

Arbeiter
Angestellte
Beamte



Arbeiter
Angestellte
Beamte

DAS STEUER- UND GROLLBLATT

www.dstg-berlin.de/grollblatt

Kombi-Sachgebiet Pilotprojekt oder Mogelpackung?

Hinter dem Begriff des Kombi-Sg steht die Absicht, künftig eine ganzheitliche Fallbearbeitung in der Veranlagungsstelle durch Umstrukturierung in den Finanzämtern einführen zu wollen.

Das Ergebnis vorwegnehmend, werden derzeit in einem Pilotverfahren in den Finanzämtern Spandau und Treptow/Köpenick jeweils zwei Kombi-Sachgebiete getestet, die - vereinfacht dargestellt - die Aufgaben der folgenden Abteilungen übernehmen sollen:

- Veranlagungsstelle
- Lohnsteuerstelle (AN)
- Lohnsteuerstelle (AG)
- Vollstreckungsstelle (ohne AHE u. Großrückständigeplätze)
- FK-Buchhaltung 3

Jeder, der nicht auf Anhieb die Sinnhaftigkeit dieses Modells erkennen kann, stellt sich naturgemäß die Frage, wer sich so etwas ausdenken konnte und vor allen Dingen warum?

Bei der Ursachenforschung stößt man auf eine Untersuchung des französischen Finanzministeriums, das für die Länder Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Irland, Italien, Kanada, Niederlande, Schweden, Spanien und USA eine vergleichende Kosten-Nutzen-Analyse der Veranlagungs- und Beitreibungssysteme erstellt hat. Das französische Gutachten kommt zu dem Ergebnis, dass bei der Prüfung der Effizienz der Besteuerungssysteme im Vergleich mit den anderen Ländern, Deutschland an letzter Stelle steht.

Diese Feststellung wirft einen nicht um, wissen doch die Praktiker und die Steuerbürger, dass Deutschland die mit Abstand komplizierteste Steuergesetzgebung sein Eigen nennt. Nicht zuletzt die Deutsche Steuer-Gewerkschaft fordert schon seit Jahrzehnten eine einfachere Steuergesetzgebung.

Die Erfahrungen der Vergangenheit zeigen jedoch, dass einfache Steuergesetze genauso unwahrscheinlich zu sein scheinen wie die Möglichkeit einer Heirat des Papstes.

Die Referatsleiter/innen Organisation (Steuerverwaltung) des Bundes und der Länder haben nun diese Untersuchung zum Anlass genommen, ihre Vorstellungen zur Steigerung der Effizienz und Effektivität des Besteuerungssystems in Thesen darzustellen. Nach deren Vorstellung muss der moderne Dienstleister Steuerverwaltung die folgenden Zielfelder gleichrangig abdecken:

- Auftragserfüllung
- Kundenzufriedenheit
- Mitarbeiterzufriedenheit
- Wirtschaftlicher Ressourceneinsatz

Dieses Thesenpapier - zwischenzeitlich auch von der Finanzministerkonferenz zustimmend zur Kenntnis genommen - wurde in einer Besprechung von Vertretern der Senatsverwaltung für Finanzen und der OFD Berlin aufgegriffen und erörtert. Angesichts der geringen Personalausstattung und einer Haushaltslage, die auf keine wesentliche Besserung hoffen lässt,

Fortsetzung Seite 34 >>>

INHALTSVERZEICHNIS

Kombi-Sg - Pilotprojekt oder Mogelpackung?	33
Besoldungsstrukturgesetz	36
Übernahme geregelt - DSTG fordert mehr	37
Betriebsrente 2002	38
Qualifizierung im öffentlichen Dienst	39
Leistungsangebot der DSTG: Freizeit-Unfallversicherung	40

kam man überein, in den Finanzämtern organisatorische Veränderungen vorzunehmen. Dadurch soll die Möglichkeit geschaffen werden, die vorhandenen personellen Ressourcen zielgerichtet einzusetzen, um auch in der Zukunft die vorhandenen Aufgaben vollständig und zeitnah zu erfüllen.

Die „ganzheitliche Fallbearbeitung“ wurde als der große Wurf angesehen. Als weiteren Hinweis in diese Richtung wurden auch die in diversen Rechnungshofberichten ausgemachten „Kommunikationsschwierigkeiten“ zwischen Vollstreckungsstellen und festsetzenden Stellen herangezogen.

Am 26.09.2001 tagte unter der Leitung des Finanzpräsidenten Herrn Skrodzki zum ersten Mal die sog. „Steuerungsgruppe Kombi-Sg“. Ihr gehören neben 5 Vertreter der OFD, 2 Vertreter der Gewerkschaften, 1 Vertreter des GPR, der Gesamtfrauenvertreterin und der Vorstehersprecherin auch 3 Vertreter aus der Praxis (Bea, Sb und SL VerSt) an. Obwohl von Anfang an propagiert wurde, man sei im Verhandlungsergebnis völlig offen, war der Eindruck des Landesvorsitzenden der DSTG, des Kollegen Detlef Dames (Mitglied der Steuerungsgruppe), ein ganz anderer.

