

Moderne Familie – Der Herausforderung gewachsen

ZAHLEN. DATEN. FAKTEN



Auftragsbericht 2010



Familienkasse



Inhalt

Vorwort.....	5
1. Die Ereignisse des Jahres 2010.....	6
2. Die Ziele der Organisation	12
3. Führung und Steuerung der Familienkassen.....	15
4. Die Beschäftigten der Familienkassen.....	20
5. Die Leistung Kindergeld	25
6. Die Leistung Kinderzuschlag	27
7. Rechtsschutz und Verfolgung von Rechtsverstößen	28
8. IT-Projekte in der Familienkasse.....	31
9. Internationale Zusammenarbeit.....	34
Anhang: Unsere Dienststellen	35



Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,



die Lebensform „Familie“ ist Wandlungen unterworfen.

Während das traditionelle Erscheinungsbild der Familie weiterhin erhalten bleibt, treten neue Formen des Zusammenlebens dazu. Dennoch wachsen nach einer Studie des Allensbach-Instituts im „Monitor

Familienleben 2010“ drei Viertel aller Kinder in herkömmlichen Familien auf und der Zusammenhalt innerhalb des Familienverbands bleibt trotz geänderter familiärer Strukturen deren fundamentale Grundlage. Familienleben ist somit nach wie vor das Lebensmodell Nr. 1 auch für Jüngere, die laut Allensbach mehrheitlich eine Familie mit Vater, Mutter und Kindern anstreben.

Das „Zukunftsmodell Familie“ in allen seinen Formen soll auch weiterhin durch politische und staatliche Förderung erhalten bleiben. Unser Handeln hat die Maxime, Familien zu fördern und Familienleistungen effizienter zu machen.

Neue gesetzliche Regelungen, wie insbesondere die zum 1. Januar 2010 eingeführte Erhöhung des Kindergeldes wurden von der Familienkasse stets im laufenden Betrieb umgesetzt, so dass das Ziel der finanziellen Entlastung für die Familien in Deutschland ohne Zeitverzug eintreten konnte.

Organisatorische sowie strukturelle Veränderungen der Familienkassen bei der Bearbeitung von Kindergeld und Kinderzuschlag erhöhen die Effektivität und Effizienz und tragen dazu bei, dass die Leistungen schneller und zuverlässiger erbracht werden.

Bei einem Besuch der Familienkasse in Wiesbaden konnte sich die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Frau Dr. Schröder, ein persönliches Bild von der Arbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter machen. Die Ministerin beeindruckte vor allem die Professionalität und Leistungsfähigkeit der Familienkasse.

Die Familienkasse wird auch künftig danach streben, mit zukunftsfähigen Programmen das Dienstleistungsspektrum für Familien und Kinder bestmöglich abzudecken und weiterhin auszubauen.

Mit freundlichen Grüßen

Bernhard Faß
Leiter der Familienkasse der BA

1. Die Ereignisse des Jahres 2010

Geschäftsverlauf 2010

Auch im Jahr 2010 haben sich Gesetzesänderungen nachhaltig auf die Arbeit und die Geschäftspolitik der Familienkasse ausgewirkt. Zum 1. Januar 2010 wurde im Rahmen des Wachstumsbeschleunigungsgesetzes das Kindergeld um 20 Euro je Kind erhöht. Zugleich stieg der Kinderfreibetrag von 6.024 Euro auf 7.008 Euro. Das Kindergeld kann damit auch weiterhin über das 18. Lebensjahr hinaus gezahlt werden, sofern das Einkommen der Kinder einen Grenzbetrag in Höhe von 8.004 Euro nicht übersteigt.

Zum Abschluss der Zielvereinbarungen 2010 und zur Zielnachhaltung 2009 für die Familienkasse fanden von der 5. bis zur 8. Kalenderwoche die regelmäßigen Regionalkonferenzen an den Standorten Bad Pyrmont, Leipzig, Regenstein und Schwerin statt.

Die Personalentwicklung konnte mit der Einführung des Leistungs- und Entwicklungsdialogs für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jahr 2010 aktiv fortgeführt werden. Der Dialog erstreckte sich in einem kontinuierlichen Prozess über das gesamte Geschäftsjahr. Hierbei ermöglichte der regelmäßige Austausch zwischen Beschäftigten und Führungskräften, Mitarbeiterpotenziale besser als bisher erkennen zu können, um Leistungsträger zielgerichteter und adäquater zu fördern. Wie beim Leistungs- und Entwicklungsdialog für Führungskräfte steht auch bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Dialog über Ziele, Ergebnisse, Leistungen, persönliche Kompetenzen und individuelle Weiterentwicklung im Zentrum der Personalführung. Im Rahmen des jährlich wiederkehrenden Führungskräfte-Feedbacks konnten die Beschäftigten der Familienkasse im Oktober 2010 erneut ihre Führungskräfte beurteilen.

Die Familienkasse der BA hat im Jahr 2010 im Rahmen des Personalhaushalts zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten ermöglicht.

Die Beschäftigten der Familienkasse hatten die Möglichkeit, auf den halbjährlich stattgefundenen Personalversammlungen in einen Meinungsaustausch mit der Leitung zu treten. Aktuelle Fragen und Meinungen zur Geschäftspolitik konnten hierbei vor Ort persönlich vorgetragen werden.

Im November 2010 waren alle schwerbehinderten Beschäftigten der Familienkasse aufgerufen eine neue Interessenvertretung zu wählen, die seit 1. Dezember 2010 die Belange der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahrnimmt.

Im Jahr 2010 fanden weitere Flächenoptimierungsmaßnahmen statt, die eine wirtschaftlichere Nutzung der Liegenschaft bewirken sollten. Die organisatorischen Belange der Familienkasse standen dabei im Vordergrund. In engem Zusammenwirken der beteiligten Agenturen für Arbeit und der für die Haushaltsmittel verantwortlichen Stelle in der Zentrale haben viele Bereiche gute Ergebnisse erzielt. Durch die umgesetzten Maßnahmen wurde den ablauforganisatorischen Erfordernissen der Familienkassen Rechnung getragen. Eine rechtliche Einschätzung erlangte die Familienkasse im Hinblick auf eine Beteiligung der Vertretungsgremien bei Entscheidungen zu Liegenschafts- und Flächenoptimierungsmaßnahmen. Trotz Nutzung der Einrichtungen der örtlichen Agenturen im Rahmen des „Gastgeberprinzips“ sind auch immer Belange von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Familienkasse berührt. Nach dem Urteil des Verwaltungsgerichts Ansbach sind neben den Personalvertretungen der örtlichen Agenturen für Arbeit, auch die Personalvertretung der Familienkasse an den Entscheidungen im Rahmen des Bundespersonalvertretungsgesetzes zu beteiligen. Die Besondere Dienststelle hat in Zusammenarbeit mit der Zentrale die Vorgaben aus dem Urteil umgesetzt und organisatorische Vorkehrungen für die Sicherstellung der Beteiligungsrechte getroffen.

Die bereits bekannten und bewährten Maßnahmen zur Steigerung der Wirtschaftlichkeit und Wirksamkeit der Familienkassen wie „Task-Force“, „Werkzeugkoffer“ oder das „4-Augenprinzip“ bieten den Familienkassen eine Hilfestellung. Mit den „Wichtigen Hinweisen August 2010“ ist zudem der „Maßnahmekatalog zur Verbesserung der Arbeitsergebnisse der Familienkassen“ inhaltlich wesentlich erweitert und aktualisiert worden.

Sitz der Familienkasse Direktion in Nürnberg:
Auch hier gilt das „Gastgeberprinzip“.



