

Das Steuer- und Grollblatt

Magazin der Deutschen
Steuer-Gewerkschaft
Landesverband Berlin

Ausgabe 6
Jahrgang 2020

Themen:

- Änderung der Stellen-
ausschreibungspraxis
- Hauptstadtzulage und
TdL
- Attestpflicht bei
erkranktem Kind
- Tarifverhandlungen
bei Bund und
Kommune
- neuer Datenschutz-
beauftragter der
DSTG Berlin



Telearbeit und mobiles Arbeiten:
Ergonomisch und gesundheitsbewusst arbeiten

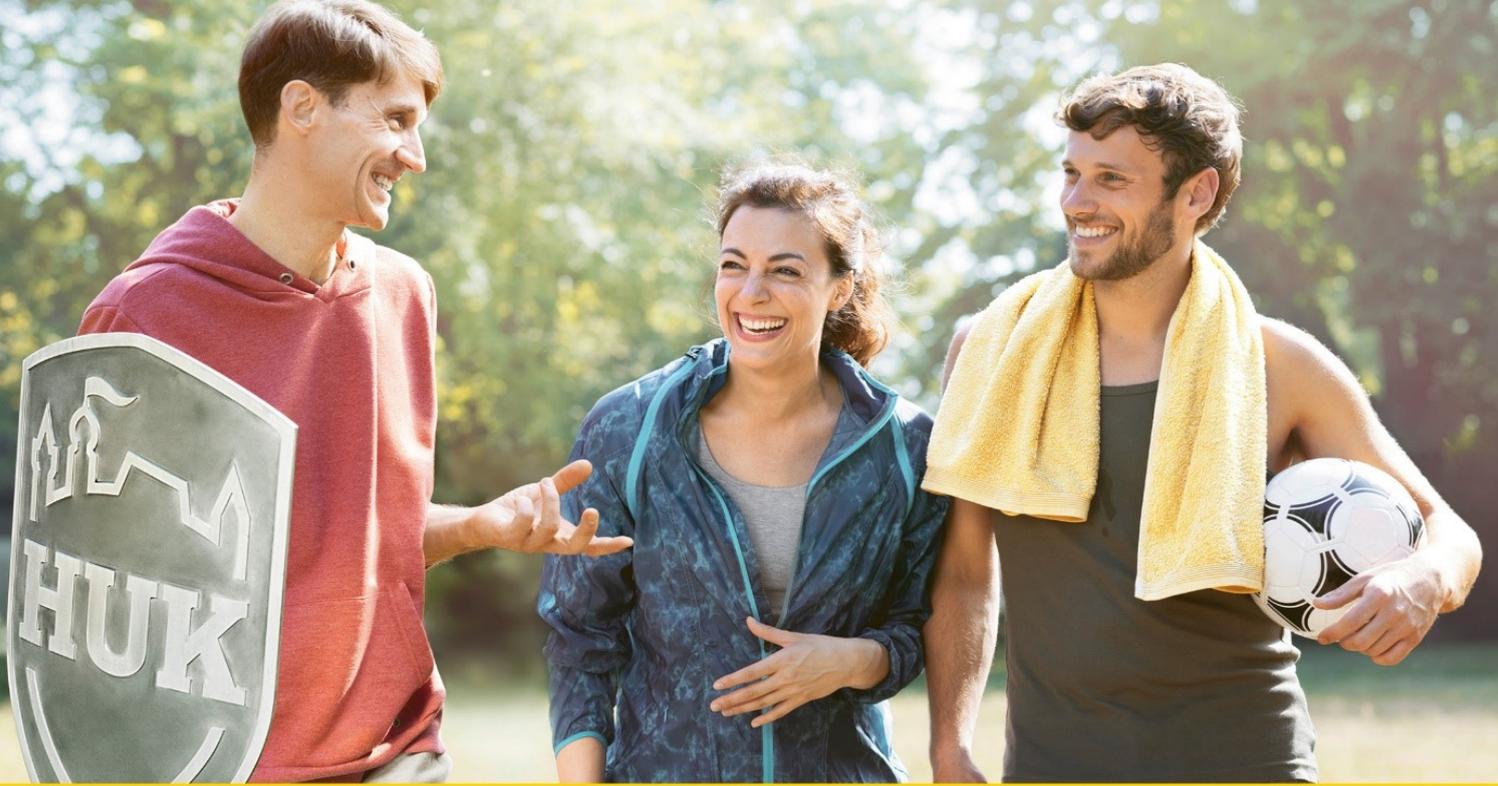


DSTG

Deutsche Steuer-Gewerkschaft

Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung





Sichern Sie Menschen ab – und Ihren Nebenverdienst.

