

Das Steuer- und Grollblatt

Magazin der Deutschen
Steuer-Gewerkschaft
Landesverband Berlin

Ausgabe 5
Jahrgang 2021

Themen:

- Mitbestimmung der Personalräte bei den Impfpriorisierungen
- Ausbildung während Corona – was andere Bundesländer besser machen
- Warum die Landesfrauenvertretung wichtig ist
- Digitalisierung der Personalratsarbeit



**Berliner Rechnungshof bestätigt DSTG Berlin –
Mindestprüfungsintervalle bei Einkommensmillionären unnötig**



DSTG

Deutsche Steuer-Gewerkschaft

Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung



50 Euro sind Ihnen sicher!



Wir checken Ihre Versicherungen

Wir meinen, 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.

Sollte die HUK-COBURG nicht günstiger sein, erhalten Sie einen 50-Euro-Amazon.de-Gutschein – als Dankeschön, dass Sie verglichen haben.

Kommen Sie vorbei – wir freuen uns auf Sie!

Mehr Informationen und Teilnahmebedingungen finden Sie unter [HUK.de/check](https://www.huk-coburg.de/check)

Kundendienstbüro

Bastian Robert Nischan

Versicherungsfachmann

Tel. 030 49915510

bastianrobert.nischan@HUKvm.de

Tauernallee 44

12107 Berlin

Mariendorf

[HUK.de/vm/bastianrobert.nischan](https://www.huk-coburg.de/vm/bastianrobert.nischan)

Mo. – Fr. 9.00 – 13.00 Uhr

Mo. – Di. 14.00 – 18.00 Uhr

Do. 14.00 – 18.00 Uhr

sowie nach Vereinbarung



HUK-COBURG

Aus Tradition günstig

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

die Testungen aber auch die Impfungen in den Finanzämtern nehmen Fahrt auf. Begleitet werden sie von merkwürdigen Äußerungen und Ent-



scheidungen der Senatsverwaltung für Finanzen. In den Berliner Finanzämtern war man mehr als irritiert als die Senatsverwaltung für Finanzen (SenFin) mal eben so nebenbei die Behauptung aufstellte, dass nicht die Senatsverwaltung, sondern die Amtsleiter/innen der Finanzämter Arbeitgeber seien und damit eigenverantwortlich die Testungen vor Ort regeln sollten.

Nun ist aber doch jedem hinlänglich bekannt, dass Arbeitgeber nur sein kann, wer für seinen Bereich umfassende Entscheidungs- und Haushaltskompetenz hat. Diese beiden Kompetenzen liegen jedoch eindeutig bei der Oberbehörde und nicht bei den Finanzämtern. Das brachte auch die Senatsverwaltung selbst zum Ausdruck, indem sie den Amtsleitungen die Anweisung gab, aus Kostengründen nicht mehr bei den Testungen auf die Apotheken zurückgreifen zu dürfen. Bei den Impfungen ließen sie dagegen gar keinen Zweifel an der Zuständigkeit der Oberbehörde, indem sie die Finanzämter davon in Kenntnis setzten, dass die Impfungen zentral von der Charité durchgeführt werden und von Einzelanfragen bei der Charité abzusehen sei. Auch die Regelungen im Rahmen von Shared Service lassen eindeutig den Schluss zu, dass die Oberbehörde Arbeitgeberfunktion hat und im Juni 2013 lediglich Aufgabenverlagerungen von SenFin an das Landesverwaltungsamt bzw. an die Finanzämter vorgenommen wurden.

Die falsche Behauptung zur Arbeitgeberfunktion und die nicht konsequente Umsetzung, lassen nur den Schluss zu, dass sich die Oberbehörde der aufwendigen Umsetzung von Maßnahmen zu den Testungen entziehen wollte. **Aber: Arbeitgeber ist und bleibt die Senatsverwaltung für Finanzen, die sich ihrer Verantwortung nicht entziehen kann.**