Wichtige Ereignisse im Geschäftsjahr 2010





Zahlen im Überblick

Vergleich der Kindergeldberechtigten und Kinder 2009 und 2010

Stand: jeweils Zahlmonat Dezember

BERECHTIGTE, AN DIE KINDER- GELD UND GGF. KINDERZUSCHLAG GEZAHLT WURDE		2010		2009	
		absolut	in %	absolut	in %
insgesamt		8.820.154	100,00	8.866.003	100,00
nach Staats- angehörigkeit	deutsch	7.743.726	87,80	7.793.721	87,91
	ausländisch	1.076.428	12,20	1.072.282	12,09
nach Anspruchs- grundlage	EstG	8.792.723	99,69	8.837.722	99,68
	BKGG	27.431	0,31	28.281	0,32
KINDER					
insgesamt		14.508.104	100,00	14.602.882	100,00
nach Staats- angehörigkeit	deutsch	12.473.867	85,98	12.576.301	86,12
	ausländisch	2.034.237	14,02	2.026.580	13,88
nach Anspruchs- grundlage	EstG	14.463.495	99,69	14.556.577	99,68
	BKGG	44.609	0,31	46.304	0,32
nach Wohnsitz	in Deutschland	14.413.012	99,34	14.606.796	99,34
	in anderem EU-/ EWR-Staat	89.320	0,62	90.330	0,62
	in Abkommens- staaten (Bosnien-Her- zegowina, Montenegro, Serbien und Türkei)	2.911	0,02	3.378	0,02
	in anderen Staaten	2.862	0,02	2.378	0,021
	1. Kind	8.775.195	60,48	8.824.382	60,43
nach Ordnungszahl	2. Kind	4.254.074	29,32	4.287.981	29,36
	3. Kind	1.098.620	7,57	1.105.549	7,57
	weitere Kinder	380.215	2,63	384.970	2,64

Vergleich der Zahlungen für Kindergeld, Kinderzuschlag und Verwaltungskosten

Stand: Gesamtjahr

ZÄHLUNGEN	2010		2009	
	absolut in €	in %	absolut in €	in %
insgesamt	33.941.677.691,92	100,00	32.112.330.884,54	100,00
davon Kindergeld:	33.534.038.133,93	98,80	31.742.630.181,79	98,85
nach EstG	33.430.734.806,23	98,49	31.642.257.562,76	98,54
nach BKGG	103.303.327,70	0,30	100.372.619,03	0,31
davon Kinderzuschlag	407.639.557,99	1,20	369.700.702,75	1,15
bei deutscher Staatsangehörigkeit zusammen:	29.036.176.093,95	85,55	27.540.773.422,27	85,76
Kindergeld	28.754.666.208,92	99,03	27.280.116.704,52	99,05
Kinderzuschlag	281.509.885,03	0,97	260.656.717,75	0,95
bei ausländischer Staatsangehörigkeit zusammen:	4.905.501.597,97	14,45	4.571.557.462,27	14,24
Kindergeld	4.779.371.925,01	97,43	4.462.513.477,27	97,61
Kinderzuschlag	126.129.672,96	2,57	109.043.985,00	2,39

VERWALTUNGSKOSTEN	2010	2009
	in €	in €
insgesamt (in Mio.)	283,1 ¹	246,2 ²
je Berechtigten	32,10	27,67

¹ Haushaltsansatz im Haushaltsplan der BA 2010

² Tatsächliche Verwaltungskosten

2. Die Ziele der Organisation

Geschäftspolitische Ziele

Die übergeordneten geschäftspolitischen Ziele des Vorjahres bleiben nach dem Vorstandsbrief 09/2010 auch für das kommende Jahr bestehen. Sie geben weiterhin die grundsätzliche Ausrichtung der Bundesagentur für Ar-

beit vor und dienen zugleich als Klammer für die einzelnen strategischen Geschäftsfelder.

Es handelt sich um folgende Ziele:



Für den Bereich der Auftragsleistungen, zu denen auch das Kindergeld und der Kinderzuschlag gehören, wurden diese Ziele dahingehend ergänzt, dass die Wirtschaftlichkeit und Qualität der Aufgabenerledigung verbessert werden soll. Gleichzeitig sollen die Transparenz über die Leistungserbringung erhöht und Qualitätsstandards definiert werden.

Sowohl die Rahmenvorgaben des Vorstandes als auch die Gedanken des Leitbilds der BA sind auch für die Familienkasse verbindlich. In Zeiten knapper werdender finanzieller Ressourcen ist der Grundsatz des wirkungsorientierten und wirtschaftlichen Verwaltungshandelns besonders bedeutsam.

Darüber hinaus gewinnt die Mitarbeiterorientierung als geschäftspolitisches Ziel in der Zielvereinbarung der Führungskräfte an Bedeutung. Die mitarbeiterorientierten Ziele „Sicherstellung der Arbeitsfähigkeit und eines hohen Qualifizierungsstandes“ und „Potenzialträgerinnen und Potenzialträgern identifizieren“ haben 2010 erstmals Eingang in die Zielvereinbarungen der Familienkasse gefunden.

Eine Verbesserung der Kundenzufriedenheit strebt die Familienkasse kontinuierlich an.

Wo wir sind und was wir wollen

Die Familienkasse wird auch ihre Effektivität und Effizienz durch organisatorische Maßnahmen erhöhen.

Zur Weiterentwicklung der bestehenden Organisation erfolgte im Jahr 2010 eine organisatorische Trennung der

Bereiche Kindergeld und Kinderzuschlag. Im Wesentlichen lassen sich damit diese beiden Aufgaben separat bearbeiten. Die Sachbearbeitung und Kundenbetreuung kann mit Hilfe auf das betreffende Aufgabengebiet spezialisierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgen.

Kontinuierlicher Verbesserungsprozess

Kommunikation und Koordination

Zur Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den örtlichen Familienkassen, den Regionalen Ansprechpartnern und der Leitung hat die Direktion ein Konzept über die Zusammenarbeit erstellt. In dieses Konzept flossen Wünsche und Bedürfnisse der örtlichen Familienkassen ein. Das Konzept dient dazu, die Kommunikationskultur und den Umgang der Beschäftigten transparenter und verlässlicher zu gestalten. Das Einbeziehen der Familienkassen über die Regionalen Ansprechpartner sorgt für einen breiten Konsens.

Ebenfalls zur Stärkung einer transparenten Kommunikation hat die Besondere Dienststelle seit Februar 2010 regelmäßige Telefonkonferenzen zwischen der Leitungsebene und den Regionalen Ansprechpartnern eingeführt. Auf diesem Wege lassen sich aktuelle Fragestellungen mit Wirkung für die gesamte Fläche erfolgreich kommunizieren.

Neben dem Kommunikationsmedium „Wichtige Hinweise“ (WH) wird die so genannte „E-Mail“-Info genutzt. Beide Medien haben zum Ziel, eine einheitliche und wirksame Kommunikation zwischen örtlichen Familienkassen, Service Centern und der Direktion sicher zu stellen. Hierbei werden alle Weisungen, Handlungsleitfäden, Hinweise und Informationen, die nicht Einzelfälle regeln, sondern generelle und allgemeine Aussagen für alle Familienkassen beinhalten, gebündelt herausgegeben. Während die WH einen re-

gulären Veröffentlichungstermin (20. eines jeden Monats bzw. der darauf folgende Arbeitstag) aufweisen, erfolgt die Herausgabe einer E-Mail-Info immer dann, wenn die Veröffentlichung abweichend von dem oben genannten festen Termin vorgezogen wird oder sofort erfolgen muss.

Die Telefonie

Die Service Center Familienkasse (SC) an den Standorten Göttingen, Halle, Hannover, Marburg, Neubrandenburg und Osnabrück (seit 03.08.2009) erzielten im gesamten Jahresverlauf eine Fallabschlussquote von über 92% (Höchststand Juli: 93,9%) und haben die örtlichen Familienkassen im Bereich Kundenanfragen erheblich entlastet. Die so gewonnenen Kapazitäten ließen sich zur Unterstützung der Sachbearbeitung nutzen.

Im Intranet finden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Service Center eine Wissensdatenbank mit Inhalten von A wie Abendschule bis Z wie Zahlungstermine. Dieses Arbeitsmittel unterstützt die Service Center bei einer schnellen Suche nach Stichworten und dient der Qualitätssicherung erteilter Auskünfte, die dort rund 35.600 Mal täglich gegeben werden.

Dabei wird gleichfalls einmal im Monat die Telefonkonferenz der Direktion mit allen Leiterinnen und Leitern der Service Center genutzt, um die Steuerung in den Service Centern weiter zu entwickeln und zu verbessern.

Der Schwerpunkt der operativen Tätigkeit lag im Jahr 2010 in einer Steigerung der Erreichbarkeit der Service Center.

Zur Thematik „Prävention vor Atemwegs- und Stimmerkrankungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Service Center“ haben im Jahr 2010 zwei Schulungen für Teamleiterinnen und Teamleiter in den Service Centern stattgefunden.

Flächenoptimierung

Der einheitlich in der Dienstvereinbarung für die Liegenschaften der BA vorgegebene Flächenkennwert ist für die Familienkassen aufgrund vieler arbeits- und verfahrenstechnischer sowie steuerrechtlicher Besonderheiten nicht ohne weiteres realisierbar. Dennoch wird die Familienkasse Raumkapazitäten durch die Nutzung moderner Bürokonzepte minimieren.

