerber für den Ausbildungsbeginn im Jahr 2021 als Regierungssekretärwärterinnen und -wärter einzustellen. Von diesen Einstellungsmöglichkeiten sind 16 für Inhaberinnen und Inhaber eines Eingliederungsscheins oder Zulassungsscheins vorzusehen.

Fehlzeitenbericht 2019

Ausgewertet wurden die Fehlzeiten der staatlichen Beschäftigten des Freistaates Bayern im Kalenderjahr 2019. Zur Ermittlung der durchschnittlichen Fehlertage wurden alle Beschäftigten gezählt, die am 30. Juni 2019 in einem aktiven Dienstverhältnis standen. Nicht mitgezählt wurden dementsprechend Beurlaubte und Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit.

Im Jahr 2019 sind die durchschnittlichen Fehlzeiten um 0,2 auf 10,5 Tage gesunken. Im Geschäftsbereich des

Finanzministeriums sind die durchschnittlichen Fehlzeiten um 0,1 Tage auf 12,9 Tage angestiegen.

Die durchschnittlichen Fehlzeiten der staatlichen Beschäftigten liegen damit unterhalb des Krankenstands der bei der Allgemeinen Ortskrankenkasse Bayern versicherten Personen und heben sich weiterhin von den Zahlen der übrigen Ortskrankenkassen für das gesamte Bundesgebiet positiv ab.

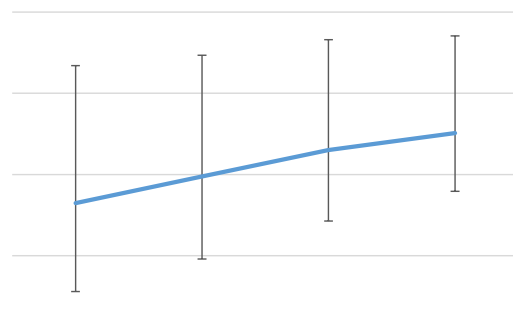
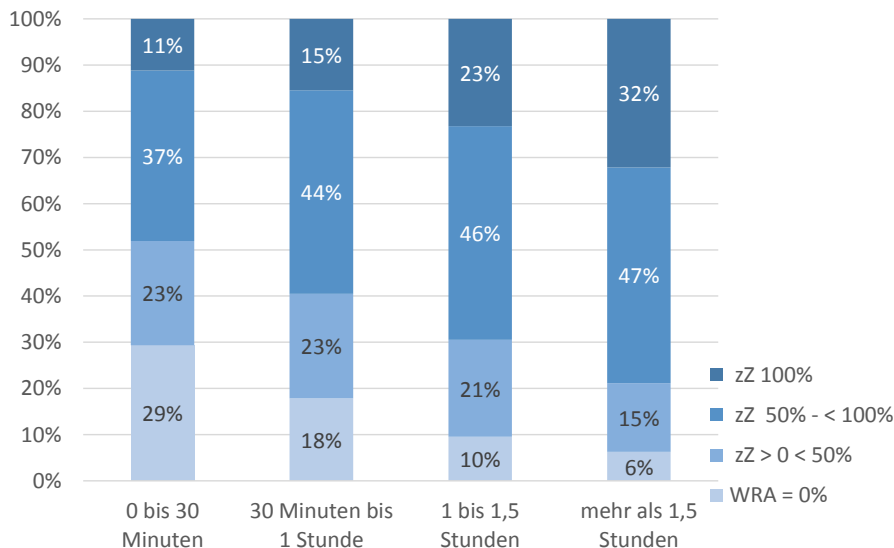
Der Vergleich der einzelnen Verwaltungsbereiche des Finanzressorts zeigt, dass im Bereich Staatsfinanzverwaltung und Staatsbetriebe die Fehlzeiten weiterhin am höchsten sind. Der Bereich Steuer, der durch seine Größe den Gesamtdurchschnitt des Geschäftsbereichs prägt, weist hingegen einen geringen Rückgang und in der Tendenz insgesamt nur geringe Schwankungen auf. Im Bereich Staatsfinanzverwaltung (Landesamt für Finanzen, Schlösserverwaltung, Hochschule für den öffentlichen

Dienst in Bayern) und Staatsbetriebe (Hauptmünzamt, Lotterieverwaltung, Staatliches Hofbräuhaus, Zentrum Staatsbäder Bayern, Staatsbad Bad Brückenau) sind die Fehlzeiten mit 15,4 Tagen am höchsten. Der Verwaltungsbereich Vermessung/Digitalisierung und IT-Sicherheit (Landesamt für Sicherheit in der Informationstechnik) weist bei einem Anstieg um 0,4 Tage ebenfalls überdurchschnittlich hohe Fehlertage auf (13,7 Tage). In der Steuerverwaltung (Bayer. Landesamt für Steuern mit Finanzämtern, Finanzgerichte) haben die Fehlzeiten gegenüber 2016 um 0,1 Tage auf 12,2 Tage leicht abgenommen. Das Finanzministerium selbst hat zwar den höchsten Zuwachs (+ 1,2 Tage) zu verzeichnen, stellt mit 9,0 Tagen allerdings nach wie vor den Bereich mit den geringsten Fehlzeiten dar. Der vollständige Fehlzeitenbericht 2019 ist auf den Internetseiten des StMFH abrufbar.

Personalverteilung in der 3. QE der Steuerverwaltung

Ende August wurden die Bezirkspersonalräte über das Konzept zur Personalverteilung in der 3. QE informiert und einbezogen. 527 Bewerberinnen und Bewerber hatten an der Qualifikationsprüfung teilgenommen, 485 erfolgreich. Davon sind acht für die LuK eingeplant. Nach Abzug von absehbaren Beurlaubungen und Abordnungen an andere Behörden bleiben 477 Beschäftigte, die den Finanzämtern zugeführt werden können. Das entspricht 458,26 MAK. Die Ist-Besetzung gegenüber dem Zuteilungssoll verbessert sich dadurch auf + 4,26 Prozent in der Allgemeinen Verwaltung (AV), auf -3,81 Prozent in der Betriebsprüfung (Bp) und auf +3,21 Prozent in der Steuerfahndung (SteuFa). Das sieht auf den ersten Blick gar nicht schlecht aus, ist aber zu relativieren. Das Zuteilungssoll bildet ja nicht den tatsächlichen Bedarf ab, sondern lediglich die aktuell besetzbaren Planstellen. Die Lücke beträgt je nach Berechnungsmuster 15 bis 20 Prozent, sodass auch nach der Personalführung 2020 eine gravierende Unterbesetzung in allen Dienstzweigen bestehen bleibt. Die Verstärkung der AV war dabei den Bezirkspersonalräten besonders wichtig, weil sich hier der Arbeitszugang nicht steuern lässt. Der Personalmangel schlägt voll auf den Fortgang und die Arbeitsqualität durch. Sind aber Grunddaten nicht ausreichend gepflegt und Veranlagungen nicht zeitgerecht erfolgt, ist auch die Arbeit der Außendienste erheblich beeinträchtigt. Die Basis muss stimmen, und die Basis ist die AV! Deshalb begrüßten es die Bezirkspersonalräte, dass auch sämtliche der 36 Bewerberinnen und Bewerber, die den Crashkurs bestehen, für diesen Dienstzweig vorgesehen sind.

Positiv ist darüber hinaus zu vermerken, dass Anwärtinnen und Anwärtern mit gravierenden sozialen Gründen durchgängig ein heimatnaher Einsatz ermöglicht werden konnte. Außerdem ist festzustellen, dass im Rahmen dieser Personalverteilung 222 Kolleginnen und Kollegen versetzt werden, die meisten davon Richtung Heimat. Alle Wünsche gehen hier zwar nicht in Erfüllung – manche Zielämter sind heiß begehrt und eine Versetzung dorthin ist ohne soziale Gründe nach wie vor kaum zu erreichen –, aber die Situation ist zuletzt merklich besser geworden. Auch deshalb zeigten sich die Bezirkspersonalräte mit dem Ergebnis der Personalverteilung 2020 alles in allem zufrieden und zollten der Personalabteilung des LfSt Respekt für die gewaltige Aufgabe, die wieder einmal innerhalb kürzester Zeit bewältigt werden musste.



0 bis 30 Minuten 22% 30 Minuten bis 1 Stunde 32% 1 bis 1,5 Stunden 25% mehr als 1,5 Stunden 21%
 Wenn ich von daheim aus arbeite, spare ich mir durch den Wegfall der Fahrt zur Dienststelle und wieder zurück in der Summe täglich ...

Wer auf Wohnraumarbeit verzichtet, wohnt häufig in der Nähe des Diensts.

Wenn aber das Arbeiten in der Dienststelle maßgeblich von der Fahrzeit zwischen Wohnung und Büro abhängt, erklärt sich auch, wieso auch die Beschäftigten, die im Umfragezeitraum nur in der Dienststelle gearbeitet haben, seriöser Weise doch auch ein hohes Potenzial für Wohnraumarbeit bei ihren eigenen Aufgaben sehen können!

Eine mögliche Fahrzeiterparnis und deren Umfang spielen aber nicht nur bei der Frage eine Rolle, ob jemand die Möglichkeit zum Arbeiten von daheim in Anspruch nimmt oder nicht. Die Umfrageergebnisse zeigen sehr deutlich, dass die gesamte Zufriedenheit mit der Arbeit von daheim, die wir durch mehrere Fragen erfasst haben, in einem sehr deutlichen Zusammenhang mit der möglichen Fahrzeiterparnis steht. Kein anderes Kriterium hat für eine positive Bewertung der persönlichen Erfahrungen mit Wohnraumarbeit eine solche Relevanz!

(Diagramm oben rechts)

Um welche Fahrzeiterparnisse es dabei geht, zeigen die beiden Donut-Diagramme. Das obere verdeutlicht die durchschnittlichen Fahrzeiten und damit die möglichen Fahrzeiterparnisse aller Befragten pro Tag, das untere Diagramm die durchschnittliche tägliche Fahrzeit zwischen Wohnung und Dienststelle der Umfrageteilnehmer, die im Umfragezeitraum überhaupt nicht von daheim aus gearbeitet haben. Ist insgesamt mehr als jeder Fünfte (21 Prozent) täglich länger als 1,5 Stunden unterwegs, gilt

dies aber nur für sieben Prozent der Befragten, die ausschließlich in der Dienststelle gearbeitet haben. Beinahe jeder Zweite (45 Prozent) aus der Gruppe derer, die keinerlei Arbeiten von daheim in Anspruch genommen haben, benötigt täglich höchstens eine halbe Stunde für den Weg zwischen Wohnung, Dienststelle und wieder zurück! – Dies rückt die Frage in den Mittelpunkt, wieviel Pendeln im beiderseitigen Interesse von Verwaltung und Beschäftigten eigentlich erforderlich und sinnvoll ist!

(Diagramme rechts)

Überdurchschnittliche Zufriedenheit? – Zwei weitere Aspekte!

Neben der Fahrzeiterparnis stehen zwei weitere Aspekte in einem erkennbaren Zusammenhang zur „Zufriedenheit“ mit der Wohnraumarbeit: die Qualität der IT-Ausstattung und die Arbeitsumgebung in der Wohnung. Wird beides für gut erachtet, erkennen wir eine überdurchschnittliche Zufriedenheit mit dem Arbeiten von daheim; sehen die Befragten hier Defizite, fällt ihre Zufriedenheit schnell unterdurchschnittlich aus!

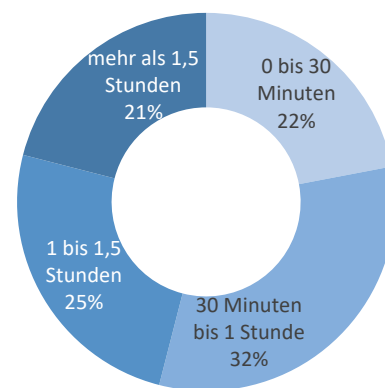
(Diagramm gegenüberliegende Seite rechts oben)

Wie geht es den Beschäftigten bei ihrer Arbeit von daheim?

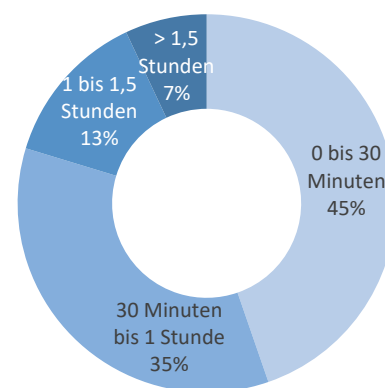
Die Antworten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf die Fragen in diesem Bereich zeichnen insgesamt freilich ein sehr positives Bild! Die Mehrheit fühlt sich wohl, sieht sich

Fahrzeiterparnis und Zufriedenheit mit der Arbeit von daheim korrelieren.

eher weniger angespannt und auch nicht zusätzlichem Druck ausgesetzt, spricht gar von einer hohen Akzeptanz durch die Kolleginnen und Kollegen, die in der Dienststelle arbeiten. Eine große Mehrheit sieht ihre Arbeit von daheim aus als sehr effektiv an und hat mit der Trennung von Beruflichem



Pendelzeit der Teilnehmenden gesamt.

