



DSTG *informiert*

DAS STEUER- UND GROLLBLATT

Jahrgang 2017 Nr. 9



foto: dbb berlin

**DSTG im Austausch zu Themen der
Stellenbewertung**



0,– Euro Bezügekonto² der „Besten Bank“

¹ Für dbb-Mitglieder und ihre Angehörigen, Voraussetzung: Eröffnung Bezügekonto zwischen dem 01.09.2017 und dem 29.12.2017, Genossenschaftsanteil von 15,– Euro/Mitglied sowie Abschluss Online-Kontowechsel und 2 Mindestgeldeingänge von je 500,– Euro in 2 aufeinanderfolgenden Monaten – innerhalb von 6 Monaten nach der Kontoeröffnung.

² Voraussetzung: Bezügekonto mit Online-Überweisungen; Genossenschaftsanteil von 15,– Euro/Mitglied.

- ✓ Bundesweit kostenfrei Geld abheben an allen Geldautomaten der BBBank und unserer CashPool-Partner
- ✓ Einfacher Kontowechsel – in nur 8 Minuten
- ✓ DIN-zertifizierte Beratung
- ✓ dbb-Vorteil: 80,– Euro Startguthaben¹



Jetzt informieren:

In Ihrer Filiale vor Ort, unter Tel. 07 21/141-0
oder www.bbbank.de/dbb



Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

als hätten wir nicht bereits genug Probleme – wie z.B. die gerichtliche Klärung ob die Besoldung in Berlin verfassungswidrig ist – schaffen wir uns künftig ein weiteres Problemfeld, in dem in den Finanzämtern eine analytische Dienstpostenbewertung durchgeführt werden soll.

Der Grund dafür ist dabei einfacher zu erklären, als der tiefere Sinn.

Der Gesetzgeber hat in seiner Weisheit (?) und Güte im Bundesbesoldungsgesetz - in der Überleitungsfassung für Berlin - im § 18 Grundsätze für eine funktionsgerechte Besoldung festgelegt. Danach sollen Funktionen sachgerecht bewertet und Ämtern zugewiesen werden. Für die einzelnen Ämter soll die jeweilige Wertigkeit festgestellt und den Besoldungsgruppen zugeordnet werden. Damit soll Transparenz entstehen und eine verbesserte Abgrenzungsmöglichkeit der Beförderungsämters untereinander. Es soll damit eindeutiger als bisher klargestellt werden, dass ein Beförderungsamts sich von der nächstniedrigen Besoldungsgruppe wesentlich abheben muss.

Bei der Prüfung welches Bewertungsverfahrens dabei zielführend sein soll, ist Politik und Verwaltung auf das analytische Dienstpostenbewertungsmodell der KGSt (Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement) gekommen.

So die Theorie. In der Praxis erschließt sich einem nicht unmittelbar, was sich gegenüber der Vergangenheit für die Beschäftigten verbessern soll. Die Dienstpostenbewertung nach dem KGSt-Modell ist an sich nicht gefährlich. Gefährlich kann es nur werden, wenn damit seitens der Verwaltungsspitze beabsichtigt ist, eine Dienstpostenabwertung vorzunehmen. Für diese Absicht liegen derzeit aber keinerlei Erkenntnisse vor; der Gesamtpersonalrat wird in dieser Hinsicht ein besonderes Auge darauf haben.

Keine Abwertung ist per se ja schon gut, wenngleich nach meiner langjährigen Verwaltungserfahrung aber auch nicht die Hoffnung auf eine Dienstpostenaufwertung besteht.

Neben der Tatsache, dass auch in der Vergangenheit und in der Gegenwart – offenbar ohne rechtliche Schwierigkeiten – Beförderungsämters klar definiert, Stellen ausgeschrieben werden und Beauftragungen mit höherwertigen Tätigkeiten vorgenommen werden konnten, stellt sich die Frage, inwieweit diese Dienstpostenbewertung in bereits vorhandene Systematiken passt?

Tritt sie nicht in Konkurrenz zu den Anforderungsprofilen, mit der ja die Anforderungen an die Beschäftigten definiert werden?

Inwieweit sind Dienstpostenbewertung nach dem KGSt-Gutachten und Personalbedarfsberechnung miteinander vereinbar?

