

AUSGABE DEZEMBER 2005

**ver.di**

**vau**

**UNSERE ZEITUNG FÜR DIE  
BERLINER FINANZÄMTER**

Informationen | Meinungen | Analysen | Termine | Links

**Seite 2**

# **Neue Beurteilungen ein Schattentheater**

**Seite 4**

**Fehlzeitengespräch: ver.di skeptisch**

# Die neuen Beurteilungen – ein Schattentheater

**Das neue Beurteilungsverfahren führt bei vielen Kolleginnen und Kollegen einschließlich vieler Führungskräfte zu Verunsicherung, weil sie das Verfahren und die Maßstäbe nicht kennen und weil Quoten- und Schattenbeurteilungsdiskussionen den objektiven Umgang mit dem neuen Beurteilungsverfahren überlagern.**



Ein Eckpunkt des neuen Beurteilungsverfahrens ist die Festlegung von Erst- und Zweitbeurteilern. Den Erstbeurteilern kommt eine besondere Bedeutung zu. Sie erstellen die Beurteilungen in eigener Verantwortung und sind nicht an Weisungen gebunden. Ihre Beurteilung orientiert sich an den tatsächlich erbrachten Leistungen. ver.di erwartet von ihnen, dass sie von einer Beurteilung, von der sie überzeugt sind, nicht abweichen.

Ein weiterer Eckpunkt sind die neuen Kommunikationsstrukturen. Wegen der Transparenz des Beurteilungsprozesses finden Orientierungs- und Beurteilungsgespräche statt, damit die Betroffenen über die Anforderungen und über den Stand der Bewertung ihrer Leistungen informiert sind. Die Beamtinnen und Beamten müssen wissen, was von ihnen erwartet wird. Nur dann haben sie die Chance, sich auf die Anforderungen einzustellen. Deshalb halten wir Orientierungsgespräche schon bei der Einführung der neuen Anforderungsprofile für erforderlich.

Die erbrachten Leistungen sind auf der Grundlage des jeweiligen Anforderungsprofils zu beurteilen und an ihm zu messen. Damit steht nicht wie bisher der Vergleich miteinander im Vordergrund, sondern der Abgleich der Leistungen mit dem Anforderungsprofil.

Die Vorsteherinnen und Vorsteher der Finanzämter haben sich auf eine Quote der A- und B-Noten in allen Laufbahnen verständigt. 20 Prozent lautet die Selbstverpflichtung. Mehr soll nicht drin sein. Dahinter steht die Befürchtung, dass die Noten sonst aus dem Ruder laufen könnten.

Diese Vorgehensweise passt nicht zum neuen Beurteilungssystem. Die Definition der Noten gibt den Maßstab vor, der anzulegen ist. Soll denn ein Beurteiler, der beim Abgleich der Leistungen mit dem Anforderungsprofil zu einem Ergebnis gekommen ist, von seiner wertenden Erkenntnis abweichen, weil die Beurteilung nicht in ein Gesamtraster passt? ver.di erteilt einem solchen Verhalten eine klare Absage!

Eine so genannte Schattenbeurteilung zum Zweck der Einhaltung einer Quote bei den Anlassbeurteilungen passt noch weniger in das neue System. Dabei würde pauschal eine Gesamtschätzung der Leistungen im Vorgriff auf eine spätere Stichtagsbeurteilung vorgenommen werden und damit eine Festlegung erfolgen. Und das ohne Beteiligung der Betroffenen und deren Personalräte.