Mit dem Umzug der Familienkasse Stuttgart in ein Bestandsgebäude der BA konnte 2010 ein Referenzobjekt als flächenoptimierte Liegenschaft der Familienkasse eingerichtet werden. Die Familienkasse Stuttgart konnte somit einen positiven Flächenkennwert erzielen. Zusätzlich sind die Arbeitsplätze nach neuesten arbeitsergonomischen Gesichtspunkten in enger Zusammenarbeit mit dem Fraun-

hofer-Institut, dem Internen Service in Stuttgart sowie der Gebäude-, Bau- und Immobilienmanagement GmbH eingerichtet worden. Dies beweist, dass eine optimierte Unterbringung nach den vorgegebenen Richtwerten möglich und umsetzbar ist, ohne hierbei die ablauforganisatorischen Belange der Familienkasse zu beeinträchtigen.

Die Familienkasse unterstreicht durch die genannten Maßnahmen, dass sie sich den Grundsätzen von Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit verpflichtet sieht und die Nutzung von Büroflächen auf ein wirtschaftlich vertretbares Maß beschränkt. Wirtschaftlichkeitserwägungen werden jedoch nicht zu Lasten einer effektiven Aufgabenerledigung bei den Familienkassen gehen können.

Das Gastgeberprinzip

Das Gastgeberprinzip hat sich zu einem festen Bestandteil im organisatorischen Miteinander zwischen den Familienkassen und weiteren Einrichtungen der BA (vor allem der Agenturen für Arbeit) entwickelt. Dabei nutzen die Familienkassen deren Dienste insbesondere bei Fragen der Infrastruktur und sächlicher Ressourcen. Die Zusammenarbeit erfolgt reibungslos. Diese Vorgehensweise hat sich in der Vergangenheit bewährt und als betriebswirtschaftlich effizient erwiesen.

3. Führung und Steuerung der Familienkassen

Das Zielsystem 2010

Wie bereits in den vergangenen Jahren sind auch bei den Zielvereinbarungen 2010 diese in die übergeordneten geschäftspolitischen Ziele der BA eingebettet. Nach dem Vorstandsbrief zur Planung 2010 bleiben für die BA die vier übergeordneten geschäftspolitischen Ziele weiterhin bestehen:

- Hohe Kundenzufriedenheit erzielen
- Wirkungsorientiert und wirtschaftlich arbeiten
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motivieren, Potenziale erkennen und ausschöpfen
- Beratung und Integration nachhaltig verbessern

Die Rahmenvorgaben des Vorstands wurden durch den Planungsbrief der Direktion vom 9. November 2009 konkretisiert. Im Rahmen ihrer Leitidee, sich mittelfristig als effizientester Dienstleister für staatliche Familienleistungen und Berater für politische Entscheidungen zu etablieren, verfolgt die Familienkasse das strategische Ziel, die Geldleistungen Kindergeld und Kinderzuschlag schnell, richtig und wirtschaftlich zu erbringen. Damit leistet die Familienkasse einen wesentlichen Beitrag zu einer hohen Kundenzufriedenheit und Mitarbeitermotivation.

Wie schon 2009 waren der Steuerungsprozess und der Leistungs- und Entwicklungsdialo (LEDi) über die Zielvereinbarungen miteinander verknüpft. Die am Jahresanfang geschlossenen Zielvereinbarungen sind Grundlage für den unterjährigen Zielnachhaltedialog im Rahmen des Steuerungsprozesses. Die jeweilige Zielerreichung ist dann wiederum Maßstab für die individuelle Leistungsbeurteilung im Rahmen des LEDi im Folgejahr.

Die Vereinbarungen werden auf Basis der standardisierten Zielvereinbarungsvordrucke (Templates) abgeschlossen. Dadurch wird die Vergleichbarkeit der Arbeitsergebnisse hergestellt. In der Zielvereinbarung werden zwei Zielkomponenten unterschieden: Geschäftspolitische Ziele (GPZ)

und Mitarbeiterorientierte Ziele (MZ). Die GPZ wurden im Jahr 2010 mit 67 %, die MZ mit 33 % für die Zielerreichung gewichtet.

Gegenstand der Zielvereinbarungen 2010 mit den Leiterinnen und Leitern der örtlichen Familienkassen waren folgende geschäftspolitische Ziele:

- Offene Bearbeitungsquote Kindergeld
- Offene Bearbeitungsquote Kinderzuschlag
- Q1-Wert Kindergeld
- Q1-Wert Kinderzuschlag
- Anteil der Abhilfen wegen fehlerhafter Rechtsanwendung an den gesamten Abhilfen
- Kundenzufriedenheitsindex

Die Bearbeitungsquote Kindergeld und Kinderzuschlag stellen neue Kennzahlen dar. Die Bearbeitungsquote bildet den Anteil der erledigten Vorgänge am Bestand ab. Sie dient dazu, die Leistung der jeweiligen Familienkasse bei der Reduzierung der offenen Bearbeitungsvorgänge zu dokumentieren. Damit wird das übergeordnete geschäftspolitische Ziel, wirkungsorientiert und wirtschaftlich zu arbeiten, gemessen. Erstmals seit 2008 wurden die Q1-Werte Kindergeld und Kinderzuschlag wieder in die Zielvereinbarungen aufgenommen. Auf diese Weise werden den Kunden Mindeststandards garantiert, die die Zeitdauer für eine Entscheidung über die Erbringung der Geldleistungen Kindergeld und Kinderzuschlag dokumentieren. Der Kundenzufriedenheitsindex setzte sich anders als 2009 aus den drei Teilgrößen „Gesamtzufriedenheit mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“, „Gesamtzufriedenheit mit der Antrags- / Vorgangsbearbeitung“ sowie „Gesamtzufriedenheit mit den Rahmenbedingungen“ zusammen. Durch diese differenziertere Betrachtungsweise werden die Steuerungsmöglichkeiten der Familienkassenleiterinnen und Familienkassenleiter erleichtert, weil Handlungsbedarfe besser erkannt werden können.

Die MZ wurden durch folgende Messgrößen konkretisiert:

- Durchführungsquote Mitarbeiter- / Beurteilungsgespräche sowie
- Umsetzungsgrad institutioneller Qualifizierungsmaßnahmen.

Der Umsetzungsgrad institutioneller Qualifizierungsmaßnahmen soll eine vollständige und termingerechte Teilnahme an zentral vorgegebenen Schulungen sicherstellen. Im Bereich der Familienkasse gehörten hierzu die Qualifizierungen im Rahmen der Einführung von ERP-Finzen sowie Teilnahme an den Schulungsmaßnahmen „In Führung gehen“.

Die Zielvereinbarungen 2010 mit den Bereichsleiterinnen und Bereichsleitern der Service Center Familienkasse bezogen sich auf folgende GPZ:

- Anzahl der Gespräche je Tag und Mitarbeiterkapazität brutto,
- Anteil der produktiven Zeiten an der Mitarbeiterkapazität brutto,
- fachliche Kompetenz der Telefon-Service-Beraterinnen und Telefon-Service-Berater (TSB),
- kommunikative Kompetenz der TSB,
- telefonische Erreichbarkeit,
- Kundenzufriedenheitsindex aus den zwei Teilgrößen „Zufriedenheit mit der Freundlichkeit des Ansprechpartners am Telefon sowie „fachliche Kompetenz des Gesprächspartners“.

Die Bereichsleiterinnen und Bereichsleiter der Service Center Familienkasse haben die gleichen MZ wie die Leiterinnen und Leiter der örtlichen Familienkassen.



Vorbereitung der Einführung ERP Finanzen in der Familienkasse

Das ERP-Einführungsprojekt (ERP = Einheitliches Ressourcen Planungssystem) hat das Ziel, die bisher in den Bereichen Personal und Finanzen verwendeten Fachverfahren durch eine einheitliche moderne Standard-Software zu ersetzen. Während im Bereich Personal die Einführung bereits zu Jahresbeginn 2010 erfolgte, werden im Bereich Finanzen die bisherigen Funktionen aus FINAS ab Januar 2011 durch ein marktgängiges Standardsystem ersetzt, das die Bereiche Haushaltsplanung, Bewirtschaftung, Kassenwesen und Forderungseinzug abdeckt. Die Vorteile des neuen Finanzsystems sind u. a. eine bessere Wartung, eine sichere Verfügbarkeit, leichtere Anpassungen an zukünftige Veränderungen sowie eine einheitliche Datenquelle.

ERP-Finanzen gliedert sich in verschiedene Module

Im Modul **Public Sector Collection and Disbursement** (PSCD) werden Ausgaben im Leistungsbereich (Kindergeld und Kinderzuschlag) und sämtliche Einnahmen bewirtschaftet. „Bewirtschaftung“ bedeutet hier die Verarbeitung von Auszahlungs- und Annahmeanordnungen, nicht die Budgetverwaltung. Diese erfolgt im Modul **Public Sector Management** (PSM). Das IT-Verfahren KIWI fungiert dabei als Vorverfahren für ERP-Finanzen und dient weiterhin der Abwicklung einer zeitgerechten Zahlung der Geldleistungen Kindergeld und Kinderzuschlag.