Wird es künftig – wie auch derzeit im Arbeitnehmerbereich praktiziert – die Anweisung geben, dass jede Beamtin, jeder Beamte nur die Aufgaben wahrnehmen darf, die er nach der Stellenbewertung für seine Besoldungsgruppe „nur“ wahrzunehmen hat? Ist dann überhaupt noch an die umfängliche Aufgabenerledigung auf einem F/E-Platz zu denken?

Es sollte auch berücksichtigt werden, dass dieses im Arbeitnehmerbereich auf einem F/E-Platz schon zu Schwierigkeiten führte; zumal die Wahrnehmung einer höherwertigen Tätigkeit einen Höhergruppierungsanspruch nach sich zieht.



Detlef Dames

Solange im Beamtenbereich keine vergleichbare Regelung eingeführt wird, was nach geltendem Recht nicht vorgesehen ist, wäre die oben beschriebene Anweisung sowohl leistungshemmend als auch der Erledigung der umfangreichen Aufgaben abträglich.

Fragen, die sich die Verwaltung wohl bislang noch nicht gestellt hat, da sie ansonsten im Vorfeld der Umsetzung der Dienstpostenbewertung hätten geklärt werden müssen.

Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft wird jedoch für Sie am Ball bleiben und um Aufklärung nachsuchen. Wir werden Sie zeitnah darüber informieren.

Mit kollegialen Grüßen



KGST IM FINANZAMT - EINE DROHENDE GEFAHR ?

Nach dem politischen Willen sollen mit Ausnahme weniger Bereiche (u.a. Feuerwehr und Polizei) alle Dienstposten in der Berliner Verwaltung nach dem KGSt®-Gutachten bewertet werden. Diese Methode wurde eigentlich für die allgemeine Verwaltung entwickelt. Entsprechend viele Musterbewertungen gibt es für die verschiedenen Verwaltungsbereiche einer Stadt (differenziert nach der Größe einer Stadt). Für die Dienstposten in den Finanzämtern eines Stadtstaates wie Berlin stehen in der Datenbank der KGSt® noch keine Musterbewertungen zur Verfügung. Das führt zwar für alle Seiten zu einem erheblichen Mehraufwand, aber so können auch alle Berliner Besonderheiten in der Organisation eines Finanzamtes aber auch durch die Politik zugewiesene Sonderaufgaben (z.B. im Finanzamt Spandau die Bearbeitung der Immobilien- und Standortgemeinschaften) berücksichtigt werden.

Ausgangspunkt für die Dienstpostenbewertung ist eine detailliertere, wirklich sehr kleinteilige Aufstellung aller Tätigkeiten, die der oder die Bedienstete ausüben soll. Für die Berliner Finanzämter findet sich z.B. im „Organisationserlass zur neuen Aufbaustruktur (FA 2010 – Struktur)“ welche Aufgaben im Steuerfachservice der Rechtsbehelfsstelle zugewiesen werden. Aus diesen Aufgaben ergeben sich dann die einzelnen Tätigkeiten.

Aus diesen Tätigkeiten werden dann vom Stellenbewerter die Informationen zu insgesamt 6 Themen-/Bewertungskomplexen gezogen. Dabei geht es z.B. um den Umfang der zu verarbeitenden Informationen (sind die Informationen leicht überschaubar oder sind komplexe Sachverhalte zu analysieren?).



Martina Riedel

Der Grad der Verantwortung (Leitungs- bzw. Ausführungsverantwortung, betroffener Personenkreis, finanzielle Auswirkung) spielt dabei ebenso eine Rolle wie z.B. der Schwierigkeitsgrad der dienstlichen Beziehungen. Allerdings ist hier nicht der Streit mit den Kollegen um die Raumtemperatur gemeint. Vielmehr geht es um das Konfliktpotential im Gespräch mit dem Steuerbürger oder dem Steuerberater.

Innerhalb der einzelnen Themenkomplexe gibt es bis zu 10 Bewertungsstufen. Jede Bewertungsstufe ist einer Punktzahl zugeordnet. Aus der Summe aller Punktzahlen ergibt dann die Zuordnung zu einer bestimmten Besoldungsgruppe.