Welche Gestaltungsmöglichkeiten dieser Steuerungsgruppe verblieben, zeigt ein Auszug aus dem Protokoll von dem Gespräch zwischen den Vertretern der OFD und der Senatsverwaltung für Finanzen:

„...Es bestand Einvernehmen, dass in einem Pilotverfahren getestet werden soll, ob durch eine Teambildung in den Veranlagungsstellen eine Steigerung der Effizienz und der Effektivität der Berli-

ner Finanzämter möglich ist. Nach Auffassung der Besprechungsteilnehmer soll dieses Pilotverfahren bei 2 - 3 Finanzämtern und dort bei jeweils 2 - 3 Veranlagungsplätzen pilotiert werden. Ziel soll es sein („große Lösung“), auf die Veranlagungsplätze nicht nur die Aufgaben des Vollstreckungsdienstes, sondern darüber hinaus auch Teilaufgaben aus dem Kassenbereich (Buchführung), aus dem Lohnsteuer-Arbeitgeberbereich, aus den Arbeitnehmerstellen, aus der BNV und ggf. auch aus den Betriebsprüfungsstellen und dem Vollstreckungsaußendienst zu übertragen und so für eine annähernde ganzheitliche Fallbearbeitung zu sorgen.

Die Pilotveranlagungsbezirke wären im Hinblick auf den Aufgabenzuwachs entsprechend personell zu verstärken und zwar aus den Bereichen, aus denen sie Aufgaben übernommen haben. Eventuell wird es erforderlich werden, diese Pilotveranlagungsbezirke neu zu schneiden, um die Fallzahlenbelastung dem gestiegenen Aufgabenfeld anzupassen. In diesem Veranlagungsbezirk sollen die Aufgaben im Team erledigt werden. Zwar soll es grundsätzliches Ziel sein, diesen Teams möglichst alle Aufgaben im Zusammenhang mit den dort zu führenden Steuerfällen zu übertragen, jedoch bestand Einvernehmen, dass die Aufgaben und die Steuerarten, die bereits heute schon zentralisiert sind, nicht in diese ganzheitliche Aufgabenwahrnehmung mit einbezogen werden.

Als solche kommen insbesondere in Betracht:

- die Verwaltung aller Steuerarten, die schon heute bei bestimmten Finanzäm-

tern zentralisiert sind (Erbchaft- und Schenkungsteuer, Kraftfahrzeugsteuer, Grunderwerbsteuer, Körperschaftsteuer)

- Umsatzsteuersonderprüfung, Lohnsteueraußenprüfung

Es sollen zunächst auch noch nicht die Aufgaben der Hundesteuer- und der Bewertungsstellen in dieses Modell mit einbezogen werden.

Die OFD-Vertreter wiesen darauf hin, dass ein solches Pilotverfahren und eine ggf. zukünftige Ausdehnung auf alle Berliner Finanzämter nur möglich sein wird, wenn dies aus Automationsicht umsetzbar ist. Für alle von den Pilotbezirken zu erledigenden Aufgaben sind unterschiedliche Automationsverfahren im Einsatz, ohne dass zum jetzigen Zeitpunkt eine Aussage darüber möglich ist, ob alle diese Verfahren auf allen in den Pilotbezirken vorhandenen PC installiert werden können. Die Automationsreferate der OFD sind daher von Anfang an in die weiteren Überlegungen und Planungen mit einzubeziehen.

Die OFD wird eine Arbeitsgruppe einsetzen, der u.a. auch Vertreter der Finanzämter angehören sollen. Diese Arbeitsgruppe soll die weitere Vorgehensweise erörtern und festlegen. Dieses Pilotverfahren soll Anfang des Jahres 2002 beginnen.“

Der aufmerksame Leser wird feststellen, dass die Einführung eines derartigen Pilotverfahrens nie in Frage gestellt wurde. Diese von der OFD eingesetzte Steuerungsgruppe konnte das Kombi-Sg lediglich um die Außendienstleistungen entfrachten.

Fortsetzung Seite 35 >>>

IMPRESSUM

DSTG DEUTSCHE STEUER-GEWERKSCHAFT - Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung im DBB - Beamtenbund und Tarifunion

Herausgeber Landesleitung der DEUTSCHEN STEUER-GEWERKSCHAFT - LANDESVERBAND BERLIN, Motzstraße 32, 10777 Berlin (Tempelhof-Schöneberg)
Öffnungszeiten der Landesgeschäftsstelle: Montag 9:00 - 18:00 Uhr Dienstag - Donnerstag 9:00 - 14:00 Uhr
Telefon: (030) 21 47 30 40 Telefax: (030) 21 47 30 41 e-mail: info@dstg-berlin.de

Internet www.dstg-berlin.de

Schriftleitung Jürgen Köchlin, stv. Landesvorsitzender der DEUTSCHEN STEUER-GEWERKSCHAFT BERLIN

Redaktion Detlef Dames, Jürgen Köchlin, Mario Moeller, Bernd Raue, Christa Röglin, Rita Rohde, Frank Schröder, Jeàn Wandkowski
Redaktions-/Anzeigenschluss ist jeweils der 15. des Monats. Namentlich gezeichnete Beiträge stellen in jedem Falle nur die Meinung des Verfassers dar. Bei Leserbriefen, e-mail und Faxen behält sich die Redaktion Kürzungen und redaktionelle Änderungen vor.