Auch im Zusammenhang mit den geplanten Imp-

fungen reißen die Merkwürdigkeiten seitens der Senatsverwaltung für Finanzen nicht ab. Mit Schreiben an die Finanzämter werden die Amtsleiter/innen aufgefordert, 9% der Dienstkräfte für die Impfungen auszuwählen. Hierbei soll auf das „besonders relevante Personal“ zugegriffen werden, worunter nach § 4 Absatz 1 Nummer 4 Buchstabe b der Corona-Impfverordnung das in Schlüsselpositionen tätige Personal der Dienststelle zu verstehen ist. Eine Beteiligung der örtlichen Personalräte hält die Senatsverwaltung für Finanzen nicht für erforderlich, „da es sich nicht um eine Maßnahme des allgemeinen Gesundheitsschutzes handelt, sondern eine unternehmensstrategische Entscheidung ist, die die Handlungsfähigkeit der Verwaltung sicherzustellen hat.“

Die Priorisierung der Aufgabenstellung der Verwaltung und Identifizierung des dafür unabdingbar notwendigen Personals sei damit der Dienststellenleitung vorbehalten und entsprechend mitbestimmungsfrei. Nur weil sich die Verwaltung kreative Wortschöpfungen wie „unternehmensstrategische Entscheidung“ einfallen lässt, werden Regelungen des Personalvertretungsgesetzes nicht außer Kraft gesetzt.

Mit den Impfungen werden „Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen“ für 9 % der Dienstkräfte getroffen, die einen Mitbestimmungstatbestand nach § 85 Abs. 1 Nr. 7 des Personalvertretungsgesetzes auslösen. Da hier auch noch zusätzliche Regelungen für die übrigen 91% der Beschäftigten getroffen werden, handelt es sich insgesamt um Regelungen der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Dienstkräfte, die einen Mitbestimmungstatbestand nach § 85 Abs. 1 Nr. 6 des Personalvertretungsgesetzes darstellen.

Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft kann nur jedem Personalrat anraten die entsprechenden Beteiligungsvorlagen einzufordern.

Wir wollen nicht hoffen, dass künftig noch weitere Mitbestimmungstatbestände des Personalvertretungsgesetzes ausgehebelt werden sollen, wenn die Senatsverwaltung für Finanzen darin eine „unternehmensstrategische Entscheidung“ sieht, die die Handlungsfähigkeit der Verwaltung sicherzustellen hat“. Es kommt nicht darauf an wie man eine Maßnahme bezeichnet, sondern was eine Maßnahme bewirkt und welcher Tatbestand des Personalvertretungsgesetzes damit erfüllt wird. Weiterhin sollen nach den Vorstellungen der Se-

natsverwaltung für Finanzen Dienstkräfte über 60 Jahre oder Dienstkräfte mit einer für das Coronavirus relevanten Vorerkrankung bei den 9% nicht berücksichtigt werden, da diese bereits eine Impfberechtigung auf Grund des Alters oder der Erkrankung haben.

Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft weist die Dienstkräfte ausdrücklich darauf hin, dass niemand zu einer Offenbarung einer eventuell vorhandenen Vorerkrankung verpflichtet ist. Der Dienstherr darf eine Offenlegung nicht verlangen, sondern hat sich hier an die Regelungen des Datenschutzes und der Unverletzbarkeit der Persönlichkeitsrechte zu halten.

Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft wird weiterhin die Rechte der Beschäftigten und der Beschäftigtenvertretungen im Auge behalten.

Mit kollegialen Grüßen



Berliner Rechnungshof bestätigt DSTG Berlin – Mindestprüfungsintervalle bei Einkommensmillionären unnötig

Der Rechnungshof von Berlin hat in seinem am 26. April 2021 veröffentlichten Jahresbericht festgestellt, dass die bisherigen Ergebnisse der Prüfung von Steuerfällen mit bedeutenden Einkünften (bE-Fall/Einkommensmillionär) keine grundsätzlichen Anschlussprüfungen und Mindestprüfungsintervalle, wie bei Großbetrieben üblich, rechtfertigen. Zudem kritisierte er die mangelnde Risikoorientierung bei der Einordnung von Steuerfällen als solche mit bedeutenden Einkünften. Die bisherige Handhabung führt zu einer Fehlsteuerung ohnehin knapper Ressourcen bei der BP.

