

17. März 2011

## Stellungnahme zum Personalhaushalt 2011

Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft NRW bedankt sich für die Möglichkeit, zum Personalhaushalt des Landes NRW Stellung zu nehmen. Der Schwerpunkt der Stellungnahme liegt auf den Personalausgaben im Einzelplan 12. Vorab sind zusammenfassend die wesentlichen Forderungen / Anregungen der DSTG NRW zum Landeshaushalt 2011 zusammengestellt.

### Forderungen:

- Strukturdiskussion über Auswirkung von Mehrergebnissen im Länderfinanzausgleich über den Bundesrat anregen (Tz. 3)
- Entschlossenes Ablehnen von Steuersenkungen im Bundesrat (Tz. 4)
- Wegfall der 18-monatigen Beförderungssperre in der gesamten Landesverwaltung (Tz. 5.1)
- 4 Stellen bei den Oberfinanzdirektionen zur Betreuung von Versorgungsempfängern (Tz. 5.2)
- 50 Stellen als Ausgleich für die bisher ohne Entlastung eingerichteten sozialen Ansprechpartner (Tz. 5.2)
- Zusätzliche Mittel zum Ausbau der IT, zur Anbindung externer Arbeitsplätze und zur Förderung der Heimarbeit ( Tz. 5.3.)
- Zusätzliche Mittel zum Ausbau der Fachhochschule für Finanzen in Nordkirchen zur Steigerung der Ausbildungskapazität der Finanzverwaltung (Tz. 6.1)
- Umwandlung von 300 Stellen von derzeit A 9 nach A 9 Z um eine strukturechte Beförderung von Leistungsträgern zu ermöglichen (Tz.6.2)
- Struktur- und Aufgabengerechte Verbesserung des Beförderungskegels in der Steuerfahndung (Tz. 6.3)

**Im Einzelnen:****1. DSTG begrüßt Verstärkung der Betriebsprüfung**

Durch die Annahme des Antrages "Mehr Steuergerechtigkeit und Steuereinnahmen durch mehr Betriebsprüfer/innen" am 29.01.2011 hat der Landtag den richtigen Weg zu einer verbesserten Einnahmesituation des Landes NRW gewiesen. Mit diesem Antrag bekommt die Finanzverwaltung des Landes NRW, die einzige reine Einnahmeverwaltung des Landes, die Möglichkeit, 200 zusätzliche Fachkräfte in die Dienststellen der Groß- und Konzernbetriebsprüfung umzusetzen. Langfristig geht es bis 2015 um eine darüber hinausgehende signifikante Erhöhung der Zahl der Betriebsprüfer

Ganz wichtig ist es dabei aus der Sicht der DSTG, das durch diese Umsetzungen der bereits bisher hoch belastete Innendienst der Finanzämter nicht zusätzlich in Anspruch genommen wird. Diesem Erfordernis entspricht der Landtag mit dem o.g. Antrag, in dem er die Möglichkeit einräumt, mittelfristig das erforderliche Personal durch die Erhöhung der Anwärtereinstellungen vorzunehmen, kurzfristig aber auch eine Erhöhung der Planstellen insgesamt zur Erhaltung der Schlagkraft des Innendienstes einräumt. Die DSTG ist sich sicher, dass bei entsprechenden Bemühungen auch kurzfristig ausgebildetes Finanzpersonal gewonnen werden kann.

**2. Wegfall der pauschalen Stellenkürzungen ist sachgerecht**

Der im gesamten Personalhaushalt vorgenommene Wegfall der pauschalen Stellenkürzung wird von der DSTG ausdrücklich begrüßt. Auch wenn der Einzelplan 12050 von dieser Kürzung ausgenommen war, so haben jedoch die übrigen Verwaltungsbereiche - nicht nur in der Finanzverwaltung - in den letzten Jahren durch die anhaltenden Streichungen erhebliche Belastungen in Kauf nehmen müssen. Dabei ist festzustellen, dass der anhaltende Personalabbau inzwischen deutlich zu Lasten der Leistungsfähigkeit der betroffenen Verwaltungen und Behörden geht.