Die Kolleginnen und Kollegen brauchen keine Quote, sondern erwarten eine individuelle Würdigung ihrer Leistungen. **Die Beurteilungsrunde darf nicht zum Quoten- oder Schattentheater verkommen. Jede Kollegin und jeder Kollege hat ein Anrecht auf eine den Leistungen angemessene Bewertung.**

## Impressum

Eine Veröffentlichung der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Bezirksverwaltung Berlin, Köpenicker Straße 30, 10179 Berlin

Verantwortlich für den Inhalt: Michael Peters, michael.peters@verdi.de

Redaktion: Klaus-Dieter Gössel,

Jörg Bewersdorf, Daniela Ortmann

Layout: Manfred Schultz

Herstellung: tableau GmbH

www.verdi.de

www.verdi.de/berlin/fachbereiche/fb\_06

www.bb-verdi.de

www.seitenweise-verdi.de



Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft



# Vertrauen ist besser

## Schlaglicht

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wie der Hauptpersonalrat mitteilte, hat er das von der Senatsverwaltung für Finanzen gewünschte maschinelle Zeitdatenerfassungssystem abgelehnt und die Einigungsstelle angerufen. Er hat dabei deutlich gemacht, dass er eine elektronische Zeiterfassung der Komm- und Gehzeiten der Beschäftigten nicht grundsätzlich ablehne. Ein solches Zeiterfassungssystem sollte die bisherigen manuellen Verfahren zeitgemäß und komfortabel ersetzen und insgesamt wirtschaftlich sein.

Das von der Senatsverwaltung vorgesehene Zeitdatenerfassungssystem geht jedoch weit über die bisherige Zeiterfassung hinaus und verursacht auch deshalb erhebliche Kosten. Es sollen auch die Pausen außerhalb des Gebäudes sowie Dienstgänge zwischen den Finanzämtern erfasst werden. Darüber hinaus sind Zugriffs- und Änderungsmöglichkeiten von Zeitbeauftragten auf das jeweilige Zeitkonto und unbefristete Speicherungen von Daten vorgesehen, die das für die Zeiterfassung notwendige Maß erheblich übersteigen.

Es würde völlig ausreichen, die jetzige Zeiterfassung 1:1 in das elektronische Verfahren zu übertragen und abweichende Eintragungen, z. B. von Dienstbefreiungen und Dienstgängen, eigenverantwortlich von den Kolleginnen und Kollegen am Bildschirm vornehmen zu lassen. Eine darüber hinaus gehende Erfassung von Daten ist entbehrlich und führt nur zu zusätzlichem Arbeitsaufwand und zusätzlichen Datenbeständen.

Die Finanzämter brauchen keine über das bisherige Maß hinausgehende und Mehrarbeit verursachende Kontrolle. Die dafür eingeplanten Mittel sollten besser zur Bewältigung der steigenden Arbeitsbelastung eingesetzt werden.

Mit den besten Grüßen  
Ihr Klaus-Dieter Gössel

Die Mittel für ein  
aufwändiges  
Zeiterfassungssystem  
wären besser zur  
Bewältigung der  
steigenden Arbeits-  
belastung eingesetzt

## Voller Ortszuschlag

*Die Senatsverwaltung für Inneres folgt nun doch entgegen ihrer ursprünglichen Meinung der Auffassung von ver.di, dass bei Verheirateten, deren Partner oder Partnerin in den Bereich des neuen Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) fällt, der volle Ortszuschlag gezahlt werden muss. Bei Tarifangehörigen des öffentlichen Dienstes beim Bund oder den Gemeinden (TVöD) entfällt der bisherige so genannte Verheiratetenzuschlag, sodass dem Partner oder der Partnerin, die nicht unter den TVöD fallen, der volle Zuschlag zusteht.*

# „Kommen Sie doch mal in mein Büro“

## Fehlzeitengespräche: ver.di-Personalräte skeptisch



Stellen Sie sich vor, Sie sind längere Zeit krank gewesen. Sie nehmen Ihren Dienst wieder auf und melden sich in der Geschäftsstelle zurück. Wenig später klingelt das Telefon, und Ihr Vorgesetzter bittet Sie zu einem Gespräch in sein Büro. Sie haben keinen Grund für ein schlechtes Gewissen, und trotzdem: ein ungutes Gefühl stellt sich ein. Als Sie das Büro des Sachgebietsleiters betreten, werden Sie erst freundlich begrüßt. Er fragt, wie es Ihnen geht und heißt sie willkommen. Doch dann entwickelt sich das freundliche Willkommensgespräch zum „Verhör“. Erst fragt Sie der Vorgesetzte nach Ihrer Erkrankung, dann ob es Gründe dafür in Ihrem Privatleben gibt. Und zum Abschluss weist er Sie darauf hin, dass Ihre Kollegen für Sie mitarbeiten mussten und schon sehr ungehalten sind. Sie verlassen das Büro und denken, was war das denn?

