

DSTG Forum

LV Baden-Württemberg

Südwest

Deutsche Steuer-Gewerkschaft – Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung

Heft 2

April 2010

Personalratswahlen 2010



**Entscheiden Sie mit
– gehen Sie zur Wahl**

DSTG – keine Sternschnuppe, sondern verlässlicher Partner – vorher und nachher!

DSTG – unsere Stärke ist Ihr Vorteil: Arbeit im Team, Erfahrung und Vertrauen

DSTG – mit über 8.000 Mitgliedern mitten in unserer Verwaltung verankert

DSTG – die Fachgewerkschaft, Ihre Berufsvertretung

DSTG – durch ihre Personalvertreter praxisnah „mittendrin statt nur dabei“

DSTG – als Fachgewerkschaft auch außerhalb der Verwaltung unsere einzige Interessenvertretung

Personalratswahlen 2010

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

am **27. April 2010** ist Wahltag!

Nein, nix mit Politik!!!

Personalratswahlen!

Es geht um sehr Konkretes – um die Mitgestaltung Ihrer Arbeitswelt.

Gewählt werden die Vertreterinnen und Vertreter des Personals, die Personalräte:

Der Personalrat vor Ort in Ihrer Behörde, der Bezirkspersonalrat bei der Oberfinanzdirektion Karlsruhe, der Gesamtpersonalrat beim Landesbetrieb Vermögen und Bau und der Hauptpersonalrat beim Finanzministerium Baden-Württemberg.

Sie haben das Recht zu wählen!

Bitte nehmen Sie sich dieses Recht, ob persönlich am Wahltag oder per Briefwahl!

Wählen Sie die Personalrätinnen und Personalräte Ihres Vertrauens für die nächsten vier Jahre!

Unser Wahlrecht in Baden-Württemberg ermöglicht Ihnen ein Höchstmaß an Entscheidungsfreiheit und Einflussnahme.

Als Beamtin/Beamter können Sie mit Ihren insgesamt neun Stimmen eine große Zahl von Variationsmöglichkeiten nutzen, um Ihre persönlichen Favoriten auszuwählen.

Auch die Tarifbeschäftigten können mit ihren insgesamt zwei Stimmen sehr wohl Schwerpunkte und damit persönliche Akzente setzen.

Der Arbeitsalltag gerade in der Finanzverwaltung ist härter geworden.

- Die Ansprüche unserer Kunden wachsen.
- Nur Zyniker nehmen noch das Wort „Steuervereinfachung“ in den Mund.
- Controlling, Benchmarking und weitere Management-Instrumente verstärken die permanente Leistungsspirale, in der kollegiales Miteinander unterzugehen droht im elektronisch überwachten Leistungswettkampf „jeder gegen jeden“.

Der Leistungsdruck auf die Beschäftigten wird nicht nachlassen. Das Ringen um eine humane Gestaltung unserer Arbeitswelt wird schwieriger, doch auch notwendiger denn je.

Es waren und es sind Personalräte, die sich immer wieder für die Interessen der Kolleginnen und Kollegen mit ihrer ganzen Überzeugungskraft einsetzen. Dieser engagierte Einsatz von Personalräten wird auch in den nächsten Jahren dringend nötig sein.

Dazu brauchen Personalvertreter den stärkstmöglichen Rückhalt der Beschäftigten.

Das deutlichste und beste Signal dafür ist:

Eine hohe Wahlbeteiligung und gute Stimmenergebnisse für die Kandidatinnen und Kandidaten!

Unsere Arbeitsbedingungen werden nur zum Teil von Führungskräften innerhalb unserer Verwaltung beeinflusst. Daneben nimmt die politische Führung des Landes erheblichen Einfluss und setzt elementare Rahmenbedingungen. Denken Sie nur an Stichworte wie „Stellenabbau“ oder „Beförderungsmöglichkeiten“.

Dort, auf der politischen Ebene, wo die verwaltungsinternen Eingriffsmöglichkeiten der Personalvertretungen enden, da muss die gewerkschaftliche Interessenvertretung nahtlos einsetzen.

Die bestmögliche Gewähr für diesen durchgängigen Einsatz sowohl innerhalb der Verwaltung als auch bei den entscheidenden Politikern bietet Ihnen die enge Verzahnung zwischen der DSTG, unserer Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung, und ihren Personalvertretern.

Wir machen das! Permanent, nicht nur vor Wahlen!

Und dabei gilt –
gemeinsam mehr bewegen!

Danach handeln wir –
in den Personalvertretungen und
in der DSTG!

Herzlich Ihr
Franz Riß
DSTG-Landesvorsitzender



Aus der Arbeit des

Hauptpersonalrats beim Finanzministerium Baden Württemberg – ein Rückblick auf die X. Wahlperiode 2006–2010

Die 10. Wahlperiode des Hauptpersonalrats wurde mit den Personalratswahlen am 29. November 2005 eingeleitet. Die Verwaltungsreform des Ministerpräsidenten Erwin Teufel hatte nicht nur große Teile der Landesverwaltung durcheinandergewirbelt, sondern auch die Personalvertretungen und deren personelle Zusammensetzung.

Die HPR-Wahl 2005 und ihre Ergebnisse

Die Wahlergebnisse des 29.11.2005 kurz zusammengefasst:

16.736 wahlberechtigte Beamtinnen und Beamte gaben insgesamt 72.282 Stimmen ab.

5.120 wahlberechtigte Angestellte brachten es auf eine Gesamtstimmenzahl von 5.943 und **770** Arbeiter gaben sich mit insgesamt 679 Stimmen zufrieden.

Die *Kandidatenlisten der DSTG* erzielten folgende Stimmenzahlen

55.059 in der Gruppe der Beamten

2.855 in der Gruppe der Angestellten

201 in der Gruppe der Arbeiter.

Damit gehörten folgende Kolleginnen und Kollegen der DSTG in der 10. Wahlperiode dem Hauptpersonalrat beim Finanzministerium an:

Dorothea Faisst-Steigleder (Tarif)	FA Heidenheim
Andrea Gallasch	FA Göppingen
Petra Imbery	FA Lörrach
Doris Leuchtenberger	FA Heidelberg
Franz Riß	FA Ulm
Markus Scholl	FA Heidelberg
Sonja Stiefvater	FA Stuttgart I

Komplettiert wurden die insgesamt 11 HPR-Mitglieder durch vier Kollegen der Gewerkschaft ver.di.

Die Arbeit beginnt

In der *konstituierenden Sitzung am 15.12.05* wurde der *DSTG-Landesvorsitzende Franz Riß als neuer Vorsitzender des Hauptpersonalrats gewählt*. Er löste damit den bisherigen HPR-Vorsitzenden Bernd Siegrist ab, der erfolgreich für den Bezirkspersonalrat bei der OFD in Karlsruhe kandidiert hatte.

Als eine der stellvertretenden Vorsitzenden wurde Doris Leuchtenberger gewählt, nachdem die beiden Kollegen der Gruppe der Arbeiter auf den ihnen zustehenden Stellvertreterposten verzichtet hatten.

Dies – so viel sei bereits vorweggenommen – war bereits Ausdruck einer dann auch die ganze Wahlperiode anhaltenden menschlich und sachlich ausgezeichneten kollegialen Zusammenarbeit des gesamten HPR-Gremiums!