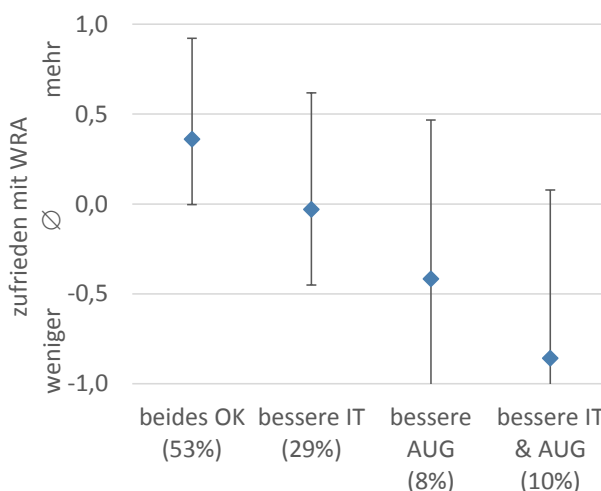


Pendelzeit der Teilnehmenden, die nur an der Dienststelle tätig sind.

und Privatem keine Schwierigkeiten. Auch der Informationsfluss wird allgemein sehr positiv bewertet.

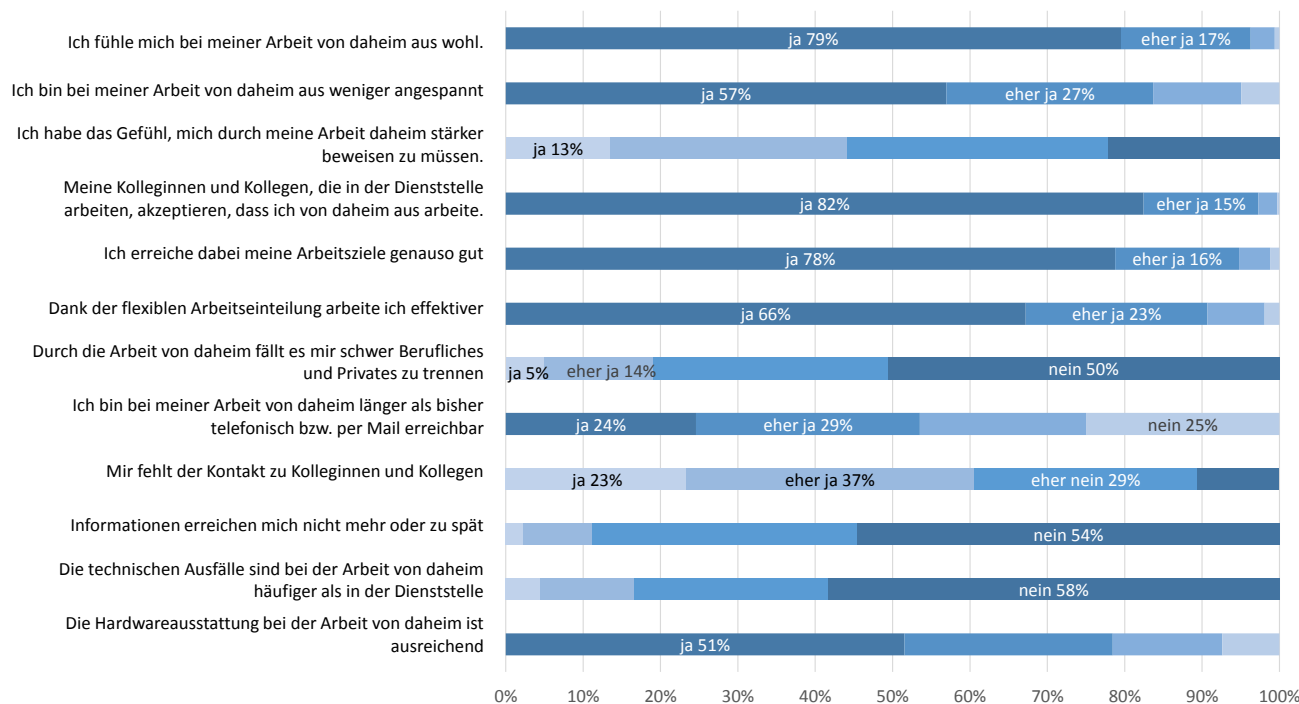
Deutlich kritischer sehen die Befragten die längere telefonische Erreichbarkeit und auch den fehlenden menschlichen Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen.

Als zumindest ausreichend werden von den Beschäftigten in Wohnraumarbeit die technischen Rahmenbedingungen eingeschätzt, was angesichts der notwendigerweise überstürzten Einführung nicht unbedingt zu erwarten war. Aber womöglich hat die existenzielle Krisensituation ja auch die Bereitschaft etwas erhöht, Abstriche vom eigentlich erwartbaren Komfort in Kauf zu nehmen.



Um auf Dauer von daheim aus arbeiten zu können, brauche ich eine bessere Ausstattung...

Wenn IT-Ausstattung und/oder Arbeitsumgebung nicht passen, sinkt die Zufriedenheit.



Die Beurteilung der Zusammenarbeit

In der Summe bewerten die Befragten die Auswirkungen der Arbeit von daheim aus als wenig problematisch für die Zusammenarbeit mit anderen Beschäftigten. Lediglich die Frage nach der eigenen Erfüllung der Leitungsaufgaben durch die teilnehmenden Führungskräfte zeigt – auf hohem Niveau – ein deutlich zurückhaltenderes Bild: Dass sich ihre Leitungsaufgaben uneingeschränkt gut erfüllen lassen, sagen nur 43 Prozent, 34 Prozent sprechen davon, dass das meistens der Fall sei.

Zu etwas unterschiedlichen Bewertungen der Zusammenarbeit kommt es, betrachtet man die Einschätzun-

gen derer, die ausschließlich in der Dienststelle arbeiten, und die der Kolleginnen und Kollegen, die in unterschiedlicher Ausprägung auch von daheim aus arbeiten. Wo von ersteren nur 29 Prozent sagen, es komme durch die Wohnraumarbeit nicht zu vermehrten Abstimmungsproblemen, behaupten das aber immerhin 53 Prozent derer, die selbst ganz oder teilweise von daheim aus arbeiten. Und während aus der ersten Gruppe mit 29 Prozent bald jeder Dritte sagt, es treten Abstimmungsprobleme zumindest oft auf, sagen das von den befragten „Wohnraumarbeitern“ lediglich sieben bis acht Prozent.

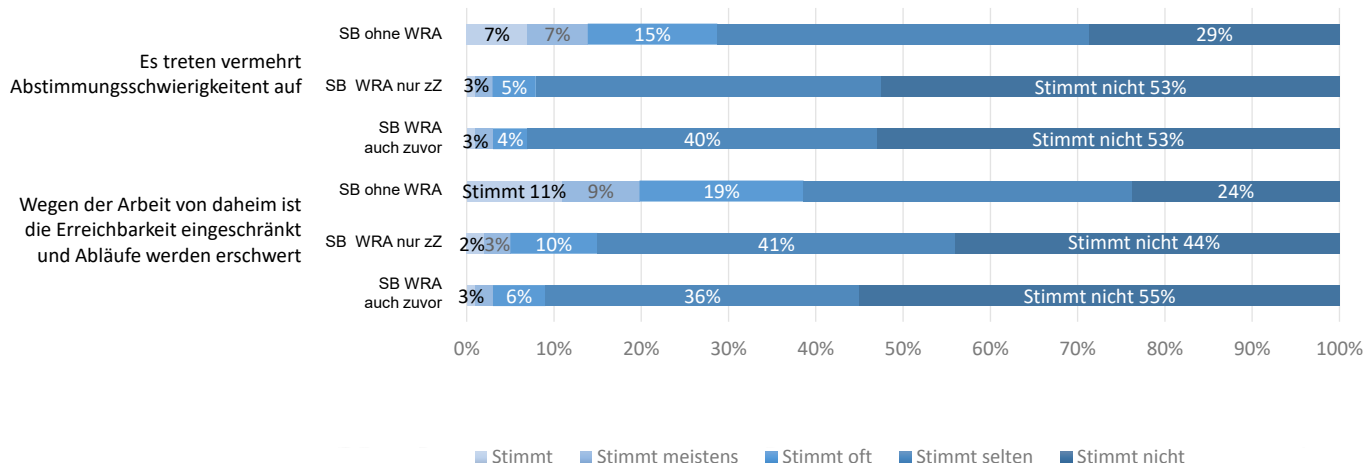
Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Zustimmungen für die Aussage, we-

gen der Arbeit von daheim sei die Erreichbarkeit eingeschränkt und Abläufe seien erschwert. Während 39 Prozent der in der Dienststelle Arbeitenden sagen, ja, das stimmt zumindest oft, sind es auf der Seite derer, die auch von daheim aus arbeiten, nur neun bzw. 15 Prozent, die die Situation so beurteilen.

(Diagramm nächste Seite oben)

Welchen Einfluss haben Kinderbetreuung oder zu pflegende Angehörige?

Wo in den vergangenen zwei Jahrzehnten die Bewilligung von Telearbeit weitgehend an das Vorliegen sozialer Gründe geknüpft war und insbesondere Beschäftigte mit minderjährigen



Kindern davon Gebrauch machen konnten, waren diese Voraussetzungen in der Pandemie-Situation für ein Arbeiten von daheim häufig. So gaben auch lediglich 27 Prozent der Befragten an, im Umfragezeitraum auch

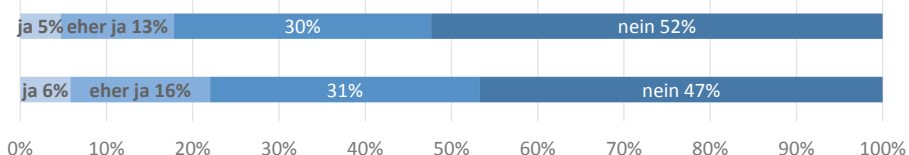
Kinder oder zu pflegende Angehörige zu betreuen.

Wo der Einfluss der Fahrzeit, der IT-Ausstattung und der häuslichen Arbeitsumgebung auf die Umfrageergebnisse deutlich messbar war, spielt

das Vorhandensein von Kindern oder zu pflegenden Angehörigen keine signifikante Rolle. Sogar bei der vermeintlich besonders kritischen Frage nach der Trennung von Beruflichem und Privatem ergeben sich kaum Unterschiede!

Durch die Arbeit von daheim fällt es mir schwer, Berufliches und Privates zu trennen

MA ohne mit KI / pfa



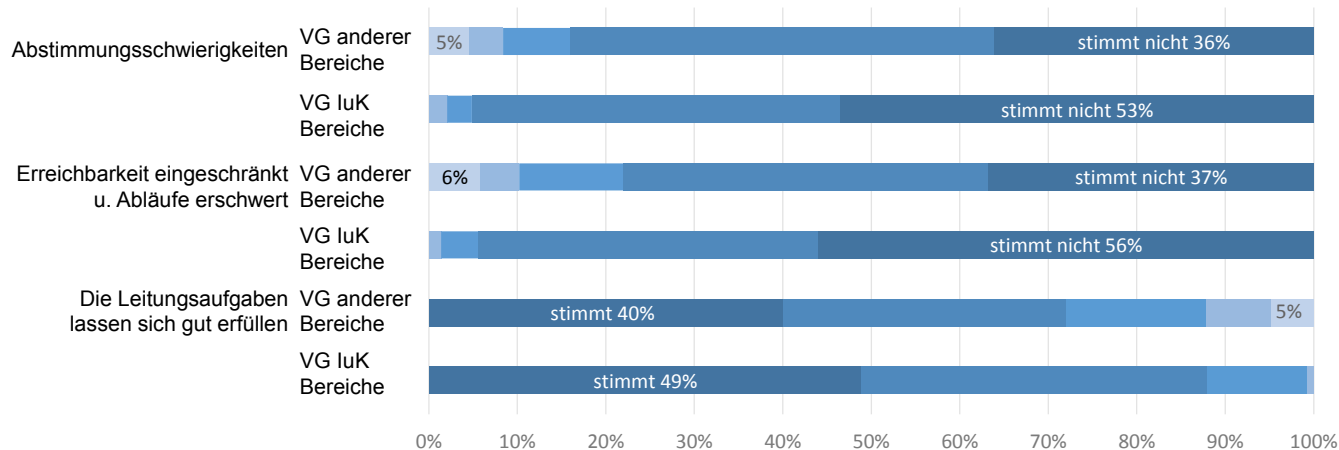
Es zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen Betreuenden und Personen ohne Kinder oder zu pflegende Angehörige.

Die Führungskräfte

Wo schon bei den allgemeinen Ergebnissen der Umfrage immer wieder Unterschiede zwischen den IT-Bereichen und allen anderen erkennbar sind, gilt das für den Bereich der Führungskräfte umso mehr. Das beginnt bereits bei der Ausgangssituation. Schon vor der Corona-Krise haben 66 Prozent der Führungskräfte aus den IT-Bereichen in irgendeiner Form auch von daheim aus gearbeitet. Bei den Führungskräften der anderen Berei-

che waren das nur elf Prozent. Jetzt, in der Krise, arbeiten in den IT-Bereichen 59 Prozent der befragten Führungskräfte vollständig von daheim aus, in den anderen Bereichen geben lediglich fünf Prozent der Befragten an, vollständig von daheim aus zu arbeiten. Wo in der IT lediglich zwei Prozent angeben, ausschließlich in der Dienststelle zu arbeiten, sind das in den anderen Bereichen 27 Prozent der Befragten.

Diese doch stark unterschiedlichen Verhältnisse spiegeln sich auch in den Einschätzungen möglicher Abstimmungsschwierigkeiten, der Erreichbarkeit und erschwerter Abläufe sowie der Erfüllung der eigenen Leitungsaufgaben wider. Dabei dürfte nicht nur die längere Tradition von Wohnraumarbeit in den IT-Bereichen eine Rolle spielen, sondern wohl auch unterschiedliche Anforderungsprofile bzw. Aufgabenstellungen.



Vorgesetzte aus IuK-Bereichen (LfSt-IuK, LfF-IuK, IT-DLZ) sehen weniger Probleme als Vorgesetzte aus anderen Bereichen.