Das war ein Rückkehr- oder Fehlzeitengespräch, wie es nicht sein soll und nicht sein darf! Da können Sie sicher sein. Auch wenn einige Führungs- und Leitungskräfte es sich so vorstellen

mögen, verlassen Sie das Büro und wenden Sie sich an Ihren Personalrat oder an Ihre ver.di-Vertrauensfrau oder Ihren ver.di-Vertrauensmann. Denn so geht es nämlich nicht!

In der Theorie unterscheidet man zwischen Rückkehr- und Fehlzeitengesprächen.

**Rückkehrgespräche** sind Gespräche, die jede fürsorgliche Führungskraft mit den Mitarbeitern führt, für die sie verantwortlich ist – und zwar nach jeder Abwesenheit. Wie unter Kollegen üblich macht sie damit im positiven Sinne deutlich, dass sie registriert hat, dass Sie nach Abwesenheit wieder da sind – praktisch ein Willkommensgruß.

Dabei spielt es keine Rolle, ob Sie im Urlaub, zur Fortbildung oder aus anderen Gründen abwesend waren. Oder ob es drei Tage, drei Wochen oder drei Monate gewesen sind. Die Mitarbeiter sollen merken, dass ihre Abwesenheit aufgefallen und ihr Erscheinen positiv aufgenommen worden ist, und sie sollen darüber informiert werden, was während ihrer Abwesenheit geschehen ist.

Das **Fehlzeitengespräch** hat eine andere Qualität. Hier geht es tatsächlich um krankheitsbedingte Fehlzeiten. Ziel solcher Gespräche ist es herauszufinden, ob die Gründe für die Fehlzeiten im Arbeitsumfeld liegen, um dann Änderungen herbeizuführen, damit künftige Fehlzeiten vermieden werden.

Da versteht es sich von selbst, dass auf ein Fehlzeitengespräch zu verzichten ist, wenn der Grund für die Erkrankung beispielsweise ein Beinbruch ist, den man sich im Skiurlaub zugezogen hat.

Aber wenn zum Beispiel eine Allergikerin auf den Toner ihres Druckers reagiert oder jemand eine besondere ergonomische Ausstattung seines Arbeitsplatzes wegen eines Rückenproblems benötigt, kann ein solches Gespräch Sinn machen. Derartige Probleme sind noch relativ einfach festzustellen. Schwieriger wird es schon, wenn Überlastung, Ängste vor dem Scheitern oder Auseinandersetzungen innerhalb eines Teams zu den Erkrankungen führen. Oder wenn es sogar der Vorgesetzte selbst ist, der einen krank macht.

Für Fehlzeitengespräche muss es deshalb klare Regelungen geben. ver.di erwartet, dass diese in einer Dienstvereinbarung festgelegt werden. Obligatorische Schulungen für alle Führungskräfte, eine rechtzeitige Information der Interessenvertretungen über ein beabsichtigtes Gespräch und – auf Wunsch der Betroffenen – eine Teilnahmemöglichkeit eines Personalratsmitglieds und der Frauenvertreterin an dem Gespräch

und das Verbot der Nachfrage nach ärztlichen Diagnosen sind nur einige der verbindlich festzulegenden Regeln für Fehlzeitengespräche.

Die VorsteherInnen sind bereits im Dezember 2004 über das Instrument „Rückkehrgespräch – Fehlzeitengespräch“ informiert worden. In einigen Ämtern wird darüber nachgedacht, dieses Instrument einzuführen und erste Schritte wurden bereits unternommen.