Die DSTG Berlin hatte bereits im Steuer- und Grollblatt Nr. 7/8 aus 2019 die durch die Regierungskoalition im Berliner Abgeordnetenhaus geforderte Einführung von Mindestprüfungsintervallen bei Einkommensmillionären (Drucksache 18/1992 vom 6. Juni 2019) aus genau den genannten Gründen abgelehnt. Mittlerweile hatte das Land Berlin

mit Drucksache 189/20 dem Bundesrat infolge des Beschlusses des Senats eine Vorlage zur Einführung eines Mindestprüfungsintervalls (3 Jahre) für Steuerfälle mit bedeutenden Einkünften zugeleitet. Der Rechnungshof hält, ebenso wie die DSTG Berlin, die Einführung von Mindestprüfungsintervallen für nicht zweckmäßig. Zum einen werden Fälle mit bedeutenden Einkünften aktuell als Großbetrieb eingestuft, die per se für eine regelmäßige BP vorgesehen sind, zum anderen rechtfertigt die bekannte hohe Absetzungsquote und die im Verhältnis niedrigen Mehrergebnisse keine konsequente Anschlussprüfung.

Auszug aus dem Jahresbericht 1. Teil 2021

Der Rechnungshof hat in vier Berliner Finanzämtern geprüft, wie die Steuererklärungen von Steuerpflichtigen bearbeitet werden, die Überschusseinkünfte über 500.000 € jährlich erzielen (Steuerpflichtige mit bedeutenden Einkünften). Diese Fälle unterliegen wie Großbetriebe bundeseinheitlich der ständigen Betriebsprüfung und binden damit erhebliche Ressourcen, die für andere Steuerfälle nicht zur Verfügung stehen. Der Rechnungshof hat festgestellt, dass eine ständige Betriebsprüfung nicht erforderlich ist. Im Durchschnitt führt die Betriebsprüfung pro Fall nur zu Mehrergebnissen von durchschnittlich etwa 68.000 €, während durch die Prüfung von Großbetrieben Mehrergebnisse von durchschnittlich rd. 173.000 € erzielt werden. Zudem ist die Einordnung der Fälle mit bedeutenden Einkünften nicht ausreichend risikoorientiert. Der Rechnungshof erwartet von der Senatsverwaltung für Finanzen, dass sie sich in den zuständigen Bund-Länder-Gremien dafür einsetzt, dass die Kriterien risikoorientiert überarbeitet werden. Anderenfalls kommt es weiterhin zu einer Fehlsteuerung knapper Ressourcen bei der Betriebsprüfung durch eine ungerechtfertigte Konzentration auf Fälle, bei denen das Risiko von Steuerausfällen gering ist.

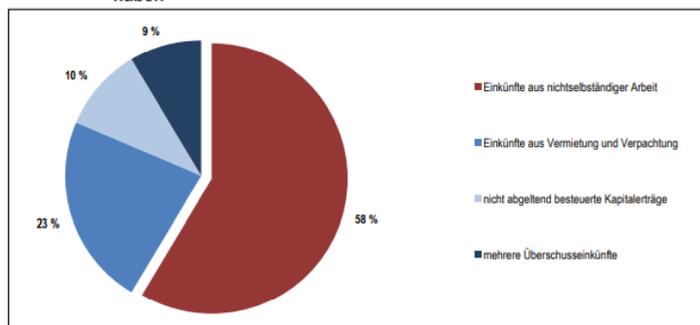
Nicht jeder Einkommensmillionär ist prüfungswürdig – nur Fälle mit Risikopotenzial durch die BP zu prüfen

Auch hier bestätigt der Rechnungshof von Berlin die Meinung der DSTG Berlin, denn häufig setzen sich die Einkünfte von Einkommensmillionären aus Einnahmen aus nichtselbständiger Arbeit, gesondert und einheitlich festgestellten Einkünften nach § 180 AO oder Kapitaleinkünften, die abgeltend besteuert werden, zusammen. Alles Einkünfte für die eine umfangreiche Prüfung durch die BP nicht notwendig ist.