Der Ausblick

In der letzten Ausgabe der Zeitung haben wir gesehen, dass die Befragten davon überzeugt sind, einen größeren bis großen Teil ihrer dienstlichen Aufgaben auf Dauer von daheim aus erledigen zu können. Aber wollen sie das auch? – Ja, das wollen sie! 96 Prozent der Befragten, die sich im Mai/Juni in Wohnraumarbeit befunden haben, geben an, weiterhin von daheim aus arbeiten zu wollen! Und auch von denjenigen, die überhaupt nicht von daheim aus gearbeitet haben, sagen 84 Prozent, ja, wir wollen, dass Wohnraumarbeit im derzeitigen Umfang erhalten bleibt oder ausgebaut wird.

Die Frage der Zeiterfassung

Als vor zwei Jahrzehnten in der Finanzverwaltung Wohnraumarbeit ermöglicht worden war, hat man die Beschäftigten in „Telearbeit“ von der Zeiterfassung ausgenommen. Grund dafür war zum einen das schon angesprochene Ziel, die Kinderbetreuung und die Erledigung der dienstlichen Aufgaben in Einklang zu bringen. An die Stelle der Zeiterfassung traten anspruchsvolle Zielvereinbarungen mit einer starken Ergebnisorientierung. Zum anderen waren damals aber auch die technischen Möglichkeiten der Zeiterfassung außerhalb der Dienststelle nicht gegeben.

Wie stehen die Beschäftigten heute zu dieser Frage? Heute, da die technischen Möglichkeiten grundsätzlich gegeben wären (an die Schwierigkeiten in BayZeit will man freilich lieber nicht denken!) und auch ein EuGH-Urteil vom vergangenen Jahr die Erfassung von Arbeitszeiten verlangt.

Im Gesamtergebnis würden 49 Prozent der Befragten eine Zeiterfassung auch für das Arbeiten von daheim begrüßen – 51 Prozent nicht. Elf Prozent der Befragten sagen: Wenn das käme, würden wir auf Wohnraumarbeit verzichten! Interessanterweise ist der Zustimmungswert auf die erste Frage sowohl bei denjenigen erheblich höher, die schon sehr lange von daheim aus arbeiten, als auch bei denen, die sich als Teil eines Teams sehen. Auf der anderen Seite ist die völlige Ablehnung der Zeiterfassung bei den Befragten dieser beiden Gruppen etwas weniger stark ausgeprägt.

»Wege entstehen dadurch, dass man sie geht.«

Antonio Machado

Die Unterschiede sind dabei riesengroß! Während in den IT-Bereichen zwischen 70 und 93 Prozent eine Zeiterfassung begrüßen, liegt die Unterstützung dieser Position in anderen Bereichen sehr viel niedriger. In der Arbeitnehmerveranlagung der Finanzämter begrüßen nur 25 Prozent derer, die auch früher schon in Telearbeit waren, eine Zeiterfassung – und 48 Prozent der jetzt neu in Wohnraumarbeit Tätigen. In der Betriebsprüfung liegen diese beiden Werte bei 15 Prozent und 26 Prozent – bei einer Totalablehnung („Dann verzichte ich lieber auf Telearbeit“) von 17 Prozent bzw. 18 Prozent. Mit dem hohen Außendienstanteil an der Gesamtarbeitszeit stellt sich die Situation in den Außendiensten aber auch etwas anders dar. Erhellend auch die Ergebnisse im Bereich der Sachbearbeiter im Landesamt für Finanzen. Hier haben von den 211 Befragten immerhin 69 Prozent angegeben, eine Zeiterfassung zu begrüßen!

Wie geht es weiter?

Die bfg sieht sich mit diesen eindeutigen Umfrageergebnissen in ihrer Auffassung bestätigt, dass in der Finanzverwaltung auf breiter Basis eine deutliche Flexibilisierung möglich ist. – Aber nicht nur möglich mit Blick auf Technik und Arbeitsergebnissen, sondern auch sinnvoll, etwa um Fahrzeiten zu reduzieren, sinnvoll um das im Grunde meist sehr belastende Pendeln zu einzuschränken. Sinnvoll aber einfach auch, um auf dem Markt der Nachwuchskräfte konkurrenzfähig zu bleiben und etablierte Beschäftigte mit flexiblem Arbeiten und der Selbständigkeit und Eigenverantwortung, die damit einhergehen, halten zu können! Die Bayerische Finanzgewerkschaft hat bereits die Veröffentlichung der Broschüre mit den Umfrageergebnissen genutzt, um mit einer ganzen Reihe von Entscheidungsträgern über diese Fragen ins Gespräch zu kommen. Die grundsätzliche Bereitschaft, bei der Frage der Wohnraum-

arbeit weitere Schritte zu gehen, hatte der Finanzminister bereits bei unserem Gewerkschaftstag im Frühjahr 2019 ausgedrückt. Ein eingehendes Gespräch über das Thema hat bfg-Vorsitzender Gerhard Wipijewski auch jetzt vor dem Hintergrund der neuen Erfahrungen mit ihm geführt und damit die Weichen für Verbesserungen gestellt.

Keine Rückkehr zum Status quo ante!

Jetzt muss es darum gehen, die Dienstvereinbarung über die Wohnraumarbeit im Bereich des Finanzressorts zügig zu überarbeiten, damit eine deutliche Flexibilisierung der Arbeit möglich und – natürlich nur auf freiwilliger Basis – auch üblich wird! Dass dabei auch Fragen des Gesundheitsschutzes, des Arbeitsschutzes und der Ausstattung eine Rolle spielen müssen, ist für uns als Gewerkschafter und Personalräte eine Selbstverständlichkeit. Aber eines ist doch klar: Nach dem Auslaufen der pandemiebedingten Ausnahmeregelung kann und darf es zu keiner Rückkehr zur vorherigen Praxis kommen!

Mittelfristig stellen sich viele Fragen

Mittelfristig stellen sich freilich in dem Wissen, dass auf breiter Ebene in einem gewissen (und stark unterschiedlichen) Umfang ein Arbeiten fernab der eigentlichen Dienststelle möglich ist, weitere Fragen, denen man sich nach und nach zuwenden sollte. – Etwa die, was das für die derzeit im Aufbau befindlichen Behörden Satelliten bedeutet. Oder die, was hierdurch für Beschäftigte aus Regionen fernab der Ballungszentren möglich werden könnte. Wie sind vor diesem Hintergrund teure Behördenverlagerungen zu sehen? Und wenn schon ein Arbeiten daheim so leicht möglich scheint, welche Rolle könnte dann ein gewissermaßen ergänzendes „Andocken“ in einer heimatnahen Dienststelle spielen?

„Ich bin sehr aufgeschlossen für eine stärkere Flexibilisierung“

Wipijewski spricht mit dem Finanzminister über die Ergebnisse der bfg-Umfrage

Die Broschüre mit den Ergebnissen der bfg-Umfrage zur Wohnraumarbeit bzw. der Arbeit von daheim ist auf reges Interesse gestoßen. Deshalb war es das Ziel der Bayerischen Finanzgewerkschaft, nicht nur allen interessierten Beschäftigten ein Exemplar zukommen zu lassen, sondern diese auch möglichst vielen Entscheidungsträgern persönlich zu überreichen und die Ergebnisse zu besprechen! Der entscheidende Partner auf dem Weg zu einer möglichen Ausweitung der Wohnraumarbeit und einer stärkeren Flexibilisierung des Arbeitens ist Finanzminister Albert Füracker. Mit ihm hat der bfg-Vorsitzende Gerhard Wipijewski ein eingehendes Gespräch über das Thema geführt.

Finanzminister Füracker zeigte sich beeindruckt davon, dass sich ressortweit rund 7.000 Beschäftigte an der Umfrage beteiligt haben, was die Aussagekraft der Ergebnisse erhärte. Der Minister beteuerte, dass ihm das Thema sehr wichtig sei – einmal, weil sich mit Telearbeit Beruf und Familie, nicht zuletzt auch Beruf und die Pflege eines Angehörigen vielfach besser in Einklang bringen lasse, zum anderen, weil die Möglichkeit, Homeoffice anbieten zu können, heute auch bei der Personalgewinnung ein wichtiger Faktor sei.

Der bfg-Vorsitzende erläuterte dem Minister die wesentlichen Ergebnisse der Umfrage und wies darauf hin, dass 90 Prozent der Teilnehmenden Sachbearbeiter/innen waren, zehn Prozent Führungskräfte. Während 83 Prozent der Teilnehmenden im Umfragezeitraum ganz oder teilweise von daheim aus gearbeitet haben, waren 17 Prozent ausschließlich in der Dienststelle tätig. 62 Prozent der Befragten erledigten sogar mehr als die Hälfte ihrer

Arbeit von daheim aus. Festzustellen sei aber auch, dass die Unterschiede zwischen den Bereichen groß seien, wenngleich fast überall offenbar rund ein Drittel der Aufgaben von daheim aus erledigt werden könnten.

Wipijewski stellte dem Finanzminister weiterhin dar, wie die Beschäftigten ihre Arbeit im Befragungszeitraum einschätzten. An erster Stelle sei hier der enorm hohe Grad an persönlicher Zufriedenheit mit dem Arbeiten von daheim aus zu nennen. Auch die Effizienz bei der Erledigung der Arbeiten werde als sehr hoch eingeschätzt und mögliche Gefahren bzw. Belastungen als gering. Auffällig dabei war, dass die Einschätzungen bei denen am positivsten ausfielen, die erklären, einem Team anzugehören. Die Zusammenarbeit mit anderen wurde von den Befragten allgemein als sehr gut eingestuft – etwas kritischer allerdings durch die ausschließlich in der Dienststelle Tätigen und solchen, die erklären, nicht Teil eines Teams zu sein.

Es könne festgestellt werden, so Wipijewski, dass die Einschätzungen und persönlichen Einstellungen dann besonders positiv ausfallen, wenn mit der Arbeit von daheim aus eine erhebliche Fahrzeiterparnis verbunden sei. Sie seien aber auch dann überdurchschnittlich gut, wenn die Arbeitsumgebung und die IT-Ausstattung als ausreichend angesehen werden. – Würden hier Defizite gesehen, falle die Bewertung sehr schnell unterdurchschnittlich gut aus.

Nicht überraschend sei freilich auch, dass vielen Beschäftigte durch die starke Inanspruchnahme der Wohnraumarbeit der persönliche Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen fehle. Der bfg-Vorsitzende führte weiter aus, dass die Befragten insgesamt ein sehr großes Potenzial für ein Arbeiten von

daheim sehen – auch diejenigen, die selbst bisher nur in der Dienststelle tätig waren. Die zum Ausdruck kommenden Unterschiede zwischen den Bereichen zeigten die Seriosität und Ernsthaftigkeit der Antworten. Klar sei damit aber auch: Beinahe überall können Aufgaben in einem gewissen Umfang auch von daheim aus erledigt werden. Und: Die Beschäftigten wollen flexibler Arbeiten! Sie wollen eine verstärkte Möglichkeit, auch von daheim aus arbeiten zu können.

Finanzminister Füracker erklärte, er stehe einer stärkeren Flexibilisierung aufgeschlossen gegenüber. Ihm sei es ein wichtiges Anliegen, die Pendlerströme zu reduzieren.

Die Gesprächspartner waren sich auch darüber einig, dass die wünschenswerte Flexibilisierung ihre Grenzen in den dienstlichen Notwendigkeiten finde, zu denen neben dem erforderlichen Austausch der Beschäftigten untereinander derzeit vor allem die Ausbildung zähle.

Wipijewski machte deutlich, dass es auf keinen Fall zu einer – auch nur kurzfristigen – Rückkehr zum Status quo ante kommen dürfe. Er sprach sich deshalb für eine Fortgeltung der Ausnahmeregelung aus, wonach auf den Wunsch des Beschäftigten hin generell Telearbeit zu ermöglichen sei, sofern die technischen Möglichkeiten hierzu bestehen und ein geordneter Dienstbetrieb dies zulasse. Erst wenn eine geänderte Dienstvereinbarung vorliege, komme für ihn ein Verzicht auf diese Ausnahmeregelung in Betracht.

Minister Füracker sagte zu, dass das Finanzministerium in den nächsten Wochen auf den Hauptpersonalrat zukommen werde, um eine Änderung der bestehenden Dienstvereinbarung herbeizuführen.



Gerhard Wiipijewski, LfSt-Präsident Dr. Roland Jüptner, Vizepräsident Paul König und Thomas Wagner



Annette Feldmer und Amtsleiter Wolfgang Böhme (Nürnberg-Süd)



Amtsleiter Hans-Herbert Szymanski (München) und Bärbel Wagner



Amtsleiterin Elisabeth Karlstetter (Straubing) mit Bernhard Gruber



Stellvertr. Amtschef StMFH Dr. Alexander Voithl und Florian Köbler



StMFH-Personalabteilungsleiterin Dr. Nicole Land, Florian Köbler, Gerhard Wiipijewski und StMFH-Referatsleiter Michael Lubert (u.a. zuständig für Grundsatzfragen Arbeitszeit, Personalangelegenheiten Schlösser- und Lotterieverwaltung).