Die ver.di-Personalräte stehen der Einführung des

Fehlzeitengesprächs eher mit Skepsis gegenüber. Gerade weil die Einführung der Gespräche mit dem Fürsorgegedanken gegenüber den Beschäftigten begründet wird, muss die Zustimmung der Personalräte zu diesem Instrument vom Abschluss einer Dienstvereinbarung abhängig gemacht werden. Und die VorsteherInnen sollten Ihrer Verantwortung gerecht werden und ernsthaft über den Abschluss einer solchen Vereinbarung mit ihren Personalräten verhandeln. ■

## ver.di fordert

# Aufstiegsmöglichkeiten für den mittleren Dienst

**Seit längerer Zeit empfinden sehr viele Kolleginnen und Kollegen des mittleren Dienstes ihre berufliche Situation als frustrierend.** Einerseits sind sie mehr und mehr belastet. Andererseits befindet sich eine große Zahl von ihnen jedoch immer noch in der Besoldungsgruppe A 6 oder A 7 ohne Aussicht auf baldige Beförderung. Wie es nach den jetzigen Stellenplänen der meisten Finanzämter aussieht, wird sich daran leider auch in den nächsten Jahren nichts ändern. Die Anforderungen am Arbeitsplatz hinsichtlich Menge und Qualität steigen dagegen von Jahr zu Jahr an.

In der Senatsverwaltung für Finanzen wird die Auffassung vertreten, dass wegen der zunehmenden Technisierung und den damit einhergehenden organisatorischen Veränderungen, wie z.B. dem Risikomanagement, der Bedarf im mittleren Dienst erheblich zurückgehen wird. Die OFD Berlin hatte deshalb bereits 2004 ganz auf die Einstellung von Steueranwärtern verzichtet. Diese Politik wird von der Senatsverwaltung fortgeführt. Deshalb sollen künftig nach erfolgreicher Laufbahnprüfung auch hauptsächlich Übernahmen im gehobenen Dienst stattfinden, obwohl der Personalbedarf im mittleren Dienst höher ist.

ver.di vertritt die Meinung, dass der mittlere Dienst trotz aller organisatorischer Planspiele auch in Zukunft weiterhin gebraucht wird. Wir fordern die Senatsverwaltung für Finanzen auf, alle freien und frei werdenden Beförderungstellen überörtlich bekannt zu machen, um sämtlichen Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit

zu geben, sich auch auf Stellen anderer Finanzämter zu bewerben. Viele Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes beklagen derzeit, dass nur Stellen des gehobenen und des höheren Dienstes im FachInfo bekannt gegeben werden. Dies empfinden die Kolleginnen und Kollegen als ungerecht.

Außerdem fordert ver.di die Senatsverwaltung auf, den besonders leistungsstarken Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes vermehrt die Möglichkeit einzuräumen, am Aufstieg in den gehobenen Dienst teilzunehmen. Das gilt sowohl für den prüfungspflichtigen Aufstieg als auch für den sogenannten Praxisaufstieg. Dieses Angebot dürfte aber nicht nur auf einige wenige beschränkt bleiben, sondern muss einer nennenswerten Zahl von Kolleginnen und Kollegen ein berufliches Fortkommen ermöglichen.

In den letzten Jahren ist im mittleren Dienst die Motivation wegen der ständig steigenden Anforderungen am Arbeitsplatz und der fehlenden Beförderung- und Aufstiegchancen erheblich gesunken, von den finanziellen Einschnitten, die alle betreffen, ganz zu schweigen. Die Senatsverwaltung für Finanzen sollte deshalb schnell handeln, um die Motivation im mittleren Dienst wieder zu fördern. ■





# \* WANTED \* YOU!!!



In der letzten **vau** haben wir ja schon die Chance genutzt, uns bei dir vorzustellen und dir einen kleinen Einblick in unsere Arbeit zu verschaffen.

Wir sind keine unabhängige Gruppe, sondern ein Teil der schon seit Jahren bestehenden Fachkommission Steuerverwaltung. Uns zur Seite steht als hauptamtlicher Gewerkschafter Michael Peters, der unsere Arbeit unterstützt und den direkten Draht zu ver.di hält.

Seit inzwischen zwei Jahren treffen wir uns mindestens einmal monatlich, um zusammenzutragen was

Neues ansteht bzw. welche Probleme aufgekommen sind und wie wir sie lösen können.