Aus der Sicht der DSTG ist festzuhalten, dass das Instrument einer pauschalen Ausgaben- bzw. Stellenkürzung nur in den ersten Jahren der Anwendung den Effekt bringt, eventuelle Produktivitätsressourcen zu aktivieren. Überspannt man die Laufzeit derartiger Kürzungen, wie in den letzten Jahren geschehen, führt diese undifferenzierte Sparmaßnahme zu einer unverantwortlichen Überlastung des verbleibenden Personals und letztlich zu einem Qualitätsabfall in den zu erledigenden Aufgaben.

Vor diesem Hintergrund beschreitet die Landesregierung den richtigen Weg, wenn sie weitere Stellenkürzungen an die Voraussetzung einer wirkungsvollen Aufgabenkritik knüpft. Allerdings bleibt anzumerken, dass in der Vergangenheit nur wenige Beispiele bekannt wurden, in der Auf-

gabenkritik und Personalabbau mit einer echten Rückführung von Aufgaben in Verbindung stand. Vielmehr ist gerade im Land NRW auch eine Vielzahl von Fällen bekannt, in der die Begrifflichkeit der „Aufgabenkritik“ als Deckmantel erhalten musste, um einen flächendeckenden Personalabbau zu rechtfertigen.

Die DSTG fordert die Landesregierung auf, sehr sorgfältig zu prüfen, welche staatlichen Aufgaben überhaupt entfallen können, bevor in der Folge personelle Veränderungen geplant werden. Für den Bereich der Finanzverwaltung ist festzuhalten, dass hier nahezu ausschließlich bundeseinheitliche Gesetze vollzogen werden, die Aufgabenkritik somit nicht in der Hand des Landes NRW liegt.

### 3. Bundesweite Strukturdiskussion über Auswirkung von Mehrergebnissen im Länderfinanzausgleich erforderlich

Insgesamt begrüßt die DSTG die Bemühungen der Landesregierung, eine Stabilisierung der Haushaltslage auch durch die Stärkung der Steuereinnahmen herbeizuführen. Ganz wichtig ist dazu die bereits im genannten Antrag unter Punkt 6 aufgeworfene Frage, wie denn Länder, die den Weg der verstärkten Prüfungstätigkeit gehen, einen erhöhten Anteil der daraus resultierenden Einnahmen für die eigene Landeskasse vereinnahmen können. Hier stellt sich insbesondere die Frage der Einbindung der steuerlichen Mehrergebnisse in die Bemessungsgrundlage des Länderfinanzausgleiches.

So berichtete die "Süddeutsche Zeitung" am 04.03.2011, dass insbesondere die bisherigen Geberländer im Länderfinanzausgleich Bayern, Baden-Württemberg und Hamburg offensichtlich sogar die Zahl der Betriebsprüfer reduziert haben. Hier ist dringender Diskussionsbedarf auf Bundesebene gegeben. Das für eine sachliche Diskussion erforderliche Datenmaterial wird seit Jahren über die sogenannten "Kernkennzahlen" zusammengestellt und ist im Finanzministerium NRW sicherlich abrufbar. Die Landesregierung muss sich dafür einsetzen, dass diese Diskussion zügig begonnen wird, um einen weiteren "Wettbewerb" über die günstigsten steuerlichen Rahmenbedingungen zwischen den Bundesländern zu unterbinden. Dabei ist insbesondere zu beachten, dass der Verzicht auf Außenprüfungen gleichzeitig ein Verzicht auf steuerliche Mehrergebnisse und ein Stück weit auch der Verzicht auf die Erfüllung des Grundsatzes der steuerlichen Gerechtigkeit ist.

### 4. Keine weiteren Steuersenkungen, weder im Land noch im Bund

Zur Stabilisierung der Staatsfinanzen gehört es, nicht nur den Steuervollzug konstruktiv und leistungsfähig auszugestalten, sondern auch die Ansprüche an staatliche Leistungen mit den verfüg-

baren Steuereinnahmen zu erfüllen. Die Gesellschaft kann es sich auf Dauer nicht leisten, einerseits umfassende staatliche Leistungen einzufordern und in Anspruch zu nehmen, andererseits aber die dazu erforderlichen Mittel nicht bereitzustellen. Angesichts der bestehenden Neuverschuldung der öffentlichen Kassen ist es daher in den kommenden Jahren nicht zu verantworten, weitere Steuersenkungen ins Auge zu fassen.