Gestaltung/Layout Jürgen Köchlin Fotos: DSTG BERLIN Archiv

Druck DRUCKEREI WICHMANN - Offsetdruck - Buchbinderei, Askaniering 155-156, 13585 Berlin-Spandau
Telefon: (030) 3 75 20 30 Telefax: (030) 3 75 52 26 e-mail: druckerei.wichmann@t-online.de

Titellayout Karsten Köchlin

Auflage 8.500 Exemplare - Verteilung an die Beschäftigten der Berliner Finanzverwaltung

Junii 2002

Der grundlegenden Frage des DSTG-Landesvorsitzenden nach der Anfertigung einer Ist-Analyse wurde erfolgreich aus dem Wege gegangen. Es war in der Steuerungsgruppe offenbar niemand weiter daran interessiert, welche Beweggründe es einmal gab, von der ganzheitlichen Fallbearbeitung zu einer dezentralen Bearbeitung in verschiedenen Abteilungen zu kommen. Interessant wäre auch die Beantwortung der Frage gewesen, ob die seinerzeitigen Erwartungen in die Aufteilung in Abteilungen eingetroffen oder für die Anforderungen an einen modernen Dienstleister Finanzamt noch zeitgemäß sind.

Lediglich die Kommunikationsschwierigkeiten zwischen Vollstreckungsstelle und festsetzenden Stellen als Begründung für die Einführung eines Kombi-Sg anzuführen erscheint zu dürftig. Bei näherer Überlegung würde ein Kombi-Sg nur Sinn machen, wenn dadurch sich überschneidende Tätigkeiten in den Abteilungen oder gar doppelte Bearbeitungen eingespart werden könnten.

Nichts von alledem konnte eine Unterarbeitsgruppe in ihrer Analyse der Arbeitsvorgänge ermitteln. Ganz überraschend wurde gar die Feststellung getroffen, dass es kaum Überschneidungen bei der Bearbeitung von Eingängen bei den Abteilungen gäbe. Schon an dieser Stelle hätte erstmals die Überlegung angestellt werden müssen, ob das Kombi-Sg Sinn macht.

Problem erkennen und ignorieren war jedoch eins; nur nicht darüber nachdenken, Augen zu und durch!

Weitere lästige Fragen des DSTG-Landesvorsitzenden wurden vom Tisch gewischt. Offenbar war der Druck der Senatsverwaltung – das Kombi-Sg pilotieren zu lassen – so groß, dass Vernunftgründe gegen eine so schnelle Erprobung einfach nicht zählen durften.

Aus der Anzahl der in diesem Kombi-Sg handelnden Personen und ihrer ursprünglichen Abteilungszugehörigkeit entstehen 2 weitere Problembereiche: Die Unterbringung und die Fortbildung. Während im FA Spandau beide Kombi-Sg's aus jeweils 9 Personen (beide wie folgt: 4xVerSt, 2xVoSt, 2xLoSt-AN, 1xFK-Bu 3) bestehen, sind dies im FA

Treptow/Köpenick 12 Personen (1. Kombi-Sg: 7xVerSt, 2xLoSt-AN, 2xVoSt, 1xFK-Bu 3; 2. Kombi-Sg: 6xVerSt, 2xLoSt-AN, 2xVoSt, 2xBu 3).

Die Frage nach der **räumlichen Unterbringung** der Großsachgebiete wurde lapidar abgetan mit: „Das muss von Fall zu Fall vor Ort entschieden werden!“ Als wenn man nicht wüsste, dass die Finanzämter schon heute vor kaum lösbare Raumprobleme gestellt sind und ergonomische Probleme bei der Raumbelegung kaum oder schon gar nicht mehr behoben werden können. Ganz zu schweigen von der schlechten Haushaltslage, die notwendige Umbaumaßnahmen wie z. B. Mauerdurchbrüche nicht zulassen würde. Die Verantwortung auf die Finanzämter zu verlagern heißt, sich bei der OFD um dieselbe zu drücken. Auch ist es nicht im Interesse der Bediensteten, künftig in Räumen zusammengepfercht zu sein, ohne dass der Dienstherr berücksichtigt, dass jeder Finanzamtsbedienstete einen Anspruch auf mindestens 8 Quadratmeter Fläche hat.

Nach dem Ursprungsgedanken sollte dieses Kombi-Sg ein „lernendes Arbeitsgebiet“ sein, in dem künftig jeder alles können sollte. Der unbestreitbar daraus resultierende Fortbildungsbedarf wurde ignoriert und den Kolleginnen und Kollegen im Kombi-Sg die Angst genommen, indem man zugestand, dass auch in diesem Kombi-Sg die fachliche Zuständigkeit jeder Dienstkraft in vollem Umfang erhalten bleibt, d.h. jede Dienstkraft bearbeitet die Steuerfälle nach Maßgabe der bisherigen Abteilungszugehörigkeit. Sollte ein fachlicher Fortbildungsbedarf entstehen, sollten sich die Bediensteten an die OFD wenden. Wie dieser jedoch bei Beibehaltung der Ursprungszuständigkeit entstehen soll, bleibt das Geheimnis der OFD. Lediglich eine Fortbildung zum Thema „Teamarbeit“ soll nach (!!) Beginn der Pilotphase als Pflichtveranstaltung für alle Kombi-Sg-Mitarbeiter angeboten werden.

Aus der Sicht der DSTG ließ die OFD in beiden Ämtern die hochmotivierten Kolleginnen und Kollegen im Regen stehen, indem ihnen Arbeitsbedingungen zugemutet werden, die eine ernsthafte Pilotierung eines neuen Organisations-

modells gar nicht möglich macht. Die räumlichen Probleme konnten zwar vor Ort von den Finanzämtern beseitigt werden, nicht aber die unzulänglichen Rahmenbedingungen, für die die OFD zuständig zeichnet. Die OFD war nicht in der Lage, die Grundvoraussetzungen für eine ganzheitliche Fallbearbeitung zu schaffen. Dazu hätte sie jeden Bediensteten der Pilotgruppe in den ihm unbekanntes Rechtsgebieten schulen und die technischen Voraussetzungen schaffen müssen, alle im Einsatz befindlichen Automationsverfahren auf jeden PC des Kombi-Sg komplett installieren zu können (nach Auskunft der OFD ist dieses jedoch frühestens Mitte 2003 möglich).