In den erweiterten Vorstand wurden die Kolleginnen Dorothea Faisst-Steigleder und Andrea Gallasch gewählt.

Die X. Wahlperiode

Am 1.1.2006 begann dann die Wahlperiode, eine Wahlperiode die nicht nur – dank Verwaltungsreformgesetz – vier Jahre und fünf Monate dauernden sollte, sondern in der sich auch anhand vieler konkreter Beispiele nachweisen lässt, – welche Fülle an Veränderungen, Neuerungen, ja Umwälzungen im Finanzressort zu stemmen waren und sind

und

– was mit den Möglichkeiten und Grenzen der Beteiligungsrechte der Personalvertretung erreicht werden konnte.

Herr, lass mich mit all meiner Kraft für Dinge eintreten, die ich beeinflussen kann.

Herr, lass mich Dinge akzeptieren, die ich nicht beeinflussen kann.

Vor allem aber:

Herr, lass mich erkennen, das eine vom anderen zu unterscheiden.

Dieses kleine Stoßgebet trifft den Alltag praktischer Personalratsarbeit ziemlich genau.

Die Rechtsstellung der Personalvertretungen nach dem LPVG Baden-Württemberg treibt den Dienstherren wahrlich keinen Angstschweiß auf die Stirn.

Andererseits:

Dienstherren, die davon überzeugt sind, dass sie die gemeinsamen Aufgaben und Ziele mit motiviertem, leistungsbereitem Personal besser und mit weniger Stress erreichen, schätzen und pflegen die Zusammenarbeit mit ihren Personalvertretungen.

Ein Dienstherr, der „seine“ Personalvertretung als „Blockierer“ wahrnimmt, sollte sich bitte dringend selbst hinterfragen, wie er denn „in den Wald hineinruft“.

Rückblickend können wir vom HPR feststellen, dass die vom LPVG in Paragraph 2 als Grundlage und oberste Maxime beschriebene „vertrauensvolle Zusammenarbeit zum Wohle der Be-

schäftigten und der Dienststelle“ sowohl von den Mitgliedern des Hauptpersonalrats als auch den Kolleginnen und Kollegen des Finanzministeriums mit Leben erfüllt und in der täglichen Praxis unter Beweis gestellt wurde.

Dies ist vor allem deshalb hervorzuheben, weil die anstehenden Aufgaben und Projekte oft schwierig und komplex waren und die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter längst nicht immer „automatisch“ ausreichend berücksichtigt waren.

Aufbauend auf diesem Grundkonsens war es möglich, aufeinander zuzugehen, Grenzen zu akzeptieren, ein „Nein“ zu verkraften, wieder und wieder anzutreten mit Argumenten und Vorschlägen..., weil die Gehörgänge beidseits nicht verstopft, sondern offen waren.

Basis war die uneingeschränkte Gesprächs- und Informationsbereitschaft aller beteiligten Referate und der Hauspitze des Finanzministeriums. Teil der Beteiligungskultur zwischen FM und HPR war auch die Einbeziehung von HPR-Mitgliedern in eine Vielzahl von Projekten bereits im Stadium der Entwicklung.

Intensive Jahre mit viel Arbeit – ein Rückblick muss sich daher auf das Wesentliche beschränken

Nachfolgend daher nur ein Ausschnitt, eine Auswahl von Themen, die die Arbeit des Hauptpersonalrats in dieser Wahlperiode bestimmt haben.

Dienstvereinbarungen

Dienstvereinbarungen – auch Rahmenvereinbarungen genannt – sind von Finanzministerium und Hauptpersonalrat unterschriebene Verträge.

Jede zustande gekommene Dienstvereinbarung ist der praktische Beweis dafür, dass der Dienstherr auf einseitige „dienstherrliche“ Regelungen (Erlasse) verzichtet und stattdessen Wert darauf legt, diese Angelegenheiten auf der Basis eines gleichberechtigt zustande gekommenen Vertrages mit der zuständigen Personalvertretung einvernehmlich zu regeln.

Mit jeder unterzeichneten Dienstvereinbarung stellt die Personalvertretung ihrerseits unter Beweis, dass sie kompromissfähig und kompromissbereit ist,

solange die Dienstvereinbarung die bessere Alternative ist.

An neu abgeschlossenen bzw. aktualisierten Rahmendienstvereinbarungen in diesem Berichtszeitraum seien erwähnt:

Die Dienstvereinbarung oder die Einführung und den Einsatz elektronischer Mitarbeiterbefragungen (DV – eMAB)

Diese Dienstvereinbarung vom 10.3.2006 war die Grundlage für ein hohes Maß an Vertrauen der Kolleginnen und Kollegen in die erstmalige Durchführung einer Mitarbeiterbefragung „am PC“.

Die hervorragende Teilnahmequote – vor allem an der Mitarbeiterbefragung Ende 2008 – gab dem intensiven Bemühen um die Gewährleistung von Datenschutz und Anonymität der Befragten ein ausgezeichnetes Zeugnis.

Am 28.2.07 stimmte der Hauptpersonalrat der **Änderung der Rahmendienstvereinbarung über die Kosten-Leistungsrechnung** zu: damit wurde die **Tür für den Wegfall der äußerst ungeliebten „CATS-Aufschriebe“ aufgestoßen**. Die Erleichterung jedenfalls in den Finanzämtern war groß.

Neuland betreten Finanzministerium und Hauptpersonalrat auch mit der **Rahmenregelungen für die Pilotphase des „Führungskräfte-Feedbacks“**.

Erneut ging es insbesondere um Datenschutz und die Wahrung der Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten an dieser Form, Verbesserungsbedarf und Verbesserungsmöglichkeiten im Verhalten der Führungskräfte zu erkennen und zu fördern.

Die ersten Erfahrungen der Pilotphase haben gezeigt, dass die Inhalte dieser Rahmendienstvereinbarung das uneingeschränkte Vertrauen der Beschäftigten gewonnen haben – eine schöne Bestätigung für die vom Hauptpersonalrat in intensiven Gesprächen erreichten Inhalte.

Eine schwierige, langwierige Geburtsphase hatte die **Rahmendienstvereinbarung über das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)** zu durchlaufen.

Lange Zeit ließen sich grundsätzliche Vorstellungen des Ministeriums mit denen des Hauptpersonalrats nicht unter einen Hut bringen. Ein zentrales Anliegen des Hauptpersonalrats war, die Personalvertretungen (mit einer Person) als integralen Bestandteil des „Integrationsteams“ zu etablieren. Damit sollte zum Ausdruck kommen, dass sich die Personalvertretung gerade bei der schwierigen Aufarbeitung der sog. BEM-Fälle in die Mitverantwortung nehmen lässt.

Während in unserem Falle die unterschiedlichen Meinungen lediglich dazu führten, dass sich der Abschluss der Rahmendienstvereinbarung verzögerte, waren anderen Orts in der Republik Klärungsprozesse vor Gerichten angesagt. Nach anfangs eher widersprüchlichen Entscheidungen kristallisierte sich im Verlaufe der Zeit zunehmend eine Tendenz der Verwaltungsgerichte heraus, welche dem HPR-Modell keine Aussichten auf erfolgreiche Umsetzung mehr einräumten. Der Einsicht in diese Rechtsentwicklung folgte dann zügig die Bereitschaft des HPR, einer Rahmendienstvereinbarung zuzustimmen, die sich weitestgehend an einer Vorlage aus dem Justizressort orientiert.