Die HUK-COBURG ist der größte Beamtenversicherer Deutschlands. Wir bieten ein einzigartiges Geschäftsmodell mit ausgezeichneten Produkten zu einem exzellenten Preis-Leistungsverhältnis – darauf vertrauen mittlerweile Beamte und Tarifbeschäftigte mit mehr als 4 Millionen Verträgen.

Nebenberuflicher Vermittler (w/m/d)

für unseren Standort in Berlin gesucht

Ihre Aufgaben

Sie sind der erste Ansprechpartner für unsere Kunden, z. B. aus Behörden. In diesem Bereich kennen Sie sich aus und beraten deshalb umfassend und kompetent. Unsere Versicherungsprodukte – speziell auch für den öffentlichen Dienst – vermitteln Sie bedarfsgerecht.

Ihr Profil

- Sie sind kommunikationsstark und arbeiten gerne mit Menschen
- Sie übernehmen gerne Verantwortung, sind motiviert und lernbereit
- Sie können andere Menschen gut beraten

Unsere Leistungen

- Wir bieten eine starke Versicherungsmarke mit Top-Bekanntheitsgrad, großem Kundenpotenzial und passgenauen Tarifen für den öffentlichen Dienst
- Wir ermöglichen Ihnen ein leistungsabhängiges Zusatzeinkommen bei flexibler Arbeitszeiteinteilung
- Wir bereiten Sie umfassend auf Ihre neue Aufgabe vor und stehen Ihnen bei Fragen immer zur Seite

Haben wir Ihr Interesse geweckt?

Herrn Andreas Kupsch unter der
Telefonnummer 030 21302 19523
oder Andreas.Kupsch@HUK-COBURG.de



HUK-COBURG

Aus Tradition günstig

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

der Senat hat in seiner Sitzung am 08.09.2020 beschlossen die Hauptstadtzulage wie geplant für alle Beschäftigengruppen einzuführen und das auch ohne Zustimmung der



Tarifgemeinschaft der Länder (TdL). Mit welchen Konsequenzen gilt es abzuwarten.

Die allen Beschäftigten schon seit 2019 versprochene Zulage – wohl auch im Hinblick auf die anstehenden Wahlen als Wahlkampfgeschenk gedacht - wuchs sich im Verlaufe der Zeit zu einer unendlichen Geschichte aus. Sie ist ein Beispiel für die dilettantische Vorbereitung der Landesregierung von Maßnahmen die beschlossen, aber handwerklich nur unzureichend vorbereitet werden.

Schon recht früh hat die Deutsche Steuer-Gewerkschaft darauf hingewiesen, dass die Einführung der Hauptstadtzulage für die Angestellten im Land Berlin - als übertarifliche Zahlung - nur mit Zustimmung der TdL erfolgen kann. Da half es auch nicht, diese Zulage systemfremd in einem Beamten-gesetz für Angestellte festzuschreiben. Die Zustimmung der TdL kann damit nicht ersetzt werden.

Es fehlt einem auch die Fantasie, wie Berlin die TdL zu einer Zustimmung bewegen könnte. Das Land Berlin ist im horizontalen Finanzausgleich ein Nehmerland, möchte seinen Angestellten eine bessere Bezahlung als in den anderen Bundesländern zukommen lassen, die von den Geberländern im horizontalen Finanzausgleich letztendlich finanziert wird. Die bereits erfolgte Ablehnung der TdL erscheint daher zumindest verständlich.