Getestet wird somit keine ganzheitliche Fallbearbeitung in einem Kombi-Sg - in dem für den Steuerbürger nur ein Ansprechpartner mit einem allumfassenden Wissen vorhanden ist - sondern ein verkaptetes Großraumbüro mit fester Abteilungszuständigkeit für die handelnden Personen und daher mit gleich vielen Ansprechpartnern für den Steuerbürger wie in dem jetzt in allen Ämtern existierenden GNOFÄ-System, das ja abgelöst werden sollte.

Dieses Pilotverfahren ist eine Mogelpackung.

Aus der Sicht der DSTG lohnt daher der ganze Organisationsaufwand bei der bekanntermaßen knappen Personaldecke in den Finanzämtern nicht.

Mit der Forderung nach einer Fortbildung für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen und der Schaffung der technischen Voraussetzungen vor dem Beginn der Pilotphase blieb die DSTG bei der OFD ungehört.

Mit Erstaunen hat die DSTG daher festgestellt, dass die Vertreter von ver.di nicht bereit waren, den objektiven Bedenken gegen den schon so frühzeitigen Beginn des Pilotverfahrens Rechnung zu tragen und der OFD Widerstand entgegenzusetzen. Wie schon in einigen anderen Fällen in der Vergangenheit wurde deutlich, dass ver.di die Konfrontation mit der OFD scheut.

Im Gesamtpersonalrat wurde daher leider mit der entsprechenden Mehrheit dem Pilotverfahren mit Beginn im Mai 2002 zugestimmt.

Besoldungsstrukturgesetz

Vorschläge der DSTG fanden weitestgehend Berücksichtigung

Der Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung der Besoldungsstruktur gehört zu einem von 15 Leitprojekten des Programms „Moderner Staat – Moderne Verwaltung“, welches die Bundesregierung im Dezember 1999 verabschiedet hatte. Zur Umsetzung der Vorgaben war beabsichtigt, neben statusrechtlichen Maßnahmen auch das Besoldungsrecht zu Gunsten aller Dienstherren zu flexibilisieren. Hierzu war vorgesehen, bundeseinheitliche Vorgaben in der Beamtenbesoldung abzubauen und den Dienstherren größere Gestaltungsspielräume in die Hand zu geben. Zudem sollten den beamteten Mitarbeitern neue Perspektiven eröffnet und ihr Leistungswille gefördert werden.

Eckpunkte dieser Überlegungen waren: Flexibilisierung bei der Bezahlung im Eingangsamtsamt und ersten Beförderungsamtsamt des gehobenen und höheren Dienstes durch Einführung von Bandbreiten (Geh. D.: A 8 – A 10, Höh. D.: A 12 – A 14), die Verlagerung der Regelungskompetenz für die Stellenplanobergrenzen auf die Länder sowie die Veränderungen der Regelungen zum Familienzuschlag durch Streichung des sog. Verheiratetenzuschlags.

Der Innenausschuss des Deutschen Bundestages hat am 20. März des Jahres beschlossen, nunmehr verschiedene wesentliche Änderungen gegenüber den ursprünglichen Gesetzesvorhaben vorzunehmen.

So werden die Regelungen zur Einführung von Bezahlungsbandbreiten im gehobenen und im höheren Dienst ersatzlos gestrichen. Damit ist der Forderung der DSTG nach Streichung gefolgt worden. Erfahrungen mit den politisch Verantwortlichen gaben zu den berechtigten Befürchtungen Anlass, dass in beiden Laufbahnen ansonsten unterwertig (Geh. D.: A 8, höh. D.: A 12) eingestellt worden wäre.

Hinsichtlich der Stellenplanobergrenzen wurde der Vorschlag des Bundesrates aufgenommen. Danach werden Bundesregierung und Landesregierung ermächtigt, durch Rechtsverordnung von § 26 Abs.1 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG neu) abweichende Obergrenzen festzulegen. Diese Neufestsetzung wird nicht zwangsweise eingeführt. Vielmehr soll damit interessierten Landesregierungen die Möglichkeit eröffnet werden, allgemeine Regelungen des Bundesbesoldungsgesetzes anzuwenden oder aber insgesamt oder nur für einzelne Bereiche andere Stellenobergrenzenbestimmungen vorzusehen.

Im Zuge der Anhebung des Eingangsamtes des mittleren Dienstes mit Wir-

kung vom 01. Januar 1999 von Besoldungsgruppe A 5 nach Besoldungsgruppe A 6 ist die Besoldungsgruppe A 7 erstes Beförderungsamtsamt. Die bisherige Begrenzung der Beförderungsteile dieses Amtes (40% in A 7) wird beseitigt. In Fällen, in denen Beamte eine herausgehobene Funktion befristet übertragen wird, soll eine Zulage zu den Dienstbezügen gezahlt werden können. Wichtig dabei ist jedoch, dass die Gewährung der Zulage nur unter Beachtung der haushaltsrechtlichen Vorgaben erfolgen darf. Des Weiteren soll den Ländern die Möglichkeit gegeben werden, Regelungen dahingehend zu erlassen, dass bei Gewährung dieser Zulage grundsätzlich das Erfordernis des Einvernehmens des für das Besoldungsrecht zuständigen Ministeriums vorgesehen ist.