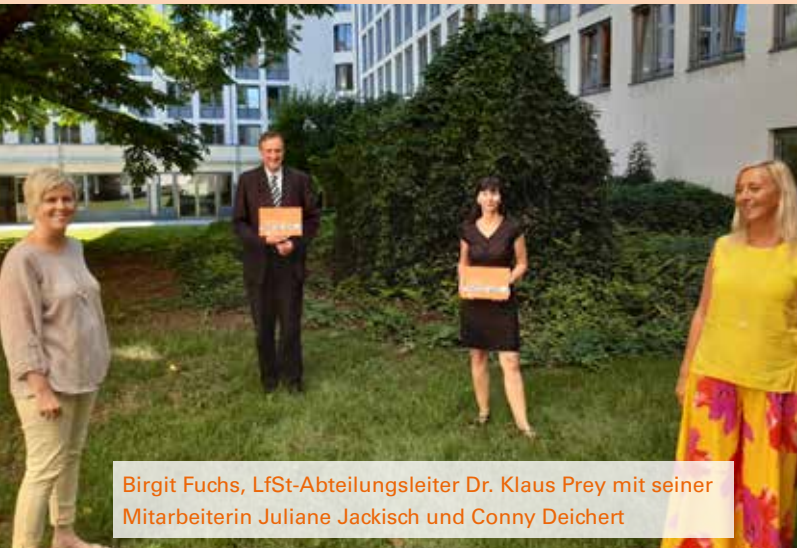
StMFH-Amtschef Harald Hübner und Gerhard Wipijewski



Finanzgerichtspräsident Helmut Naczinsky und Thomas Wagner



Franz Hruschka (Abteilungsleiter München BP) und Reinhold Niederlich



Birgit Fuchs, LfSt-Abteilungsleiter Dr. Klaus Prey mit seiner Mitarbeiterin Juliane Jackisch und Conny Deichert



Referatsleiter Dominic Reinkowski (Organisation Landesamt für Finanzen) und Gerhard Wipijewski.



Steven Stone , LfSt-luK-Abteilungsleiter Dieter Raum und Thomas Wagner



Ferdinand Rossmeier, Vizepräsident LdbV (zuständig für IT-DLZ) und Florian Köbler



Matthias Derleth und Amtsleiter Stefan Decke (Würzburg)



StMFH-Abteilungsleiter Robert Saliter (u.a. Zuständigkeiten für LfF, Schlösser- und Lotterieverwaltung) und Gerhard Wipijewski



Amtsleiterin Liane Claus (Uffenheim) und Andreas Herbst



Thomas Wagner, Christoph Werwein, LfSt-Referatsleiter Alfred Rosenlehner, LfSt-Abteilungsleiterin Antje Weichert-Puff, Josef Dick und Birgit Fuchs



Gerhard Wipijewski und StMFH-Abteilungsleiter Volker Freund (Organisation der Steuerverwaltung)



Gerhard Wipijewski, StMFH-Referatsleiter Tobias Kunst (zuständig u.a. für Organisation LSI und IT-DLZ) und Florian Köbler



Amtsleiter Hubertus König (Weiden) und Konrad Adam



Florian Köbler und Hermann Abele mit StMFH-Personalratsvorsitzendem Stefan Harbich.



Corona-Krise: Leben mit dem Virus!

Fast ein halbes Jahr nach dem Corona-bedingten Lockdown in Deutschland ist noch immer nicht an einen Normalbetrieb in Gesellschaft, Wirtschaft und Verwaltung zu denken. Die Zahl der täglichen Neuinfektionen ist seit einigen Wochen wieder vierstellig, sodass kein Spielraum für weitere Lockerungen besteht. Der Krisenmodus wird so zunehmend zu unserer neuen Normalität. Dabei gibt die bayerische Finanzverwaltung nach wie vor ein sehr gutes Bild ab. Der Betrieb läuft außerordentlich stabil, inklusive Publikumsverkehr. Doch es stehen im Herbst große Herausforderungen bevor.

Hygieneregeln bleiben bestehen

Das Infektionsgeschehen macht deutlich, dass weiterhin – ja vielleicht sogar wieder verstärkt – auf die konsequente Einhaltung der Hygieneregeln zu achten ist. Somit gelten insbesondere auch die Abstandsregeln am Arbeitsplatz uneingeschränkt fort, will man eine allgemeine Maskenpflicht vermeiden. In den Büros konnte die Finanzverwaltung das in den letzten Monaten erstaunlich gut lösen. Durch Homeoffice und Telearbeit wurde die Anwesenheit entzerrt, viele Anwärtinnen und Anwärter waren zudem für die Gesundheitsämter tätig. Besprechungen, Versammlungen, Fortbildungsveranstaltungen – all das wurde auf ein absolutes Minimum zurückgefahren, um das Infektionsrisiko

Bayerische Finanzverwaltung richtet sich auf Krisenmodus als vorläufigen Normalbetrieb ein

gering zu halten. Die Hoffnung, dass man das im Herbst alles unter Normalbedingungen nachholen kann, ist nun jedoch zunehmend geschwunden. Deshalb werden jetzt Veranstaltungskonzepte unter Einhaltung der Abstandsregeln entwickelt, was angesichts der knappen räumlichen und personellen Kapazitäten alles andere als einfach ist.

Besprechungen auf Abstand

Für jeden Besprechungsraum wurde zwischenzeitlich die maximale Teilnehmerzahl festgelegt, mit der die Abstandsregeln einzuhalten sind. So schrumpfte die Kapazität in allen Bereichen in aller Regel locker um mehr als die Hälfte. Größere Besprechungen und Versammlungen sind dadurch vor Ort derzeit kaum möglich. Sie lassen sich aber auch nicht ewig verschieben. Ein Lösungsansatz besteht darin, Veranstaltungen zu teilen, was natürlich den Aufwand vervielfacht und den allgemeinen Austausch beeinträchtigt. Dazu kommt, dass

mangels räumlicher Alternativen die Sitzungssäle – zumindest bei den Finanzämtern – durchgängig mit Anwärtinnen und Anwärtern belegt werden müssen. Eine erste sichtbare Konsequenz ist, dass die großen Ausbildungsämter für Fortbildungsveranstaltungen des LfSt komplett ausfallen. Das gleiche gilt für die LFS. Es wird also verstärkt notwendig sein, sich extern zu behelfen, was natürlich nicht umsonst zu haben ist. Aber Corona kostet eben – auf allen Ebenen!

Mix aus Präsenz- und Onlineunterricht

Man kann – und muss – der Situation daneben natürlich auch mit technischen Lösungen begegnen, Stichwort E-Learning. Das wird nun auch für die Fortbildung ein Thema; die Konzepte für die nahe Zukunft sehen das auch so vor. Bei der Ausbildung ist man hier schon mitten drin. Die schnelle Konzeption inklusive laufender Anpassungen verdient höchsten Respekt. Den Anwärtinnen und Anwärtern verlangt dieses Mischkon-

zept aber natürlich weit mehr Eigenverantwortung ab als bisher gewohnt. Dazu kommt, dass durch die geltenden Hygienekonzepte der Schulbetrieb auch neben dem Unterricht ein ganz anderer ist. Der Druck auf alle Beteiligten ist enorm – und die Sorge, dass ein Infektionsfall womöglich alle Bemühungen obsolet werden lässt. Den Grat zwischen notwendiger Sorgfalt und größtmöglicher Freizügigkeit in dieser Pandemie zu finden und zu bewahren, ist natürlich eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe; im Schulbetrieb ist der aber sicherlich besonders schmal. Das bekommen wir natürlich in Ansbach, Herrsching und Hof jetzt zu spüren.

Praktische Anwärterausbildung in gewohnter Form nicht durchführbar

Auch die praktische Ausbildung unter Einhaltung der Abstandsregeln ist eine echte Herausforderung – ja, eigentlich fast ein Widerspruch in sich. Trotzdem verlangt die Situation genau das. Und zwar bei Rekordeinstellungszahlen. Allein beim LSI wurden in den letzten zwei Jahren fast 80 Nachwuchskräfte eingestellt. Die internen Schulungen waren dann Corona-bedingt plötzlich nicht mehr möglich. Durch das beim LSI neu in Kraft getretene Arbeitsschutzkonzept konnten diese nun für alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Einhaltung der Vorschriften wieder aufgenommen und durchgeführt werden. Neben dem Einhalten der Abstandsregeln galt es dabei eine Durchmischung zwischen Schulungsteilnehmerinnen und –teilnehmern mit den übrigen Beschäftigten weitestgehend zu vermeiden. Auch das ist gelungen.

Für die Finanzämter hat das LfSt ein Handlungskonzept auf den Weg gebracht, das als Grundlage für die praktische Ausbildung dienen soll. Zwangsläufig setzt man auch für die Praxis auf einen Mix zwischen Präsenzausbildung und Selbststudium im Homeoffice. Weder lassen es die Bürogrößen zu, mehrere Anwärterinnen und Anwärter dort gleichzeitig zu betreuen, noch haben wir derzeit das Personal dafür vor Ort. Es sind eben nach wie vor viele Beschäftigte weitgehend oder überwiegend im Homeoffice tätig und das ja auch aus gutem Grund. Dass Selbststudium für Be-

rufsanfänger nur mäßig effektiv sein kann, ist dabei unbestreitbar, aber es fehlt eben schlicht an Alternativen. Es dürfte schon schwierig genug werden, die im Rahmen der praktischen Ausbildung vorgesehenen Einführungsveranstaltungen und ABAGs wie geplant abzuhalten. Um die Abstandsregeln zu erfüllen, müssen die Gruppen vielerorts geteilt werden. Man braucht dann natürlich ein Vielfaches an Räumen und Lehrpersonal.

Beim LfF können unsere Anwärterinnen und Anwärter das Homeoffice nur für theoretische Lerninhalte nutzen. Nachdem es keine Anwärterlaptops gibt und auch ein Zugriff über private Endgeräte nicht möglich ist, scheidet das Bearbeiten von Echtfällen aus. Um trotzdem die räumliche Situation zu entzerren, wurden die Studiernachmittage ausgeweitet und auch für die praktische Ausbildung Gruppen gebildet.

Dienstreisen weiter eingeschränkt

Erschwerend kommt hinzu, dass Ausbildungsreisen nach wie vor grundsätzlich nicht gestattet sind. Wir haben aber überörtlich zentralisierte Arbeitsbereiche, die eigentlich durchlaufen werden müssen. Besonders gravierend fällt das beim LfF ins Gewicht, weil man hier die Aufgaben in den letzten Jahren besonders konsequent auf möglichst wenig Standorte konzentriert hat. Bei der Ausbildung fällt uns das jetzt auf die Füße. Gleiches gilt für die zentralisierten oder ausgelagerten Arbeitsbereiche in der Steuerverwaltung – Stichwort Finanzkasse. Oder die Verlagerung von zentralen Einheiten aus den Ballungsräumen hinaus in Bearbeitungsstellen. Auch in der Steuerverwaltung gibt es nur noch wenige Finanzämter, die alle für die Ausbildung relevanten Arbeitsbereiche vorweisen können. Manches wird man in der aktuellen Krisensituation aussparen können, aber sicherlich nicht alles.

Auch andere Dienstreisen sind nach wie vor auf das unbedingt notwendige Maß zu beschränken. Umgekehrt wird die Möglichkeit, Videokonferenzen abzuhalten, zügig ausgebaut. Auch die Finanzämter sollen hier jetzt einbezogen werden. Allerdings ist eine Nutzung für örtliche Besprechungen nicht vorgesehen. Die sollen dort bis auf weiteres körperlich unter Beachtung der Abstandsregelungen

durchgeführt werden. Anders beim LfSt, LfF und LSI. Bedingt durch die mittlerweile gute Laptopsausstattung – beim LfF wurden beispielsweise 385 sogenannte All-In-One-Geräte für die häusliche Nutzung beschafft und weitere 750 Notebooks – können auch Programme wie Skype für die tägliche Kommunikation genutzt werden. Dadurch lässt sich der persönliche Kontakt auf ein Minimum reduzieren. Aus virologischer Sicht ideal. Ob es auch arbeitstechnisch und zwischenmenschlich der Weisheit letzter Schluss ist, steht natürlich auf einem ganz anderen Blatt. Dieser Zwiespalt zeigt exemplarisch die Gratwanderung, die die gesamte Gesellschaft bei dieser Pandemiebekämpfung bewältigen muss.

Unterstützung für andere Behörden

Die bayerische Finanzverwaltung meistert aber nicht nur ihre Corona-bedingten Sonderbelastungen, die ja durchaus erheblich sind, bislang überlegend. Ganz nebenbei unterstützen unsere Beschäftigten auch andere Behörden, zum Beispiel die Regierungen bei der Auszahlung von Fördergeldern. Der Anwärtereinsatz bei den Gesundheitsämtern soll nun allerdings bis 30.09.2020 beendet sein, sodass sich die Betroffenen endlich wieder voll ihrer eigentlichen Aufgabe widmen können. Die bfg hat hier auch gegenüber der Politik erfolgreich deutlich gemacht, dass ansonsten die Ausbildungsrückstände nicht mehr aufzuholen sind.

Konsolidierung im Krisenmodus

Wir schwenken nun in die nächste Phase des Arbeitens unter SARS-COVID-19 ein. Die Krise dauert an, und der Krisenmodus muss auf Dauerbetrieb umgestellt werden. Jetzt geht es nicht mehr um Notlösungen, jetzt geht es um mittelfristige Konzepte. Somit steht der bayerischen Finanzverwaltung die nächste große Corona-Herausforderung bevor. Die Erfahrungen der letzten Monate stimmen aber zuversichtlich, dass auch das bewältigt werden kann. Zumindest, wenn diese Krise weiterhin als gemeinsame Aufgabe aller Beteiligten wahrgenommen wird. Davon wird der Erfolg abhängen. Die bfg ist weiterhin bereit, ihren Beitrag dazu zu leisten! Bis es geschafft ist!

Der Personalrat – mittendrin statt nur dabei!