Letztendlich steckte jedoch die Landesregierung Berlin nicht nur in einem Dilemma gegenüber der TdL, sondern auch gegenüber den Beschäftigten im Land Berlin. Beamte und Angestellte verlangten zu Recht, dass die ihnen gegenüber getroffenen Versprechen auch eingehalten werden.

Nur den Beamten die Hauptstadtzulage zu zahlen und den Angestellten diese vorzuenthalten, hätte jeglichem Gerechtigkeitssinn widersprochen. Die Änderung des Landesbeamten-gesetzes einzukassieren und beiden Beschäftigengruppen die Hauptstadtzulage nicht zu zahlen, wäre gleichbedeutend mit einem kompletten Wortbruch gegenüber allen Beschäftigten gewesen. Und eines wusste die Landesregierung: Die nächsten Wahlen kommen gewiss und die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes würden sich erinnern.

Bei der nun avisierten Zahlung der Hauptstadtzulage ohne Zustimmung der TdL droht der Ausschluss aus der Tarifgemeinschaft der Länder. Ein Risiko, dass die Landesregierung offenbar eingehen musste, um nicht wortbrüchig zu werden und zu verhindern, dass ihnen die Rechnung von den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes bei den Wahlen präsentiert wird.

Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft erwartet aber jetzt, dass die Berliner Landesregierung unverzüglich eine Lösung präsentiert, die einerseits die Zahlung der Hauptstadtzulage an alle Beschäftigengruppen des Landes Berlin sicherstellt und andererseits die Mitgliedschaft des Landes Berlin in der TdL nicht gefährdet.

Vielleicht ist für viele Landespolitiker der Ausschluss aus der TdL sogar ein Szenario, das ihnen künftig angesichts der in Corona-Zeiten überschuldeten Landeshaushalte Handlungsspielräume eröffnen würde. *Das Land Berlin wäre nicht mehr an die Übernahme der von der TdL ausverhandelten Tarifverträge gebunden, sondern würde eigene Tarifverhandlungen für das Land Berlin führen.*

Was es aber heißt, bei den Tarifverhandlungen von den Vorstellungen der Berliner Landespolitiker abhängig zu sein, haben die Angestellten in der jüngsten Vergangenheit erfahren, als Berlin schon einmal aus der TdL ausgeschlossen war und eigenständige Tarifverhandlungen führen durfte. Die Gehaltserhöhungen fielen sehr bescheiden aus. Die in der Folge für die Beamtinnen und Beamten vorgenommenen Besoldungserhöhungen waren nicht üppiger.

Wir werden uns als Deutsche Steuer-Gewerkschaft weiterhin in den Gestaltungsprozess einbringen und Sie auf dem Laufenden halten.

Mit kollegialen Grüßen

Telearbeit und mobiles Arbeiten: Ergonomisch und gesundheitsbewusst arbeiten

Wegen des Covid-19 Gesundheitsschutzes arbeiten Kolleginnen und Kollegen der Berliner Finanzverwaltung zu Hause. Die Nutzung von Homeoffice ist in Zeiten der Corona-Prävention auf jeden Fall eine sinnvolle Maßnahme: Beschäftigte können sich und ihr Umfeld schützen und zugleich der Arbeit nachgehen. Das berufliche Arbeiten in der Wohnung – dauerhaft oder für kurze Zeit – bedingt allerdings, dass gesetzliche „Spielregeln“ vom Dienstherrn, sowie vom Beschäftigten eingehalten werden.

Rechtliche Grundlage

Aufgrund der auch grundgesetzlich geschützten Unversehrtheit der Wohnung (Artikel 13 Grundgesetz) kann der Dienstherr Beschäftigte weder zur Arbeit im Homeoffice (Telearbeitsplatz) noch zur mobilen Arbeit verpflichten. Einen Rechtsanspruch auf Arbeiten in der Wohnung gibt es allerdings auch nicht (Ausnahme: § 16 Bundesgleichstellungsgesetz).

Mobiles Arbeiten oder Homeoffice setzen grundsätzlich das Einverständnis (einvernehmliche Regelung) des jeweiligen Beschäftigten voraus.