Der Gesamtpersonalrat ist bei der Bewertung aller sog. Standardaufgabengebiete in der Mitwirkung. D.h., alle Bewertungen von Dienstposten, die in mindestens 2 Finanzämtern vertreten sind (z.B. Betriebsprüfungsstellen) werden dem Gesamtpersonalrat vorgelegt. Der Gesamtpersonalrat setzt sich dann mit jeder einzelnen Stellenbewertung (also beispielsweise in der Bp von A 8 – A 13 S) und den dazu vorgelegten umfangreichen Unterlagen intensiv auseinander. Nur so können die vorgenommenen Abgrenzungen erkannt werden.

Die Dienstpostenbewertung für Sonderaufgaben (z.B. Zweitwohnungssteuer oder der „Zentrale Zahlungsverkehr“) unterliegen der Beteiligung der örtlichen Personalräte.

Die Dienstpostenbewertung nach dem KGSt® ist kein Teufelszeug und führt nicht automatisch zu einer Abwertung der Dienstposten. Es ist nicht auszuschließen, dass es solche Einzelfälle gibt. Nach derzeitigem Kenntnisstand wird in der Regel die bisherige Dienstpostenbewertung bestätigt. Es kann aber auch dazu führen, dass eine Bewertung nach dem KGSt®-Gutachten dazu führt, dass eine Tätigkeit nicht mehr in der Laufbahngruppe 1., 2. Einstiegsamt (ehemaliger Mittlerer Dienst) dargestellt werden kann, sondern nunmehr der Laufbahngruppe 2., 1. Einstiegsamt (ehemaliger gehobener Dienst) zuzuordnen ist. Dadurch würde ggf. die Laufbahn in diesem Tätigkeitsbereich nicht mehr voll durchlaufbar sein. An dieser Stelle muss dann von allen Seiten darüber nachgedacht werden, ob dies wirklich so gewünscht ist. Ggf. müssen dann die Aufgaben anders zugeschnitten werden. So, wie durch Anreicherungen mit anderen Tätigkeiten auch die Ausschreibung einer höherwertigen Stelle möglich ist (Einzelfallprüfung in der jeweiligen Dienststelle), so kann natürlich auch durch das Abschmelzen von Tätigkeiten eine politisch gewollte Ansiedlung bestimmter Besoldungsgruppen in Arbeitsbereichen erreicht werden. Gerade im Bereich der Außendienste ist der ehemalige mittlere Dienst nach dem KGSt®-Gutachten nur schwer darstellbar. Niemand hat jedoch ein Interesse daran, diesen Kolleginnen und Kollegen ein ebenso anspruchsvolles wie abwechslungsreiches Aufgabengebiet vorzuenthalten.

Die neuen Dienstpostenbewertungen führen automatisch zu geänderten Anforderungsprofilen. Einheitliche Anforderungsprofile (z.B. für A 9 und A10) kann es dann nicht mehr geben, da sich die einzelnen Besoldungsgruppen klar von einander abgrenzen müssen, so wie es auch im jeweiligen Bewertungsvermerk niedergelegt ist. In diesem Zusammenhang werden dann hoffentlich auch die bisher in einigen Bereichen unzureichenden Anforderungsprofile (z.B. der Steuerfahndungsstelle – Anforderungsprofil wie die übrigen Außendienste) korrigiert.

KONFERENZ VON PERSONALRÄTEN DER BERLINER VERWALTUNGEN - QUO VAIDS STELLENBEWERTUNG

Regelmäßig lädt der dbb berlin die Betriebs- und Personalräte seiner Mitgliedsgewerkschaften zur Betriebs- und Personalrätekonferenz ein. Dabei wird immer ein anderes Thema in den Vordergrund gerückt. Wie zuletzt am 11.10.2017 um die Stellenbewertung im Land Berlin zu diskutieren.

Die Bewertung der Dienstposten in den Berliner Finanzämtern nach dem Modell der KGST® ist derzeit in großes Thema im Gesamtpersonalrat und in einigen einzelnen örtlichen Personalräten. Nicht zuletzt deshalb war die DSTG besonders stark durch ihre Personalräte vertreten.