Die Landesregierung ist aus der Sicht der DSTG aufgefordert, allen entsprechenden Bestrebungen entgegen zu treten. Diese Aufforderung gilt jenseits aller ideologischer Überlegungen und schließt eine Steuervereinfachung nicht aus. Das Steuerrecht ist derart umfassend und kompliziert, dass eine echte Vereinfachung auch aufkommensneutral möglich sein wird. Allerdings sei darauf hingewiesen, dass der Begriff der Steuervereinfachung derzeit auch genutzt wird, um minimale Veränderungen ohne spürbare Verbesserung für Bürger oder Verwaltung populär zu umschreiben. Auf das aktuelle "Steuervereinfachungsgesetz 2011" mit seinen wirkungsarmen Regelungen im Bereich des Arbeitnehmerpauschbetrages oder des steuerlichen Verfahrensrechtes (2-jährige Steuererklärung für Arbeitnehmer; "vorausgefüllte" Steuererklärung o.ä.) wird hingewiesen.

## 5. Schwerpunkt Finanzverwaltung des Landes NRW

Die Finanzverwaltung des Landes NRW ist eine moderne und leistungsfähige Verwaltung mit transparenten Strukturen und engagierten Mitarbeitern. Trotz einer geradezu unüberschaubaren Vielzahl neuer und komplizierter Steuergesetze, Urteile und Anweisungen gelingt es den Beschäftigten der Finanzverwaltung, den Steuervollzug bürgernah und fehlerarm zu gestalten.

Der vorliegende Haushaltsentwurf für den Einzelplan 12 des Jahres 2011 lässt erkennen, dass die Bemühungen der Beschäftigten erkannt wurden und verschiedene Verbesserungen auf den Weg gebracht werden. Allerdings gibt es Bereiche, in denen sich trotz erheblichen Handlungsbedarfes keine Verbesserungen abzeichnen.

### 5.1. Wegfall der 18-monatigen Beförderungssperre in der Finanzverwaltung

Trotz des Umstandes, dass es seit der Einführung der Personalkostenbudgetierung keine Rechtsgrundlage mehr gibt, gilt im Bereich der Finanzverwaltung NRW immer noch eine 18-monatige Wiederbesetzungssperre für frei gewordene Stellen, die wie eine Beförderungssperre wirkt.

Die DSTG fordert die sofortige Aufhebung dieser leistungsfeindlichen Sparmaßnahme mit einer entsprechenden Neuberechnung des Personalkostenbudgets im Einzelplan 12. Die berufliche Weiterentwicklung der Beschäftigten ist ein maßgeblicher Beitrag zur Umsetzung des Leistungsprinzips im öffentlichen Dienst. Leistungsbeurteilungen mit der Folge von Beförderungen bzw. Höher-

gruppierungen sind bereits heute aktuelle und nachhaltig wirkende Faktoren der leistungsorientierten Bezahlung. Wer zukünftig ernstzunehmend über leistungsbezogene Besoldung nachdenken möchte, muss heute die Voraussetzung zur Ausschöpfung von vorhandenen Beförderungsmöglichkeiten schaffen. Die Aufhebung der Beförderungssperre kann dazu einen maßgeblichen Beitrag liefern und damit die Glaubwürdigkeit der Landesregierung in der Frage der Leistungsorientierung unterstreichen. Die DSTG kalkuliert den Aufwand dazu im Einzelplan 12 mit max. 3 Millionen €.

## 5.2. Gesundheitsmanagement/Fürsorgeverpflichtung in der Finanzverwaltung

Die DSTG-NRW begrüßt die verbesserten Haushaltsansätze zu Integration eines wirkungsvollen Gesundheitsmanagements und zur weiteren Fortbildung der Sozialen Ansprechpartner (SAPs) in der Finanzverwaltung. Die Erhöhung der Ansätze zeigt, dass die Landesregierung dieser Frage die notwendige Aufmerksamkeit zuteilwerden lässt.

Die DSTG hält es für erforderlich, darüber hinaus weitere Überlegungen anzustellen, wie die Umsetzung des Gesundheitsmanagement im öffentlichen Dienst erfolgen soll. Dazu wird es erforderlich sein, auch entsprechende Planstellen zur Verfügung zu stellen. Neben Fachkräften für alle Formen des Arbeitsschutzes sind dazu auch beratende Kräfte erforderlich, um an zentraler Stelle eine wirkungsvolle Unterstützung leisten zu können. Die DSTG geht davon aus, dass dazu mindestens 4 zusätzliche Stellen landesweit erforderlich sein werden. Ggfs. lassen sich durch die Bereitstellung dieser Stellen weitere Kosten für Drittkräfte einsparen.