Die Veränderungen der Regelungen zum Familienzuschlag, insbesondere die Streichung des sog. Verheiratetenzuschlags soll nach Vorschlag des Innenausschusses ersatzlos aus dem Gesetzesentwurf gestrichen werden. Statt dessen soll eine umfassende Modernisierung der Regelungen zum Familienzuschlag unter Berücksichtigung der Fortentwicklung des Tarifrechts im öffentlichen Dienst vorgenommen werden.

Zudem hat der Innenausschuss des Bundestages weitere Ergänzungen vorgeschlagen, als da sind:

Hinsichtlich der leistungsbezogenen Besoldung soll beim Stufenaufstieg künftig auf die sog. Halbzeit-Regelung verzichtet werden. Bisher musste bei einem potentiellen Empfänger einer Leistungsstufe bereits mindestens die Hälfte der Zeitdauer der aktuellen Stufe abgelaufen sein. Dies hatte u.a. dazu geführt, dass viele Leistungsträger bei der Vergabe von Leistungsstufen von vornherein nicht berücksichtigt werden konnten. Die bisherige Vergabequote für Leistungskommenden Beamten soll auf 15% angehoben werden.

Die Vergabequote für Leistungsprämien und Zulagen soll von bisher 10% auf 15% angehoben werden. Zudem wird die Möglichkeit verbessert, erfolgreiche Teamarbeit zu honorieren. Bisher hatte die Vergabe von leistungsbezogenen Elementen an Teams zur Folge, dass jedes Teammitglied einzeln auf die Vergabequote angerechnet wurde und die Vergabemöglichkeiten damit stark eingeschränkt wurden. Durch die Gesetzesänderung wird sichergestellt, dass die Leistung eines Teams nur als eine einzige Vergabe bei der Quote berücksichtigt wird. Die Höhe der Prämie, die insgesamt an ein Team ausgezahlt werden kann, wird auf 150% der höchstmöglichen Prämie begrenzt, die an das Teammitglied mit der höchsten Besoldungsgruppe gezahlt werden könnte.

Diese Verbesserungen können im Land Berlin leider in der Praxis noch nicht greifen, da zwar die entsprechenden Landesverordnungen erlassen wurden, aber bislang die notwendigen finanziellen Mittel noch nicht in den Haushalt eingestellt worden sind.

Die Höhe des Anwärtergrundbetrages misst sich nach dem künftigen Eingangsamtsamt des Anwärters nach Abschluss seines Vorbereitungsdienstes. Die Vorschriften nehmen Bezug auf das dem Anwärter nach Beendigung des Vorbereitungsdienstes zu übertragende Eingangsamtsamt. Durch diese Maßnahme wird sichergestellt, dass auch weiterhin das künftige Eingangsamtsamt maßgeblich für die Höhe des Anwärtergrundbetrages bleibt. Der Ausgleichszeitraum für geleistete Mehrarbeit wird auf 1 Jahr erweitert.

Der Innenausschuss des Bundestages hat zudem zu dem statusrechtlichen Teil des Besoldungsstrukturgesetzes Änderungsvorschläge unterbreitet. So sollen im Beamtenrechtsrahmengesetz die Bestimmungen zur Führungsposition auf Probe dahingehend modifiziert werden,

Fortsetzung Seite 37 >>>

Übernahme geregelt – DSTG fordert mehr

Wie die Senatsverwaltung für Finanzen mitgeteilt hat, werden alle Steueranwärter, die die Laufbahnprüfung mit mindestens „gut“ ablegen, übernommen. Dies hat der Finanzsenator nun endlich entschieden.

Mit dieser Entscheidung ist Dr. Sarrazin hinter der ständigen Forderung der Deutschen Steuer-Gewerkschaft, alle Anwärter nach bestandener Laufbahnprüfung zu übernehmen, deutlich zurückgeblieben. Daher hat die DSTG

den Finanzsenator mit Schreiben vom 29. April 2002 erneut aufgefordert, angesichts der bevorstehenden Altersentwicklung in der Berliner Steuerverwaltung seine Entscheidung eingehend zu überdenken. Um die

Funktionsfähigkeit der Steuerverwaltung auch künftig zu erhalten bzw. wieder herzustellen, ist eine vollständige Übernahme der Anwärterinnen und Anwärter, die die Laufbahnprüfung bestehen, unverzichtbar!

Sehr geehrter Herr Dr. Sarrazin,

wie wir erfreut erfahren haben, sollen in diesem Jahr 50 Finanzanwärter, 100 Steueranwärter sowie 10 Regierungsräte z. A. eingestellt werden. Gerade angesichts der rund 700 Kolleginnen und Kollegen, die allein altersbedingt bis 2006 aus der Steuerverwaltung des Landes Berlin ausscheiden (hinzu kommen schätzungsweise mindestens noch einmal 300 vorzeitig Ausscheidende), ist dies ein Zeichen in die richtige Richtung.

Unsere Freude ist jedoch getrübt, da die Regelung zur Weiterbeschäftigung der Steueranwärter, die ihre Ausbildung im August dieses Jahres abschließen, so restriktiv ist wie nie zuvor.