Homeoffice (Telearbeitsplatz)

Das Homeoffice ist ein fest eingerichteter Telearbeitsplatz im Privatbereich zu Hause. Der Dienstherr stellt die technische Ausstattung und das Mobiliar. Es sind die gleichen gesetzlichen Pflichten des Arbeitsschutzes (§ 2 Abs. 7 Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV), wie bei einem gewöhnlichen Büroarbeitsplatz zu erfüllen. Der Beschäftigte muss – wie vereinbart – an diesem Arbeitsplatz erreichbar sein und arbeiten, sowie dem Dienstherrn ein Zutrittsrecht einräumen.

Mobile Arbeit

Wird für einen beschränkten Zeitraum „die Arbeit von zu Hause“ empfohlen und vereinbart, handelt es sich aus Arbeitsschutzsicht um mobile Arbeit und ist abzugrenzen von der bereits erläuterten Telearbeit. Unter mobiler Arbeit sind berufliche Tätigkeiten zu verstehen, die außerhalb der Dienststelle unter Nutzung von stationären oder tragbaren Computern ohne einen fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz stattfinden. Solche Tätigkeiten umfassen auch kurzfristig angesetzte Arbeiten in der eigenen Wohnung.

Bei der Möglichkeit, während der Corona-Pandemie für einen begrenzten Zeitraum zu Hause zu arbeiten, handelt es sich also – in der Regel – nicht um Telearbeit im Sinne der ArbStättV, sondern um mobile Arbeit.

Grundsätzlich ist die Flexibilität des Dienstherrn sowie der Personalräte während der Corona-Pandemie zu begrüßen, jedoch birgt die oft von einem auf den anderen Tag vereinbarte mobile Arbeit, ebenfalls gesundheitliche Risiken für die Beschäftigten.

Die mobile Arbeit unterliegt zwar den allgemeinen Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes (§ 12 ArbSchG) und des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG), jedoch gelten keinerlei spezielle Vorgaben, wie es bei der Telearbeit der Fall ist. Eine Verpflichtung zur Gefährdungsbeurteilung, oder Unterweisung gibt es nicht.

Der Beschäftigte ist beim mobilen Arbeiten der Kontrolle des Dienstherrn weitestgehend entzogen.

In der Praxis hört man immer wieder von Kolleginnen und Kollegen, die sich bei der Arbeit von zu Hause zwanghaft dem Risiko aussetzen, sich immer zur Verfügung zu halten und zu viele Aufgaben auf einmal bzw. nebeneinander erledigen zu wollen. Eine Trennung von Beruf und Privatleben ist – allein schon wegen der Vermischung von privaten Räumen und dem Arbeitsplatz – oft nicht hinreichend möglich.

Da der Dienstherr kaum Verpflichtungen hat und die Verantwortung für Selbstorganisation und eine ausgewogene Arbeitskultur beim Beschäftigten liegt, ist eine gewissenhafte Prüfung dieser unabdingbar.

In Ausnahmesituationen, wie jetzt während der Pandemie, kann mobiles Arbeiten auch über einen längeren Zeitraum durchgeführt werden. Gerade deshalb ist es für die Beschäftigten so wichtig, dass sie eigenverantwortlich handeln, um bleibende gesundheitliche Schäden, die durch eine fehlerhafte Haltung oder Selbstorganisation entstehen, dauerhaft aus dem Weg zu gehen.

Damit die Bewegung – weder im Büro, noch am heimischen Arbeitsplatz zu kurz kommt: https://www.tacker-online.de/bilder/_archiv/PDFs/tacker_03_2020.pdf (ab Seite 15)

TÜV-Empfehlungen zum mobilen Arbeiten

Sorgt für Konzentration: Achten Sie darauf, dass Ihnen ausreichend Lichtquellen zur Verfügung stehen, die Sie jedoch nicht blenden. Der Arbeitsplatz sollte parallel zum Fenster eingerichtet sein, damit genug Tageslicht Ihre Augen von der Seite mit Helligkeit versorgt. Sorgen Sie außerdem für eine frische Sauerstoffzufuhr durch regelmäßiges Lüften um die Konzentrationsfähigkeit, das Erinnerungsvermögen und das Energielevel gleichbleibend zu halten.

