

2350/AB XXI.GP  
Eingelangt am: 26.6.2001  
BM für Finanzen

Auf die schriftliche parlamentarische Anfrage der Abgeordneten Hans Müller und Genossen vom 26. April 2001, Nr. 2356/J, betreffend Auswirkung der Neuorientierung der Finanzverwaltung auf die Finanzämter Wiener Neustadt und Neunkirchen, beehre ich mich Folgendes mitzuteilen:

Zu 1. bis 4. und 6.:

Im Rahmen der Reform ist keine Schließung von Finanzämtern in bestimmten Regionen geplant. Es wird vielmehr ein regionales Zweigstellenmodell vorbereitet, das die Standorterhaltung ermöglicht. Die konkreten Standortausprägungen bzw. jeweiligen Geschäftsprozesse werden gerade erarbeitet und liegen in regionaler Detailliertheit noch nicht vor, sodass derzeit auch keine Angaben über die Auswirkungen der Neuorientierung der Finanzverwaltung auf die Finanzämter Wiener Neustadt und Neunkirchen gemacht werden können. Es werden jedenfalls neben Parametern wie Anzahl der Betriebe und deren Steueraufkommen, Anzahl der veranlagten Arbeitnehmer usw. auch Erfahrungen aus bisherigen Projekten und individuelle Gegebenheiten vor Ort berücksichtigt.

Grundsätzlich werden die Kompetenzen der zukünftig regionalen „Finanzamtsverbände“ jedenfalls erhöht. In den im Reformpapier als Vollfinanzämter bezeichneten Organisationseinheiten werden zusätzliche Managementfunktionen im Bereich Personal, Wirtschaft, Controlling usw. aufgebaut. Ein regionaler "Finanzamtsverband" soll in seiner Gesamtheit für das Ergebnis und die Mittelverwendung verantwortlich sein.

Zu 5. und 7.:

Kundenzentren (die in bestehenden Finanzämtern oder auch in neuen One - stop - Shops bei Bezirkshauptmannschaften ohne Finanzamtsstandort eingerichtet werden sollen), ermöglichen einerseits eine höhere Kundenorientierung (Zugang zur Information über eine Stelle, bürgerorientierte Öffnungszeiten, anderes Ambiente usw.) andererseits einen reibungslosen Ablauf der Kernprozesse.

Der Bürgerorientierung kommt im Veränderungsprozess insgesamt ein hoher Stellenwert zu, der durch die Reform verbessert und optimiert wird und neben Kundenzentren auch insgesamt zu mehr Information, einer stärkeren Bindung an die Finanzverwaltung, zu Leistungs - garantien usw. führen wird.

Zu 8. und 9.:

Im Zuge des Reformprozesses sind keine Organisationskündigungen vorgesehen, die natürlichen Abgänge (ca. 1.200 Mitarbeiter in den nächsten 5 Jahren) werden jedoch nur in Ausnahmefällen nachbesetzt.

Der Personalentwicklung kommt in Zukunft ein weit höherer Stellenwert als bisher zu; das gilt für die Laufbahnplanung und die Führungskräfteentwicklung genauso wie für innovative Arbeitsformen wie Homeworking und die Zufriedenheit der Mitarbeiter. In den geänderten Organisationseinheiten auf Finanzamtsebene wird es mehr Perspektiven für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geben. Das Bundesministerium für Finanzen geht davon aus, dass es eine gewisse Flexibilisierung geben muss, um die Gleichmäßigkeit der Steuer - einbringung (z.B. Prüfungsturnusse), die unterschiedlichen Auslastungen (z. B. Arbeitnehmer - Veranlagung) und die Folgen der weiteren Technologisierung auszugleichen. Dies kann seitens der Mitarbeiter entweder durch das Ergreifen neuer Chancen in der Aufgabenstellung bzw. breiterer Jobprofile oder auch - bei gleich bleibender Aufgabenstellung oder gleich bleibenden unternehmerischen Anforderungen - durch Änderungen des Dienstortes erfolgen. Die Einbindung der Betroffenen und die Minimierung von „negativen“ Auswirkungen ist dabei ein Grundprinzip der Veränderung.

Die konkreten Auswirkungen der Neuorientierung der Finanzverwaltung auf die Finanzämter Wiener Neustadt und Neunkirchen stehen aber, wie bereits bei den Punkten 1 bis 4 und 6 ausgeführt, derzeit noch nicht fest.

Zu 10.:

Die Projektleitung und ein Lenkungsteam wurden bereits installiert. Der Aufbau des Kernteams für die Veränderung und eines Kommunikationsnetzwerkes ist im Gange. Der Schwerpunkt der inhaltlichen Tätigkeit liegt im Moment auf der Konzeption einer eigenen Finanzgerichtsbarkeit, einer ersten Standortanalyse nach Wirtschaftsräumen einer Analyse der Geschäftsprozesse und der Erstellung eines Projekthandbuches. Der Projektplan sieht eine Vielzahl von Umsetzungsschritten in allen Bereichen der Veränderungsstrategie vor (Aufgabenreform, Prozessverbesserung, Technologieeinsatz, Kompetenzverteilung, Personalentwicklung und Controlling), die jedenfalls 2005 ihre volle Auswirkung zeigen werden.