Um weiterhin gute Arbeit leisten zu können und den Anforderungen, die an eine Jugendgruppe gestellt werden, gerecht zu bleiben, brauchen wir dringend deine Unterstützung.

Denn nur durch deine Unterstützung ist es möglich, in allen Bereichen auf dem aktuellsten Stand zu sein und immer sofort richtig (re-)agieren zu können.

**Wenn wir einen Funken Interesse bei dir geweckt haben, dann wollen wir dich gerne in ungezwungener Atmosphäre kennen lernen und deine Fragen beantworten. Dieses Treffen verpflichtet dich zu nichts, aber vielleicht wird ja dabei aus dem Funken ein Flämmchen und du bekommst Lust, dich ein bisschen an der Jugendarbeit zu beteiligen. Also, melde dich bei uns und lass dich zum Pizzateessen einladen!**

**Francisca: 90 24 - 1 22 54 (01 79/7 87 30 08)**

**Rico: 90 24 - 4 24 75 (01 72/7 93 25 30)**

**Nadine: 90 24 - 1 22 14 (01 70/5 21 59 29)**

Gemeinsamer Verzehr  
eines italienischen  
Nationalgerichtes



## Beitrittserklärung

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, z. Hd. Michael Peters, Köpenicker Straße 30, 10179 Berlin

Ich möchte Mitglied werden ab \_\_\_\_\_  
Monat/Jahr

**Persönliche Daten:**

Name \_\_\_\_\_

Vorname \_\_\_\_\_ Titel \_\_\_\_\_

Straße/Hausnummer \_\_\_\_\_

PLZ \_\_\_\_\_ Wohnort \_\_\_\_\_

Land (nur bei Wohnsitz im Ausland) \_\_\_\_\_

Telefon (privat/dienstlich) \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

Geburtsdatum \_\_\_\_\_ Krankenkasse \_\_\_\_\_

Nationalität \_\_\_\_\_

Geschlecht  weiblich  männlich

**Beschäftigungsdaten:**

- Arbeiter/in  Angestellte/r
- Beamter/in  DO-Angestellte/r
- Selbstständige/r  freie/r Mitarbeiter/in

- Vollzeit
- Teilzeit \_\_\_\_\_ Anzahl Wochenstd.
- Arbeitslos
- Wehr-/Zivildienst bis \_\_\_\_\_
- Azubi - Volontär/in - Referendar/in bis \_\_\_\_\_
- Schüler/in - Student/in bis \_\_\_\_\_
- Praktikant/in bis \_\_\_\_\_
- Altersteilzeit bis \_\_\_\_\_
- Sonstiges \_\_\_\_\_

Beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale) \_\_\_\_\_

Straße/Hausnummer \_\_\_\_\_

PLZ \_\_\_\_\_ Ort \_\_\_\_\_

Personalnummer \_\_\_\_\_

Branche \_\_\_\_\_ ausgeübte Tätigkeit \_\_\_\_\_

Ich bin Meister/in - Techniker/in - Ingenieur/in

Ich war Mitglied der Gewerkschaft \_\_\_\_\_

von: \_\_\_\_\_ bis: \_\_\_\_\_  
Monat/Jahr Monat/Jahr

**Werber/in:**

Name \_\_\_\_\_

Vorname \_\_\_\_\_

Mitgliedsnummer \_\_\_\_\_

**Einzugsermächtigung:**

Ich bevollmächtige die Gewerkschaft, den jeweiligen satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschriftinzugsverfahren bzw. im Gehalts-/Lohnabzug

- monatlich  vierteljährlich
- halbjährlich  jährlich einzuziehen.