Uns sind die prekäre Haushaltslage, in der sich das Land Berlin befindet, sowie die daraus resultierenden Zwänge durchaus bewusst. Trotzdem kann die spezifische Situation der Finanzverwaltung als einzige Einnahmeverwaltung des Landes Berlin nicht außer acht gelassen werden. Hier zu sparen heißt am falschen Ende sparen! Steuerausfälle werden bewusst oder unbewusst in Kauf genommen, um Personalkosten senken zu können. Dass die hingenommenen Steuerausfälle die eingesparten Personalkosten dabei übersteigen, findet keinerlei Beachtung. Das Verhältnis zwischen Personalkosten und Steuereinnahmen wird dadurch nicht besser, sondern noch schlechter! Die

Stellenausstattung der Steuerverwaltung mit allein fast 800 Stellen unter dem Ergebnis der Personalbedarfsberechnung entspricht faktisch der Beschäftigtenzahl von zwei Finanzämtern mittlerer Größe. Allein um die altersbedingten Abgänge auch nur annähernd zu ersetzen, ist die vollständige Übernahme aller Anwärterinnen und Anwärter geboten, die ihre Laufbahnprüfung erfolgreich absolvieren. Ansonsten wird die Beschäftigtenzahl spätestens im nächsten Jahr deutlich unter die nach dem Haushalt zugewiesene Stellenzahl sinken. Versuchen Sie bitte, Ihren Bediensteten zu erklären, wie die damit verbundene weitere Arbeitsverdichtung bewältigt werden soll.

Sieht man sich die Situation in einzelnen Finanzämtern an, drängt sich einem unwillkürlich die Frage auf, wo denn die angeblichen Personalüberhänge bzw. Einsparpotenziale stecken sollen. Vorsteher wissen nicht einmal mehr, wie sie die Arbeitsfähigkeit der vorhandenen Arbeitsplätze erhalten können, sei es in der Veranlagungs-, der Lohnsteuer-, der Bewertungs-, oder der Vollstreckungsstelle bzw. der Finanzkasse. Auch in der Betriebsprüfung sind längst nicht alle Stellen mit Prüfern besetzt. Das Gleiche gilt erst recht für das Finanzamt für Fahndung und Strafsachen, welches zwar zusätzliches Personal erhalten soll, ohne dass aber bisher die notwendigen räumlichen Voraussetzungen geschaffen wer-

den konnten.

Hier schließt sich der Kreis. Die Weiterbeschäftigung aller Steueranwärter/-innen nach erfolgreicher Abschlussprüfung wäre nur ein Tropfen auf den heißen Stein. Aber es wäre ein Signal an alle Beschäftigten der Finanzverwaltung, dass ihre Sorgen, Probleme und Nöte nicht an der Politik abprallen oder nur mit dem Hinweis auf die schlechte Haushaltslage weggewischt werden, ohne dass sich die Politiker inhaltlich damit befassen.

Wir fordern Sie auf, Ihre Entscheidung zur Weiterbeschäftigung von dem Erreichen der Laufbahnnote „gut“ oder besser abhängig zu machen, noch einmal eingehend zu überdenken. Bisher war es üblich, dass auch die Note „befriedigend“ eine Weiterbeschäftigung ermöglicht hat. Wie dargestellt ist jedoch in der jetzigen Situation eine vollständige Weiterbeschäftigung der Anwärterinnen und Anwärter unverzichtbar.

Leisten Sie Ihren Beitrag zum Erhalt der Leistungsfähigkeit der Steuerverwaltung – Sagen Sie die uneingeschränkte Weiterbeschäftigung der Steueranwärter/-innen zu, die die Laufbahnprüfung bestehen!

Mit freundlichen Grüßen
Detlef Dames Mario Moeller
Landesvorsitzender Landesjugendvorsitzender

>>> Seite 36

dass künftig darauf verzichtet werden soll, welcher Kreis von Ämtern für ein Beamtenverhältnis auf Probe in Betracht kommen.
Ein weiterer Kernpunkt der Ergänzungen berührt die von der Regierungsko-

alition angeführten Erweiterungen der Führungsposition auf Zeit. Künftig sollen auch Schulleiter und Amtsleiter von Gemeinden und Gemeindeverbänden ihr Amt lediglich auf Zeit übertragen erhalten können.

Zum Gesetzgebungsfortgang ist anzumerken, dass der Bundesrat, der das Gesetzespaket am 26. April dieses Jahres verabschieden sollte, zwischenzeitlich den Vermittlungsausschuss angerufen hat.

Betriebsrente 2002

Das System der zusätzlichen Altersversorgung im öffentlichen Dienst hat sich – soweit ist es jedem Beschäftigten bekannt – vom 01. Januar 2002 an von einer Gesamtversorgung in eine Betriebsrente verwandelt. Träger dieser Altersversorgung bleibt weiterhin die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder -VBL .

Zur Erinnerung sei hier noch einmal darauf hingewiesen, dass die Tarifpartner unter Federführung der dbb-tarifunion, an der die DSTG beteiligt ist, vereinbart haben, allen Berechtigten, die am 31.12.2001 einen Anspruch auf Altersversorgung hatten oder auf dem Wege waren, einen Anspruch zu erwerben, diesen Anspruch in ein Startguthaben per 01.01.2002 für die Betriebsrente umzurechnen.

Unterschiede hinsichtlich der Berechnung dieses Startguthabens werden nur insoweit vorgenommen, als die/der jeweilige Berechtigte zum 31.12.2001 das 55. Lebensjahr vollendet hat („rentennaher“ Jahrgang) oder jünger ist.