Der Rechnungshof von Berlin bestätigt dies in seinem Jahresbericht: „Zwar werden nach bundeseinheitlichen Kriterien reine Arbeitnehmerfälle bereits bei der Einordnung als bE-Fall ausgeschlossen,

geringe weitere Einkünfte aus jedweder anderen Einkunftsart machen einen Steuerfall mit einem Arbeitslohn von mehr als 500.000 € aber trotzdem zu einem bE-Fall, obwohl dieser kein besonderes Risikopotenzial birgt.“

Ansicht 29: Prozentuale Verteilung der geprüften bE-Fälle, in denen bestimmte Überschusseinkünfte den Schwellenwert von 500.000 € überschritten haben



Quelle: Darstellung Rechnungshof auf Basis der Prüfungsfeststellungen

Der Rechnungshof von Berlin fordert daher im Jahresbericht die Senatsverwaltung für Finanzen auf, sich in den zuständigen Bund-Länder-Gremien dafür einzusetzen, dass die Kriterien risikoorientiert überarbeitet werden. Zudem sollten nicht alle bE-Fälle pauschal der BP zugeleitet werden, sondern nur solche die ein Risikopotenzial bergen.

Dem schließt sich die DSTG Berlin an. Die Berliner BP leidet wie alle Bereiche der Berliner Finanzverwaltung unter zu wenig Personal und muss zudem diverse Anforderungen der Berliner Senatsverwaltung, wie beispielsweise die verstärkte Prüfung von bargeldintensiven Betrieben, umsetzen. Ein risikoorientierter Einsatz der knappen Ressourcen ist daher unabdingbar.

Link zum Jahresbericht:
<https://www.berlin.de/rechnungshof/aktuelles>

Link zum Grollblatt-Artikel Nr. 7/8 Jahrgang 2019:
https://www.dstg-berlin.de/wp-content/uploads/2019/12/grollblatt_online_2019_07_08.pdf

Ausblick

Nach Beschluss der für die Betriebsprüfung zuständigen Referatsleiter des Bundes und der Länder sollen bE-Fälle ab dem 1. Januar 2022 voraussichtlich nur noch als Mittelbetriebe und nicht mehr als Großbetriebe einzuordnen sein. Die Senatsverwaltung hat laut Jahresbericht gegenüber dem Rechnungshof zugesagt, sich in den Bund-Länder-

Gremien für eine Überarbeitung der Abgrenzungsmerkmale der Größenklasseneinteilung einzusetzen.

Ausbildung während Corona - was andere Bundesländer besser machen

Bereits seit über einem Jahr schränkt die Corona-Pandemie das öffentliche Leben weitestgehend ein. Besonders betroffen ist davon auch der Ausbildungsbereich.

Unstrittig ist, dass alle Beteiligten, also die Anwärter*Innen, die Dozierenden, die Ausbilder*Innen, die Ausbildungsleitungen und auch die Senatsverwaltung für Finanzen ihr Bestes geben.

Inspirationen, zur Verbesserung einiger Ausbildungsbestandteile, kann man sich jedoch aus anderen Bundesländern holen.

Digitaler Bundesjugendausschuss

Am 10.05.2021 fand ein digitaler Bundesjugendausschuss der DSTG Jugend Bund statt. Für die Landesjugendleitung nahmen Lisa-Cathrin Winter und Maximilian Schulz teil. Sandra Heisig war als stellvertretende Bundesjugendvorsitzende Mit-Organisatorin des Events.

Kernthema war eine Abfrage der Jugendpolitischen Kommission (ein Arbeitsgremium, das sich mit der Ausbildung beschäftigt), die auf Bundesebene ermittelt hat, wie die Ausbildung während Corona funktioniert. Die Auswertung dieser Abfrage bot großes Diskussionspotential und zeigte den Teilnehmer*Innen, wie man die digitale Lehre verbessern kann.

Deutlich wurde dabei z.B., dass bei der Ausbildung der Laufbahngruppe 2.1 (ehemals gehobener Dienst) insgesamt überwiegend auf Selbststudium gesetzt wird. In Berlin ist es derzeit so, dass die Finanzanwärter*Innen die Unterrichtsinhalte komplett selbst erarbeiten. Über die Schwierigkeiten, die das komplexe Steuerrecht dabei bietet, wird der DSTG Jugend Berlin regelmäßig von Anwärter*Innen unterrichtet. Die Konsequenzen werden in den Prüfungsergebnissen mehr als deutlich.

Erschreckende Prüfungsergebnisse

Die Zwischenprüfung des E 2020 haben deutlich weniger Anwärter*Innen bestanden als in den vergangenen Jahrgängen. Auch bei der Wiederholungsprüfung sind erheblich mehr Anwärter*Innen durchgefallen, obwohl die Prüfungen laut Aussage

seitens der Senatsverwaltung einfach gehalten wurden.