Neben den eingeladenen Betriebs- und Personalräten der Berliner Verwaltungen und Betriebe konnten als Referenten Herr Michael Weidenhammer von der Senatsverwaltung für Finanzen, Herr Norbert Ottersbach von der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGST®) und Herr Oliver Igel, Bezirksbürgermeister von Treptow-Köpenick, gewonnen werden.



foto: dbb berlin

Teilnehmende DSTG Personalvertreter

Nach der Begrüßung durch den Landesvorsitzenden des dbb Berlin, Frank Becker, trug Herr Weidenhammer die Stellenbewertung nach dem KGST®-Modell aus Sicht der Finanzverwaltung vor.

Danach sind im Land Berlin ca. 65.000 Dienstposten von Beamtinnen und Beamten zu Bewerten. Dies betrifft sowohl die Hauptverwaltungen mit ihren nachgeordneten Behörden, als auch die Bezirke. Somit also auch die Berliner Finanzämter.



foto: dbb berlin

Norbert Ottersbach und Michael Weidenhammer

Die entsprechende Bewertung der Dienstposten ist von den jeweiligen Dienststellen durchzuführen, für die Berliner Finanzämter übernimmt das die Abteilung III der Senatsverwaltung für Finanzen. Das Bewertungsmodell nach der KGST® ist eine analytische Methode.

Es werden den Aufgaben eines jeden Beschäftigten ein bestimmter Schwierigkeitsgrad und entsprechende Punkte zugeordnet, die dann die entsprechende Besoldungsgruppe ergeben. Daran sollen sich auch künftige Stellenausschreibungen orientieren.

Die Frage des DSTG Landesvorsitzenden Detlef Dames, wie denn die Dienstpostenbewertung mit der bei den Finanzämtern angewandten PersBB in Einklang zu bringen ist, konnte leider nicht befriedigend beantwortet werden. Hier besteht also noch erheblicher Klärungsbedarf.



stehend: Detlef Dames

Wie auch immer die Dienstpostenbewertung ausgeht, einen Vorteil hat sie derzeit. In allen Verwaltungen, die nach dem KGST®-Model ihre Dienstposten bewerten, sind die Stellenobergrenzen für die Dauer von fünf Jahren ausgesetzt. Mit der Stellenplanobergrenze wurde in der Vergangenheit für jede Besoldungsgruppe festgelegt, in welchem prozentualen Umfang – letztendlich in welcher zahlenmäßigen Größenordnung – sie im Stellenplan für die

Finanzämter angemeldet werden darf. Eventuell wird künftig ganz auf die Stellenobergrenzenregelung verzichtet werden.

Als nächster Redner erläuterte Herr Ottersbach die Aufgaben der KGST und die Funktionsweise ihres Modells zur Bewertung von Dienstposten.

Zum Abschluss sprach der Bezirksbürgermeister von Treptow-Köpenick, Oliver Igel, über die Schwierigkeiten bei der Dienstpostenbewertung auf Seiten der Bezirke.

Insbesondere bemängelte er, dass ein Dienstposten im Bezirk erst nach der durchgeführten Dienstpostenbewertung in der sich ergebenden Besoldungsgruppe ausgeschrieben werden darf, während von Seiten einer Senatsverwaltung ein vergleichbarer Dienstposten ohne entsprechende Bewertung in einer höheren Besoldungsgruppe ausgeschrieben wird und dadurch den Bezirken das Personal abgeworben wird.



Oliver Igel

Während der aufschlussreichen Veranstaltung fand aber auch außerhalb der Tagesordnung ein reger Austausch mit den anwesenden Betriebs- und Personalräten und den Vortragenden statt.