Im Modul **Financial Accounting** (FI) werden Ausgaben im Verwaltungsbereich (z. B. Gerichtskosten) bewirtschaftet.

Im Modul **PSM** erfolgen die Mittelverteilung und die Verwaltung der Budgets. Außerdem können Mittelvormerkungen vorgenommen werden.

Das Modul **Controlling** (CO) löst die Kosten- und Leistungsrechnung der BA (KLR-BA) ab und übernimmt die Aufgaben der Kostenrechnung. Damit entfällt ab Januar 2011 die manuelle Zeitaufschreibung.

Das Modul **Business Intelligence** (BI) dient der Darstellung von Berichten in anonymisierter Form. Individuelle Auswertungen, bezogen auf konkrete Buchungs- und Zahlungsvorgänge, sind in den o. a. Modulen möglich.

Im Rahmen umfangreicher Vorarbeiten und Mitarbeiterschulungen wurde die Umsetzung in den örtlichen Familienkassen koordiniert und sichergestellt. In diesem Zusammenhang fielen u. a. folgende Arbeiten an:

- Mitwirkung am Berechtigungskonzept für ERP und dessen Umsetzung,
- Integration der Kostenstellenstruktur der Familienkasse in ERP.

Die Direktion hat im Vorfeld familienkassenspezifische Regelungen getroffen, die mit einer Anfang Dezember 2010 zur Verfügung gestellten umfangreichen Arbeitshilfe den Familienkassen die Umstellung auf die zahlreichen Neuerungen ermöglichen sollte.

Einbeziehung der Familienkasse in das Vorstandsberichtswesen

Seit dem Jahr 2010 ist die Familienkasse in das Vorstandsberichtswesen einbezogen. In diesem Zusammenhang sind jeweils nach Ablauf eines Quartals standardisierte Berichte zum Stand der Zielerreichung bei ausgewählten Kennzahlen aus den Zielvereinbarungen 2010 sowie zu bestimmten Strukturdaten zu fertigen. Diese Berichte, die so genannten Einzelberichte zum Controlling Auftrags- und Serviceleistungen (CAS) werden von der Familienkasse erstellt und nach Abstimmung von der Zentrale dem Vorstand der BA präsentiert.

Die CAS haben im Einzelnen folgende Inhalte

Transparenz zu Strukturdaten und Bearbeitungsvorgängen

- Strukturdaten wie z. B. Kindergeldberechtigte und Kinder, Zahlbeträge
- Offene Bearbeitungsvorgänge Kindergeld und Kinderzuschlag

Zielerreichung örtliche Familienkasse

- Qualitätsstandard Bearbeitungsdauer (Q1 Kindergeld, Q1 Kinderzuschlag)
- Qualitätsstandard Bearbeitungsvorgänge (Bearbeitungsquote Kindergeld, Bearbeitungsquote Kinderzuschlag)
- Kundenbefragung (Kundenzufriedenheitsindex)

Zielerreichung Service Center Familienkasse

- Qualitätsstandard Erreichbarkeit (Erreichbarkeitsquote, Auslastungsquote)
- Qualitätsstandard Kompetenz (Fachliche Kompetenz, Kommunikative Kompetenz)
- Kundenbefragung (Kundenzufriedenheitsindex)

Bisher vereinbarte Maßnahmen des operativen Bereichs

Im Rahmen einer Abweichungs- und Ursachenanalyse werden die Ergebnisse beschrieben, mögliche Ursachen für Zielverfehlungen erklärt sowie Empfehlungen und Maßnahmen zur Zielerreichung beschrieben.

Das Einbeziehen der Familienkasse in das Vorstandsberichtswesen hat zu einer Überprüfung und Weiterentwicklung der bisherigen Berichtsformate geführt. Sie sind in hohem Maße standardisiert und professionalisiert worden. Mit der Einführung von CAS liegen nun auch die Controlling Standard Information (CSI) für die örtlichen Familienkassen und die SC Familienkasse und die so genannten Quartalsberichte zur Zielerreichung (QBZ) vor.

Die CSI bietet den örtlichen Familienkassen und den SC Familienkasse seit Anfang März bzw. April 2010 monatlich einen aktuellen Überblick über den Stand der Zielerreichung. Durch zusätzliche Analysekenzahlen können die Ergebnisse weiter beleuchtet und erklärt werden. Gleichzeitig werden damit Anhaltspunkte für weitergehende Steuerungsmaßnahmen gegeben.

QBZ werden auf Bundesebene und auf Ebene einzelner örtlicher Familienkassen erstellt. Sie ermöglichen eine weitergehende Analyse über den Stand der Zielerreichung und vereinbarte Maßnahmen zur Verbesserung der operativen Ergebnisse. Die QBZ sind folgendermaßen gegliedert:

- zusammenfassende Darstellung der Zielerreichung bei allen ausgewählten GPZ der örtlichen Familienkassen und der Service Center Familienkasse,
- Darstellung der Zielerreichung bei jedem einzelnen GPZ der örtlichen Familienkassen und der SC Familienkasse einschließlich Abweichungs- und Ursachenanalyse, Empfehlungen und Maßnahmen zur Zielerreichung.

Haushalt 2010

Die Verwaltungsausgaben Kindergeld und Kinderzuschlag werden seit dem Haushaltsjahr 2007 im Kapitel 5 des Haushaltsplanes der BA gesondert ausgewiesen. Dabei erfolgte bis 2009 die Darstellung in einer einzigen Zweckbestimmung.

Ab dem Haushaltsjahr 2010 werden die Mittel für die Familienkasse bei den entsprechenden Zweckbestimmungen des Kapitels 5 (z. B. „Gerichts- und ähnliche Kosten“) ausgewiesen. Auf diese Weise wird der Mittelansatz für die Familienkassen transparenter dargestellt.

Für das Haushaltsjahr 2010 wurden bei Kapitel 5 für die Ausgaben der Familienkasse insgesamt 240,13 Mio. Euro veranschlagt. Gegenüber 2009 ist der Mittelansatz damit nahezu unverändert geblieben.

Außerdem werden seit dem Haushaltsjahr 2008 in der Anlage 2 des Haushaltsplanes der BA die Planstellen, Stellen und Ermächtigungen für die Besondere Dienststelle Familienkasse gesondert dargestellt.

Mit dem Haushaltsplan 2010 erhielt die Besondere Dienststelle Familienkasse insbesondere bei folgenden Zweckbestimmungen Mittel zur Bewirtschaftung:

Titel	Zweckbestimmung	Betrag in €
525 01	Aus- und Fortbildung	130.000
526 01	Gerichts- und ähnliche Kosten	1.700.000
539 99	Vermischte Ausgaben	16.000
525 55	Aus- und Fortbildung IT	70.000

4. Die Beschäftigten der Familienkassen

Führung in der BA

Die „Konzeption Führung in der BA“ wurde wie in den Vorjahren auch im Jahr 2010 fortgesetzt. 300 Teilnehmer aus dem Kreis der Führungskräfte haben 2010 an den verbindlichen Qualifizierungsmodulen „Führen über Leistungszirkel“, „Gespräche ergebnisorientiert führen“ sowie „Hospitalation als Führungsinstrument“ teilgenommen.

Das Qualifizierungsmodul „Personalentwicklung als Führungsaufgabe“ wurde für die Familienkassen um Bestandteile der Qualifizierung „LEDi“ weiterentwickelt.

Im Rahmen der Umsetzung der Initiative zur Stärkung der Führungsfähigkeit haben 26 Führungskräfte 2010 mit der Maßnahme „In Führung gehen“ begonnen. Das Programm erstreckt sich über einen Zeitraum von ca. sechs Monaten und umfasst sieben Führungsmodulare. Absicht ist es, die Führungskräfte in Bezug auf ihre Führungsfähigkeit noch steuerungsfähiger und operativ erfolgreicher zu machen.

Die Initiative zur Stärkung der Führungsfähigkeit wurde 2010 auch auf die Ebene der Bereichsleiter ausgeweitet.

Führung in der Familienkasse

Die Führungskräfte der BA sind auch 2010 anhand des Leistungs- und Entwicklungsdialogs (LEDI-FK) beurteilt worden. Damit wird der Prozess kontinuierlich fortgesetzt, eine Steigerung der operativen Leistungsqualität und -effizienz zu erzielen und den Boden für eine veränderte Führungskultur zu bereiten. Der regelmäßige Dialog über Ziele, Ergebnisse, Leistungen, persönliche Kompetenzen und individuelle Weiterentwicklung zwischen Führungskräften und Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern wird im Rahmen der Personalführung verstetigt.

Zum Stichtag 1. März 2010 erhielten alle Führungskräfte eine Beurteilung. Für entwicklungsfähige Führungskräfte hat die Entwicklungskonferenz Beschlüsse gefasst, die in Entwicklungspläne einmünden.