Für die „rentennahen“ Jahrgänge haben die Tarifpartner umfassenden Bestandschutz vereinbart, und es gilt auf jeden Fall: Keine/keiner dieser Berechtigten muß in hohe oder höchste Aktivität verfallen, um seine Ansprüche zu sichern. Termine, die in Mundpropaganda in Umlauf gesetzt werden, entbehren jeglicher Grundlage.

Die VBL hat auf eine Nachfrage hin bestätigt, daß sie mit den öffentlichen Arbeitgebern und Dienststellen vereinbart hat, zunächst alle „rentennahen“ Berechtigten mit einem Kurzfragebogen anzuschreiben, mit dem diese aufgefordert werden, sich an ihren jeweiligen Rentenversicherer – Bundesversicherungs-

anstalt für Angestellte (BfA) bzw. Landesversicherungsanstalten (LVA) – zu wenden, um dort eine genau beschriebene Rentenauskunft einzuholen.

Diese Auskunft, die dann zeitlich bevorzugt bearbeitet wird, ist der VBL für die Berechnung des Startguthabens zuzusenden. All diese getroffenen Absprachen und Vereinbarungen machen es deshalb absolut unnötig, spontan eigeninitiativ zu werden.

Nach den „rentennahen“ Jahrgängen werden anschließend die jüngeren Berechtigten in gleicher Weise angeschrieben.

BANK FÜR ALLE IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Beamten Darlehen

- Geringe monatliche Raten
- Bis zum 20fachen Familieneinkommen
- Laufzeiten bis zu 120 Monaten
- Flexible Rückzahlung
- Ablösung bestehender Kredite
- Spezialkredite für PKW, Motorräder, Modernisierungen
- Großzügige Sofortentscheidung
- Langfristige Immobiliendarlehen

Allgemeine Beamten Kasse

OFFNUNGSZEITEN: MONTAG – FREITAG 9 – 18 UHR · RANKESTR. 34 BIS 39 UHR

INVALIDENSTRASSE 28 AM NORDBAHNHOF 10115 BERLIN TELEFON 285 35 200	RANKESTRASSE 34 AN DER GEDÄCHTNISKIRCHE 10789 BERLIN TELEFON 210 95 95	HEGELALLEE 14 AM JÄGERTOR 14467 POTSDAM TELEFON 0331-298 670
---	---	---

Kredit online: www.abkbank.de

Qualifizierung im öffentlichen Dienst

Nicht nur die Ausbildung, sondern ganz besonders die Weiterbildung ist ein Thema, das jedem Beschäftigten, egal ob im öffentlichen Dienst oder in der privaten Wirtschaft, in der heutigen Zeit sehr am Herzen liegen muss. Die Qualifizierung jedes einzelnen Beschäftigten rückt in der Rangfolge tarifpolitischer Fragen immer weiter nach vorn und nimmt eine Position von erheblicher Bedeutung ein.

Die dbb-tarifunion hat deshalb zusammen mit der dbb-akademie am 25.04.2002 in Berlin ein Symposium zu diesem Thema, verbunden mit der Frage der Chance und Notwendigkeit, abgehalten, mit Fachleuten aus Wirtschaft und Wissenschaft diskutiert sowie einen Hochschulwissenschaftler referieren lassen.

Ziel der Qualifizierungsoffensive ist es, auf diesem Gebiet zur Tarifmächtigkeit zu kommen und diese bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Bewußtsein fester zu verankern: Der alte Dreischritt „Ausbildung – Beruf – Rente“ hat sich seit der Industrialisierung unserer Gesellschaft tief in unser Denken eingegraben, hat sich jedoch durch Überschneidungen der Lebensphasen allmählich überlebt.

Natürlich ist der öffentliche Dienst von dieser Entwicklung nicht unberührt geblieben, denn es hat sich schlichtweg die Zahl der Tätigkeiten vervielfacht, die ei-

genverantwortliches, kooperatives und von Fachwissen geprägtes Wissen verlangen. Selbst die beste Erstausbildung wird nicht reichen, allen auf uns einströmenden Neuerungen gerecht zu werden, und es soll nicht erst eine „Pisa-Studie“ für die Fortbildung im öffentlichen Dienst Anlass für das Ergreifen von Qualifizierungsmaßnahmen sein.

Mit ihrer Initiative will die dbb-tarifunion die öffentlichen Arbeitgeber dazu auffordern, dieses Thema nicht weiterhin als Nebensache abzutun, sondern die Qualifizierung als eine Hauptaufgabe der öffentlichen Verwaltungen zu behandeln. Denn Qualifizierung ist kein Selbstzweck und nichts, was nach Gutsherrenart oder rein zufällig freien Kapazitäten durchgeführt wird, sie wirft im Gegenteil auch im öffentlichen Dienst eine Rendite ab, die sich in der Motivation der Beschäftigten und Qualität der erbrachten Leistungen dokumentiert.

Qualifiziertes Personal ist effizientes Personal, Sparen in diesem Bereich ist jedoch ineffizient.

Lebenslanges Lernen muss in das Bewusstsein der öffentlichen Arbeitgeber treten und darin verankert werden, aber auch die Beschäftigten, vom Mitarbeiter über den Sachbearbeiter bis zur Führungskraft, müssen dies verinnerlichen und einfordern, unterstützt von der gewerkschaftlichen Vertretung durch die dbb-tarifunion.

Lebenslanges Lernen darf nicht daraus bestehen, daß nur höhere Ebenen der Hierarchie qualifiziert werden, sondern unabhängig von Alter und Funktion sind alle Kolleginnen und Kollegen einzubeziehen mit gleichen Rechten und gleichen Pflichten bzw. Verpflichtungen zur Weiterbildung.