IMPRESSUM

Herausgeber: Deutsche Steuer-Gewerkschaft (DSTG) Landesverband Berlin
 Kluckstr. 8, 10785 Berlin, Tel.: 030 - 21473040, Fax: 030 - 21473041
 www.dstg-berlin.de, e-mail: info@dstg-berlin.de

V.i.S.d.P.: Detlef Dames, Landesvorsitzender

Redaktion: Detlef Dames, Gabriela Kluge, Rolf Herrmann, Oliver Thiess, Christoph Opitz, Lisa Stübner,
 Manuela Sottong, Rainer Schröder, Christa Röglin, Marita Bartelt

Fotos: Archiv der DSTG Berlin

Anzeigenverwaltung: Götz Lemke, Landesgeschäftsstelle

Druck: eXtremdruck, Rödenauen 18, 96465 Neustadt b. Coburg www.extremdruck.de

Auflage: 7.500 Exemplare - kostenlose Verteilung an die Beschäftigten der Berliner Finanzverwaltung

Erscheinungsweise: 10 x jährlich

Nachdruck, Vervielfältigung oder Verbreitung nur nach Genehmigung unter Quellenangabe und Übersendung eines Belegexemplars.
 Gezeichnete Beiträge stellen die Meinung der Verfasserin / des Verfassers dar, die mit der Meinung der DSTG Berlin nicht übereinstimmen muss.

Wetten, wir sind günstiger?

50 Euro sind Ihnen sicher

Wir wetten, dass Sie bei einem Wechsel von mindestens drei Versicherungen, z. B. Ihrer Hausrat-, Haftpflicht- und Unfallversicherung, zur HUK-COBURG mindestens 50 Euro im Jahr sparen.

Verlieren wir die Wette, erhalten Sie einen Einkaufsgutschein von Amazon im Wert von 50 Euro, ohne weitere Verpflichtung.

Rufen Sie an und vereinbaren Sie einen Vergleichstermin!

Die Teilnahmebedingungen finden Sie unter www.HUK.de/checkwette

Kundendienstbüro

Antonia Hoppe

Tel. 030 49915510

antonia.hoppe@HUKvm.de

Tauernallee 44

12107 Berlin

Mariendorf

Mo. – Fr. 09.00 – 13.00 Uhr,

Mo., Di., Do. 14.00 – 18.00 Uhr

DSTG JUGEND - EIN ERSTES FAZIT

Hallo Jugend,

wir wollen Euch an dieser Stelle eine kleine Bestandsaufnahme unserer ersten vier Monate im Amt geben:

Neben den Ernennungsveranstaltungen der neuen Anwärter am 15.08.2017 und 01.09.2017 im Finanzamt Charlottenburg waren wir auch auf der Sommerfeier in Königs Wusterhausen am 07.09.2017 vertreten und haben 300,00 € gespendet. Auch unsere „Give-aways“ haben sich großer Beliebtheit erfreut.

Darüber hinaus sind wir in das sehr weitläufige DSTG-Netzwerk integriert worden, also wir waren bei einem Bundesjugendausschuss der DSTG, beim Landesjugendausschuss des dbb berlin, beim Steuergewerkschaftstag Bund der DSTG in Hannover, wo Thomas Eigenthaler als Bundesvorsitzender bestätigt wurde, dann beim Bundesjugendtag des dbb, als Sandra



Bundesjugendausschuss der DSTG

Kothe, die bei uns in Berlin im Finanzamt FuST eingesetzt ist, das Zepter der Vorsitzenden an ihre Nachfolgerin übergeben hat und zuletzt bei der DSTG Landeshauptvorstandssitzung hier in Berlin. Ihr seht, schon eine ganze Menge Veranstaltungen, bei denen das Kennenlernen von anderen Gewerkschaftsvertretern und das klassische Netzwerken im Vordergrund stand.

Zuletzt trafen wir uns für euch am 23.10.2017 mit Frau Westphal. Wir wurden ausgesprochen freundlich aufgenommen und hatten ein informatives und fruchtbares Gespräch. Die Details teilen wir euch allerdings auf Facebook und im nächsten Steuer- und Grollblatt mit, da wir euch hier nur einen Überblick über unsere Tätigkeiten geben wollen.

Das Bild oben zeigt uns beim letzten Bundesjugendausschuss (BJA) in Düsseldorf. Der BJA findet zweimal im Jahr statt und ist ein Treffen von DSTG-Jugendvertretern aus allen Bundesländern. Er dient also dem Erfahrungsaustausch über die einzelnen Bundesländergrenzen hinweg.

Dieses Mal wurden Personalentwicklungsmaßnahmen und Werbemaßnahmen aus Nordrhein-Westfalen - zur Gewinnung neuer Anwärter - vorgestellt. Darüber hinaus wählten wir mit Nadine Zimmermann aus Hessen ein fünftes Mitglied für die Bundesjugendleitung.