In diesen Bereich gehört auch die Forderung der DSTG nach der Einrichtung von Planstellen für die Betreuung von Pensionären. Durch die Versetzung in den Ruhestand endet bei Beamten nicht die Fürsorgeverpflichtung des Arbeitgebers. Mit zunehmendem Alter sind die Versorgungsempfänger darauf angewiesen, dass zusätzliche Informationen in Fragen der Versorgung oder der Beihilfe vermittelt werden. Dazu wenden sie sich bereits heute vielfach an die letzten bekannten Ansprechpartner in den Dienststellen. Diese zeigen sich allerdings, nicht zuletzt durch die Zunahme der Zahl der Versorgungsempfänger und durch die Verkomplizierung von Beihilfevorschriften im Bereich der Pflege und Heimunterbringung, vielfach überfordert. Die eigentliche Anlaufstelle, das Landesamt für Besoldung und Versorgung hingegen ist wegen eklatanten Personal mangels nur sehr bedingt in der Lage, diese Beratungsleistungen zu erbringen. Damit bleiben Versorgungsempfänger immer wieder auf sich allein gestellt und nutzen ihre Ansprüche gegenüber dem Dienstherrn nicht.

Um diese Situation zu verbessern sind Planstellen einzurichten, die im Bereich der personalverwaltenden Stellen des ehemaligen Dienstherren angesiedelt werden. Hier kann die erforderliche Unterstützung der Versorgungsempfänger im Sinne des ehemaligen Dienstherren und mit zentraler Sachkenntnis erbracht werden. Gleichzeitig wird das LBV durch diese Maßnahme nachhaltig entlastet. Für den Bereich der Finanzverwaltung denken wir an landesweit vier Planstellen, die den Oberfinanzdirektionen zuzuordnen wären.

Die Einrichtung der Sozialen Ansprechpartner (SAP) in den Dienststellen der Finanzverwaltung hat sich bisher bereits bewährt. Dabei ist festzustellen, dass diese wertvolle und herausfordernde Aufgabe von den Beschäftigten freiwillig und ohne echte Entlastung von den übrigen dienstlichen Aufgaben geleistet wird. Vielfach wird gerade diese Konstellation als der Aufgabe dienlich beschrieben. Dennoch ist festzuhalten, dass die soziale Betreuung in schwierigen Situationen Zeit und Engagement kostet, die angesichts steigender Arbeitsbelastung kaum noch sachgerecht geleistet werden kann. Vor diesem Hintergrund fordert die DSTG die Bereitstellung von insgesamt 50 zusätzlicher Stellen zur Unterstützung der sozialen Ansprechpartner. Die genaue Zuordnung dieser Stellen kann dann im Rahmen der verwaltungsinternen Verteilung vorgenommen werden.

### 5.3. Verbesserung der Automationsunterstützung / Anbindung externer Arbeitsplätze

Die Finanzverwaltung ist zur Bewältigung der anfallenden Arbeit im hohen Maße auf eine wirkungsvolle Automationsunterstützung angewiesen. Um die bestmögliche Leistung erbringen zu können, bedarf es in der Finanzverwaltung der Unterstützung durch moderne Technologie, bedarfsgerechte Programme und zeitnahe technische Betreuung.

Dazu gehört neben einer angemessenen Stellenausstattung im RZF (Einzelplan 12 100) und im Bereich der IT-Betreuung vor Ort insbesondere auch ein ausreichendes Budget für Neu- und Ersatzanschaffungen im Bereich der Automation. Die vorgesehenen Mittel sind daher deutlich zu erhöhen.

Ein besonderer Schwerpunkt ist dabei auf die externe Anbindung von Arbeitsplätzen zu legen. Eine entsprechende funktionale Hard- und Softwareausstattung würde maßgeblich zu einer Erhöhung der Produktivität insbesondere der Außendienste beitragen. Heute sind Betriebsprüfung und Steuerfahndung darauf angewiesen, zur Aktualisierung ihrer Daten und zur Bearbeitung des E-Mail-Verkehrs ihre Dienststelle aufzusuchen. Dadurch gehen erhebliche Zeiten für Prüfungstätigkeit verloren. Mit einer entsprechenden Anbindung, die bisher auch an den fehlenden Finanzmitteln zur Umsetzung scheitert, könnten hier schnell und vergleichsweise preiswerte weitere Verbesserungen erreicht werden.