Ergonomische Körperhaltung: Nicht nur der richtige Stuhl, der eine optimale Stützung der Wirbelsäule ermöglicht und Positionswechsel erlaubt, sorgt für eine ergonomische Körperhaltung. Eine Faustregel hilft Ihnen eine Gesundheitsgefährdung im Homeoffice zu minimieren: Die Füße stehen flach auf dem Boden, Ober- und Unterschenkel, sowie Ober- und Unterarme stehen im rechten Winkel zueinander. Die Arme liegen auf der Stuhllehne und die Schultern sind an der Rückenlehne ausgerichtet.

Gönnen Sie sich außerdem in regelmäßigen Zeitabständen eine Abwechslung vom Sitzen und Wechseln in den Stand, oder Gehen durch den Raum – im Büro ist dies beim Akten holen auch der Fall!

Volle Tischflächen und unbequemes statisches Sitzen am heimischen Arbeitsplatz können zu Fehlhaltungen, Rückenschmerzen und Nackenverspannungen führen. Auch Stresshormone können gebildet werden, wenn die Arbeit nicht ungestört bleibt.

Wie bereits erwähnt, findet das Arbeitszeitgesetz auch bei Homeoffice und mobilem Arbeiten Anwendung. Doch was heißt das konkret? Auch während der Arbeit von zu Hause aus, hat kein Beschäftigter die ständige Erreichbarkeit und Leistungsüberwachung zu befürchten.

Gem. § 3 ArbZG darf die werktägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. Eine Verlängerung auf bis zu zehn Stunden ist nur möglich, wenn die durchschnittliche Arbeitszeit innerhalb von sechs Kalendermonaten bzw. 24 Wochen acht Stunden nicht überschreitet.

Beschäftigte müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit grundsätzlich eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben und dürfen während dieser Zeit zu keiner Arbeitsleistung herangezogen werden.

Die Verpflichtung zur Überwachung dieser Regelungen liegt beim Dienstherrn. Die Regelungen zur Arbeitszeit gelten auch für Tage, an denen man für begleitende Tätigkeiten, wie dem Ablegen von Akten oder Versenden von Post, zur Arbeitsstelle fährt.

Doch wie sind Unfälle während dieser besonderen Arbeitssituation eigentlich abgedeckt?

Die gesetzliche Unfallversicherung greift auch während der Corona-Krise. Es liegen, bei der Betrachtung von Homeoffice bzw. mobilem Arbeiten, jedoch besondere Abgrenzungsfragen zwischen versicherter beruflicher Tätigkeit und unversicherter privater Tätigkeit.

So gilt z.B. folgende Situation im Büro als Arbeitsunfall: Ein Beschäftigter holt sich einen Kaffee und stürzt dabei. Holt sich ein Beschäftigter im Homeoffice bzw. in der mobilen Arbeit einen Kaffee und passiert das Malheur auf dem Weg zwischen heimischer Küche zum Schreibtisch ist dies kein beruflich veranlasster Unfall.

Das Bundessozialgericht sieht darin keine Ungleichbehandlung (Urteil vom 5. Juli 2016, Az.: B 2 U 5/15 R).

Außerdem ist der Unfallschutz für Wegeunfälle außerhalb des Homeoffice bzw. des mobilen Arbeitens derzeit nicht klar geregelt. Nach dem Gesetz ist grundsätzlich nur der unmittelbare Arbeitsweg bei Unfällen versichert. Der Arbeitsweg beginnt, sobald der Beschäftigte das eigene Zuhause verlässt, um direkt zur Arbeit zu gelangen („Außertürprinzip“). Dazu gab es bisher eine Ausnahme: Ein Umweg ist für den gesetzlichen Unfallschutz in Kauf zu nehmen, wenn Beschäftigte einen Umweg machten, um ihr Kind in den Kindergarten zu bringen.

Nach aktueller Rechtsprechung des Bundessozialgerichts ist dieser Fall jedoch nicht auf Beschäftigte, die von zu Hause aus arbeiten anwendbar (Urteil vom 30. Januar 2020, Az.: B 2 U 19/18 R).