Wir freuen uns schon auf den nächsten BJA vom 2.- 4. März 2018 in Leipzig.

Bis bald, wir lassen wieder von uns hören!
Eure Landesjugendleitung

WIR IN DER DSTG ...



Ich bin ein DSTG´ler ...
und das schon über 40 Jahre, weil es nur eine
Fachgewerkschaft für die Finanzverwaltung gibt !

Uwe Meister, Finanzamt Steglitz

Alter: 61 Jahre

Familienstand: verheiratet, einen Sohn und eine Enkelin

Tätigkeitsbereich: früher Betriebsprüfer, jetzt
Personalrats- und Bezirksgruppenvorsitzender

Hobbies: Garten, Eisenbahn, Familie mit Enkelin u.
Hertha BSC

Ich bin in der Finanzverwaltung, weil ... es vor 40 Jahren nicht die „Zollverwaltung“ sein sollte

Lieblingsessen: Deutsche Küche und alles was schmeckt – man sollte alles mal probieren

Lieblingsfarbe: Blau (- auch weiß)

Lieblingsmusik: variabel – Aktuelles, Country und mal deutsches Liedgut

Lieblingsbuch: „ Asterix & Obelix “

Lieblingfilm: „ Stirb Langsam “ – dem Alter entsprechend

Haustiere: derzeit nur Stubenfliegen, früher Katzen, noch früher Hamster und Wellensittich

Ich wünsche mir für die Zukunft ... vor allen Dingen Gesundheit für meine Familie und mich.

Mein Lebensmotto: Unmögliches wird sofort erledigt - Wunder dauern etwas länger

Darüber musste ich herzhaft lachen: z.Zt. über die lustigen Begebenheiten und Grimassen meiner Enkelin (2 ½ Jahre)

Darüber rege ich mich ständig auf: auf den dienstlichen Bereich bezogen gäbe es da viel zu sagen.

Aber wir sind ja leider nicht unter uns. Wie wär's denn mal endlich mit einer angemessenen Besoldung für Alle z.B. !!

DBB IM DIALOG

Im Rahmen der Reihe „dbb im Dialog“ fand am 13.09.2017 das Treffen zwischen den dbb-Mitgliedsgewerkschaften und dem Fraktionsvorsitzenden der CDU-Fraktion im Abgeordnetenhaus von Berlin, Florian Graf, statt.

Die DSTG wurde vertreten durch den stellvertretenden Landesvorsitzenden Oliver Thiess, die GPR-Vorsitzende Martina Riedel und Jürgen Klingbeil.

Thema war die aktuelle Besoldungssituation im Land Berlin.

Der Vorsitzende des dbb Berlin, Frank Becker, leitete die Gesprächsrunde ein. Er wies darauf hin, dass die derzeitige Besoldungsentwicklung für die Beschäftigten des Landes Berlin so nicht hinnehmbar sei. Die vom Senat angekündigte Aussicht auf Angleichung der Besoldung an das Bundesniveau bis zum Ende der laufenden Legislaturperiode ist aus Sicht des dbb und seiner Mitgliedsgewerkschaften mit den bisherigen kleinen Schritten nicht machbar.

Becker wies aber auch darauf hin, dass in der letzten Legislaturperiode die CDU, als sie noch Regierungspartei war und mit dem Innensenator auch das damals für Besoldung zuständige Ressort besetzte, ebenfalls keine Perspektive anbot. Zwar gab es seit Jahren des Verzichts in dieser Zeit wieder vermehrt und größere Besoldungserhöhungen, jedoch konnten sie sich nicht gegenüber ihrem Koalitionspartner durchsetzen um einen notwendigen und verbindlichen Fahrplan für eine perspektivische Besoldungsentwicklung zu erstellen.



v.l.n.r.: Jürgen Klingbeil, Martina Riedel, Florian Graf, Oliver Thiess

Graf nahm die Kritik auf. Die CDU habe sich bereits in der abgelaufenen Legislaturperiode für eine stärkere Besoldungsentwicklung eingesetzt, sei aber immer an ihrem Koalitionspartner gescheitert.