Doch machen wir uns nichts vor: BEM ist damit nicht „gelaufen“. Der praktische Umgang mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement steht am Anfang. Die Sorge, statt betrieblicher **Eingliederung** könnte in so manchem Fall die Vorbereitung der betrieblichen **Ausgliederung** das Ziel manches Dienstherrn sein, erweist sich hoffentlich als unbegründet. Intensive Schulungen im Umgang mit BEM-Fällen müssen erst noch das Rüstzeug für ein verantwortungsvolles Eingliederungsmanagement, das seinen Namen verdient, vermitteln.

Es wäre falsch, die **Personalausgaben-Budgetierung (PAB)** als Erfindung der Personalvertretung zu beanspruchen. Politisch beschlossene Vorgaben gehören in die Kategorie dessen, was Personalvertretungen nach geltender Rechtslage hinzunehmen haben. Doch wir haben uns darum zu kümmern, wo die politischen Vorgaben enden und die Gestaltungsmöglichkeiten der Verwaltung beginnen. An dieser Schnittstelle beginnt unser Ansatz der Beteiligung.

Es war das *Interesse des Hauptpersonalrats, mit dem Finanzministerium bereits für die Pilotphase von PAB eine Rahmendienstvereinbarung abzuschließen*. Dies ist mit den Unterschriften vom 15.9.09 gelungen.

Fraglich ist nicht mehr, **ob** PAB kommt sondern **wie** PAB kommt.

Soll jedes Finanzamt für sich dezentral budgetieren? Oder sollen alle Finanzämter in einem großen Topf (verwaltet durch die OFD) gemeinsam budgetiert werden?

Eine Frage, die den nächsten HPR mit Sicherheit beschäftigen wird.

*Eine positive Wirkung hat die Pilotphase von PAB bereits gezeigt: die **Flexibilisierung der Teilzeitbeschäftigungsmodelle***. Seit Jahren war es der Wunsch vieler Kolleginnen und Kollegen, auch in der Steuerverwaltung nicht nur Teilzeit mit 50 % oder 75 % wählen zu können. Jahrelange – leider vergebliche – Versuche der Personalvertretungen sind vielen noch in Erinnerung. Sogar eine positive Entscheidung der vom Hauptpersonalrat vor Jahren angerufenen Einigungsstelle nutzte nichts: die Verwaltung beschloss, der Entscheidung der Einigungsstelle nicht zu folgen.

Und dann kommt PAB und bringt im Vorgriff auf das neue Dienstrecht die Flexibilisierung einiger haushaltsrechtlicher Regelungen. Direkte Folge: Die im PAB-Pilot befindlichen Bereiche bekommen eine ganze Reihe zusätzlicher Teilzeitmodelle auf dem silbernen Tablett serviert!

Doch erst der Hinweis des HPR auf den genauen Inhalt der abgeschlossenen Rahmendienstvereinbarung und das hartnäckige Beharren auf dessen korrekter, uneingeschränkter Interpretation führte dazu, dass die flexibleren Teilzeitmodelle nicht nur den fünf Pilotfinanzämtern, sondern auch allen anderen 60 Finanzämtern im Lande eröffnet wurden. Personalratsarbeit und ihre Ergebnisse – ein ganz konkretes Beispiel.

Personalvertretung ist ... Die Vertretung des Personals

Für einen Hauptpersonalrat ist das Ministerium der „geborene“ Gesprächspartner – diese Seite der Medaille haben wir an dieser Stelle bereits gewürdigt.

Die zweite Seite derselben Medaille – und damit ebenfalls unverzichtbar – ist die **nahtlose Zusammenarbeit mit allen örtlichen Personalvertretungen und den anderen Stufenvertretungen** im Finanzressort.

Der Hauptpersonalrat hat sich dieser Aufgabe mit großem Elan gewidmet. Die *Einführung der elektronischen Kommunikation (E-Mail)* hat die Möglichkeiten des Informationsaustausches erheblich verbessert. Der kurze elektronische Draht von der Basis zum Hauptpersonalrat wurde ebenso intensiv genutzt wie andersherum. Die **Rundmails des HPR konnten hoffentlich eine aktuelle und umfassende Information aller angeschlossenen Personalvertretungen gewährleisten**.

Erhebliche Bedeutung für die Arbeit des Hauptpersonalrats erlangten **HPR-Umfragen bei den örtlichen Personalvertretungen** und deren Ergebnisse. Bei einer Reihe von Themen waren die landesweiten und repräsentativen Umfrageergebnisse entscheidende Basis für die Meinungsbildung innerhalb des HPR, aber auch für HPR-Initiativen und Gespräche mit dem Finanzministerium.

Beispielhaft erwähnt seien hier:

Die **Anhebung der Wegstreckenschädigung für die Kolleginnen und Kollegen im Außendienst**

Richtig – diese Verbesserung brauchte viele Väter, um das Licht der Welt zu erblicken. Doch richtig ist auch: Die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte, deren Vorsitzender der DSTG-Landesvorsitzende Franz Reiß seit Januar 2006 zusätzlich ist, brachte den Stein mit Anträgen an das Finanz- und das Innenministerium mit als Erste ins Rollen.

Die **Ausweitung der Heimarbeit bei den Betriebsprüfern und über den Kreis der Betriebsprüfer hinaus** ist das Ergebnis nicht nur der Initiative des HPR, sondern von Anträgen, Argumenten und Gesprächen zwischen Ministerium und HPR, die sich über ein Jahr hinzogen, ehe das inzwischen vorliegende Ergebnis erreicht wurde. Für einen Erfolg versprechenden Einstieg in eine nennenswerte Erweiterung der Heimarbeit im Innendienst war das Finanzministerium in dieser Wahlperiode noch nicht zu gewinnen. Doch die technische und die demographische

Entwicklung werden dieses Thema mit Sicherheit auf die Agenda setzen.

Die **Funktionsfähigkeit der elektronischen Arbeits- und Hilfsmittel:**

Dies ist ein unerschöpfliches und oft unergründliches Betätigungsfeld für Personalvertreter.

Es gibt kaum einen Bereich der Finanzamtswelt, der nicht wenigstens zeitweise von „seiner“ Hard- und/oder Software und deren Funktionslaunen in einen bedenklichen Erregungszustand versetzt wird.

Auch der HPR hat sich unermüdlich eingeschaltet. Proteste entgegengenommen. Nachgefragt und Informationen weitergegeben. Bitte sehen Sie uns an dieser Stelle nach, die Bereiche auch nur annähernd vollzählig zu nennen. Stichworte wie „Ausfallzeiten“, „fehlende Leitungskapazitäten“, „IDEA“, „BpA-Euro“, „Softwareergonomie bei Laptops“ mögen für einen oberflächlichen Eindruck genügen.

Die wichtigste Erkenntnis im DV-Bereich, die sich wenigstens den HPR-Mitgliedern aufdrängt, ist: Es gibt keine Schuldigen, nur Opfer.