2021 werden die Personalratsgremien neu gewählt

Der Personalrat berät – das sagt doch schon der Name, oder etwa nicht? Er berät die Beschäftigten und die Verwaltung – und damit hat sich's. Eben nicht. Das ist genau das fundamentale Missverständnis, dem auch so mancher Dienststellenleiter unterliegt. Es geht nicht um den unverbindlichen Rat(schlag), dem man nach Lust und Laune folgen oder den man in den Wind schlagen kann. „Rat“ steht hier für „beschlussfassendes Gremium“. Seine Entscheidungen sind verbindlich und zu beachten. Ignoriert das die Dienststelle, darf sie sich nicht wundern, wenn Vorhaben dann am Widerstand des Personalrats zerschellen.

Betriebsräte wurden im Rahmen der sozialen Marktwirtschaft in der frühen Bundesrepublik Deutschland gesetzlich verankert, um dem reinen Unternehmertum ein Gegengewicht entgegenzustellen – einen „Rat“ bestehend aus demokratisch gewählten Vertreterinnen und Vertretern der Beschäftigten. Das war ein Zugeständnis an starke sozialistische Strömungen nach dem Krieg. Daraus entwickelte sich letztlich das Erfolgsmodell der deutschen Mitbestimmung, das schließlich auch auf die Verwaltung übertragen wurde.

Das bedeutet, dass die Aufgabe des Personalrats weit über eine reine Interessenvertretung der Beschäftigten der jeweiligen Dienststelle hinausgeht. Die Grundidee aus dem Betriebsverfassungsgesetz, das eine gemeinsame Führung eines Unternehmens durch Unternehmensleitung und Betriebsrat vorsieht, soll auch in der Verwaltung greifen. Ein Miteinander auf Augenhöhe – auch wenn man dabei nicht ganz soweit wie in der freien Wirtschaft gehen wollte. Die Mitbestimmungstatbestände wurden gegenüber dem Betriebsverfassungsgesetz für die Personalvertretungsgesetze abgeschwächt und ausgedünnt. Trotzdem – die Grundidee, die Philosophie bleibt: Die Beschäftigten sollen sich über die Personalräte an der Führung der Behörde beteiligen. Das gefällt nicht jedem. Manch eine Amtsleiterin, manch ein Amtsleiter fühlt sich kontrolliert und gegängelt – von hierarchisch weit unterhalb stehenden Personen, die ihr oder ihm

als großem Chef in die Suppe spucken wollen. Umgekehrt gefällt es auch nicht jedem Personalrat, dass er Mitverantwortung für einen funktionierenden Dienstbetrieb trägt. Fundamentalopposition zu betreiben wäre manchmal viel einfacher, zudem wäre einem der Applaus am Kantinentisch sicher – doch so ein Verhalten ist eben mit Idee und Gesetz nicht vereinbar.

Interessen und Dienstbetrieb berücksichtigen – oftmals ein Balanceakt

Ein guter Personalrat muss beides berücksichtigen: Die berechtigten Interessen seiner Beschäftigten und die Erfüllung des dienstlichen Auftrags. Dazu braucht es Kreativität. Er muss Ideen entwickeln, wie Widersprüche aufgelöst oder doch zumindest abgemildert werden können. Es braucht Überzeugungskraft. Die beste Idee nützt nichts, wenn man sie der Dienststellenleitung nicht nahe bringen kann. Und es braucht Stärke. Gefasste Beschlüsse und Vereinbarungen auch zu vertreten, wenn Unmut aufkommt und die Kritik wächst – egal von welcher Seite – ist oft nicht einfach. Ganz wichtig ist es außerdem, über Entwicklungen informiert zu sein, die rechtlichen Möglichkeiten zu kennen und über gute Kontakte zu verfügen. Die bfg hilft ihren Personalräten über Schulungen, Konferenzen und Infos, dass dieser Bereich optimal abgedeckt werden kann. Ohne eine starke Gewerkschaft im Hintergrund ist gute Personalratsarbeit nicht möglich.

Rechtsstellung zu schwach?

Natürlich würde sich die bfg eine noch stärkere Rechtsstellung der Personalräte wünschen. Gerade das Bay-

Weil es den  Menschen braucht

erische Personalvertretungsgesetz ist hier vergleichsweise restriktiv. Sämtliche organisatorischen Maßnahmen unterliegen lediglich der Mitwirkung und können damit vom Arbeitgeber trotz negativen Votums der Personalvertretung durchgesetzt werden. Politische Entscheidungen entziehen sich gar völlig einer Überprüfung durch die Gremien. Ein echtes „Vetorecht“ gibt es lediglich im Bereich der personellen Maßnahmen, und auch das muss sich auf genau definierte Versagungsgründe stützen, um wirksam zu sein. Dass der Personalrat eine Beförderung oder eine Versetzung nicht gut findet, reicht also nicht. Widersprechen kann er ihr nur, wenn sie gegen geltendes Recht verstößt oder andere dadurch ungerechtfertigt benachteiligt werden. Nicht viel zu holen, könnte man meinen. Doch der Eindruck täuscht. Die Verwaltung – zum Teil sogar die Politik – braucht eine breite Akzeptanz, sonst laufen ihre Maßnahmen ins Leere. Wohin schlechte Stimmung an den Dienststellen führt, hat man leidvoll erfahren. Und um das Betriebsklima einigermaßen hochzuhalten, braucht man die Personalvertretung. Gute Personalräte erkennen diese Gelegenheit und nutzen sie – zugunsten der Beschäftigten!

Gemeinsam vereinbarte Grundsätze sorgen für Verlässlichkeit

So entstehen Vereinbarungen, zum Beispiel dass grundsätzlich keine Versetzungen gegen den Willen der Betroffenen erfolgen. Hier bindet sich die Verwaltung freiwillig und engt

damit ihren eigenen Spielraum erheblich ein. Warum? Es ist ein Zugeständnis an die Bezirkspersonalräte, die ansonsten jeden Einzelfall in die Einigungsstelle treiben könnten. Das dauert. Dieser zeitliche Aspekt ist nicht zu unterschätzen. Selbst wenn ein Beteiligungsverfahren am Schluss durch die Verwaltung gewonnen wird, könnte es sich angesichts der Monate, die dafür ins Land gegangen sind, als Pyrrhussieg erweisen. Die Zeit ist ein Trumpf, der mitunter stechen kann. Gute Personalräte wissen das.

Rat und Tat

Auch wenn der Begriff „Personalrat“ etwas anderes meint: Beschäftigten mit Rat und Tat zur Seite zu stehen, gehört natürlich trotzdem ganz wesentlich zum Auftrag. Heute mehr denn je. Die Vorschriften zur Personalbewirtschaftung, wie Stellenbewertung, Zuteilungssoll, Beförderungs- und Versetzungsgrundsätze, sind mittlerweile derart kompliziert, dass sie nebenbei nicht mehr verinnerlicht werden können. Will man sich bei Fragen nicht nur auf seinen Dienstvorgesetzten verlassen, braucht man eine unabhängige Stelle, einen Experten: den Personalrat.

Auch wenn man im Clinch mit Vorgesetzten oder Kollegen liegt und diskret nach Lösungswegen suchen möchte, wen wird man fragen? Den Personalrat.

Oder wenn die Dienstunfähigkeit droht und der Amtsleiter dazu rät, den Antrag auf Pensionierung zu stellen, man aber nicht abschätzen kann, wie sich so etwas auswirkt und welche Alternativen bestehen – wen fragt man da? Den Personalrat.

Die Aufzählung ließe sich noch beliebig fortsetzen. Doch das alles unterliegt selbstverständlich der Schweigepflicht, so dass man darüber im AIS nichts lesen und in der Personalversammlung nichts hören wird. Gleiches gilt für die zahllosen Gespräche mit der Dienststellenleitung. Nur ein Bruchteil der Personalratsarbeit unterliegt somit der öffentlichen Wahrnehmung. Dass manche Beschäftigte die Gremien darauf reduzieren und in Frage stellen, ist höchst bedauerlich. Vor allem dann, wenn sie selbst nicht bereit sind, sich zu engagieren. Alle fünf Jahre haben sie Gelegenheit dazu. Ganz im Gegensatz zur Dienst-

stellenleitung muss sich jedes Personalratsgremium regelmäßig dem Votum der Beschäftigten stellen. So will es das demokratische Prinzip. Am 22. Juni 2021 ist es wieder soweit. Die

Personalräte werden neu gewählt. Ob die Gremien dann weiterhin mit-tendrin, statt nur dabei sind, haben die Beschäftigten so letztlich selbst in der Hand.



Sommerlicher Austausch mit dem Vorsitzenden des Haushaltsausschusses

Es ist beinahe schon Tradition, dass sich die bfg in der Sommerpause des Landtags intensiv mit ihren beiden Mitgliedern Wolfgang Fackler und Josef Zellmeier austauscht, die die beiden für die Finanzverwaltung so wichtigen Landtagsausschüsse leiten. – Wolfgang Fackler den für die Fragen des öffentlichen Dienstes und Josef Zellmeier den für den Staatshaushalt und Finanzfragen.

Ende Juli nun trafen sich bfg-Vorsitzender Gerhard Wipijewski und Josef Zellmeier und erörterten dabei mehr als zwei Stunden lang eine ganze Reihe aktueller Fragen. Dabei ging es zunächst um die Bewältigung der Corona-Krise. Josef Zellmeier, der sich seiner früheren Verwaltung weiterhin sehr verbunden fühlt, zeigte sich geradezu stolz darauf, wie „seine“ Finanzverwaltung die Herausforderungen der Corona-Krise gemeistert hat. Er stimmte mit dem bfg-Vorsitzenden überein, dass es gerade vor diesem Hintergrund ein fatales Zeichen gegenüber den Beschäftigten wäre, jetzt am öffentlichen Dienst zu sparen. Vielmehr müsse alles versucht werden, die Wirtschaft wieder in Schwung zu bringen. Wipijewski forderte, die Finanzverwaltung zukunftsfähig zu halten. Dazu gehörten neben attraktiven finanziellen Rahmenbedingungen die Nachwuchsgewinnung, die Digitalisierung, aber auch die Schaffung zeitgemäßer Arbeitszeitbedingungen. Die krisenbedingte Flexibilisierung der Arbeit durch vieltausendfaches Arbeiten von daheim habe deutlich gemacht, dass hier wesentlich mehr möglich sei. Die bfg werte hierzu gerade ihre Umfrage zur Wohnraumarbeit aus, an der ressortweit 7.000 Beschäftigte teilgenommen haben.

Weitere Themen des Gesprächs waren die Aufgabenverlagerungen mit all den Herausforderungen und Schwierigkeiten, die hier zu meistern sind, der Vorschlag der bfg einen eigenen HföD-Fachbereich IT zu gründen und der anstehende Doppelhaushalt, bei dem trotz Milliardenausgaben in der Corona-Pandemie und riesigen Steuerausfällen wichtige Themen angegangen werden müssten. Aber auch die Grundsteuerreform mit ihrem zusätzlichen Personalbedarf und die Situation in der Ausbildung waren Gegenstand des freundschaftlichen Gesprächs.

Ausbildung in Zeiten von Corona – nur gemeinsam geht's

Die Corona-Pandemie stellt die gesamte Finanzverwaltung vor enorme Herausforderungen. Neben dem üblichen Kerngeschäft gilt es, steuerliche Sofortmaßnahmen und Änderungen möglichst unbürokratisch und schnell umzusetzen und auch den Regierungen mit Personal auszuhelfen. All dies bewältigen die Beschäftigten in bewundernswerter Weise – wieder einmal, geradezu selbstverständlich mit höchstem persönlichem Einsatz. Öffentlicher Dank dafür? Meistens Fehlanzeige!

Einsatz bei den Gesundheitsämtern

Nach einem Ministerratsbeschluss mussten sich viele Anwärterinnen und Anwärter von ihrer regulären Ausbildung verabschieden, um die Gesundheitsämter zu unterstützen.

Das Engagement und der Wille der jungen Beschäftigten, in dieser Situation zu helfen, war enorm. Ärgerlich ist allerdings, dass die Herangehensweise in den jeweiligen Gesundheitsämtern sehr unterschiedlich war. Fast täglich erreichten die bfg Klagen und Schilderungen der Betroffenen. Die Kolleginnen und Kollegen berichteten teils von guten Arbeitsbedingungen, teils aber auch von „chaotischen“ Zuständen. Gemeinsam mit dem Finanzministerium haben wir als bfg bessere Strukturen beim Gesundheitsministerium eingefordert und so versucht, die Probleme anzugehen.

Mag der Einsatz in den Gesundheitsämtern in der Hochzeit der Pandemie verständlich gewesen sein, ist es nun von ganz entscheidender Bedeutung, dass unsere Anwärter und Anwärterinnen ihre Ausbildung wieder aufnehmen. Sowohl sie als auch deren zukünftige Kollegen haben das Recht auf eine vernünftige und zielführende Ausbildung. Die jungen Nachwuchskräfte werden schließlich in der Finanzverwaltung gebraucht.

Zudem wurden den Gesundheitsämtern mittlerweile Haushaltsmittel für eigenes Personal (bis zu 700 Arbeitskräfte) zur Verfügung gestellt.



Nicht zuletzt aufgrund des beharrlichen Drängens der bfg hat das Finanzministerium nun entschieden, die Anwärter ab 1. Juli wieder sukzessive in die Ausbildung zurückzuholen. Spätestens zum 30. September soll der Anwärtereinsatz in den Gesundheitsämtern endgültig beendet sein.

Ausbildung besonders betroffen

Besonders betroffen von den aktuellen Einschränkungen ist die Ausbildung.

Der Lehrbetrieb an den Bildungseinrichtungen wurde ab März zunächst vollständig eingestellt. Von

Wochenendarbeit in den Gesundheitsämtern

Die in den Gesundheitsämtern eingesetzten Anwärter und Anwärterinnen müssen dort häufig auch an Wochenenden arbeiten. Die bfg sieht dies kritisch.