Name des Geldinstituts, in Filiale \_\_\_\_\_

Bankleitzahl \_\_\_\_\_ Kontonummer \_\_\_\_\_

Name des Kontoinhabers \_\_\_\_\_

Datum / Unterschrift des Kontoinhabers \_\_\_\_\_

Tarifvertrag \_\_\_\_\_

Tarifliche Lohn- bzw. Gehaltsgruppe  
lt. Tarifvertrag \_\_\_\_\_

Tätigkeits-/Berufs jahr \_\_\_\_\_

Bruttoeinkommen \_\_\_\_\_

Euro \_\_\_\_\_

**Monatsbeitrag**

Euro \_\_\_\_\_

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1 Prozent des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Für Rentner/innen, Pensionär/innen, Vorruhestandler/innen, Krankengeldbezieher/innen und Erwerbslose beträgt der Monatsbeitrag 0,5 Prozent des regelmäßigen Bruttoeinkommens. Der Mindestbeitrag beträgt 2,50 Euro monatlich. Für Hausfrauen/Hausmänner, Schüler/innen, Studierende, Wehr-, Zivildienstleistende, Erziehungsgeldempfänger/innen und Sozialhilfempfänger/innen beträgt der Beitrag 2,50 Euro monatlich. Jedem Mitglied steht es frei, höhere Beiträge zu zahlen.

Datum \_\_\_\_\_ Unterschrift \_\_\_\_\_

Ich willige ein, dass meine persönlichen Daten im Rahmen der Zweckbestimmung des Mitgliedsverhältnisses und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.



**Frank Bsirske**  
zu Gast bei der  
ver.di-Jugend

Der ver.di-Vorsitzende stellte sich am 22.11. den Fragen von rund 180 Jugendlichen im ver.di-Haus. Der »Heiße Stuhl« wurde organisiert von der Jugendgruppe des Fachbereichs Bund und Länder.

# Keine Abkoppelung

## ver.di fordert Übernahme des TVÖD für die Länder

**Für die Beschäftigten des Bundes und der Gemeinden wurde vor einigen Wochen ein neuer Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, kurz TVÖD, abgeschlossen. Dieser Tarifvertrag gilt jedoch nicht für die Berliner Verwaltungen. Einerseits ist das Land Berlin aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten, andererseits verhandelt ver.di noch immer mit den Bundesländern insgesamt, damit dieser TVÖD auch dort Anwendung findet.**

ver.di will, dass die Beschäftigten in den Bundesländern nicht von der tariflichen Entwicklung des Bundes und der Gemeinden abgekoppelt werden. Und das ist auch wichtig für das Land Berlin.

Deshalb wurde im Land Berlin eine Tarifkommission gebildet, die den Senat auffordern wird, in den Arbeitgeberverband zurückzukehren, sobald die Bundesländer sich auf ein Tarifergebnis geeinigt haben. Damit soll die Voraussetzung dafür geschaffen werden, dass ab 2010 auch für Berlin der Tarifvertrag ÖD angewendet wird.

Nachdem die Arbeitgeber die Tarifverträge über die Sonderzuwendung (Weihnachtsgeld) und das Urlaubsgeld sowie den Tarifvertrag über die Arbeitszeit im Tarifgebiet West gekündigt hatten, konnten sich

die Tarifpartner in diesen Fragen auf einen Kompromiss einigen.

Zwar konnte eine Arbeitszeitverlängerung nicht völlig verhindert werden, jedoch mit der Vereinbarung einer endlich gleichen Arbeitszeit von 39 Stunden im Bund konnte ein tragfähiger Kompromiss erzielt werden. Wo es bei der Arbeitszeit in den Ländern hingeht, ist noch nicht absehbar, aber eine Arbeitszeit, wie sie zur Zeit im Land Berlin existiert, wird wohl auf keinen Fall von den Arbeitgebern angestrebt.

Auch beim Urlaubs- und Weihnachtsgeld konnte ein Kompromiss ausgehandelt werden. Für 2005 wird es weiterhin so gezahlt wie in den vorangegangenen Jahren. Ab 2006 bleibt zwar das Niveau von Urlaubs- und Weihnachtsgeld erhalten, jedoch erfolgt die Zahlung erstmals nur noch im November. Ab 2007 gehen Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld dann in einer Sonderzahlung auf, die prozentual gestaffelt nach Entgeltgruppen bemessen wird.