Die Decke an DV-Personal und DV-Sachmitteln ist zu kurz. Zu viele zerren an mehreren Stellen gleichzeitig. Und wir wundern uns dann, dass es immer irgendwo zu kalt ist.

Veränderung – das Wort, das den Normalzustand der Steuerverwaltung charakterisiert

Wenn der HPR für „Projekte“ eigene Ordner angelegt, steckt mehr dahinter als nur eine Momentaufnahme.

Das bedeutet Mitarbeit in Arbeitsgruppen, Lenkungsausschüssen oder Aufsichtsräten.

Also in Gremien der Verwaltung, die über Monate oder gar Jahre an der Realisierung von Veränderungen arbeiten.

Ein paar wenige Kostproben an Begriffen gefällig?

DRIVE B-W Dienstreisemanagement, Dezentrale Haushaltsstellen, DTB-Dauerstatbestände, Erbschaftsteuer Neuorganisation, „Finanzamt 2010“, FIS-MehrErg, Gesundheitsmanagement, Heimarbeit,

IDEA, Internet für Finanzämter, KIS, ReBel, USt-Neuorganisation.

Bei aller Würdigung der Bedeutung dieser und einer Reihe weiterer Projekte dürfen zwei Begriffe in diesem Rückblick des HPR nicht fehlen: **SESAM und KONSENS**.

Das **Großprojekt SESAM** hielt den Hauptpersonalrat vom ersten Tag seiner Wahlperiode an in Atem. Der politische Druck, dieses Großprojekt des Landes Baden-Württemberg – unter bundesweiter Beobachtung – schnellstmöglich zum „Erfolg“ zu führen, übertrug sich auf die Verwaltungsspitze und die beteiligten Referate des Ministeriums ebenso wie auf die Oberfinanzdirektion und die Projektmitarbeiter.

SESAM war als Hilfe für die Arbeit in den Finanzämtern angelegt.

SESAM musste deshalb mit der Einsparung von 100 Haushaltsstellen selbst finanziert werden.

Doch in welchem Entwicklungsstadium musste sich SESAM befinden, um bei den Finanzämtern wenigstens nicht als Belastung anzukommen?

Der Hauptpersonalrat hat stets und überall klar Stellung bezogen, dass für ihn der Entwicklungszustand im Sommer 2006 für eine flächendeckende Ausbringung bei allen Finanzämtern nicht ausreichend war. Nachdem auch das Pilot-Finanzamt mit den längsten SESAM-Erfahrungen in seinem Zwischenbericht in aller Offenheit entsprechend Stellung bezogen hatte(!), hat sich das Finanzministerium gegen einen verfrühten landesweiten SESAM-Start im Herbst 2006 entschieden.

Stattdessen wurde die Weiterentwicklung mit höchster Intensität vorangetrieben. Die Fortschritte bis zum Herbst 2007 wurden auch von den Pilotfinanzämtern bestätigt, so dass es von keinem der Pilotfinanzämter mehr Einwendungen gegen die landesweite Ausbringung von SESAM und dessen Einsatz gab.

Doch der HPR war über die personellen und organisatorischen Probleme vieler Ämter in der Übergangsphase gut informiert. Deshalb setzte er sich in sehr intensiven Gesprächen bis buchstäblich zur letzten Minute beim Finanzministerium erfolgreich für einen moderaten Einstieg in SESAM ein. Ein Einstieg,

der den Ämtern noch individuelle Steuerungsmöglichkeiten offen ließ. Der flächendeckende Produktiveinsatz stand dann erst im Februar 2008 an.

Wieder einmal hatte sich eine Binsenweisheit bewahrheitet: Akzeptanz braucht auch Zeit.

Inzwischen drängt sich das nächste Großprojekt mit aller Macht ins Bewusstsein: **KONSENS**.

Der Zug zur weitgehenden Vereinheitlichung der Steuersoftware in Deutschland erfasst nun auch Baden-Württemberg. Stärken und Schwächen dieser Grundsatzentscheidung werden sichtbar.

Der Vorteil: Die Arbeitsteilung zwischen den Bundesländern bewirkt, dass längst nicht mehr alles im Land „gestemmt“ werden muss.

Damit verbunden jedoch der Nachteil: Die Abhängigkeit vom Tun der anderen beteiligten Bundesländer.

Was allerdings bleibt: Das landeseigene Rechenzentrum muss mit komplett anderer Technik aufgebaut und funktionsfähig gemacht werden. Auch die DV-technische Infrastruktur (Verbindungen zu und in den Finanzämtern) wird eine komplett andere sein.

Für die Personalvertretungen – also vor allem den Hauptpersonalrat – vermindern sich die Beteiligungsrechte. Sie fallen überall dort weg, wo über die Grenzen der Bundesländer hinweg im KONSENS-Verbund Entscheidungen fallen.

Der Schwerpunkt der Beteiligung von Personalvertretungen liegt z.B. bei der Planung und Durchführung der notwendigen Schulungen – angesichts von rund 13.000 Beschäftigten, die eine Schulung von jeweils zwischen 2 und 4 Arbeitstagen benötigen, keine marginale Angelegenheit.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

bereits dieser geraffte Rückblick auf die zu Ende gehende Wahlperiode des Hauptpersonalrats dürfte Sie davon überzeugt haben, dass auf die Mitglieder des Hauptpersonalrats auch in der nächsten Wahlperiode jede Menge an Arbeit und Mitverantwortung wartet.

Der neue Hauptpersonalrat wird jedenfalls teilweise neu gewählte Mitglieder in seinen Reihen haben.

Die Zahl der HPR-Sitze für den Tarifbereich vermindert sich von 4 auf 2; dafür erhöht sich die Zahl der Beamten-Sitze von sieben auf neun.

Zwei weitere bisherige HPR-Mitglieder kandidieren bei der Wahl 2010 endgültig nicht mehr:

Die stellvertretende HPR-Vorsitzende Doris Leuchtenberger verzichtet ebenso auf eine erneute Kandidatur wie der derzeitige Vorsitzende des Hauptpersonalrats, der DSTG-Landesvorsitzende Franz Riß.

Der Übergang in den Ruhestand noch im Jahre 2010 ist jeweils der gänzlich unspektakuläre Grund.

Damit liegt die Zusammensetzung des nächsten Hauptpersonalrats mit jeder Menge an bewährten und neuen Kandidatinnen und Kandidaten auf den Wahlvorschlagslisten der DSTG mal wieder ganz in Ihren Händen, liebe Wählerinnen und Wähler.

Wir, die Mitglieder des Hauptpersonalrats der 10. Wahlperiode (2006 bis 2010), konnten Sie hoffentlich davon überzeugen, dass Personalratsarbeit auf allen Ebenen unserer Finanzverwaltung wichtig ist und sinnvoll geleistet werden kann.

Zeigen Sie mit Ihrer Teilnahme an der Wahl 2010, dass Sie auf die Einflussmöglichkeiten, die eine Personalvertretung wahrnehmen kann, nicht verzichten wollen.

Deshalb bitten wir Sie um neues Vertrauen für die Kandidatinnen und Kandidaten der DSTG-Liste.

Ganz besonders bedanken dürfen wir uns für Ihr Vertrauen, das Sie uns in der abgelaufenen Wahlperiode in so hohem Maße entgegengebracht haben.