Weitere Fragen und Antworten zum Thema Arbeitsrecht und Arbeitsschutz und mobiles Arbeiten bzw. Telearbeit finden Sie hier: <https://www.dbb.de/corona-informationen-homeoffice.html>

Hinsichtlich der auf unbestimmte Zeit andauernden Pandemie müssen, aus Sicht des DSTG Landesverbandes Berlin Maßnahmen geschaffen werden, um die gesundheitlichen Risiken sowie die Ungleichbehandlung der Beschäftigten im Rahmen der Regelungen zur gesetzlichen Unfallversicherung abzubauen. **Nach Einschätzung des Landesverbandes Berlin darf die pandemische Seuche nicht zu einem persönlichen Problem werden.**

Ein funktionaler und ergonomischer Arbeitsplatz ist der entscheidende Faktor, um Leistung, Motivation und Wohlbefinden und dadurch auch die Gesundheit dauerhaft zu erhalten.

Die DSTG Landesverband Berlin rät daher den Betroffenen zu einem persönlichen Ergonomiecheck: „*Wie kann ich effizient meine Arbeit von zu Hause erledigen – ohne gesundheitlichen Schaden zu nehmen*“.

Senatsverwaltung ändert Stellenausschreibungspraxis

Bislang wurden Stellenausschreibungen für die Position der Amtsleiterinnen und Amtsleiter nur in der Weise vorgenommen, dass lapidar davon die Rede war, dass „der oder die“ die entsprechende laufbahnrechtliche Voraussetzung mitbringt.

Neu ist nunmehr, dass auf Anweisung der Abteilungsleiterin der Abt. III gegen die Interessen der Vorsteherinnen und Vorsteher und ohne Zustimmung des Gesamtpersonalrats diese Stellenausschreibungen mit dem Zusatz versehen wurden, dass künftig nur noch Vorsteher/in werden kann, wer Volljurist ist. Mit anderen Worten, Aufsteiger vom gehobenen in den höheren Dienst werden künftig als Personen 2. Klasse in der Laufbahn des höheren Dienstes angesehen und von der Auswahl auf Amtsleiterstellen ausgegrenzt. Begründet wird die Abweichung von der bisherigen Ausschreibungspraxis, dass künftig durch die zunehmende Einstellung von Quereinsteigern in ein Tarifbeschäftigtenverhältnis ein fundiertes Wissen im Tarifrecht notwendig sei und damit die Kenntnisse und Fähigkeiten von Volljuristen. Die Begründung geht jedoch an der Praxis vorbei, da die Senatsverwaltung für Finanzen in Tarifangelegenheiten vieles den Amtsleitungen vorgibt.

Vielmehr scheint es doch so zu sein, dass es der Abteilungsleiterin ein Dorn im Auge ist, dass auch Kolleginnen und Kollegen, die nicht Volljuristen sind, durchaus Karriere in der Steuerverwaltung machen.

Auch der Kreis der Amtsleiterinnen und Amtsleiter war angesichts der Ausschreibungspraxis irritiert und befürwortet diese keineswegs. Auch Kolleginnen und Kollegen des ehemaligen gehobenen Dienstes haben es gelernt, Gesetze und Vorschriften zu lesen und zu subsumieren.

Wenn die Abteilungsleiterin von der Senatsverwaltung für Finanzen ein fundiertes Wissen von Tarifrecht nur bei den Volljuristen verortet, scheint es doch ein Verstoß gegen die Fürsorgepflicht zu sein, wenn jetzige stellvertretende Amtsleiterinnen und Amtsleiter in der Besoldungsgruppe A 15 bei einer ständigen oder nur vorübergehenden Vertretung der Amtsleiterin und des Amtsleiters mit den ihnen gestellten Aufgaben überfordert werden. Man merkt schon, die Begründung wurde nicht zu Ende gedacht.

Die geänderte Stellenausschreibungspraxis stellt auch eine Aushöhlung der Aufstiegspraxis durch die Hintertür dar. Im Verlaufe des Aufstiegsstudiums erlangt der/die Bewerber/in des gehobenen Dienstes die Befähigung für die Laufbahn des höheren Dienstes; und zwar der gesamten Laufbahn und nicht nur bis ins zweite Beförderungsamt. Genau betrachtet stellt diese neue Praxis einen Verstoß gegen die laufbahnrechtlichen Vorschriften dar.

Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft fordert daher, sofort zu der alten Ausschreibungspraxis zurückzukehren und die Stellenbesetzung der Amtsleitung nicht nur für Volljuristen und Volljuristinnen vorzusehen.

Sonderurlaub bei erkranktem Kind – Attestpflicht ab dem 1. Tag nicht mehr zeitgemäß

Beamte und Beamtinnen erhalten für die Betreuung eines erkrankten Kindes bis zu zehn Sonderurlaubstagen unter Fortzahlung der Bezüge. In einem solchen Fall sehen die Ausführungsvorschriften zur Sonderurlaubsverordnung (AV SUrIVO) jedoch vor, bereits ab dem ersten Tag der Beurlaubung/Erkrankung des Kindes ein ärztliches Attest vorzulegen.

Das bedeutet, dass bereits für den Fall einer Erkältung oder eines sog. „Drei-Tage-Fiebers“ ein Arztbesuch notwendig ist. Dieser Arztbesuch ist in manchen Fällen jedoch nicht notwendig, sondern dient nur der Erlangung des Attestes. Vielmehr wird das Kind in einer Arztpraxis unnötigerweise weiteren Krankheitserregern ausgesetzt, die eine Heilung verlangsamen und somit den zeitnahen Dienstantritt des betreuenden Elternteils verhindern.

Bei der Dienstkraft selbst hingehen ist geregelt, dass das ärztliche Attest erst bei einer Erkrankung von mehr als drei Tagen vorzulegen ist (Runderlass Pers.Nr. 29).

Die aktuellen Ereignisse in der Corona-Krise haben zwei Dinge gezeigt. Zum einen ist der Besuch einer Arztpraxis auch mit der Gefahr weiterer Infektionen und Ansteckungen verbunden. Zum anderen kann ein Arzt oder eine Ärztin ein Attest oder eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auch erstellen, ohne den Patienten oder die Patientin direkt gesehen zu haben. Insofern gibt es aus Sicht der DSTG Berlin keine Notwendigkeit weiter an der Attestpflicht ab dem ersten Tag, auch bei kurzen Erkrankungen des Kindes, festzuhalten.

Die DSTG Berlin hält die aktuelle Regelung für nicht mehr zeitgemäß und spricht sich für eine Änderung des § 1 Abs.3 AV SUrIV sowie eine vergleichbare Anwendung der Regelung des Runderlasses Nr. 29 auch bei erkrankten Kindern aus.

Die DSTG Berlin hat mit einem Schreiben an die Senatsverwaltung für Finanzen ihre Bedenken dargestellt und die genannte Änderung gefordert.

Die bessere Bank für Beamte und den öffentlichen Dienst.

Ihre Vorteile auf einen Blick

- ✓ **Speziell ausgebildete Berater**
für den öffentlichen Dienst
- ✓ **Attraktive Produktvorteile**
- ✓ **Exklusive Vorteilsangebote**
für Mitglieder von Gewerkschaften
und Verbänden
- ✓ **Informative Ratgeber und
regelmäßige Newsletter**
mit aktuellen Informationen aus
dem öffentlichen Dienst
- ✓ **Interessante Veranstaltungen**
wie z. B. Exklusive Abende für den
öffentlichen Dienst oder Fachvorträge
- ✓ **Seit fast 100 Jahren
Erfahrung und Kompetenz**
als Bank für Beamte und den
öffentlichen Dienst

Interesse geweckt?

Wir sind für Sie da:
in Ihrer Filiale vor Ort,
per Telefon 0721 141-0,
E-Mail info@bbbank.de
und auf www.bbbank.de/dbb



**dbb
vorsorgewerk**
günstig • fair • nah

BB  **Bank**
Better Banking

Folgen Sie uns   

Aktuelle Tarifverhandlungen für Bund und Kommune



dbb.de

Derzeit laufen die Verhandlungen für die Tarifbeschäftigten von Bund und Kommune. Vom Tarifvertrag (TVöD) sind insgesamt etwa 2,5 Millionen Beschäftigte direkt oder indirekt betroffen. Im Bereich der Steuerverwaltung betrifft dies zum Beispiel die Beschäftigten des Bundeszentralamtes für Steuern.