Welche Auswirkungen sich gegenüber dem jetzt geltenden Anwendungstarifvertrag in Berlin ergeben, wird zur Zeit geprüft. Die Tarifkommission wird sich auf der nächsten Sitzung mit diesem Thema befassen. Über die neuesten Entwicklungen werden wir ausführlich informieren. ■

# Zukunft trotz Mangel

## Rotation bald für alle?

Nicht nur in den betroffenen Ämtern – wir haben alle davon gehört! Zur Zeit haben wir es in unserer Verwaltung mit weiteren Umorganisationen zu tun. Insbesondere die Neuorganisation der Finanzämter Kreuzberg, Friedrichshain/Prenzlauer Berg und Pankow/Weißensee zu den ebenfalls drei neuen Finanzämtern Friedrichshain/Kreuzberg, Pankow/Weißensee und Prenzlauer Berg (mit KFZ-Stelle) setzt Maßstäbe!

Was auf den ersten Blick eher sinnlos erscheint – man spart nichts ein und schiebt nur Akten und Zuständigkeiten – ist auf den zweiten Blick der Beginn der genialen Idee, ab sofort nicht nur die Kolleginnen und Kollegen des höheren Dienstes rotieren zu lassen, sondern künftig alle Beschäftigten. Schließlich ist es die Rotation, die uns am Gewohnten nicht verzweifeln lässt, sondern durch ständig neue Herausforderungen fit hält. Damit von diesem Vorteil künftig nicht nur Beamten des höheren Dienstes profitieren, wird die Rotation daher auf alle Beschäftigte ausgedehnt. Da es aber erfahrungsgemäß schwierig sein würde, über 6000 Beschäftigte einzeln einer Rotation zuzuführen, wird das Prinzip „Der Beschäftigte wird einer Aufgabe zugeordnet“ einfach umgekehrt.

### 1. Schritt: „Abteilungsrotation“

In jedem Finanzamt rotieren ab sofort nicht das Personal, sondern die Abteilungen selbst. Die Veranlagungsakten gehen in die Vollstreckung, die Vollstreckungsakten in die Bewertung usw.

### 2. Schritt: „Finanzamtsrotation“

Die örtlichen Zuständigkeiten aller Finanzämter rotieren im Jahresrhythmus (Finanzamt Charlottenburg gibt seine Akten an das Finanzamt Spandau ab, dieses seine Akten an das Finanzamt Treptow/Köpenick usw ...) Damit dadurch für den Steuerbürger keine Nachteile entstehen, werden die bisherigen KÖ-Ämter in „Zentrale Infoämter Finanzen“ (ZIF) umgewandelt und die alten KÖ-Akten regional auf die physischen Ämter verteilt.

### 3. Schritt: „Behördenrotation“

Damit alle öffentlichen Aufgaben, soweit sie die Landesverwaltungen wahrnehmen, trotz sinkender Beschäftigtenzahl ausreichend abgedeckt sind (Personalmangelmanagement – PMM), werden als letzter Schritt die Zuständigkeiten der Fachverwaltungen durch Rotation regelmäßig von Verwaltung zu Verwaltung weitergegeben. So werden z.B. die Aufgaben des Sozialamts dem Bezirksamt übertragen, die der Bauaufsichtsbehörde der Forstverwaltung – und die Finanzämter tauschen Ihre Zuständigkeiten mit den Arbeitsagenturen (früher: Arbeitsamt).

So wird insgesamt die Herausforderung an jeden Einzelnen eine erhebliche Hebung der Motivation, des Selbstwertgefühls und damit der Arbeitsproduktivität fördern. Durch ständigen Wechsel aller Aufgabengebiete wird „Betriebsblindheit“ genauso wirksam bekämpft, wie auch die Gefahr von Korruption oder einer zutreffenden Sachentscheidung.

**Die Zukunft liegt vor uns – greifen wir zu!**



*Wir wünschen allen Kolleginnen und Kollegen ein frohes Weihnachtsfest und ein erfolgreiches und gesundes Neues Jahr.*



**Vereinte  
Dienstleistungs-  
Gewerkschaft**

Schließlich ist es die  
Rotation, die uns am  
Gewohnten nicht  
verzweifeln lässt ...