Ihre HPR-Mitglieder
Dorothea Faisst-Steigleder,
Andrea Gallasch, Petra Imbery,
Markus Scholl, Sonja Stiefvater
und

– zum Abschied aus dieser Funktion –
mit einem leisen Servus und allen guten Wünschen

Ihre
Doris Leuchtenberger, stv. Vorsitzende
und
Franz Riß, HPR-Vorsitzender

Personalratswahl

Die Spitzenkandidatinnen und

Entscheiden Sie mit – gehen Sie zur Wahl – unterstützen Sie auch

Hauptpersonalrat - Beamte



1 Becht,
Klaus (61)
FA Ludwigsburg
Betriebsprüfer, OAR



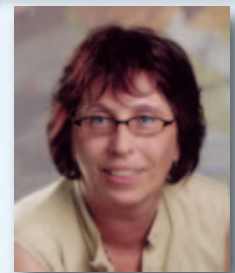
2 Scholl,
Markus (47)
FA Heidelberg
SGL, AR



3 Gallasch,
Andrea (44)
FA Göppingen
Betriebsprüferin, StAF



4 Thome,
Raphael (57)
FA Bruchsal
SGL BP, ORR



5 Stiefvater,
Sonja (55)
FA Stuttgart I
Ap-Prüferin, StAF



6 Imbery,
Petra (52)
FA Lörrach
SB Veranlagung, AR'in



7 Schellhorn,
Patrick (46)
FA Ravensburg
SGL BP, ORR



8 Hey,
Andreas (49)
FA Villingen-Schwenningen
SGL, AR



9 Wohlleb,
Steffen (33)
FA Ulm
SB Veranlagung, Stl

Hauptpersonalrat - Arbeitnehmer



1 Faisst-Steigleder,
Dorothea (61)
FA Heidenheim
Ap-Prüferin



2 Ritter,
Bernhard (55)
FA Freiburg-Land
Amtl. Landw. Sachverst.

Sie haben eine unterschiedliche Anzahl an Stimmen:

Beim Haupt- bzw. Bezirkspersonalrat stehen Ihnen bei den Beamten jeweils 9 Stimmen zur 3 + 2 + 2 + 1 + 1 usw. Stimmen. Bei den Arbeitnehmern haben Sie 2 Stimmen, also 1 x 2 od Beim örtlichen Personalrat bestimmt sich die Anzahl der Stimmen je nach der Größe ihrer D

nl am 27.04.2010

Spitzenkandidaten Ihrer DSTG

die Kandidatinnen und Kandidaten aus ihrem örtlichen Umkreis

Bezirkspersonalrat - Beamte



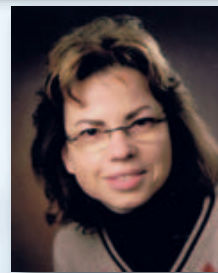
1 Scholl, Markus (47)
FA Heidelberg
SGL, AR



2 Rupp, Jochen (47)
FA Schwäbisch Gmünd
Geschäftsst.-Leiter, AR



3 Huber, Gerd (59)
FA Freiburg-Stadt
Betriebsprüfer, OAR



4 Lauer, Sabine (50)
FA Stuttgart IV
SB Kasse, Al'in



5 Lang, Adalbert (58)
FA Offenburg
Betriebsprüfer, AR



6 Rosenberger, Kai (41)
ZBp Stuttgart
Betriebsprüfer, AR



7 Krüger, Andreas (40)
FA Mannheim-Neckarstadt
Steuerfahnder, StOI



8 Kock, Jörg (52)
FA Sigmaringen
UST-Prüfer, AI



9 Mengel, Michaela (29)
FA Baden-Baden
MA Veranlagung, StOS'in

Bezirkspersonalrat - Arbeitnehmer



1 Faisst-Steigleder, Dorothea (61)
FA Heidenheim
Ap-Prüferin



2 Ritter, Bernhard (55)
FA Freiburg-Land
Amtl. Landw. Sachverst.

Verfügung. Sie können bis zu 3 Stimmen kumulieren: also 3 x 3 oder 3 + 2 + 2 + 2 oder
er 2 x 1 Stimme.

ienstelle, wobei Sie in der Regel jedem Kandidaten nur eine Stimme geben können.

Bericht aus dem Bezirkspersonalrat Karlsruhe

Am 29.11.2005 wurde der erste Bezirkspersonalrat bei der OFD Karlsruhe nach dem Zusammenschluss mit der OFD Stuttgart gewählt.

Dieser löste den Übergangspersonalrat ab, der nach der OFD-Fusion aus den beiden BPR Karlsruhe und Stuttgart gebildet worden war.

Gutes Wahlergebnis

Nochmals wurden Vertreter für 3 Beschäftigtengruppen gewählt, also Beamte, Angestellte und Arbeiter, obwohl bereits beschlossen war, die beiden Letzteren zur Gruppe der Arbeitnehmer zusammenzuschließen.

Von den 7 Beamtensitzen entfielen 6 auf die DSTG, die jeweils 2 Angestellten- und Arbeitervertreter entfielen ebenfalls auf die DSTG

Die BPR-Vertreter der DSTG

Als Beamtenvertreter wurden gewählt:

aus dem DSTG-BV Baden:

Bernd Siegrist (Karlsruhe-Durlach),

Gerd Huber (Freiburg-Stadt) und

Martina Braun (OFD)

und aus dem DSTG-BV Württemberg

Klaus Becht (Ludwigsburg),

Jochen Rupp (Schwäbisch Gmünd) und

Barbara Hirdina (Waiblingen).

Als Angestelltenvertreter wurden gewählt:

Dorothea Faisst-Steigleder (Heidenheim) und

Marion Schönbrunn (Karlsruhe-Durlach),

sowie als Arbeitervertreter:

Marlies Schomburg (Sigmaringen) und

Walter Gangwisch (zuletzt Müllheim).

Diese BPR-Mitglieder brachten jede Menge Erfahrung mit:

Vorsitzenden-Tätigkeit von Bernd Siegrist (HPR und BPR KA), Gerd Huber (BPR FR, Übergangs-BPR KA), Klaus Becht (ÖPR FA LB, Stellvertreter BPR S und Übergangs-BPR KA), Jochen Rupp (ÖPR Schw. Gmünd) und Barbara Hirdina (ÖPR Waiblingen).

Martina Braun, Dorothea Faisst-Steigleder, Marion Schönbrunn sowie Marlies Schomburg als auch Walter Gangwisch hatten bereits mehrere Wahlperioden in HPR und BPR hinter sich.

Erfahrung ist ein nicht zu unterschätzender Faktor bei der Personalratsarbeit. Die erste Erfahrung im Personalrat sollte man nicht unbedingt in der Stufenvertretung, sondern auf örtlicher Ebene suchen. Insoweit hatte dieser BPR von Anfang an eine optimale Zusammensetzung.

Personalien

Die Besetzung des BPR am Ende Amtszeit sah allerdings etwas verändert aus.

Kollegin Barbara Hirdina schied 2008 nach 15 Jahren BPR-Zugehörigkeit aus, da sie sich aus privaten Gründen nach NRW versetzen ließ. An dieser Stelle sei ihr nochmals ganz herzlich für ihren jahrelangen Einsatz gedankt.