Die Vergütung und Anrechnung dieser Wochenend-Dienstzeiten ist in der Bayerischen Zulagenverordnung geregelt.

§ 11 der BayZuIV sieht vor, dass Empfänger von Anwärterbezügen eine Zulage erhalten, wenn sie mit mehr als fünf Stunden im Kalendermonat zum Dienst zu ungünstigen Zeiten herangezogen werden. Dienst zu ungünstigen Zeiten ist der Dienst

1. an Sonntagen und gesetzlichen Wochenfeiertagen, an den Samstagen vor Ostern und Pfingsten nach 12.00 Uhr; dies gilt auch für den 24. und 31. Dezember jeden Jahres nach 12.00 Uhr, wenn diese Tage nicht auf einen Sonntag fallen,
2. an den übrigen Samstagen von 13.00 Uhr bis 20.00 Uhr sowie
3. im Übrigen in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr.

Die Zulage beträgt hierfür je volle Stunde:

Zu Nr. 1	3,69 €
Nr. 1 + in der Zeit zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr	5,00 €
Zu Nr. 2	0,73 €
Zu Nr. 3	5,00 €

Zum Dienst zu ungünstigen Zeiten gehören nicht die Rufbereitschaft

Solltest Du die Zulage bisher nicht bekommen haben, moniere dies bei Deinem Gesundheitsamt.

Als bfg-Mitglied kannst Du dich gern zusätzlich an uns wenden.

heute auf morgen musste auf selbstgesteuertes Lernen und digitale Lehre umgestellt werden.

Auch wenn mittlerweile wieder Unterricht an den Lehrgangsorten möglich ist – die Pandemie ist noch nicht ausgestanden, und es gibt nach wie vor massive Einschränkungen.

So ist beispielsweise der aktuelle Lehrgang des Studienabschnitts G2B in drei Kohorten untergliedert, die jeweils lediglich zwei Wochen Präsenzunterricht haben und den Rest in digitaler Lehre und Selbststudium verbringen. Eine gewaltige Herausforderung für Studierende, Dozenten und Verwaltung. Wir wissen, dass die immense Stofffülle des regulären Lehrplans nur mit Präsenzunterricht zu schaffen ist. In vielen Gesprächen konnten wir daher Stoffkürzungen erreichen – auch wenn diese wohl noch nicht weit genug gehen und zum Teil inhaltlich nachgebessert werden sollten. Es muss gelingen, die Phasen des digitalen Lernens zu optimieren und so beispielsweise auch Vorlesungen über Video zuzulassen. Und es ist zwingend erforderlich, die Prä-

senzzeiten am Lehrgangsort effizienter zu gestalten. Der Fokus muss dort ganz klar auf der Stoffvermittlung von steuerlichen Kernfächern liegen. Nebenfächer können in so einer Krisensituation auch hintanstehen und in die spätere Fortbildung verlagert werden.

Fest steht aber auch, dass die digitale Lehre Notwendigkeiten mit sich bringt. Neben entsprechenden Fortbildungen für Dozenten müssen auch die erforderlichen technischen Voraussetzungen geschaffen werden. Hierzu gehören Laptops für Anwärter und Dozenten, ausreichende Lizenzen für die Videokonferenzsoftware, Kameras und Mikrofone.

Aber auch Performance- und Strukturprobleme in der EDV müssen angegangen und behoben werden. Die Anwärter/innen dürfen sich nicht alleingelassen fühlen. Digitale Lehre erfordert ein Mehr an Fürsorge. Jeder Einzelne muss mitgenommen werden.

Fortbildung stärken

Durch die notwendig gewordenen Veränderungen in der Ausbildung ent-

steht zwangsläufig ein erhöhter Fortbildungsbedarf. Die Verwaltung hat bereits zugesichert, die notwendigen Schritte anzugehen. Wichtig ist, dass die hierfür erforderlichen finanziellen Mittel dringend zur Verfügung gestellt werden.

Die sogenannten Corona-Lehrgänge dürfen langfristig keine Nachteile in ihrem Wissen und den damit verbundenen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten haben.

Wir wissen auch: Die Situation für die jungen Kolleginnen und Kollegen ist belastend. Viele haben Sorgen oder gar Ängste, die Ausbildung nicht zu schaffen oder benachteiligt zu werden. Auch die Herausforderungen für die Ausbildungsreferate, die Verwaltungen der Lehrgangsorte, die Dozentinnen und Dozenten sind immens.

Vielen Dank für das Engagement und einfach dafür, dass ihr durchhaltet. Die bfg verspricht an dieser Stelle: Wir sind für Euch da – wendet euch mit euren Verbesserungsvorschlägen, aber auch mit Sorgen, Ängsten und Problemen an uns. Wir versuchen, gemeinsam Lösungen zu finden.



NÜRNBERGER
VERSICHERUNG

Sie arbeiten für Menschen.

Und wir kümmern uns um Sie. Mit unserer Dienstunfähigkeitsversicherung* können Sie Ihr Einkommen sichern.

Einfach
passend für den
Öffentlichen
Dienst

NÜRNBERGER Lebensversicherung AG
www.nuernberger.de

*Berufsunfähigkeitsversicherung
mit Dienstunfähigkeitsschutz

www.finanzgewerkschaft.de/app

Aktuell und komfortabel: Entdecken Sie die App der bfg!



Immer gut informiert, komfortabler Zugriff auf alle Mitgliedsvorteile, dazu viele Extras im Download-Bereich und spezielle Angebote wie Erklärvideos – das alles bietet die Mitglieder-App der bfg.

Scrollen Sie durch die allgemeinen News (neueste Nachricht oben), und wählen Sie Ihre Lektüre.

Analog zu den allgemeinen News stehen Ihnen Schaltflächen für die Neuigkeiten aus den Bezirken Nord und Süd sowie dem Bereich der bfg-Jugend zur Verfügung.



Umfrage zur Wohnraumarbeit / Arbeit von daheim

Was: bfg-Lehrerleitung
 Broschüre mit den Ergebnissen in den nächsten Tagen in den Dienststellen
 Die vom 25. Mai bis zum 20. Juni durchgeführte Online-Umfrage der Bayerischen Finanzgewerkschaft zur Wohnraumarbeit / Arbeit von daheim ist ...

Aug. 27, 2020, 10:13 vorm.
 „Allgemeine News“

Büroarbeit

Was: Corrado Högner, Vorstandsvorsitzender
 Seite 3 Juli 2020
 Also im Arbeit am liebsten vom Büro aus! - Zugabe, wenn nicht gerade eine Pandemie das normale Arbeitsleben verhindert, wird ...

HPR-Bericht Juli 2020

Was: Hermann Abele und Florian Köbber
 Der monatliche Bericht aus dem HPR von Hermann Abele und Florian Köbber
 Start des Grundstudiums 25 an der HHO Herrsching / Beamtenanwärter als Unterstützungskräfte für Gesundheitsämter - Weiteres Vorgehen ab Juli / ...

Juli 26, 2020, 12:28 vorm.
 „Berichte aus dem HPR“

Digital-Ausgabe Mitgliederzeitschrift 07/2020 jetzt online lesen!

Was: Web-App-Initiative
 Exklusiv für Mitglieder!
 Juli 16, 2020, 4:27 vorm.
 „Allgemeine News“

Umfrage geschlossen - Herzlichen Dank an alle Teilnehmer!

Was: bfg-Lehrerleitung
 Die von der bfg initiierte Online-Umfrage zur Wohnraumarbeit / Arbeit von daheim unter allen Beschäftigten der bayerischen Finanzverwaltung ist nun ...

Juni 29, 2020, 8:17 nachm.
 „Allgemeine News“

Weil es den Menschen braucht!

Was: Corrado Högner, Vorstandsvorsitzender
 Seite 3 Juni 2020
 Wenn Sie diese Ausgabe der bfg-Zeitung in Ihren Händen halten, haben uns das Corona-Virus und die Maßnahmen gegen seine Ausbreitung ...

Juni 12, 2020, 9:13 vorm.
 „Allgemeine News“

HPR-Bericht Juni 2020

Was: bfg-Lehrerleitung
 Der monatliche Bericht aus dem HPR von Hermann Abele und Florian Köbber
 Moduläre Qualifizierung - weiteres Vorgehen *** Bürgerbefragung der Finanzämter - Gute Noten für die Steuerverwaltung *** SS-Analyse am zentralen Interessensübergang ...

Juni 12, 2020, 9:41 vorm.
 „Berichte aus dem HPR“

Tolle Arbeit!

Was: Corrado Högner, Vorstandsvorsitzender
 Die Seite 3 April-Mai 2020
 Die Web-App befindet sich im Ausnahmestadium! Nie zuvor in der jüngeren Geschichte sind Wirtschaft und öffentliches Leben in einem



Wagner im Gespräch mit MdL Holger Dremel

Was: bfg-Bezirksleitung Nordbayern
 MdL Holger Dremel unterstützt bfg bei rechtzeitiger Rückkehr der Anwärterinnen und Anwärter vor Beginn der Lehrgänge
 Anfang Juli wurde unter Corona-gerechten Bedingungen die fachtheoretische Ausbildung an der LFS und der HHO wieder aufgenommen. Ein Unsicherheitsfaktor war ...

Juni 11, 2020, 11:04 nachm.
 „Mitteilungen Nordbayern“

Gerhard Wacker übergibt an Philipp Unsleber

Was: bfg-Bezirksleitung Nordbayern
 Ortsverbandversammlung beim bfg-Ortsverband Schwemfurt



Neuwahlen beim Ortsverband des Finanzamts München Abteilung I

Was: Bernhard Gruber
 Neues Vorstandsteam beim Ortsverband des Finanzamts München Abteilung I
 Aug. 21, 2020, 9:34 vorm.
 „Mitteilungen Südbayern“

Ortsverbandsversammlung beim FA Eichstätt mit Neuwahlen

Was: Bernhard Gruber
 Florian Wiebel löst Michael Vohman ab
 Aug. 21, 2020, 9:19 vorm.
 „Mitteilungen Südbayern“

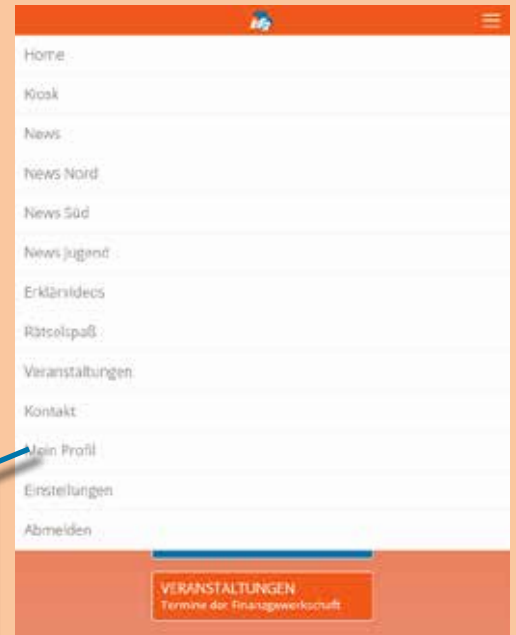


Info über wichtige Termine, Seminarangebote und Veranstaltungen



Mit dem „Drei-Striche-Symbol“ erhalten Sie Zugriff auf das Menü zum einfachen Navigieren durch die Angebote der App.

Durch Auswählen einer Option sehen Sie die hinterlegten Dateien.



In „Kiosk“ finden sich die Mitgliederzeitschriften in drei Formaten: als PDF, als ePub (zu lesen mit einem installierten ePub-Reader) und im Mobi-Format für den Kindle. Damit spielt die Web-App ihren plattformübergreifenden Vorteil aus. So können Sie die App geräteunabhängig nutzen, beispielsweise mit Ihrem Handy, mit einem Tablet, dem Laptop oder auch dem stationären PC. Damit Sie Zugriff auf die App erhalten, ist eine Registrierung notwendig. Bei erstmaliger Nutzung und auch nachträglich in den Einstellungen können Sie unter dem Android-Benutzersystem wählen, ob Sie bei neuen Inhalten automatisch informiert werden möchten (push). Ansonsten aktualisieren Sie die App bei Ihrem nächsten Aufruf manuell.



Informationsvideo mit Tipps zur Erstellung einer Diplomarbeit – Teil 1 von 5 – Deckblatt und Inhaltsverzeichnis

Dozentin: Julia Amstl
Kategorie: Diplomarbeit
Veröffentlicht: 07.09.2020

Download Regelmaterial
Dp-Datei, ca. 102.1 KB



Informationsvideo mit Tipps zur Erstellung einer Diplomarbeit – Teil 2 von 5 – Überschriften und Inhaltsverzeichnis

Dozentin: Julia Amstl
Kategorie: Diplomarbeit
Veröffentlicht: 07.09.2020



Informationsvideo mit Tipps zur Erstellung einer Diplomarbeit – Teil 3 von 5 – Seitenzahl, Fußnoten und Literaturverzeichnis

Dozentin: Julia Amstl
Kategorie: Diplomarbeit
Veröffentlicht: 07.09.2020

Neuheit in der App: Die Erklärvideos der bfg-Jugend für die Anwärter/innen!

Mit den neuen Schulungsvideos unterstützt die bfg-Jugend das Selbststudium der Anwärter/innen. Nützliche Tipps und Tricks zu verschiedenen Bereichen werden gezeigt. Derzeit sind Videos zur Organisation des Ilias-Desktops und Tipps zur Diplomarbeit verfügbar. Weitere folgen!