Qualifizierung hängt aber auch

zusammen z.B. mit der Modernisierung des Tarifrechts.

Beide tragen einer sich deutlich ändernden Arbeitswelt Rechnung, die im öffentlichen Dienst von Privatisierungen, leeren Kassen, Stellenüberhängen und -einsparungen sowie Unsicherheiten der Beschäftigten gekennzeichnet ist. Gerade deshalb macht es Sinn, nicht erst zu modernisieren und danach zu qualifizieren. Beides gehört zusammen, entspringt ähnlichen Überlegungen.

Fatal wäre es jedoch, wenn Qualifizierung zu einem versteckten Hebel zur Stelleneinsparung führen würde nach dem Motto: Die eine Hälfte der Mitarbeiter wird höher qualifiziert, die andere sukzessive abgebaut.

Dies ist unseren Kolleginnen und Kollegen weder zuzumuten noch plausibel zu machen. Hier setzt allerdings der Hebel der Gewerkschaften an: die dbb-tarifunion drängt bei den öffentlichen Arbeitgebern darauf, den Nutzen, den der qualifizierte Mitarbeiter bringt, endlich zu verstehen, zu verinnerlichen, erreichen zu wollen, sie drängt auf schnellstmögliche Konzeptionierung und auf die Umsetzung der Konzepte.

Zur Ergänzung der gewerkschaftlichen Position legte Prof. Klages von der Verwaltungswissenschaftlichen Hochschule Speyer eine Analyse des derzeitigen Standes, verglichen mit einer wissenschaftlich unterlegten These zur Weiterbildung, vor, deren wesentliche Inhalte auch Gegenstand der bereits geschilderten Ausführungen war. Allerdings räumte er ein, daß tarifpolitische Aspekte und gewerkschaftspolitische Fragen nach seiner Auffassung nicht zu seinen unmittelbaren Aufgaben gehören, jedoch versuchte er sich daran und bot den einen oder anderen Ansatzpunkt. Seine Thesen sollten möglicherweise als Anregung zu weiteren gewerkschaftlichen Auseinandersetzungen und Erörterungen dienen.

Euro-Geld ab 5,95 %

Sonderinformation

über ein Darlehen für Beamte, Arbeiter & Angestellte des öffentlichen Dienstes

Es gibt keinen Grund, Wünsche aufzuschieben - Autokauf - Freizeitgestaltung - Haus- und Wohnungseinrichtung - Umschuldung -

- Vorteile**
- * Die Zinsen gelten für die gesamte Laufzeit (12 bis 20 Jahre)
 - * Darlehenssumme von 5.000,- bis 77.000 €
 - * inkl. Darlehensabsicherung

Modellbeispiele

- 10.000 € ist die mtl. Rate 90,90 €
- 20.000 € ist die mtl. Rate 182,38 €
- 30.000 € ist die mtl. Rate 277,89 €

Beispiel: Nominalzins 6,35% / eff. Jahreszins 6,97% / Alter 30/Laufzeit 20 Jahre

Informieren Sie sich über Ihr persönliches Angebot
DANV Deutsche Anwalt- und Notar-Versicherung

Ansprechpartner Rainer Lange
Tel.: 030/ 6789 9673 Fax: 6789 9674
E-Mail: Railang61@aol.com

Das Leistungsangebot der DEUTSCHEN STEUER-GEWERKSCHAFT – DSTG

Beispiel:

Freizeit-Unfallversicherung

Seit dem Jahre 1972 bietet die DEUTSCHE STEUER-GEWERKSCHAFT allen Mitgliedern - Angestellten, Arbeitern und Beamten - als kostenlose Leistung eine Freizeit-Gruppen-Unfallversicherung an. Die stetige Verlängerung des Urlaubs und der Freizeit hat die DSTG, die diese Erfolge für den Bereich der Steuerverwaltung erstritten hat, zugleich vor die Aufgabe gestellt, diese Freizeit der Mitglieder zu sichern. Die Freizeit-Gruppen-Unfallversicherung der DEUTSCHEN STEUER-GEWERKSCHAFT umfasst ein Unfall-Krankenhaus-tagegeld, eine Invaliditätsentschädigung und eine Todesfallentschädigung.

Den Wert dieser Versicherung zu erhalten, war für die DSTG eine ständige Aufgabe. So wurden die Leistungen aus der Freizeit-Gruppen-Unfallversicherung kontinuierlich an die allgemeinen Kosten und Preisentwicklung angepasst.

Die Freizeit-Gruppen-Unfallversicherung beweist, dass die DEUTSCHE STEUER-GEWERKSCHAFT auch in ihrem Service-Angebot leistungsstark ist - **eine Gewerkschaft, die immer an der Seite der Mitglieder steht.**



Zeigen Sie sich solidarisch - treten Sie in die Fachgewerkschaft ein!

DSTG - die Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung

Ausfüllen und an die DSTG senden:

**Deutsche Steuer-Gewerkschaft
Landesverband Berlin
Motzstraße 32**

10777 Berlin

FAX: (0 30) 21 47 30 41

Ja, ich werde Mitglied der Deutschen Steuer-Gewerkschaft.

Hiermit erkläre ich meinen Eintritt in die Deutsche Steuer-Gewerkschaft – Landesverband Berlin- mit Wirkung

vom 2002.

Name: **Vorname:**

Dienststelle: **Telefon d.:**

..... **Berlin, den**
(Unterschrift)