Für sie nachgerückt ist Adalbert Lang (Offenburg).

Zum 30.09.2009 hat sich Kollegin Marion Schönbrunn in die Freistellungs-

phase der Altersteilzeit verabschiedet und musste somit aus dem BPR ausscheiden. Auch Ihr ein aufrichtiges Dankeschön für ihr Engagement.

Nachgerückt ist für sie Bernhard Ritter (Waldshut-Tiengen)

Kollege Walter Gangwisch, seit vielen Jahren Mitglied im BPR und zeitweise auch im HPR, ist leider überraschend und viel zu früh Ende 2009 verstorben. Ihn behalten wir in dankbarer Erinnerung.

Nachrücker für ihn war Marianne Rott (Ulm).

Wenn man die BPR-Zeiten seit Anfang (1970) aller (damals noch 3) OFDen zusammenrechnet, kommt man auf rund 100 Jahre BPR. In diesen 100 BPR-Jahren kam es aber nie vor, dass in einer Amtszeit der Vorsitz dreimal gewechselt hat.

In der konstituierenden Sitzung wurde Bernd Siegrist als Gruppenvertreter der Beamten und in der Folge als Vorsitzender des BPR jeweils einstimmig gewählt.

Gerd Huber und Klaus Becht wurden als stellvertretende Vorsitzende gewählt, nachdem die beiden anderen Gruppen auf ihr Besetzungsrecht verzichtet hatten.

Gruppenvertreterin der Angestellten im Vorstand wurde Dorothea Faisst-Steigleder, die Arbeiter wählten Marlies Schomburg zur Gruppenvertreterin.

In den erweiterten Vorstand gewählt wurde Barbara Hirdina, im späteren Verlauf dann Adalbert Lang als ihr Nachfolger.

Zum 20.09.2008 legte Bernd Siegrist sein Amt auf ärztliches Anraten nieder; Gerd Huber wurde einstimmig zum Nachfolger gewählt und Bernd Siegrist zum Stellvertreter.

Nur wenige Monate später ist Gerd Huber leider schwer erkrankt und hat das Amt in der Folge ebenfalls niedergelegt.

Nun wurde als Nachfolger Klaus Becht gewählt. Gerd Huber wurde zum Stellvertreter gewählt und ist inzwischen auf bestem Wege, wieder den vollen Einsatz leisten zu können.

Aufgabenverteilung

Die Aufgaben wurden in kollegialer Weise im BPR aufgeteilt. Während Bernd Siegrist in Karlsruhe die Stellung hielt, war der Kontakt vor Ort Aufgabe von Gerd Huber und Klaus Becht (Personalversammlungen, Teilnahme an Personalrätetreffen u.Ä.). So war das von Anfang an vereinbart und hat auch in der Umsetzung hervorragend funktioniert.

Bernd Siegrist und Klaus Becht vertraten den BPR im Arbeitsschutzausschuss, Gerd Huber hat sich nicht nur generell um den Kontakt zum Fortbildungsreferat bei der OFD gekümmert, sondern auch die jährlichen Konferenzen der OFD mit den örtlichen Personalratsvorsitzenden in Pforzheim-Hohenwart organisiert. Der BPR hat unter seiner Federführung und verstärkt durch einzelne HPR-Mitglieder im Auftrag der OFD 2006 die Schulungen der neu gewählten ÖPR- und JAV-Mitglieder und Nachschulungen in 2008 ebenfalls in Pforzheim durchgeführt.

Diese Arbeitsteilung blieb trotz der Wechsel im Vorsitz erhalten, auch wenn die Erkrankung von Gerd Huber vorübergehend zu einer anderen Gewichtung geführt hat.

Jochen Rupp war für den BPR im Arbeitskreis zur Mitarbeiterbefragung und hat den BPR bei den Dienstbesprechungen mit der LZfD vertreten.

Barbara Hirdina war zunächst Schriftführerin; ihr Nachfolger im BPR, Adal-

bert Lang, hat auch diese Tätigkeit übernommen und hält inzwischen für den BPR den Kontakt zur LZfD und zum BP-Referat.

Dorothea Faisst-Steigleder ist nicht nur erste Ansprechpartnerin in allen Angelegenheiten des Tarifbereichs, sondern hält auch den direkten Kontakt zum BPR, da sie als einzige DSTG-Vertreterin in beiden Gremien Mitglied ist.

Die Brennpunkte

Dezentrale Stellenbewirtschaftung

Bis zum heutigen Tage gibt es Ämter, die z.T. deutlich zu viele oder zu wenige Haushaltsstellen besetzt haben, als ihnen zustehen.

Obwohl bei der (politischen) Entscheidung, diese Haushaltsstellen dezentral zu bewirtschaften, völlig unbeteiligt und wehrlos, musste der BPR immer wieder erhalten, wenn Kolleginnen und Kollegen aufgrund der Systemumstellung benachteiligt wurden oder sich so fühlten und darob ihren „Kropf“ leeren wollten.

Mit einer Übergangslösung, die diesen Namen verdient gehabt hätte, wären die Verwerfungen zu vermeiden, zumindest aber entscheidend zu verringern gewesen. Einer solchen Lösung hat sich das FM verweigert. Mit sogenannten „KW-Stellen“, also nach einem bestimmten Zeitraum wieder wegfallenden Haushaltsstellen (z.B. im Rahmen der zu erwartenden Pensionierungswelle), hätte der Übergang auch abgefedert werden können, einer solchen Lösung hat sich die Politik verweigert.

Neues Beförderungssystem

Es ist müßig, sich daran aufzuhalten, ob es eine Variante des alten Systems gegeben hätte, die von der Rechtsprechung akzeptiert worden wäre. Die Beurteilung ist nunmehr das A und O der Beförderungsserienfolge.

Wirklich helfen könnten nur zusätzliche Haushaltsstellen. Die Politik gibt derzeit

das Geld aber lieber für andere Ressorts und andere Projekte aus.

Solange in einzelnen Besoldungsgruppen nur noch Beurteilungen mit 8 oder 7,5 Punkten zu einer Beförderung führen, wird das nicht unbedingt die Stimmung in den Ämtern heben. Den Druck auf die Politik, für Verbesserungen zu sorgen, kann nicht die Personalvertretung ausüben, das könnten nur die Beschäftigten in großer Geschlossenheit.

Bleibt also das Prinzip Hoffnung und das Warten auf die Altersabgänge.

Neue Beurteilungsgrundsätze

Die Konferenz der Personalratsvorsitzenden hat sich in großer Einigkeit gegenüber der OFD für eine Lösung der ersten Regelbeurteilung von der Prüfungsnote und für eine Öffnung der Punktekontingente ausgesprochen.

Im ersteren Fall hat die OFD aber die Prüfungsnote als Indiz für die Beurteilung benannt und um Missverständnissen vorzubeugen auch gleich die Umrechnungstabelle von Prüfungsnote in Regel- bzw. Anlassbeurteilung beigelegt. Eine generelle Öffnung der Punktekontingente wollte die OFD auch nicht. Die Möglichkeit, um bis zu 2 % zu erhöhen, gab es (rein theoretisch) bisher schon.