Die noch junge App wird laufend zu einem unentbehrlichen mobilen Informationsmedium für alle Mitglieder weiterentwickelt. Anregungen/Wünsche nehmen wir gern entgegen: info@bfg-mail.de Stichwort: App

to go

FAQs – kurz und knapp



Besoldung – Familienzuschlag

Der Familienzuschlag bestimmt sich nach der Besoldungsgruppe des Beamten und der Stufe, die sich je nach Familienverhältnissen bemisst.

Familienzuschlag der Stufe 1

Ab dem Tag der Hochzeit haben Beamte Anspruch auf den Familienzuschlag der Stufe 1. Dieser Anspruch besteht, so lange der Beamte/die Beamtin nicht rechtskräftig geschieden ist. Nach einer rechtskräftigen Scheidung besteht noch so lange Anspruch auf den Familienzuschlag der Stufe 1, wie gegenüber dem anderen Ehegatten eine Unterhaltspflicht besteht. Diese muss jedoch mindestens so hoch sein wie der jeweilige Familienzuschlag der Stufe 1 (Stand 2020 A3 bis A8 136,72 € ab A9 143,54 €). Eine Unterhaltspflicht gegenüber Kindern ist hierfür nicht maßgebend.

Ebenfalls Anspruch auf den Familienzuschlag der Stufe 1 haben verwitwete Beamte und Beamtinnen, die ein Kind, für das ihnen Kindergeld zusteht, einen nach ärztlichen Gutachten pflegebedürftigen nahen Angehörigen oder eine andere Person, deren Hilfe Sie aus gesundheitlichen Gründen bedürfen, nicht nur vorübergehend in ihre Wohnung aufgenommen haben.

Haben beide Ehegatten einen Anspruch auf den Familienzuschlag der Stufe 1 bzw. eine vergleichbare Leistung wird der Familienzuschlag an jeden Ehegatten zur Hälfte gezahlt.

Kinderanteil im Familienzuschlag

Ab dem Tag der Geburt haben Verbeamtete, die die grundsätzlichen Anspruchsvoraussetzungen auf Kindergeld erfüllen, Anspruch auf den Kinderanteil im Familienzuschlag. Wenn mehrere Personen grundsätzlich Anspruch auf den Kinderanteil haben, erhält die Person, der das Kindergeld für dieses Kind ausbezahlt wird, auch den Kinderanteil im Familienzuschlag. Der Beamte/die Beamtin, der/die den Kinderanteil im Familienzuschlag erhält, hat grundsätzlich auch die Beihilfeberechtigung für dieses Kind. Werden bei einem/einer Beamten/Beamtin zwei oder mehr Kinder im Familienzuschlag berücksichtigt, steigt der Beihilfebemessungssatz des Beamten/der Beamtin auf 70 Prozent.

Zahlung

Der Familienzuschlag wird grundsätzlich immer für den ganzen Monat gezahlt, wenn an jedem Tag Anspruch auf Bezüge besteht. Der Familienzuschlag wird für den Fall, dass es für den Betroffenen günstiger wird, bereits ab dem 1. des Monats gezahlt, in dem das Ereignis (Hochzeit, Geburt des Kindes, Konkurrenzsituation erlischt) fällt. Wenn es für den Beamten/die Beamtin schlechter wird (Aufleben einer Konkurrenz, rechtskräftige Scheidung ohne Unterhaltsverpflichtung), wird der Familienzuschlag noch bis zum Ende dieses Monats weitergezahlt.

Beispiel: Beamtin (Mutter) in Mutterschutz mit Anspruch auf Bezüge bis zum 17.08., anschließend Elternzeit ohne Bezüge. Beamter (Vater) vollzeitbeschäftigt. Das Kind wird am 22.06 geboren und die Beamtin erhält das Kindergeld.

Monat Juni: Beamtin hat ab dem 22.06 Anspruch auf den Kinderanteil im Familienzuschlag. Gezahlt wird dieser Kinderanteil bereits ab dem 01.06 in voller Höhe.

Monat August: Die Mutter hat bis zum 17.08. Anspruch auf den Familienzuschlag der Stufe 1 zur Hälfte. Den Kinderanteil im Familienzuschlag erhält sie ebenfalls nur bis zum 17.08. (Teilmonatsberechnung).

Der Vater hat bis zum 17.08. Anspruch auf den Familienzuschlag der Stufe 1 zur Hälfte. Ab dem 18.08 entfällt die Konkurrenz, und er hat Anspruch auf den Familienzuschlag der Stufe 1 voll. Die Zahlung des Familienzuschlages erfolgt bereits ab dem 01.08.2020, da es für den Beamten günstiger ist.

Der Beamte hat bis zum 17.08 keinen Anspruch auf den Kinderanteil im Familienzuschlag. Ab dem 18.08 entfällt die Konkurrenz, und der Beamte hat Anspruch auf den Kinderanteil. Da es für ihn günstiger ist, erfolgt die Zahlung des Kinderanteils bereits ab dem 01.08.2020.

Teilzeitkürzung

Der Familienzuschlag wird grundsätzlich teilzeitgekürzt. Eine Kürzung der Stufe 1 unterbleibt, wenn beide Ehegatten zusammen mit mindestens 100 Prozent beschäftigt sind. Bei den Kinderanteilen unterbleibt eine Kürzung für das jeweilige Kind, wenn alle Anspruchsberechtigten (Mutter, Vater, Stiefelternteil bei einer Haushaltsaufnahme) zusammen mit mindestens 100 Prozent beschäftigt sind.



bfg-Jugend startet neue Online-Projekte

Die Landesjugendleitung hat sich Ende Juli zum ersten Mal seit Februar wieder offline getroffen, um vor allem die Ausbildungssituation an den Bildungseinrichtungen der Finanz und der Verwaltungsinformatik zu besprechen. Besonders wichtig sind hier schnelle Informationen über aktuelle Entwicklungen und erweiterte Hilfestellungen für Anwärter. Dazu sollen vor allem digitale Kanäle wie Facebook, Instagram und die bfg-App genutzt werden. Weiteres Schwerpunktthema war die Vorbereitung für die Personalratswahlen 2021.

Schulungsvideos in der bfg-App

Da durch die Corona-Pandemie viele Präsenzveranstaltungen ausfallen und auch der Ablauf der Anwärter-Ausbildung stark in Richtung Selbststudium verändert werden musste, legt die bfg-Jugend eine Reihe von Erklärvideos in der bfg-App auf, die den Anwärter/innen das digitale Arbeiten erleichtern sollen. Im ersten, bereits in der App veröffentlichten Video wird gezeigt, wie man das Lernportal Ilias möglichst übersichtlich gestalten und den digitalen Arbeitsplatz aufgeräumt halten kann (siehe Foto rechts). Weitere Videos sollen noch im September folgen. Darin wird es unter anderem um Hilfestellungen und Tipps/Tricks rund um die Diplomarbeit gehen.

Ebenfalls in der App wird im September ein neues Kreuzworträtsel mit attraktiven Gewinnen ausgerollt. Sämtliche Angebote der bfg-App richten sich ausschließlich an bfg-Mitglieder. Da die Mitgliedschaft für Anwärter/innen



im ersten Jahr beitragsfrei gestellt ist, raten wir unseren jungen Kollegen, diese Möglichkeiten zu nutzen. Mehr Infos zur App auf den Seiten 20/21 in dieser Ausgabe, mehr Infos zur bfg-Mitgliedschaft bei Deiner/Deinem OV-Vorsitzenden oder bei uns: info@bfg-mail.de

Was ging im Sommer?



Am „heißesten Tag des Jahres“ hat die bfg-Jugend auch in diesem Jahr wieder die Begrüßungstaschen für die Anwärter/innen gepackt und an die Ortsverbände versendet.

Das App-Kreuzworträtsel mit attraktiven Gewinnen zur sommerlichen Jahreszeit (u.a. Grill, Grillbesteck, Sushi-Set, Schneidset) wurde nochmals für die Anwärter/innen der 2. QE aufgelegt. Die Preise gehen den Gewinnern direkt zu – wir gratulieren!

Da viele Präsenzs Schulungen aufgrund der Corona-Pandemie nicht stattfinden können, wird die bfg vermehrt Online-Schulungen anbieten. Zum Thema „Aufstieg im Wege der Ausbildungsqualifizierung“ fand am 16. September ein 30-minütiges Online-Seminar für den Bezirk Südbayern statt. Am **29.9.2020** wird diese Schulung für Nordbayern durchgeführt. Infos und Anmeldung unter: bfg-nordbayern@bfg-mail.de

...DER NEWSTICKER...

..DER NEWSTICKER.....

Amtsangemessene Alimentation – Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichts

Das Bundesverfassungsgericht hat am 28. und 29. Juli 2020 zwei Entscheidungen zur Amtsangemessenheit der Alimentation (Beschl. v. 4. Mai 2020, Az. 2 BvL 4/18 – „Richterbesoldung II“ – Verfahren gegen das Land Berlin u. Beschl. v. 4. Mai 2020, Az. 2 BvL 6/17 u. a. – „kinderreiche Beamte“ – Verfahren gegen das Land Nordrhein-Westfalen) verkündet.

Darin wird insbesondere die Rechtsprechung zum sogenannten Mindestabstandsgebot zum Grundsicherungsniveau weiter konkretisiert.

Dr. Nicole Lang, Leiterin der Personalabteilung im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen und für Heimat, hat der bfg hierzu mitgeteilt, dass mögliche Auswirkungen auf die bayerische Besoldung intensiv geprüft werden.

Sollte sich als Ergebnis der Prüfung ein verfassungsrechtlich notwendiger Korrekturbedarf auch in Bayern ergeben, werden gegebenenfalls gebotene Nachzahlungen von Amts wegen rückwirkend zum Jahresbeginn geleistet, so das Finanzministerium. Für das Jahr 2020 werde insoweit auf das Erfordernis der zeitnahen Geltendmachung verzichtet.

Anträge oder Widersprüche gegen die Höhe der Besoldung sind laut Finanzministerium insofern nicht erforderlich; sie brächten im weiteren Verfahren keine Vorteile.

Über die weitere Entwicklung in dieser Frage stehen bfg und BBB mit dem Finanzministerium in Kontakt und werden ihre Mitglieder entsprechend informieren.

DSTG: Home-Office darf kein Vehikel zur Einsparung sein

Im Editorial der September-Ausgabe des DSTG-Magazins beschäftigt sich der Bundesvorsitzende der DSTG, Thomas Eigenthaler, mit den vielen Aspekten der Arbeit im Homeoffice: Ist es nur eine Notlösung, um den Betrieb am Laufen zu halten, ist es eine tägliche Erleichterung für die

Beschäftigten, oder ist es eine künftige Einsparmöglichkeit? Was wiegt schwerer – die Gefahren von Einsamkeit und Entgrenzung oder die Vorzüge von Effizienz und kurzen Wegen?

Im Editorial kommt Eigenthaler zu dem Schluss: „Ziel jeder Entwicklung

muss sein, das richtige Maß zu finden. Das Gute beider Welten muss miteinander verknüpft werden. Es wird um eine sogenannte ‚hybride Arbeitswelt‘ gehen. Für die DSTG steht fest: Das Homeoffice darf nicht am Ende des Tages zu einer Belastung für die Beschäftigten werden, und

Rudi Knoll am 1. September 2020 verstorben

Am 1. September ist unser früherer Kollege Rudi Knoll einem Krebsleiden erlegen. Er wurde 74 Jahre alt.

Rudi Knoll war seit 1963 Mitglied der Bayerischen Finanzgewerkschaft, der er bis zuletzt eng verbunden war. Von 2004 bis 2013 gehörte er zwei Amtsperioden mit großem Engagement dem Landesvorstand der Bayerischen Finanzgewerkschaft an. An seinem Finanzamt Straubing führte Rudi Knoll von 2004 bis 2010 den bfg-Ortsverband, weitere drei Jahre stand er seinem Nachfolger noch als Stellvertreter zur Seite. Dem Personalrat beim Finanzamt Straubing gehörte Rudi Knoll von 1978 bis zu seinem Ruhestand im Jahre 2011 an – von 1990 an 21 Jahre lang als dessen tatkräftiger Vorsitzender. Von 2006 bis 2011 brachte er sein Wissen, sein Urteilsvermögen und seine Ideen auch in den Bezirkspersonalrat beim Landesamt für Steuern in München ein.



Die Bayerische Finanzgewerkschaft trauert um einen langjährigen aktiven Mitstreiter und einen guten Freund!

Rudi Knoll galt über viele Jahre als die Stimme Niederbayerns innerhalb der bfg. Dabei war er stets ein charmanter Kollege, der andere für unsere Sache begeistern konnte; ja er war geradezu ein Menschenfänger im besten Sinne. Diese Gabe und ein leidenschaftliches Engagement für unsere gemeinsame Sache machten ihn zu einem sehr erfolgreichen Gewerkschafter und Personalrat. Zusammen mit seinem Vorgänger Hans-Günther Hesse und seinem Nachfolger Bernhard Gruber hat er das Finanzamt Straubing zu einer Hochburg der Bayerischen Finanzgewerkschaft gemacht! Rudi Knoll wird uns fehlen.

Wir werden ihm ein ehrendes Andenken bewahren.

Bayerische Finanzgewerkschaft bfg

es darf nicht ein Vehikel zur Einsparung sein. Als Gewerkschaft werden wir sorgsam darauf achten, dass das Kind nicht mit dem Bade ausgeschüttet wird.“

Einkommensrunde im öffentlichen Dienst – dbb: Kommunalen Arbeitgebern fehlt der Wille zum Kompromiss

„Mut, Phantasie und Willen zum Kompromiss – ohne das geht es nicht, ohne das werden wir kein Er-

gebnis hibekommen“, resümierte dbb-Chef Ulrich Silberbach nach dem Auftakt zur Einkommensrunde für den öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen am 1. September 2020 in Potsdam.