Auf der Basis der zum Beurteilungsstichtag festgestellten Zielerreichung konnte für die Führungskräfte im Tarifbereich im Juli 2010 erstmals eine Leistungsprämie gewährt werden. Grundlage dafür ist der zum 1. Januar 2010 in Kraft getretene Tarifvertrag über die Leistungsbezahlung für Führungskräfte in der BA. Die Leistungsprämie bemisst sich dabei nach dem individuellen Ergebnis der Zielerreichung.

Im Gleichklang mit den im Arbeitnehmerbereich bestehenden Regelungen konnten auch bei den Beamtinnen und Beamten herausragende besondere Leistungen mit einer Leistungsprämie gewürdigt werden.

Die Auswahl von Führungskräften der Führungsebene III in der Familienkasse erfolgte im Jahr 2010 im Rahmen von Förder- und Auswahl-Assessment Centern (Förder-AC bzw. Auswahl-AC). Durch dieses Instrument steht ein bundesweit gültiger Standard mit einheitlichen Vorgehensweisen und Kriterien zur Potenzialanalyse und Rekrutierung von Führungskräften zur Verfügung. Die Familienkasse führte 19 Förder-AC mit je drei Teilnehmern durch.

Zum dritten Mal erfolgte im Jahr 2010 in der Zeit vom 11. – 22. Oktober 2010 in der Familienkasse ein Führungskräftefeedback. Hierbei gaben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Organisationseinheit ihrer unmittelbar vorgesetzten Führungskraft freiwillig eine anonyme Rückmeldung (Feedback) zum wahrgenommenen Führungsverhalten und zur Zusammenarbeit. Dieses Führungsinstrument soll die vertrauens- und respektvolle Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ihrer Führungskraft fördern.

Personalgewinnung

Im Laufe des Jahres 2010 konnten über 200 Stellenbesetzungsverfahren zur Besetzung freier Stellen in den örtlichen Familienkassen, den SC Familienkasse und der Direktion erfolgreich abgeschlossen werden.

Darüber hinaus sind Möglichkeiten zur Beschäftigung von befristeten Mitarbeitern geschaffen worden.

Zum 31. Dezember 2010 gehörten der Besonderen Dienststelle Familienkasse einschließlich der Teilzeitkräfte fast 4400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an.

Die Familienkassen stellten im Jahr 2010 erneut Auszubildende für den Beruf des „Fachangestellten für Arbeitsförderung“ ein; 40 junge Menschen haben ihre Ausbildung begonnen. Die Ausbildung erfolgt in den Agenturen für Arbeit. Nach Abschluss der Ausbildung ist ein Ansatz in den örtlichen Familienkassen und den Service Centern Familienkasse vorgesehen.

Zur Unterstützung der Service Center der Familienkasse wurden Beamtinnen und Beamte im Wege der Amtshilfe von Vivento / Telekom zur Familienkasse abgeordnet.

Personalentwicklung und Qualifizierung

Der eingeführte Leistungs- und Entwicklungsdialo (LEDi-MA) soll zur Steigerung der operativen Leistungsqualität und -effizienz beitragen und den Boden für eine veränderte Führungskultur bereiten. Regelmäßige Dialoge über Ergebnisse, Leistungserwartungen, persönliche Kompetenzen und individuelle Weiterentwicklung zwischen Führungskräften und Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern rücken ins Zentrum der Personalführung. Im Rahmen des LEDi-MA wird für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Mitarbeitergespräch alle zwei Jahre turnusmäßig alternativ zur Stichtagsbeurteilung durchgeführt. Dabei fiel erstmals zum 1. Mai 2010 eine Stichtagsbeurteilung an.

Für mehr als 3.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Familienkassen, in den Service Centern Familienkasse und in der Direktion wurden Beurteilungen erstellt. Die Beurteilung gliedert sich dabei in eine Leistungsbeurteilung mit der Bewertung von Arbeitsqualität- und Arbeitsquantität sowie einer Kompetenzbeurteilung auf der Basis des Kompetenzmodells.

Für entsprechend befähigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat die Personalentwicklungskonferenz Beschlüsse

zu individuellen Entwicklungspfaden gefasst, die in Entwicklungspläne einmünden.

Nach dem Tarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der BA (TV-BA) richtet sich die Höhe des Festgehalts nach der Tätigkeitsebene, in der ein Arbeitnehmer eingruppiert ist und der Entwicklungsstufe, die eine berufliche Entwicklung in der jeweiligen Tätigkeitsebene widerspiegelt. Innerhalb der Tätigkeitsebene steigt die Höhe des Festgehalts in sechs Entwicklungsstufen an, wobei der Aufstieg grundsätzlich in bestimmten zeitlichen Intervallen erfolgt.

Im Jahr 2010 bestand erstmals die Möglichkeit für bis 30 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Stufenlaufzeit um bis zu einem Jahr zu verkürzen, sofern erheblich über dem Durchschnitt liegende Leistungen vorlagen. Im Bereich der Familienkasse konnten zum Stichtag 1. Oktober 2010 ebenfalls Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von dieser Regelung profitieren.

Nahezu 1.800 Beschäftigte der Familienkassen haben 2010 an Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen. Schwer-

punkte der Schulungsmaßnahmen waren die Themengebiete Kindergeld und Kinderzuschlag einschließlich Rechtsbehelfsverfahren sowie effiziente Kommunikation für neu angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Service Centern.

Ferner wurden im Rahmen der Einführung des ERP-Teilprojektes Finanzen im 4. Quartal 2010 alle künftigen ERP-Nutzer im Rahmen von Seminaren bzw. E-Learning auf die Nutzung der neuen Software vorbereitet.

Trennung der Bearbeitung Kindergeld und Kinderzuschlag

Wesentliches Element des im März 2010 durch die Zentrale genehmigten Fachkonzeptes ist die Trennung der Bearbeitung von Kindergeld und Kinderzuschlag. Dabei erfolgt die Bearbeitung von Kinderzuschlag ausschließlich durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der Sachbearbeiter- und Fachassistentenebene.

Die tarifrechtliche Umsetzung des Fachkonzeptes erfolgte mit dem 7. Änderungstarifvertrag zum TV-BA. Alle Tätigkeiten in der Familienkasse, die von dem Fachkonzept betroffen waren, wurden auf die neue Systematik der Tätigkeits- und Kompetenzprofile umgestellt. In diesem Zusammenhang wurde auch die Gewährung von Funktionsstufen im Bereich der Familienkasse neu gestaltet.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Die Familienkassen setzen die dauerhafte Etablierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements fort. Darunter ist die Stärkung der Führungskompetenz durch Information, Sensibilisierung und Unterstützung der Führungskräfte in Fragen der Gesunderhaltung am Arbeitsplatz sowie die Mitarbeiterbetreuung bei Fehlzeiten zu verstehen, wobei die Mitarbeitergesundheit weiterhin im Fokus steht.

Dazu haben im Jahr 2010 die eingerichteten Arbeitskreise ihre Arbeit weitergeführt, entsprechende Finanzmittel wurden zur Verfügung gestellt.

Interesse galt aber auch weiterhin dem präventiven Gesundheitsverhalten. So wurden die Beschäftigten der örtlichen Familienkassen, der Service Center und der Direktion über das „Gastgeberprinzip“ an den vielfältigsten gesundheitsfördernden Maßnahmen der Agenturen bzw. des Verwaltungszentrums (VZ) beteiligt und haben außerdem unter Berücksichtigung der jeweils spezifischen Mitarbeiterbelange vor Ort die unterschiedlichsten Vorhaben realisiert.

Für viele Beschäftigte der Familienkasse gab es die Möglichkeit der Teilnahme an einer Reihe von Kursen und Workshops zu unterschiedlichsten Themen, wie z. B. Ernährung, Nordic Walking, verschiedene Rückenurse sowie Angebote zur Entspannung und Stressbewältigung.

Analog dem 3. Gesundheitstag im Verwaltungszentrum in Nürnberg gab es vielerorts einen 2. Gesundheitstag mit Informations- und „Mitmach“-Veranstaltungen von In- und Externen rund um das Thema Gesundheit.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement ist weiterhin ein wichtiger Meilenstein auf dem Weg zum Erfolg und wird in der Familienkasse aktiv und nachhaltig gelebt.

Gleichstellungspolitik und Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Beschäftigten der örtlichen Familienkassen, der Service Center und der Direktion nehmen über das „Gastgeberprinzip“ an den Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Agenturen bzw. des Verwaltungszentrums (VZ) teil.