Gleichzeitig ist eine Erhöhung der Sachmittel für die Einrichtung von Heimarbeitsplätzen vorzusehen. Bereits heute zeigt die Möglichkeit zur sogenannten „Heimarbeit“ Wirkung. Kolleginnen und Kollegen, die aus den verschiedensten Gründen keine Möglichkeit zur ständigen Präsenz am Arbeitsplatz haben, können über dieses Instrument weiterhin aktiv ihren Dienst ausüben. Derzeit ist die Zahl der „Heimarbeitsplätze“ aus Kostengründen stark begrenzt. Auch sind die technischen Möglichkeiten offensichtlich ausgereizt. Die neu in der Entwicklung befindlichen Verfahren werden nach Aussagen der Verwaltung kurzfristig bereit stehen. Allerdings droht eine deutliche Ausweitung, die auch einen Teil der Personalprobleme der Finanzverwaltung beheben könnte, durch die Kostenfrage beeinträchtigt zu werden.

## 6. Personalmaßnahmen in der Finanzverwaltung

### 6.1. Einstellungspolitik in der Finanzverwaltung des Landes NRW

Die DSTG begrüßt die im Haushalt vorgenommene deutliche Verbesserung der Einstellungszahlen bereits ab 2011. Damit wird ein maßgeblicher Beitrag zum langfristigen Erhalt der Leistungsfähigkeit der Finanzverwaltung NRW geleistet. Wir bitten sicherzustellen, dass diese Erhöhung auch mittelfristig beibehalten wird.

Unter der Kz. 531 20 weist der Haushaltsentwurf insgesamt 90.000,-- € als Mittel für die Nachwuchswerbung aus. Nach Auffassung der DSTG muss dieser Betrag erhöht werden, um der Finanzverwaltung einen zeitgemäßen Werbeauftritt zu ermöglichen. Nicht nur die Wirtschaft, auch andere Ressorts sind im Bereich der Nachwuchswerbung aktiv und nutzen alle Möglichkeiten, attraktive Berufsbilder zu vermitteln. Um in diesem Wettbewerb um die besten Köpfe bestehen zu können, müssen auch die entsprechenden Mittel verstärkt werden.

Die regulären Personalabgänge in der Finanzverwaltung werden bereits ab dem Jahr 2016 auch die jetzt erhöhten Einstellungszahlen überschreiten. Unter Berücksichtigung der ausbildungsbedingten Vorlaufs werden daher selbst unter Beibehaltung der derzeitigen Einstellungsmöglichkeiten bereits ab 2013 zu wenig Anwärter eingestellt, um auch nur den bereits heute extrem niedrigen Personalstand zu sichern. Vor diesem Hintergrund ist es erforderlich, die Ausbildungskapazitäten der Finanzverwaltung auf den kommenden Bedarf einzurichten. Im bereits zitierten Beschluss des Landtages vom 29.01.2011 wird unter Punkt 4 gefordert, mittelfristig die Ausbildungskapazitäten zu steigern. Dazu sind die erforderlichen Schritte, z.B. durch Schaffung zusätzlicher Unterbringungsmöglichkeiten an der Fachhochschule für Finanzen, schon jetzt einzuleiten und zu finanzieren. Damit werden unmittelbare Investitionen in die Zukunft des Landes NRW geleistet.

## 6.2. Stärkung des mittleren Dienstes

Die Beförderungssituation im mittleren Dienst der Finanzverwaltung war Gegenstand eines Schreibens des Finanzministers an den Unterausschuss Personal vom 20.11.2008. In diesem Schreiben wurde dargestellt, dass sich die Beförderungswartezeiten im mittleren Dienst der Finanzverwaltung NRW unzumutbar verlängert haben. So benötigt man zu Erlangungen einer Beförderung von A 9 nach A9 Z – mindestens zweimalige Bestbeurteilung vorausgesetzt – 4,95 Beurteilungszeiträume, also ca. 15 Jahre. Es bestand Einvernehmen bei allen Beteiligten, dass diese Situation nicht hinnehmbar ist. Mit Schreiben vom 03.03.2009 zeigt der damalige Finanzminister zwei Möglichkeiten zu Verbesserung der Beförderungssituation des mittleren Dienstes auf, lehnt aber beide aus haushalts- und personalwirtschaftlichen Gründen ab.