Die Gewerkschaften fordern u.a. eine Einkommenserhöhung um 4,8 Prozent, mindestens 150 € (Laufzeit 12 Monate), Erhöhung der Ausbildungs- und Praktikumsentgelte um 100 € Arbeitszeitangleichung Ost an West, Verbesserungen für den Pflegebereich sowie die Reduzierung der

41-Stunden-Woche für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte. Vom TVöD sind etwa 2,5 Millionen Beschäftigte direkt oder indirekt betroffen: rund 2,3 Millionen Tarif-Beschäftigte des Bundes und der Kommunen sowie weiterer Bereiche, für die der TVöD direkte Auswirkungen hat, sowie rund 225.000 Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte, auf die der Tarifabschluss übertragen werden soll. Weitere Verhandlungsrunden sind für 19./20.9. und 22./23.10.2020 in Potsdam verabredet.

WIR GRATULIEREN

Runde Geburtstage im August und September 2020

90. Geburtstag

Lothar Lauterbach, FA München Abt. I

85. Geburtstag

Hans Müller, FA Garmisch-Partenkirchen; Hermann Prugger, LfF DSt München

80. Geburtstag

Horst Straßenmeyer, FA Weiden; Walther Hermann, FA Bayreuth; Alois Benedikt, FA München Abt. VI, Erhebung; Walter Dobner, FA Memmingen; Christof Freundl, FA München Abt. VI, Erhebung; Rudolf Dutz, FA Würzburg; Ludwig Köcher, FA Hof; Alfred Blume, LfF DSt Augsburg; Günter Seidel, FA Aschaffenburg; Gottfried Heigl, FA Viechtach; Josef Kleiner, FA Augsburg-Stadt

75. Geburtstag

Walter Diedl, FA Augsburg-Land; Bernhard Bubenik, FA Bad Neustadt; Alexander Zagler, FA Waldsassen; Karla Hummel, FA Vilshofen; Werner Raake, ZFA Nürnberg; Herbert Löffler, FA Schweinfurt; Günther Seiderer, FA Viechtach; Alfred Bosch, FA Augsburg-Stadt; Ingelore Kies, FA Regensburg; Günther Wolf, FA Berchtesgaden; Nikolaus Harmath

70. Geburtstag

Alois Waldenmayr, Staatl. Lotterieverwaltung; Wilfried Aßmann, FA Kaufbeuren; Andreas Mazurok, FA Ingolstadt; Bernhard Bähring, FA Coburg; Franz Brunner, FA Landshut; Ernst Schwamberger, LfSt DSt Nürnberg; Andreas Funk, FA Lichtenfels; Irmgard Groschwald, FA Mü. Abt. II BAST Straubing; Eveline Nerz, FA Augsburg-Land; Beatrix Schönhuber, FA München Abt. II; Johann Schlecht, FA Straubing; Maria Arnold, FA Aschaffenburg; Barbara Halles, FA Bad Kötzting; Helmut Peringer, FA Straubing; Gerhard Bertelshofer, FA Weiden; Ferdinand Heil, FA Schweinfurt; Horst Roos, FA Coburg; Rosa Maria Zäch, FA Rosenheim; Marianne Peschl, FA Fürstfeldbruck; Klaus Emmerich, FA Weiden; Johann Beck, FA Neumarkt; Josef Pirzer, FA Regensburg; Wolfgang Meyer, LfF DSt Landshut; Monika Berger, FA Traunstein; Eduard Stützing, FA München Abt. III; Karlheinz Hohenberger, ZFA Nürnberg; Anita Schätz, LfSt DSt München; Josef Gerstl, FA Garmisch-Partenkirchen; Werner Saffer, FA Erlangen; Alfons Woidy, FA Landshut; Reinhold Pfeuffer, FA Marktheidenfeld; Udo Braunersreuther, FA Schwandorf; Peter Bläske, FA Schweinfurt; Wolfgang Marek, FA Günzburg; Herbert Werner, FA Weiden; Heidi Dähne, FA Hof; Rudolf Haas, FA Lohr; Reinhold Schlichtherle, FA Kaufbeuren; Eva Maria Scholz, FA Coburg

65. Geburtstag

Doris Pleyer, FA Forchheim; Albert Frisch, FA Kempten; Oswald Pieger, FA Erlangen; Kamilla Lux, FA Augsburg-Stadt; Elisabeth Aschenbrenner, FA Hersbruck; Oswald Hofmann, FA Aschaffenburg; Peter Lehmann, FA Aschaffenburg; Rudolf Schmidt, FA Neumarkt; Brigitte Lanzel, FA Bad Tölz; Marianne Krempf, FA Straubing; Hans Peter Mastnik, FA Kaufbeuren; Stefan Mertel, FA Augsburg-Stadt; Gerhard Schön, FA München Abt. V, BP; Wolfgang Hansel, FA Günzburg DSt Krumbach; Joachim Baumer, FA Ingolstadt; Ulrike Demharter, FA Mü. Abt. VI, Erh. BAST Dillingen; Erika Seibl, FA Forchheim; Ulrich Gropp, FA Schweinfurt; Helga Karglseder, FA Eggenfelden; Martina Grießl, FA Bamberg; Johann Buckl, FA Ingolstadt; Peter Staudenhöchtel, FA Rosenheim; Erika Span, FA Regensburg; Ursula Bayer, FA Schwabach; Elfriede Stumpe, FA Gunzenhausen; Karin Peter, FA Obernburg; Karin Nahr, FA Erlangen; Doris Polt, FA Aschaffenburg; Jutta Böhm, FA Schwabach; Gerhard Straubinger, FA Immenstadt; Gundula Grois, FA Berchtesgaden; Dieter Tichatschke, FA Lindau; Angelika Funk, FA Nürnberg-Süd; Karl-Heinz Gwosdz-Körber, FA Bayreuth; Roswitha Amling, FA Würzburg; Manfred Pusch, FA Kaufbeuren; Eduard Höpfl, FA Landshut; Marianne Förg, FA Augsburg-Stadt; Michael Alt, FA Rosenheim; Ilse Schwarz, FA Augsburg-Land; Irmgard Baier, FA Garmisch-Partenkirchen; Elmar Stumpf, FA Amorbach; Renate Schachinger, FA Regensburg; Waltraud Radomsky, FA Hersbruck; Herbert Will, FA Bad Kissingen; Norbert Rudolf, FA Memmingen; Gudrun Gerbeth, FA Laufen; Edith Mühlhans, FA Erlangen; Friedrich Wagner, FA Landsberg; Clemens Schüpferling, FA Forchheim; Dieter Gallee, LfF DSt Bayreuth; Carola Meyer, FA Hof; Johann Peter Artinger, FA Schongau; Erwin Schorner, ZFA Nürnberg; Johann Weindler, FA Regensburg; Irene Ziermann, FA Kitzingen

Ortsverband beim Finanzamt München I Neues Vorstandsteam

Trotz sommerlicher Hitze folgten die bfg-Mitglieder der Einladung zur Versammlung des Ortsverbandes beim Finanzamts München Abteilung I. Der bisherige Vorsitzende Sven Eschenbacher, der der Abteilung wegen Umstrukturierungen nicht mehr angehört, begrüßte die Anwesenden, zog ein Resümee über seine Amtszeit und bedankte sich für die gute Zusammenarbeit der letzten Jahre.

Im Anschluss übernahm die Bezirksvorsitzende Südbayern, Birgit Fuchs, als Gast das Wort. Sie berichtete über aktuelle gewerkschaftliche Themen wie Homeoffice / Wohnraumarbeit von daheim – insbesondere auch zu den Ergebnissen der von der bfg initiierten Umfrage – sowie zur Ausbildungssituation 2020 und der Forderung nach einer Verbesserung der Personalausstattung. Ihr ausdrücklicher Dank galt Sven Eschenbacher



Foto obere Reihe: Johannes Kronsteiner, Janina Liebler, Viktoria Reich, Martin Bozek, mittlere Reihe: Lukas Pflieger, Fabian Gerbig, PR-Vorsitzender Maximilian Wilhelm, untere Reihe: Marius Heinrich, Günther Dendörfer, Sven Eschenbacher, Josef Krinninger, Birgit Fuchs

Günther Dendörfer bedankte sich für das ihm entgegengebrachte Vertrauen. Mit seinem neuen Team wünschte er sich eine gute und lang

anhaltende Zusammenarbeit. Die Anwesenden wurden mit Kaffee und Kuchen verpflegt und mit bfg-Werbe- und Infomaterial ausgestattet.

Aus den Ortsverbänden

cher für seine geleistete Tätigkeit als Vorsitzender des bfg-Ortsverbands. Er erhielt den traditionellen bfg-Krug zu seiner Verabschiedung. Ebenso bedankte sie sich bei dem stellvertretenden Ortsvorsitzenden Josef Krinninger für sein Engagement, da dieser das Finanzamt im Herbst leider verlassen wird. Bei den anschließenden Neuwahlen wurden Günther Dendörfer zum neuen Ortsverbandsvorsitzenden und Viktoria Reich zu seiner Stellvertreterin gewählt. Weitere Funktionen im Ortsverband übernehmen die ebenfalls neu gewählten Kollegen Martin Bozek und Rainer Oster sowie Kollegin Stephanie Walter. Janet Höfling und Julia Abel wurden bereits bei der Wahl 2019 in den Ortsvorstand gewählt und vervollständigen das neue Team. Als neuer Ortsjugendleiter wurde Johannes Kronsteiner gewählt, als neuer stellvertretender Ortsjugendleiter Fabian Gerbig. Weitere neue Mitglieder der Ortsjugendleitung sind Janina Liebler, Marius Heinrich und Lukas Pflieger.



Ortsverband beim Finanzamt Eichstätt – Florian Biebel löst Michael Viehman ab

Im Garten des Finanzamtes Eichstätt fand die diesjährige bfg-Ortsverbandsversammlung unter sicherer Einhaltung der momentan geltenden Hygiene- und Abstandsregeln statt. Nach der Begrüßung durch den Ortsvorsitzenden Michael Viehmann folgten zunächst die Ehrungen: Für 25 Jahre bfg-Mitgliedschaft wurden Gerd Kohhofer und Wolfgang Köhler, für 40 Jahre Josef Stark und Ludwig Hartmann – leider alle in Abwesenheit – geehrt. Anschließend informierte der Ortsvorsitzende über die bevorstehende Personalratswahl 2021, wobei die Kandidatensuche hier im Vordergrund stand. Außerdem wurde das momentan über allem stehende Thema Corona-Pandemie und die daraus resultierende Veränderungen im Arbeitsalltag mit Homeoffice und Einzelbesetzung von Büros besprochen. Diskutiert wurden auch die neuen Herausforderungen bei der Mitgliederwerbung. Bei den nachfolgenden Wahlen stand Viehmann (auf dem Foto rechts) nicht mehr zur Verfügung, da er an das Finanzamt Ingolstadt wechseln wird. Zum neuen Ortsvorsitzenden wurde Florian Biebel (Mitte) gewählt. Die bisherige Vertreterin Andrea Hirsch (links) wurde in ihrem Amt bestätigt. Viehmann bedankte sich am Schluss für die sehr gute Zusammenarbeit und wünschte seinem Nachfolger alles erdenklich Gute und viel Glück im neuen Amt.



Die Autoversicherung mit Telematik Plus

Damit können Sie noch günstiger fahren

BIS ZU
30%
SPAREN**



ZUSÄTZLICH
30€
DBB-BONUS*

Mit der HUK-COBURG fahren dbb-Mitglieder gut und günstig:

- **Niedrige Beiträge sichern**
- **Top Schadenservice erhalten**
- **Bis zu 30 % Folge-Bonus mit dem Telematik-Tarif bekommen**
Die HUK-COBURG unterstützt und belohnt Ihren sicheren Fahrstil.
- **30-Euro-Bonus* mitnehmen**
dbb-Mitglieder, die als Neukunde mit ihrer Autohaftpflichtversicherung zu uns wechseln, erhalten einmalig 30 Euro dbb-Bonus.*

Gleich Angebot abholen

Mehr Informationen erhalten Sie von Ihrem Berater unter www.HUK.de/dbb

Oder telefonisch unter: **0800 2 153153**

– kostenlos aus deutschen Telefonnetzen



Mehr Infos?
QR-Code scannen.

* dbb-Mitglieder, die mit ihrer Autoversicherung als Neukunde zur HUK-COBURG wechseln, erhalten einen Bonus von je 15 € im Beginnjahr und 15 € im ersten Folgejahr.

** Sie können bis zu 30 % auf Ihre Kfz-Haftpflicht- und Kaskoversicherung sparen.

Die bessere Bank für Beamte und den öffentlichen Dienst.

Ihre Vorteile auf einen Blick

- ✓ **Speziell ausgebildete Berater**
für den öffentlichen Dienst
- ✓ **Attraktive Produktvorteile**
- ✓ **Exklusive Vorteilsangebote**
für Mitglieder von Gewerkschaften
und Verbänden
- ✓ **Informative Ratgeber und
regelmäßige Newsletter**
mit aktuellen Informationen aus
dem öffentlichen Dienst
- ✓ **Interessante Veranstaltungen**
wie z. B. Exklusive Abende für den
öffentlichen Dienst oder Fachvorträge
- ✓ **Seit fast 100 Jahren
Erfahrung und Kompetenz**
als Bank für Beamte und den
öffentlichen Dienst

Interesse geweckt?

Wir sind für Sie da:
in Ihrer Filiale vor Ort,
per Telefon 0721 141-0,
E-Mail info@bbbank.de
und auf www.bbbank.de/dbb

Folgen Sie uns



**dbb
vorsorgewerk**
günstig • fair • nah

BB
Bank
Better Banking