Bundesweit wird derzeit deutlich, dass durch die überwiegende digitale Lehre in beiden Laufbahnen das Mittelfeld deutlich reduziert wird und sich eine deutliche Lücke zwischen „guten“ und „schlechten“ Prüfungsergebnissen bildet. Der Durchschnitt der Klausuren bleibt dabei gleich, allerdings verstärkt sich der Anteil an Anwärter*Innen, die noch härter um ihre Laufbahnbefähigung kämpfen müssen.

Gerade in der Zeit des akuten Personalmangels ein schlechtes Zeichen!

Prüfungen bieten derzeit viel Zündstoff. Die Forderung der DSTG Jugend Berlin, die Zwischenprüfung des E2020 nicht zu werten, ging ins Leere – es erfolgte keine Reaktion seitens des Finanzsenators. Besonders schmerzt die Landesjugendleitung Berlin der Verlust der Anwärter*Innen, die nur knapp am Ziel vorbei sind und die trotz der widrigen Umstände viel Freude am Steuerrecht hatten.

Auch die Prüfungssituation im Hotel Estrel war für alle Anwärter*Innen ein erhöhter Stressfaktor. „Während der Corona-Pandemie sind große Veranstaltungen im privaten Bereich untersagt, die Menschen sind eine Versammlung in einer solchen Größe schon lange nicht mehr gewohnt, dazu kommt die Angst sich zu infizieren“ sagt Philipp Müller, Landesjugendvorsitzender der DSTG Berlin.

Andere Bundesländer setzten auch hier auf Homeoffice: Die Klausuren wurden teilweise zu Hause, ohne weitere Aufsicht geschrieben und die Anforderungen in den Klausuren verschärft, oder die Anwärter*Innen mussten sich bei den Prüfungen selbst filmen, um nicht „schummeln“ zu können. Andere Bundesländer entzerrten die Anzahl der Prüflinge und teilten sie auf die einzelnen Ämter auf.

Nach aktuellem Stand werden für die Berliner Anwärter*Innen künftige Prüfungen immerhin wieder am Aus- und Fortbildungszentrum Königs Wusterhausen stattfinden.

Doch wie kann man die Probleme abschwächen?

Überraschend war, dass fast 50% der Bundesländer Homeoffice-Lösungen auch für Anwärter*Innen mit einer digitalen Ausstattung entwickelt haben. Dabei werden die Anwärter*Innen genauso ausgestattet, wie „normale“ Beschäftigte.

Auch sog. Remote-Lösungen werden in vielen

Bundesländern schon länger praktiziert. Dabei kann sich der Ausbilder / die Ausbilderin auf den Desktop der Anwärter*Innen schalten und so – mit Abstand und sogar aus dem Homeoffice – Probleme und Lösungsansätze besprechen. Wir finden: Super Idee, denn zumindest für die Ausbilder*Innen sollte Homeoffice nicht anders behandelt werden, als für Beschäftigte auf anderen Arbeitsgebieten.

Viele Bundesländer sind auf Unterrichtseinheiten via Videokonferenz umgeschwenkt, in denen die Dozierenden die Themenkomplexe erläutern.

In Berlin profitiert der mittlere Dienst aktuell von dieser Lösung. Dieses System funktioniert nach unseren Informationen besser, als das reine Selbststudium.

Technische Ausstattung erforderlich

Doch wie steht es eigentlich um die Ausstattung der Anwärter*Innen für die digitale Lehre? Bereits in der Hälfte der Bundesländer wird die erforderliche Technik vom Dienstherrn gestellt. Die DSTG Jugend Berlin findet, dass dies auch die logische Konsequenz sein sollte, denn durch die Digitalisierung der Lehre ist die dazugehörige technische Ausstattung schlichtweg ein Arbeitsmittel.

Auch wenn die Pandemiesituation sich derzeit zu entspannen scheint, Teststrategien entwickelt wurden und die Impfpriorisierung demnächst aufgehoben werden soll: Wir finden, dass die Digitalisierung viele Möglichkeiten auch für die Zeit nach der Pandemie bietet, die die Anwärterzeit für alle Beteiligten erleichtern kann. Die Einbindung von Homeofficemöglichkeiten und entsprechende Vernetzung der verschiedenen ThinClients zeigen z.B. wie die Ausbildung in der Finanzverwaltung künftig aussehen kann.