Die Familienkasse steht für eine familienorientierte bzw. an den Lebensphasen der Beschäftigten orientierte ganzheitliche Personalpolitik. Dazu zählt neben einer Vielzahl individueller Arbeitszeitmodelle auch das Angebot an Telearbeit. Die Familienkasse stellt damit ein flexibles Arbeitszeitangebot zur Verfügung und leistet einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Diese Angebote fördern die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zudem wirkt sich eine verbesserte Mitarbeiterbetreuung und die Flexibilität bei Arbeitsform und Arbeitszeit auch positiv auf Motivation und Mitarbeiterbindung aus.

In der Familienkasse beträgt der Anteil der Frauen an allen Beschäftigten über 75% bei einer Teilzeitquote von über 32%. Im Jahr 2010 nahmen 160 Beschäftigte das Angebot der Telearbeit in Anspruch.



Frau Ilona Kunstmann, Gleichstellungsbeauftragte bei der Familienkasse der Bundesagentur für Arbeit, und Herr Faß, Leiter der Familienkasse der Bundesagentur für Arbeit, bei der Unterzeichnung des Gleichstellungsplans.

Förderung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

Die berufliche Integration von behinderten Menschen ist wesentlicher Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes. Sie ist Bestandteil eines umfassenderen Ansatzes und nutzt die unterschiedlichen individuellen Kompetenzen zur Herstellung von Chancengleichheit aller Beschäftigten. Es ist eine zentrale Aufgabe der Führungskräfte in der Familienkasse, dies zu fördern und zu unterstützen.

Die Berücksichtigung von besonderen Belangen behinderter Menschen ist integrativer Bestandteil der Personalarbeit. Mit einer Schwerbehindertenquote von über 10% in der Familienkasse wird die Zielvorgabe der BA sogar noch übertroffen.

Einführung ERP im Personalbereich

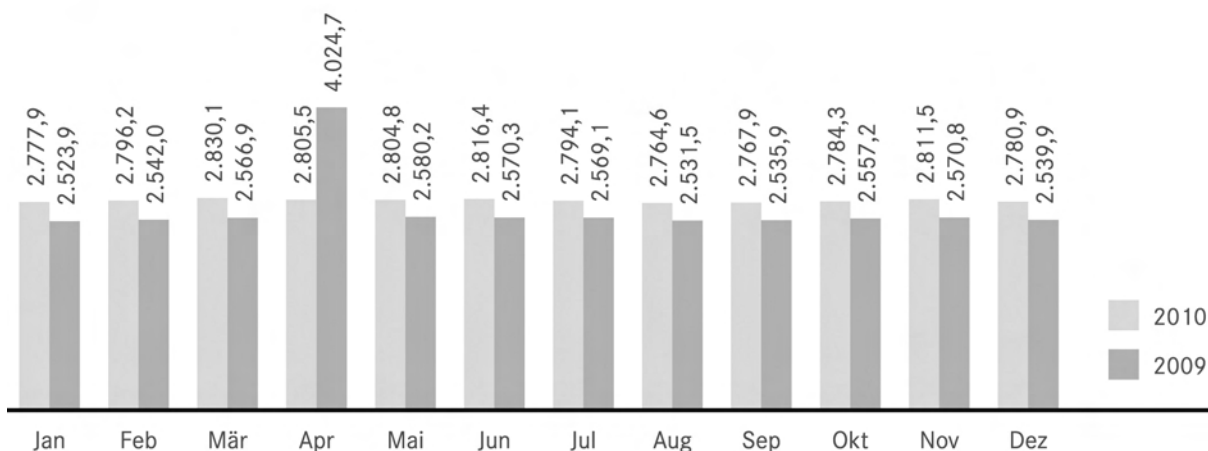
Im Rahmen der stufenweisen Einführung eines einheitlichen Ressourcenplanungssystems (ERP) wurden für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Familienkasse die bisherigen Bestandsverfahren PAS und PAS-D erfolgreich abgelöst. Nachdem zum 1. Dezember 2009 die Abrech-

nung der Bezüge der Beamten und Versorgungsempfänger auf ERP umgestellt wurde, erfolgte mit einer Weiterentwicklung die Bezügeabrechnung und Personaladministration der Arbeitnehmer und Nachwuchskräfte, für die auch die Ausführungskräfte qualifiziert wurden.

5. Die Leistung Kindergeld

Entwicklung der Kindergeldzahlungen im Jahresverlauf

Beträge in Mio. Euro



Die Zahlbeträge sind aufgrund der Kindergelderhöhung zum 1. Januar 2010 im Vergleich zum Vorjahr angestiegen. Seit Januar 2010 wird für das 1. und 2. Kind jeweils 184 Euro, für das 3. Kind 190 Euro und ab dem 4. Kind 215 Euro gezahlt. Der im April 2009 deutlich höhere Auszahlungsbe-

trag ist auf den Kinderbonus von 100 Euro je Kind zurückzuführen, der in der Mehrzahl der Fälle in diesem Monat ausgezahlt wurde. 2010 fielen solche Zahlungen nur noch ausnahmsweise an, wenn Kindergeldansprüche für 2009 nachträglich erfüllt wurden.

Rechtsänderungen Kindergeld

Das Gesetz zur Beschleunigung des Wirtschaftswachstums (Wachstumsbeschleunigungsgesetz) führte – nach der bereits im Jahr 2009 erfolgten Erhöhung – zu einer nochmaligen Erhöhung des Kindergeldes zum 1. Januar 2010 (s. oben).

Durch das Gesetz zur verbesserten steuerlichen Berücksichtigung von Vorsorgeaufwendungen (Bürgerentlastungsgesetz Krankenversicherung) vom 16. Juli 2009 wurde der Jahresgrenzbetrag zum 1. Januar 2010 von 7.680 Euro auf 8.004 Euro angehoben.

Aufgrund der gesetzlichen Erhöhung des Kindergeldes ab Januar 2010 und der Anpassung des Jahresgrenzbetrages hat die Familienkasse Verfahrensregelungen angepasst und neu erstellt.

Im Jahr 2010 erfolgte eine weitere Aktualisierung der Dienst-anweisung zur Durchführung des Familienleistungsausgleichs (DA FamESTG).

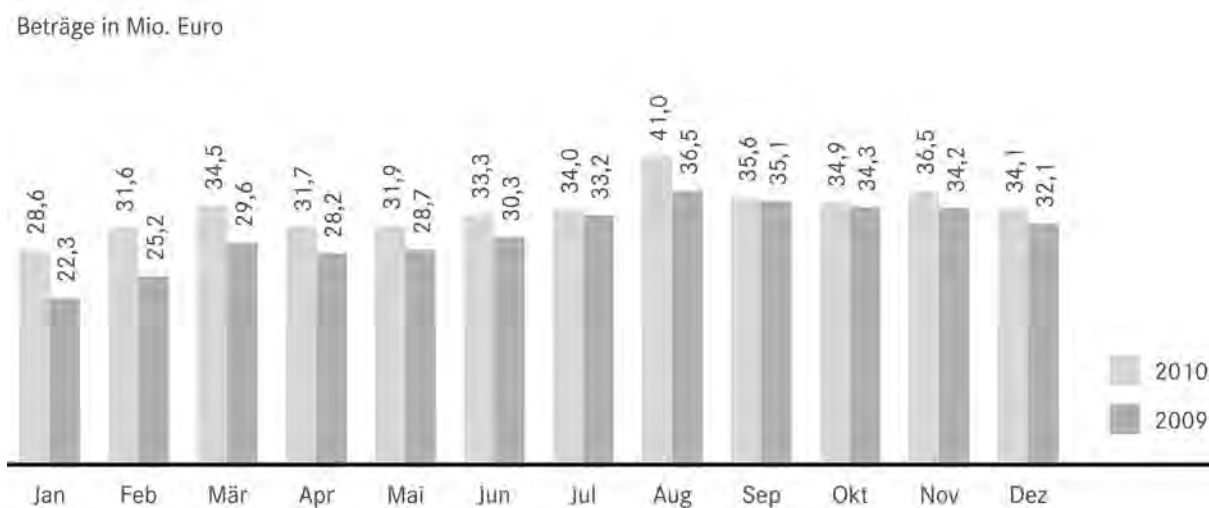
Am 1. Mai 2010 traten für den Bereich der europäischen Sozialrechtskoordinierung die Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und 987/2009 in Kraft. Beide Verordnungen lösten im Verhältnis zu den EU-Mitgliedstaaten das bisherige Recht der Verordnungen (EWG) Nr. 1408/71 und 574/72 ab. Im Verhältnis zu Island, Liechtenstein, Norwegen und gegenüber der Schweiz bleiben die bisherigen Rechtsvorschriften in Kraft, bis die neuen Verordnungen in das EWR-Abkommen bzw. in das Freizügigkeitsabkommen EU / Schweiz übernommen werden.