Die Verhandlungen führt der dbb beamtenbund und tarifunion, also der Dachverband der DSTG, zusammen mit der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft. Die Gewerkschaften fordern u.A. von den Arbeitgebern:

- Erhöhung der Tabellenentgelte um 4,8 %, mindestens 150 Euro bei einer Laufzeit von 12 Monaten
- Erhöhung der Ausbildungs- und Praktikantentgelte um 100 Euro sowie die verbindliche Zusage zur Übernahme der Azubis
- Angleichung der Arbeitszeit von Ost an West im kommunalen Bereich
- Zusätzliche freie Tage als Entlastung zur systemrelevanten Arbeit in der Corona-Krise
- Nahverkehrsticket für alle Azubis
- Reduzierung 41-Stunden-Woche im Bereich der Bundesbeamten

Die zweite Verhandlungsrunde in Potsdam ist mittlerweile gescheitert. Es ist in der Folge mit zahlreichen bundesweiten Aktionen der Gewerkschaften zu rechnen.

Die Tarifverträge der Landesbeschäftigten werden übrigens erst 2021 wieder verhandelt, denn der Tarifvertrag der Länder (TV-L) läuft am 30. September 2021 aus. Die aktuellen Verhandlungen zum TVöD werden jedoch nicht irrelevant für den Abschluss des TV-L sein.

In eigener Sache: Datenschutz

Nach dem Inkrafttreten der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) am 25. Mai 2018 hat der Landesverband DSTG Berlin den Kollegen Jürgen Köchlin als Datenschutzbeauftragten benannt. Die Pflichten eines Datenschutzbeauftragten bestehen im Wesentlichen darin, zu kontrollieren, ob der Datenschutz bei der DSTG Berlin korrekt umgesetzt wird.

Kontakt: Jürgen Köchlin
 Adresse: Kluckstraße 8, 10785 Berlin
 Telefon: 030-21473040
 Telefax: 030-21473041
 Email: datenschutzbeauftragter@dstg-berlin.de

Wechsel an der Spitze der DSTG Jugend Berlin

Am 28.08.2020 fand der Landesjugendtag der DSTG Jugend Berlin statt. Auf diesem wurde nicht nur die neue Landesjugendleitung gewählt, sondern auch die kommende Arbeit der DSTG Jugend Berlin beschlossen. Philipp Müller vom FA Mitte/Tiergarten wurde einstimmig als neuer Landesjugendvorsitzender von den Delegierten gewählt und löst Gino Quart (FA Wedding) an der Spitze ab. Ihn unterstützen Lisa Lebrecht (FA Treptow-Köpenick), Lisa Winter (FA Mitte/Tiergarten), Sandra Heisig (FA Lichtenberg), Maximilian Schulz (FA Mitte/Tiergarten) und Yasemin Barghout (FA Wilmersdorf). Ein ausführlicher Bericht über den Landesjugendtag wird im nächsten Grollblatt erscheinen. Gino Quart trat nicht erneut als Vorsitzender an.



(die neue LjL v.l.n.r.: Sandra Heisig, Yasemin Barghout, Philipp Müller, Lisa Lebrecht, Lisa Winter, nicht im Bild: Max Schulz)

Impressum:

Herausgeber: Deutsche Steuer-Gewerkschaft (DSTG) Landesverband Berlin, Kluckstr. 8, 10785 Berlin

Tel.: 030-21473040

Fax.: 030-21473401

Internet: www.dstg-berlin.de

E-Mail: info@dstg-berlin.de

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

Redaktion: Detlef Dames, Rolf Herrmann, Gabriela Kluge, Sandra Kothe, Christa Röglin, Rainer Schröder, Oliver Thies, Marita Bartelt, Sandra Heisig

Fotos: Archiv der DSTG Berlin

Anzeigenverwaltung: Oliver Thies

Druck: eXtremdruck, Rödenauen 18, 96465 Neustadt b.Coburg

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

Erscheinungsweise: 10x jährlich

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