*Seitdem hat sich die Beförderungssituation im mittleren Dienst der Finanzverwaltung nicht wesentlich verbessert. Unverändert reicht auch heute die einmalige Zuerkennung der Spitzennote der Laufbahn nicht aus, um befördert zu werden.*

Der Landtag ist aufgefordert, diesen Missstand nun endlich aufzugreifen und zu beseitigen. Die DSTG ist gern bereit, über Mittel und Wege zu diskutieren, um kurzfristig Lösungen zu erreichen. Dabei wird nicht verkannt, dass die demographische Entwicklung langfristig zu Entlastungen in der angespannten Situation führen wird. Allerdings kann es nicht angehen, das Kolleginnen und Kollegen, die seit Jahren Bestleistungen erbringen, trotz Fortgeltung des sogenannten Leistungsprinzips auf eine ferne Zukunft getröstet werden. Dies gilt insbesondere unter Berücksichtigung des minimalen und zeitlich begrenzten finanziellen Aufwandes, der mit entsprechenden Verbesserungen verbunden wäre

## 6.3. Beförderungssituation in der Steuerfahndung

Für den Bereich der Steuerfahndung fordert die DSTG eine deutliche Verbesserung des Stellenkells. Die Zahl der Beförderungsstellen sollte dabei wie folgt festgelegt werden:

- **A 13 Stellen**                    **25 % der eingesetzten Prüfer**
- **A 12-Stellen**                    **40 % der eingesetzten Prüfer**
- **bis A 11**                         **35 % der eingesetzten Prüfer.**

Die Forderung ist Folge der besonderen Probleme bei der Beförderungssituation in der Steuerfahndung des Landes NRW. Aufgrund der Besonderheiten in der Personalstruktur hat sich hier ein erheblicher Beförderungsstau in die Ämter A 12 und A 13 des gehobenen Dienstes ergeben. Die

Ursachen dafür liegen u.a. auch im Altersaufbau der Finanzverwaltung, der sich besonders auch in der Besetzung der Steuerfahndung des Landes NRW widerspiegelt.

Andererseits ergibt sich der Beförderungsstau aber auch aus der deutlich zu geringen Zahl an hochwertigen Stellen im Bereich der Steuerfahndung. Die Stellenermittlung lehnt sich gem. § 2 zur Verordnung zu §26 Abs. 4 Nr. 2 des Bundesbesoldungsgesetzes, die durch eine Übergangsregelung auch in NRW gilt, an die Betriebsgrößenklassen an. Diese Datengrundlage, die für den Bereich der Betriebsprüfung durchaus sachgerecht ist, spiegelt die Besonderheiten der Fahndungstätigkeit nicht wieder. Schließlich orientieren sich die Bedeutung und die Schwierigkeit eines Fahndungsverfahrens nur selten an Umsatz und Ertrag eines Unternehmens. Vielmehr ist es ja gerade die Fahndungstätigkeit, die hier Manipulationen, Unterschlagungen und Hinterziehungen aufdeckt.

Darüber hinaus greift die Fahndungstätigkeit in der Mehrzahl Vorgänge in der privaten Sphäre auf. Gerade die aktuellen Ermittlungen in Banken- und Stiftungsverfahren befassen sich nahezu ausschließlich mit den einkommensteuerlichen Folgen im Privatvermögen. Ohne Zweifel handelt es sich dabei um umfassende Verfahren, die breites Fachwissen in steuerlicher, strafrechtlicher und verfahrensrechtlicher Hinsicht erfordern. Mit der Übernahme und Erledigung von Großverfahren mit bundesweitem Charakter hat insbesondere die Steuerfahndung in NRW weite Anerkennung erfahren und ihre Leistungsfähigkeit unter Beweis gestellt. Die besondere Qualität der Arbeit und die umfassende Veränderung der beruflichen Herausforderungen wird durch die bisherigen Beförderungsmöglichkeiten nicht abgebildet.