Als Verbindungsstelle hat die Familienkasse Direktion die Aufgabe, im Rahmen ihrer Zuständigkeit die Durchführung der über- und zwischenstaatlichen Rechtsvorschriften zu unterstützen und zu fördern. Die Aufgabe der Verbindungsstelle nimmt die Familienkasse auch nach Inkrafttreten der neuen Verordnungen wahr.



6. Die Leistung Kinderzuschlag

Entwicklung der Kinderzuschlagzahlungen im Jahresverlauf



Im Jahr 2010 wurden durchweg höhere Kinderzuschlagsbeträge gezahlt als im Vorjahr. Zudem waren mehr Kinderzuschlagsfälle im Bestand als 2009. Die Zunahme der Bestandsfälle ist insbesondere auf den weiteren Abbau der offenen Bearbeitungsvorgänge zurückzuführen. Im August 2010 wurde schon – wie 2009 – die zusätzliche Leistung

für die Schule (so genanntes Schulstarterpaket) gezahlt. Daraus resultierten die in diesem Monat höchsten Zahlbeträge. Entsprechende Zahlungen fielen auch noch in den Folgemonaten an, allerdings – wie 2009 – mit rückläufiger Tendenz.

Rechtsänderungen Kinderzuschlag

Im Zuge der Diskussion über Leistungen an Familien und Kinder stand das Thema Kinderzuschlag im öffentlichen Fokus. Zum einen hatte die geplante Kindergelderhöhung zum 1. Januar 2010 Auswirkungen auf den Kinderzuschlag. Zum anderen mussten laufende Bewilligungen überprüft und angepasst werden.

Erforderliche Abstimmungen zur geplanten Erweiterung des Kinderzuschlags um ein Bildungs- und Teilhabepaket für die Kinder von Kinderzuschlagsempfängern waren im letzten Quartal 2010 vorgenommen worden.

Auch wenn das geplante Gesetz zur Ermittlung von Regelbedarfen und zur Änderung des Zweiten und Zwölften Buches Sozialgesetzbuch am 17. Dezember 2010 im Bundesrat keine Zustimmung fand, ist davon auszugehen, dass im Jahr 2011 dazu gesetzliche Änderungen erfolgen werden.

7. Rechtsschutz und Verfolgung von Rechtsverstößen

Rechtsbehelfe

Bürger können gegen Entscheidungen der Familienkasse, mit welchen sie nicht einverstanden sind, im Bereich des steuerrechtlichen Kindergeldes Einspruch einlegen. Wird dem Einspruch nicht abgeholfen, besteht die Möglichkeit, der Klage vor dem zuständigen Finanzgericht. Urteile der Finanzgerichte können mit der Nichtzulassungsbeschwerde bzw. der Revision vor dem Bundesfinanzhof angefochten werden.

Im Bereich des sozialrechtlichen Kindergeldes und des Kinderzuschlags kann gegen die Entscheidungen der Fa-

milienkasse Widerspruch eingelegt werden. Gegen den Widerspruchsbescheid der Familienkasse ist dann die Klage vor dem Sozialgericht statthaft. Im weiteren Instanzenzug kommen ferner die Berufung vor den Landessozialgerichten sowie die Revision vor dem Bundessozialgericht in Betracht.

Im Jahr 2010 fanden mehrere Treffen zum regionalen Erfahrungsaustausch der Rechtsbehelfsstellen statt, um die fachliche Kompetenz zu sichern.

Ausgewählte Zahlen zu den Rechtsbehelfsverfahren 2010 und 2009

ERHOBENE RECHTSBEHELFE		2010	2009
Einsprüche		153.670	137.653
Widersprüche		43.880	39.755
Klagen:	vor den Finanzgerichten	7.155	6.590
	vor den Sozialgerichten	2.372	1.898
Revisionen:	vor dem Bundesfinanzhof	55	61
	vor dem Bundessozialgericht	2	5
Berufungen vor den Landessozialgerichten		61	63

Verfolgung von Rechtsverstößen

Die Bearbeitung von Bußgeld- und Strafsachen im Bereich des steuerrechtlichen Kindergeldes erfolgt durch 25 Stützpunkte (BuStra-Stellen), die teilweise die Aufgabe der Staatsanwaltschaft übernehmen.

Im Dezember 2010 fand ein bundesweiter Erfahrungsaustausch aller 25 BuStra-Stellen unter Leitung der Familienkasse Direktion statt.

Die BuStra-Stellen sind auch für die Bearbeitung von Ordnungswidrigkeiten im Bereich des sozialrechtlichen Kindergeldes und Kinderzuschlages zuständig.

Ausgewählte Zahlen zur Verfolgung von Rechtsverstößen 2010 und 2009

STEUERLICHES KINDERGELD	2010	2009
eingeleitete Strafverfahren wegen Steuerstraftaten	24.305	22.320
eingeleitete Verfahren wegen Steuerordnungswidrigkeiten	703	908
SOZIALRECHTLICHES KINDERGELD		
eingeleitete Ordnungswidrigkeitenverfahren	548	666
Strafanzeigen und Abgaben an die Staatsanwaltschaft	12	13
KINDERZUSCHLAG		
eingeleitete Ordnungswidrigkeitenverfahren	2.994	1.827
Strafanzeigen und Abgaben an die Staatsanwaltschaft	243	151

Geldstrafen, Buß- und Verwarnungsgelder 2010 und 2009

	2010	2009
	absolut in €	absolut in €
STEUERLICHES KINDERGELD		
Summe der festgesetzten Geldstrafen	3.139.574,55	2.751.546,00
Summe der festgesetzten Bußgelder	67.674,00	98.508,00
SOZIALRECHTLICHES KINDERGELD		
Summe der festgesetzten Verwarnungsgelder und Geldbußen	46.793,00	50.126,00
KINDERZUSCHLAG		
Summe der festgesetzten Verwarnungsgelder und Geldbußen	102.529,00	41.250,00

8. IT-Projekte in der Familienkasse

Kindergeld-Online 2 (KinO 2)

Seit 2009 steht mit Kindergeld-Online (KinO) ein Formular-dienst zur Verfügung, der dem Kindergeldberechtigten die Möglichkeit eröffnet, einen Kindergeldantrag elektronisch auszufüllen und zu übersenden. Die in diesem Basisdienst (FormularNET) erfassten Daten werden elektronisch an die zuständige Familienkasse übertragen. Der Antragsteller muss aufgrund der bisher noch fehlenden Möglichkeit, den Antrag elektronisch zu signieren, diesen anschließend ausdrucken und unterschrieben an die Familienkasse senden. Der eingerichtete Formulare-service wird laufend aktualisiert

und um weitere Formulare, die von Kindergeldberechtigten anlassbezogen abzugeben sind, erweitert.

Das Projekt KinO 2, das zweite E-Governmentprojekt der Familienkasse der BA, baut auf dem Basisdienst Formular-NET der BA auf, in dem das Angebot „Kindergeld-Online“ integriert ist. Im Rahmen von KinO 2 wurde eine Möglichkeit der elektronischen Authentifizierung mit dem neuen Personalausweis geschaffen. Eine Nutzung ist seit Anfang 2011 möglich.

Kindergeld-Windows-Implementierung (KIWI)

Das von den Familienkassen genutzte IT-Verfahren „KIWI“ ist im Jahr 2010 den aktuellen Erfordernissen angepasst worden. Die gesetzliche Erhöhung des Kindergeldes zum 1. Januar 2010 wurde zeitgerecht an die Kindergeldbezieher ausgezahlt.

Mit der im Jahr 2010 erforderlichen Umstellung des Buchungs- und Zahlverfahrens der BA vom bisherigen Verfahren FINAS auf das Einheitliche Ressourcen Planungssystem (ERP) war eines der in diesem Jahr zu realisierenden Ziele zentral vorgegeben. Diese grundlegende Verfahrensumstellung erforderte umfangreiche Änderungen in allen wesentlichen IT-Verfahren der BA, wobei mit KIWI Ende Mai 2010 das erste große Zahlungsverfahren an ERP angebunden wurde. Seit diesem Zeitpunkt werden sämtliche Überweisungen auf Konten im Inland und Zahlungen per Zahlungsanweisung zur Verrechnung auf diesem Weg abgewickelt. Die KIWI-Anbindung an ERP wurde im Dezember 2010 mit der Übergabe der Auslandsüberweisungen vervollständigt.