Die Erfahrungsberichte aus den anderen Bundesländern zeigen an vielen Stellen, dass die Konzepte funktionieren und effektiv sind. Vielleicht ergeben sich hier auch für die künftigen Jahrgänge Möglichkeiten, die Anwärterzeit noch attraktiver zu gestalten.

Liebe Kolleginnen,

in der Steuerverwaltung arbeiten mehr als 50% Frauen. Vielen stellen sich deshalb die Frage, warum eine Frauenvertretung auf gewerkschaftlicher Ebene überhaupt notwendig ist, wenn die Frauen doch eh in der „Mehrheit“ sind.



Nun ja, die Antwort ist eigentlich ganz einfach: nicht alle Probleme der Gleichstellung werden durch eine Quote oder einen Anteil von Beschäftigten gelöst. Wir alle wurden durch das Leben und durch die Arbeit vor die unterschiedlichsten Herausforderungen gestellt und haben diese mal besser und mal weniger gut gemeistert. Entscheidend ist oft der Weg zum Ziel.

Die Frauenvertretung setzt sich für die Gleichstellung von Geschlechtern ein, aber auch für dieselben Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen. Denn dabei wird es schon kniffliger: Um seine Arbeit in guter und angemessener Zeit durchführen zu können bringt jeder Einzelne andere Voraussetzungen mit. Diese gilt es zu fördern und an anderer Stelle zu unterstützen. Es ist mehrheitlich festzustellen, dass besonders Frauen nicht den Schritt in Führungspositionen wagen, obwohl Sie mindestens gleiche Qualifikationen mitbringen. Manchmal ist es die eigene Unsicherheit und manchmal sind es eben die äußeren Einflüsse der Familie, des Privatlebens oder weil man seinen Job den man ausübt ja ganz gerne macht.

Die gewerkschaftliche Frauenvertretung ist genau dafür da: Wir versuchen die Kommunikation unter Euch Frauen zu fördern, damit Ihr Euch über unterschiedlichste Themen austauschen und Euch gegenseitig motivieren könnte, auch mal eine Veränderung zu wagen. Wir geben Anreize und erarbeiten Verbesserungsvorschläge, wie man die Arbeitsumstände optimieren kann. Besonders wichtig ist dabei der Austausch untereinander, aus unterschiedlichen Ämtern und von unterschiedlichen Frauenvertreterinnen.

Die Landesfrauenvertretung setzt sich für eine fa-

milienorientierte Politik und Chancengleichheit ein. Deshalb engagiere auch ich mich in der Landesfrauenvertretung, denn ich möchte, dass ALLE Beschäftigten die gleichen Möglichkeiten erhalten oder in Betracht ziehen. Ich möchte, dass wir eine Arbeitswelt haben, in der Familie und Karriere einen gleichwertigen Stellenwert haben und eine Akzeptanz für die verschiedenen Facetten und Lebensziele der Beschäftigten herrscht.

Bist Du neu in der Position als (stellvertretende) Frauenvertreterin? Ich und die gesamte Landesfrauenvertretung möchten gerne wissen, was Dich motiviert hat, die Position der Frauen zu unterstützen und dir gerne die Chance geben Dich mit Kolleginnen auszutauschen, die schon einige Zeit diese Aufgabe übernehmen. Melde dich gerne bei uns!

Melde dich bei uns!
frauen@dstg-berlin.de

Und auch sonst haben wir für jedes Anliegen ein offenes Ohr – egal ob von Dir als erfahrene Frauenvertreterin, oder von Dir als Beschäftigte der Berliner Steuerverwaltung. Als DSTG Frauenvertretung sind wir auch in die Landesleitung der DSTG Berlin eingebunden und zusätzlich engagiere ich mich bei der DSTG Jugend Berlin. Durch diese Verknüpfung mit den anderen Gremien sind wir sicher, dass wir für alles als kompetente Ansprechpartnerinnen fungieren können.

Und solltest Du Interesse haben dich ebenfalls gewerkschaftlich in der Landesfrauenvertretung zu engagieren freuen wir uns auf Dich!