Der BPR hat dennoch aus pragmatischen Gründen zugestimmt, da hier nur die Mitwirkung greift. Mitwirkung bedeutet nämlich, dass am Ende des Verfahrens der Dienstherr endgültig entscheidet.

Der BPR hätte die Beurteilungsgrundsätze also nicht verhindern, sondern nur das Verfahren (und damit den Zeitpunkt für die ohnehin spärlichen Beförderungsmöglichkeiten) verzögern können.

Bestandsversetzungen

Nach wie vor gibt es bei der Personalausstattung Ausreißer nach unten und oben. Dass hier ein Ausgleich zu schaffen ist, bestreitet niemand. Über Zeitpunkt, Umfang und Tempo kann man aber sehr wohl diskutieren. Der BPR

setzt auf die Einstellungspolitik (Anwärtereinstellung nur an Bedarfsämtern), auf Arbeitsverlagerung (Arbeit zu Menschen bringen, statt Menschen zur Arbeit) und auf sozialverträgliche längerfristige Abordnungen und erst dann auf Versetzungen. Dabei sollten auch Zukunftsprognosen (zu erwartende Altersabgänge an Überbestandsämtern, Einstellungsmöglichkeiten von eigenen Anwärtern an Unterbestandsämtern, Beurlaubungs- und Rückkehrverhalten) eine Rolle spielen.

Hier wurde zum Teil sehr zäh mit der Personalabteilung der OFD gerungen, wirklich zufrieden waren am Ende wohl beide Seiten nicht. Aber man sagt ja, Kompromisse, mit denen keine Seite so ganz zufrieden ist, seien nicht die schlechtesten.

Abschied und Dank

Der neue BPR wird anders aussehen, nicht nur weil einzelne Vertreter auf jeden Fall ausscheiden. Erstmals werden die Tarifbeschäftigten nicht mehr durch 2 Gruppen mit je 2 Vertretern (Angestellte und Arbeiter), sondern nur durch die Gruppe der Arbeitnehmer repräsentiert. Da die Gesamtgröße des BPR erhalten bleibt, werden künftig 9 statt 7 Beamtenvertreter dem BPR angehören.

Ein Urgestein der Personalvertretung geht in den verdienten Ruhestand. Bernd Siegrist erreicht im Juli diesen Jahres das Pensionsalter. Über viele Jahre hinweg hat er sich als Vorsitzender des BPR in Karlsruhe und zwischen 2001 und 2005 als Vorsitzender des Hauptpersonalra-

tes in den Dienst der Kolleginnen und Kollegen gestellt. Ihm danken wir für dieses Engagement und wünschen ihm alles Gute für den Ruhestand.

Ebenfalls scheidet Klaus Becht aus dem BPR aus, da er sich bei den Wahlen am 27. April ausschließlich um einen Sitz im HPR bewirbt.

Ebenfalls nicht mehr zur Wahl stellt sich Martina Braun, die ebenfalls während mehrerer Wahlperioden als Beamtenvertreterin Mitglied von BPR und HPR war.

Auch ihr danken wir ganz herzlich und wünschen ihr privat viel Glück und dienstlich viel Erfolg.

Nachdem also 3 Beamtenvertreter nicht mehr antreten und 2 zusätzlich hinzukommen, werden dem neuen BPR mindestens 5 neue Beamtenvertreter angehören.

Marlies Schomburg, über viele Wahlperioden bereits Mitglied bzw. Ersatzmitglied im HPR und im BPR Stuttgart, freut sich auch schon auf den Ruhestand und wollte sich deshalb nicht nochmals zur Wahl stellen. Wir bedanken uns bei Marlies Schomburg für ihren uneigennütigen Einsatz in der Personalvertretung und wünschen ihr alles Gute und – wenn es dann so weit ist – Gesundheit im verdienten Ruhestand.

Krankheit, Urlaub und dienstliche Angelegenheiten verhindern immer wieder mal die Sitzungsteilnahme von Mitgliedern. Deshalb ist es sehr wichtig, dass auch die „2. Reihe“ im BPR gut besetzt

ist. Deshalb sei den Ersatzmitgliedern, die immer bereit waren einzuspringen, wenn „Not am Mann“ war, an dieser Stelle ganz herzlich gedankt. In erster Linie waren das Bernd Bauknecht (Ravensburg) und Uschi Wagenblaß (Mannheim) bei den Beamten sowie Jörg Feuerbacher (Calw) im Tarifbereich.

Die Zusammenarbeit im BPR war stets konstruktiv, fair und kollegial. Ein besonderer Dank geht an die Mitarbeiterin auf der Geschäftsstelle des BPR, Rita Ermel, die nicht nur eine zuverlässige Anlaufstation für die BPR-ler, sondern auch für viele örtliche Personalratsvorsitzende war.

Ein ganz besonderer Dank gilt den Vertretern der örtlichen Personalräte für die Zusammenarbeit mit dem BPR. Der BPR ist insbesondere bei Personalmaßnahmen auf die Kenntnisse der örtlichen Personalräte angewiesen. Dies hat in vorbildlicher Weise funktioniert. Andererseits war auch der BPR bemüht, den örtlichen Personalräten umfanglich und zeitnah alle notwendigen Informationen zukommen zu lassen.

Beschleunigt werden konnte das Verfahren bei der Beteiligung der ÖPR bei Personalmaßnahmen, indem hier die Unterrichtung der ÖPR von Papier und Postweg auf E-Mail umgestellt wurde.

Die DSTG dankt allen ihren Vertretern im BPR für den uneigennütigen Einsatz, der gerade in dieser Wahlperiode alles andere als vergnügungssteuerepflichtig war.

Impressum:

Herausgeber:

Deutsche Steuer-Gewerkschaft (DSTG)

Landesverband Baden-Württemberg e.V.

Postfach 101007, 70009 Stuttgart, Internet: www.dstg-bw.de

Fernsprecher: 07 11/4 20 81 54 Geschäftsstelle DSTG

E-Mail: LV@dstg-bw.de

07 21/9 26-65 61 Geschf.

Verantwortlich: Franz Reiß

Druck: BUB, Bonn · www.bub-bonn.de

Redaktion:

Steffen Buse, siebzig@gmx.com, Tel. d. 071 42/590-528

Anschriften der Bezirksverbände:

Bezirksverband Baden e. V.,

Markus Scholl, Postfach 1305, 76603 Bruchsal

Internet: www.dstg-baden.de,

Bezirksverband Württemberg e. V.,

Klaus Becht, Postfach 101007, 70009 Stuttgart

Internet: www.dstg-wue.de

E-Mail: BV@dstg-wue.de

Unsere Nr. 1 für den Hauptpersonalrat

Klaus Becht

61 Jahre
geboren und aufgewachsen in Rottweil
Ausbildung beim Finanzamt Ludwigsburg
Prüfungsjahrgang 1976
Nach 2 Jahren ESt-Veranlagung,
Ende 1978 Wechsel zur Bp

Personalratstätigkeit
Seit 1981 Mitglied des ÖPR,
von 1987–2005 ÖPR-Vorsitzender
1993 Ersatzmitglied im BPR Stuttgart,
ordentliches Mitglied ab 1997,
ab 2001 stv. BPR-Vors. in Stuttgart,
danach im Übergangs-BPR und
ab 2005 im BPR Karlsruhe, seit 2009 dessen Vorsitzender