Ein weiterer Schwerpunkt des abgelaufenen Jahres war die Bereitstellung von KIWI für die Familienkasse des BA-Servicehauses (BA-SH), durch die die Bearbeitung der Kindergeldangelegenheiten der BA-Mitarbeiter erfolgt. Damit konnte den Mitarbeitern des BA-SH im August 2010 ein leistungsfähiges Anweisungsverfahren zur Verfügung gestellt werden, das auch die besonderen Anforderungen einer Familienkasse des öffentlichen Dienstes umfassend berücksichtigt. Eine logische Trennung der Daten von denen der bisherigen, konventionellen Familienkassen ist ebenso sichergestellt, wie die automatische Information der Internen Services (IS) bei Änderungen im Kindergeldanspruch, die Auswirkungen auf abhängige Leistungen haben die durch die IS gewährt werden.

Eine maschinelle Überführung der Kindergeld-Bestandsfälle der Familienkasse des BA-SH nach KIWI wird durch die Familienkasse für das Jahr 2011 angestrebt.

Um das Bearbeiten von Kinderzuschlagsanträgen zu unterstützen, wurden umfassende Änderungen der Anweisung und Darstellung der gespeicherten Daten in KIWI vorgesehen, welche den KIWI-Anwendern voraussichtlich ab April 2011 zur Verfügung stehen.

eAkte

An der Einführung und Nutzung einer elektronischen Akte (eAkte) ist die Familienkasse beteiligt. Sie ist bedeutsam, weil durch das Gewähren von Kindergeld eine vergleichsweise lange zeitliche Beziehung zu den Kindergeldberechtigten besteht. Mit Hilfe einer elektronischen Akte lassen sich umfangreiche Papiervorgänge vermeiden und Ressourcen der Infrastruktur besser nutzen. Zudem werden die Auskunftsmöglichkeiten der ServiceCenter gesteigert und die Bearbeitungsqualität erhöht, da die Bearbeitung unabhängig von einem räumlichen Standort erfolgen kann.

Für die im Projekt tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Familienkasse sind insbesondere die Feinkonzepte der Familienkasse wichtig.

Weitere wesentliche Themen waren die Übernahme der Ablauforganisation in den Familienkassen für den Arbeitsfluss, die Konzeption der für eine Anbindung der eAkte an das Fachverfahren KIWI erforderlichen Änderungen sowie der Festlegung zusätzlicher Anforderungen an das Textverarbeitungsverfahren BK-Text. Dadurch werden die Grundlagen geschaffen, den Aufwand für die mit Einführung der eAkte notwendige Überführung der bisherigen Papierakten in elektronische Leistungsakten zu reduzieren.

Steuerliche Identifikationsnummer

Im Jahr 2009 wurde beim Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) unter Beteiligung der Familienkasse eine Arbeitsgruppe mit dem Auftrag gebildet, ein Konzept für die Nutzung der Identifikationsnummer nach § 139b AO für ein Verfahren zur Festsetzung von Kindergeld mit dem Ziel der Verhinderung von Doppelfestsetzungen und Doppelzahlungen zu entwickeln.

Dem Bundesministerium der Finanzen liegt derzeit das Feinkonzept zur abschließenden Prüfung vor.

Im Rahmen des zu entwickelnden Kontrollverfahrens sollen zunächst alle Familienkassen des öffentlichen Dienstes (§ 72 EStG) durch das BZSt identifiziert werden. Nach Schaffung dieser Grundvoraussetzung sollen beim BZSt die Informationen, welche Familienkasse für Einzelansprüche auf Kindergeld zuständig ist, zusammengeführt werden. Dadurch lassen sich künftig Doppelfestsetzungen von Kindergeld besser vermeiden.

EESSI

Mit Inkrafttreten der neuen Verordnungen 883/2004 und 987/2009 am 1. Mai 2010 zur sozialrechtlichen Koordination im Bereich der EU-Mitgliedstaaten werden die bisherigen Vordrucke der Reihe E 400 ff. ersetzt durch Vordrucke der Reihe F (für „Family benefits“) 001 ff. Die ab Mai 2010 zunächst in Papierform vorliegenden Vordrucke F 001 ff. sollen schrittweise (länderbezogen) durch das

elektronische Übermittlungssystem EESSI ersetzt werden. Die Übersendung der Vordrucke an die Antragsteller ist nicht mehr zulässig, da mit dem neuen Übermittlungssystem für die Antragsteller in grenzüberschreitenden Sachverhalten ein einfacheres und schnelleres Verfahren erreicht werden soll. Im Rahmen des EU-weiten EESSI-Projektes hat die EU-Kommission für die Phase der Im-

plementierung des EESSI-Systems sechs Teststaaten (darunter auch Deutschland) benannt, die das System ab Januar 2010 testen. Das EESSI-System sieht für den Versand der Dokumente sog. nationale „Access-Points“ (= Zugangsstellen) vor. Der Access-Point für Familienleistungen in Deutschland wird in der Familienkasse Direktion errich-

tet und betreut. Es ist vorgesehen, dass über diesen Access-Point künftig sowohl die Familienkassen der BA als auch die Elterngeldstellen ihre Kommunikation mit ausländischen Trägern abwickeln. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Ort werden hierbei voraussichtlich einen webbasierten Zugang zu dem System erhalten.

Falke

Zu den Pflichtaufgaben der Bundesagentur für Arbeit einschließlich der Besonderen Dienststelle Familienkasse zählt die Bearbeitung von Rechtsbehelfen und Verfahren im Bereich der ordnungspolitischen Aufgaben bzw. der Ahndung.

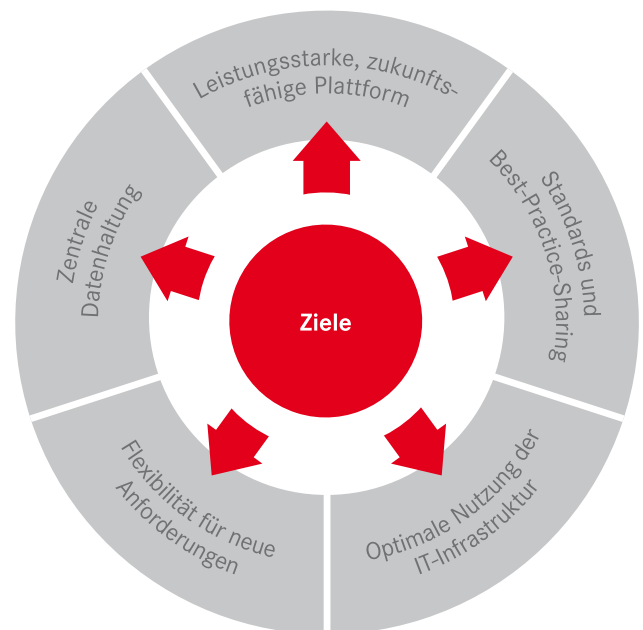
In den Sachgebieten SGB II, SGB III und Familienkasse erfolgt die IT-Unterstützung in den vorgenannten Bereichen gegenwärtig mittels so genannter Patenschaftslösungen. Hierbei handelt es sich um individuelle Fachanwendungen der jeweiligen Sachgebiete.

Die Sachgebiete SGB II, SGB III und Familienkasse haben sich auf Initiative der Familienkasse zur Durchführung eines gemeinsamen Projekts entschlossen, das ein neues Fachverfahren für alle Bereiche zum Ziel hat.

Die neue Fachanwendung soll die bisherigen Patenschaftslösungen ablösen und auch noch nicht oder nur zu Teilen IT-unterstützte Bereiche (z. B. Verfahren vor dem Bundesfinanzhof und Bundessozialgericht, Verfahren nach dem Informations- und Freiheitsgesetz) umfassen.

Mit der neuen Anwendung wird es möglich sein, schnell auf neue Anforderungen (Gesetzesänderungen, Änderungen der Aufbauorganisation pp.) zu reagieren und diese verfahrenstechnisch umzusetzen.

Ziele der neuen Anwendung:



Die neue Fachanwendung soll mit der ersten Programmversion im Jahr 2012 den Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung stehen.

9. Internationale Zusammenarbeit

Verbindungsstellentreffen mit dem österreichischen Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend in Wien und der „Sociale Verzekeringsbank“ (Niederlande) in Nürnberg

In den Treffen beider Verbindungsstellen wurde das jeweils aktuelle Kindergeldrecht vorgestellt und erörtert. Die Teilnehmer informierten sich dabei auch über den Umfang der Aufgaben anhand des Gesamtvolumens der Zahlfälle.

Die neuen Verordnungen Nr. 987/2009 und Nr. 883/2004 werden neue Verfahrensabläufe in der Zusammenarbeit der Verbindungsstellen bringen, die seit jeher von einer konstruktiven Flexibilität geprägt ist.



Herausgeber

Bundesagentur für Arbeit
Familienkasse Direktion
Postanschrift:
Postfach
90327 Nürnberg

Dienstgebäude:
Nordostpark 100
90411 Nürnberg

Druck: Bonifatius Druck Buch Verlag,
33100 Paderborn

Juli 2011

www.arbeitsagentur.de