Lisa-Cathrin Winter

-stellv. Vorsitzende der Landesfrauenvertretung-

Impressum:

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

Tel.: 030-21473040

Fax.: 030-21473041

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 Thiess, Marita Bartelt, Sandra Heisig

Fotos: Archiv der DSTG Berlin

Anzeigenverwaltung: Oliver Thiess

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.

Digitale Personalratsarbeit möglich – DSTG Berlin fordert für die Personalratsmitglieder die Beschaffung entsprechender Hard- und Software

Die Corona-Pandemie stellt die Personalratsarbeit vor große Herausforderungen. Dies nahm der dbb berlin, als Dachverband der DSTG Berlin, zum Anlass das Berliner Abgeordnetenhaus aufzufordern, durch eine kurzfristige Änderung des Berliner Personalvertretungsgesetzes die Handlungsfähigkeit der Personalvertretungen und Jugend- und Auszubildendenvertretungen dennoch sicherzustellen.

Das Personalvertretungsgesetz sah bisher nur Sitzungen in Form von Präsenzsitzungen vor. Diese waren unter Corona-Bedingungen zeitweise überhaupt nicht möglich. Dennoch müssen Personalrat und auch Jugendvertretungen in der Lage sein, rechtssicher Beschlüsse fassen zu können, ohne sich einem erhöhten Infektionsrisiko auszusetzen.

Die Forderung des dbb berlin hatte Erfolg. Das Berliner Abgeordnetenhaus beschloss am 18. März 2021 einen entsprechenden Gesetzentwurf, wonach Sitzungen der Personalvertretungen und Jugendvertretungen nun auch digital als Telefonkonferenzen und/oder als Videokonferenzen stattfinden können.

Der Gesetzeswortlaut sieht auch vor, dass die Personalräte dann entsprechende Konferenzen durchführen können, wenn vorhandene Einrichtungen genutzt werden, die zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind. Zudem müssen Maßnahmen getroffen werden, die Unberechtigten weder den Zugang zur Sitzung ermöglichen noch diese Informationen zu Inhalten erhalten können.

Zur Umsetzung der Gesetzesänderung müssen nun die Dienststellen sicherstellen, dass die Personalratsmitglieder und Jugend- und Auszubildendenvertreter auch die entsprechende Hard- und Software zur Verfügung gestellt bekommen, um digitale Sitzungen abhalten zu können, wie zum Beispiel Laptops mit Kamera und Mikrofon. Ein einfacher Rückgriff der Dienststellen auf private Geräte der betreffenden Personen wird den Anforderungen des Datenschutzes und des Personalratsgeheimnisses nicht gerecht.

Auszug aus § 32 PersVG Beschlüsse neu Abs.3

„(3) Die oder der Vorsitzende des Personalrats kann Sitzungen und Beschlussfassungen mittels Video- oder Telefonkonferenz durchführen lassen, wenn

1. vorhandene Einrichtungen genutzt werden, die durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind,
2. nicht mindestens 25 Prozent der Mitglieder des Personalrats binnen einer Frist von drei Tagen ab dem Zugang der Ladung gegenüber der oder dem Vorsitzenden schriftlich widersprechen und
3. der Personalrat und jedes einzelne Mitglied geeignete organisatorische Maßnahmen trifft, um sicherzustellen, dass Unberechtigte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.

Eine über § 37 Absatz 1 hinausgehende Aufzeichnung ist unzulässig. Personalratsmitglieder, die mittels Video- oder Telefonkonferenz an Sitzungen teilnehmen, gelten als anwesend im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 und des Absatzes 2 Satz 1. § 37 Absatz 1 Satz 3 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass die oder der Vorsitzende vor Beginn der Beratung die zugeschalteten Personalratsmitglieder feststellt und in die Anwesenheitsliste einträgt.“

Link zum aktuellen PersVG (gültig vom 16.04.2021 bis 31.12.2022)

<https://www.gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-PersVGBEV36P32>

Die DSTG Berlin fordert die Berliner Finanzverwaltung auf, endlich die entsprechende Hard- und Software zu beschaffen. Es ist bekannt, dass im Einzelnen bereits entsprechende Anträge der Personalvertretungen abgelehnt wurden. In solchen Fällen behindern Vorsteher und Vorsteherinnen die Personalratsarbeit in Pandemiezeiten. Die Umsetzung des geänderten Personalvertretungsgesetz ist unter solchen Umständen nicht möglich.