Er betonte noch einmal die gestiegenen Steuereinnahmen und die Wettbewerbssituation in der sich das Land Berlin gegenüber Brandenburg, dem Bund und der freien Wirtschaft befindet. Mit der derzeitigen Besoldung ist es äußerst schwierig ausreichend qualifizierte Nachwuchskräfte zu finden.

Martina Riedel und Oliver Thiess stellten die Situation aus Sicht der Berliner Finanzämter dar. Vorhandene Ausbildungsplätze können mangels ausreichend qualifizierter Bewerber nicht besetzt werden. Das liegt nicht allein an der geringen Werbung, sondern auch an den Gehaltsperspektiven im öffentlichen Dienst in Berlin. Immerhin ist es schon schwer genug, das bisherige Personal zu halten. Auch engagierte Ausbilderinnen und Ausbilder müssen entsprechend gefördert werden.

Um aber die finanzielle Situation von Anwärterinnen und Anwärter zu verbessern fordert die DSTG Anwärtersonderzuschläge zu zahlen, im Bereich der Justiz wurden mit dieser Maßnahme bereits gute Ergebnisse erzielt.

Florian Graf erläuterte abschließend noch die Intention der CDU, eine neu strukturierte Besoldungstabelle zu entwickeln, die sich am Niveau des Bundes orientiert.

DSTG und dbb werden in Sachen Besoldung weiter am Ball bleiben, denn die Beschäftigten in der Berliner Verwaltung haben mehr verdient.

Liebe Kolleginnen,

das Jahr nähert sich dem Ende und zum 01.01.2018 stehen wieder etliche Gesetzesänderungen an. Insbesondere beim Mutterschutzgesetz (MuSchG) wird sich einiges tun. Die Änderungen möchte ich Ihnen jetzt aufzeigen.

Der Anwendungsbereich des § 1 MuSchG wird dahingehend erweitert, dass er jetzt auch für Schülerinnen und Studentinnen gilt.



Nach § 3 (2) S. 2 Nr. 3 MuSchG müssen Arbeitgeber auf Antrag der Mutter eine verlängerte Schutzfrist von 12 Wochen nach der Geburt eines behinderten Kindes gewähren. Bisher galt diese nur bei Früh- und Mehrlingsgeburten.

In § 4 MuSchG werden die Mehrarbeit und die Ruhezeiten neu geregelt.

Für Mehrarbeit sind eine Bereitschaftserklärung der werdenden Mutter sowie eine Bestätigung des Arztes erforderlich, dass von der Mehrarbeit keine Gefahr für Mutter und Kind ausgeht.

Hinsichtlich der Nacharbeit nach 22.00 Uhr muss nach § 5 MuSchG die Einwilligung der werdenden Mutter und eine ärztliche Bescheinigung der Unbedenklichkeit vorliegen. Der Arbeitgeber muss außerdem prüfen, inwieweit eine evtl. Arbeit nach 20.00 Uhr wirklich nötig ist.

Will die Schwangere oder Stillende freiwillig Sonn- oder Feiertags arbeiten, muss der Arbeitgeber nach § 6 MuSchG sicherstellen, dass die Frau nicht alleine arbeitet und einen Ersatzruhetag bekommt.

Der bisher unbegrenzte Anspruch auf Stillzeiten wird nun durch § 7 (2) MuSchG auf 12 Monate begrenzt.

Nach § 17 MuSchG gilt zukünftig ein viermonatiger Kündigungsschutz nach einer Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche, unabhängig vom Gewicht des Fötus.

Arbeitgeber müssen Müttern nach Ende des Beschäftigungsverbots gem.

§ 25 MuSchG einen entsprechenden gleichwertigen Arbeitsplatz freihalten.

Dies war in Kürze das Wichtigste. Es gibt noch weitere Änderungen. Sie können bei Bedarf gerne bei mir den Leitfaden zum Mutterschutz des BMFSFJ erhalten.

Herzliche Grüße

Marita Bartelt

Marita Bartelt

Meine Kontaktdaten:

Telefon im FA FuSt: 9024-32317

E-Mail: marita.bartelt@dstg-berlin.de