Tätigkeit in der DSTG
ab 1981 stv. OV-Vors. in Ludwigsburg
ab 1985 OV-Vors.
Ab 1993 stv. Bezirksvorsitzender in Württemberg
seit 2001 Bezirksvorsitzender und stv. Landesvorsitzender

Privat:
verheiratet (Kollegin)
Nicht sehr sportlich (Skilanglauf, Nordic Walking),
aber sportbegeistert (besonders Biathlon, Hallenhandball, Fußball)
Musik: Oper, Operette, Elvis, Beatles und vor allem
Marius Müller-Westernhagen
und zur Entspannung Lesen (vor allem Thriller)



Unsere Nr. 1 für den Bezirkspersonalrat

Markus Scholl

Alter: 47

Familienstand: Verheiratet;
zwei tolle Kinder

Sternkreiszeichen: Zwilling

Hobbies: Handball, Motorrad fahren,
Wandern

Was mag ich ganz besonders:
Im Hier und Jetzt leben.

Was kann ich gar nicht leiden:
Ungerechtigkeit

Lieblingsmusik:
Melodisch muss der Heavy-Metal sein!

Lieblingsbücher: Thriller (ein Serienmörder ist Pflicht)

Dienststelle: FA Heidelberg (zuvor: FA Mannheim-Stadt,
FA Karlsruhe-Stadt, FA-Mannheim-Neckarstadt)

Dienstliche Funktion: Sachgebietsleiter dreier Veranlagungsbezirke
(zuvor: Sachbearbeiter Veranlagung, Amtsbetriebsprüfer,
Betriebsprüfer, Steuerfahnder)

Gewerkschaftliche Funktionen: DSTG-Bezirksvorsitzender und
stellv. Landesvorsitzender, stellv. Vorsitzender DFSH
(zuvor: Ortsjugendleiter, Bezirksjugendleiter, Bundesjugendleiter)

Personalratsfunktion: HPR-Mitglied (zuvor: stellv. BPR-Vorsitzender)

Warum kandidiere ich: Weil es mir großen Spaß macht, mich für die
berechtigten Interessen unserer Beschäftigten intensiv und beharrlich
einzusetzen!



Unsere Nr. 1 für den Tarifbereich

Dorothea Faisst-Steigleder

Alter: 61 Jahre jung

Familienstand: Verheiratet, 1 Tochter

Sternkreiszeichen: Skorpion

Hobbies: Fliegen, Hundesport

Was mag ich ganz besonders:
Ehrlichkeit, mich für andere einzusetzen

Was kann ich gar nicht leiden:
Unzuverlässigkeit

Dienststelle: FA Heidenheim

Dienstliche Funktion: Amtsbetriebsprüferin, jetzt freigestellt
wegen Personalratstätigkeit

Gewerkschaftliche Funktionen: DSTG Tarifkommission,
Landesvorstand, Bezirksvorstand,
stellvertretende Vorsitzende BBW Tarifunion

Personalratsfunktionen: HPR-Mitglied, BPR-Mitglied,
stv. Vorsitzende Personalrat Finanzamt Heidenheim

Warum ich kandidiere: Die Zahl der Tarifbeschäftigten nimmt rasant
ab; deswegen sehe ich es als Berufung, mich persönlich um ihre
(und Ihre) Belange zu kümmern.



Tipps zur Wahl

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

am **27. April 2010** finden die **Personalratswahlen** Baden-Württemberg statt. Mit dieser Wahl entscheiden Sie über Ihre Vertreter in den Personalräten: Sie wählen den örtlichen Personalrat an Ihrem Amt, den Bezirkspersonalrat (BPR) bei der Oberfinanzdirektion und den Hauptpersonalrat (HPR) beim Finanzministerium. Ihre Vertreter in diesen Gremien müssen Ihr Vertrauen genießen, über Fachkenntnisse verfügen und eine starke Gewerkschaft im Rücken haben.

Die **Deutsche Steuer-Gewerkschaft – DSTG** – ist die einzige Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung. Sie tritt mit Listen in den örtlichen Personalräten und natürlich im Bezirks- und Hauptpersonalrat bei den Gruppen der Beamten und der Arbeitnehmer an. Wenn Sie wollen, dass die DSTG wie bisher als mit Abstand größte Kraft Ihre Interessen vertritt, beachten Sie bitte die folgenden Informationen und Tipps für die Wahlen zum BPR und HPR:

- Im BPR und HPR sind je 9 Sitze für Beamte und 2 Sitze für Arbeitnehmer zu vergeben.
- Sie haben als **Beamter 9 Stimmen**, hiervon können Sie einem/r Bewerber/in maximal 3 Stimmen geben. Als **Angestellter** haben Sie **2 Stimmen**; einem/r Bewerber/in können Sie maximal 2 Stimmen geben.
- Es gelten die Grundsätze der Verhältniswahl: Das heißt, nach der Zahl der Stimmen, die eine Liste erhält, wird nach dem d'Hondtschen Verfahren die Anzahl der Sitze ermittelt, die die jeweilige Liste erhält. **Verschenken Sie daher keine Stimmen: Verteilen Sie alle 9 Stimmen bei den Beamten bzw. alle 2 Stimmen bei den Arbeitnehmern.** Dies hat zur Folge, dass die von Ihnen gewählte Liste mehr Sitze erhalten kann und Ihr/e Favorit/en auf dieser Liste eine größere Chance haben, einen Platz im Personalrat zu erhalten. Möchten Sie Ihren Favoriten hierdurch nicht benachteiligen, können Sie ihm 3 Stimmen geben und Ihre verbleibenden 6 Stimmen z. B. auf 6 andere Kandidaten mit je einer Stimme verteilen.
- Innerhalb der Liste gilt die Mehrheitswahl: Das heißt, nach der Reihenfolge der persönlich erhaltenen Stimmen werden die Sitze besetzt. Der Platz auf der Liste hat hierauf keine Auswirkung.
- Wenn Sie am Wahltag verhindert sind, beantragen Sie beim Wahlvorstand **Briefwahl**. Sie erhalten die Wahlunterlagen dann ausgehändigt bzw. zugesandt. Denken Sie dann an die rechtzeitige Absendung.

Nehmen Sie an der Wahl teil:

Eine hohe Wahlbeteiligung stärkt den Personalrat

.....
(Vor- und Zuname)

.....
(Ort, Datum)

.....
(Amts- oder Funktionsbezeichnung) Zutreffendes ankreuzen

An den
örtlichen Wahlvorstand
beim Finanzamt

.....

Personalratswahlen am 27. April 2010
Anforderung von Briefwahlunterlagen für die Wahl des

örtlichen Personalrats
 Bezirkspersonalrats
 Hauptpersonalrats

Ich bin verhindert, meine Stimme bei den Personalratswahlen persönlich abzugeben,
da ich am Wahltag

Urlaub habe bzw. vom Dienst befreit bin
 Außendienst verrichte
 zur HFF Ludwigsburg/Finanzschule Freiburg abgeordnet bin

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

auszuhändigen
 an folgende Anschrift zu übersenden:

.....
(Unterschrift)