

AUSGABE MAI 2006

ver.di

vau

**UNSERE ZEITUNG FÜR DIE
BERLINER FINANZÄMTER**

Informationen | Meinungen | Analysen | Termine | Links



Jugend wählt

Seite 2

GJAV / JAV / HJAV-Wahlen am 16. Mai

Jugend wählt

Am 16. Mai 2006 finden wieder die Wahlen zu den Jugendvertretungen in den Finanzämtern statt.

Wir, die bereits seit den Wahlen im Mai 2004 die Mehrheit der GJAV stellen, treten auch dieses Jahr mit motivierten jungen Kolleginnen und Kollegen des mittleren und gehobenen Dienstes zur Wahl an.

Die Erfahrungen der letzten zwei Jahre haben uns gezeigt, wie wichtig eine aktive Jugendvertretung ist. Unser Hauptaugenmerk wird sich auch weiterhin auf das Thema Übernahmen richten. Wie auch schon in den vergangenen Jahren werden wir auch in der Zukunft Gespräche mit den Verantwortlichen in der Senatsverwaltung für Finanzen suchen und uns zusammen mit dem Gesamtpersonalrat für hohe Übernahmezahlen einsetzen.

Die Begleitung der fachtheoretischen Ausbildung an der Fachhochschule Königs Wusterhausen und in der Finanzschule Charlottenburg ist fester Bestandteil unserer Arbeit.

Die bereits bestehende Kommunikation mit der Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung wollen wir intensivieren, Aufgaben wie die Vernetzung der örtlichen Jugend- und Auszubildendenvertretungen und die Verbesserung des Informationsflusses zwischen den Auszubildenden und den Jugendvertretungen warten darauf, in Angriff genommen zu werden.

Die bisherigen Kandidatinnen und Kandidaten haben sich für die Auszubildenden intensiv eingesetzt. Dabei sind besonders Francisca Bier als Vorsitzende und Nadine Lichhorn und Rico Pasterny als stellvertretende Vorsitzende der GJAV zu erwähnen.

Diese erfolgreiche Arbeit soll weitergeführt werden.

Deshalb am 16. Mai 2006 Liste 1 wählen!

Unsere GJAV-Kandidatinnen und -Kandidaten



- 1 Francisca Bier
- 2 André Knoblauch
- 3 Nadine Lichhorn
- 4 Björn Wischeropp
- 5 Ricarda Weinert
- 6 Jasmin Hafemann
- 7 Dominik Block
- 8 Jacqueline Paris
- 9 Dajana Voigt
- 10 Martin Welsendorf
- 11 Michaela Klimmek
- 12 Philipp Schulz
- 13 Daniela Stahn

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

Schmerzgrenze erreicht

Schlaglicht

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Föderalismus in Deutschland ist in der Diskussion. Politiker und Bürger beklagen die unterschiedlichen Regelungen in verschiedenen Bundesländern und die sich daraus ergebende ausufernde Bürokratie. Also muss eine Reform her. Reform klingt immer gut. Bei dieser Gelegenheit soll nun die Kompetenz für die Gesetzgebung für die Landesbeamten auf die Bundesländer übertragen werden. Es geht maßgebenden politischen Kreisen darum, Laufbahn-, Besoldungs- und Versorgungsangelegenheiten vom jeweiligen Landeshaushalt abhängig zu machen und einen Konkurrenzprozess nach unten einzuleiten. Schon bei der Öffnungsklausel für die Zuwendung („Weihnachtsgeld“) und das Urlaubsgeld wurde eine Spiralbewegung nach unten eingeleitet. Ganz zu schweigen von der bereits in Länderzuständigkeit befindlichen Arbeitszeit. So ist in Niedersachsen die Zuwendung völlig abgeschafft und in Bayern die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten auf 42 Wochenstunden (über 50jährige 41 WoStd.) festgelegt worden.

ver.di wehrt sich – auch gemeinsam mit dem dbb – auf allen Ebenen gegen die Zersplitterung des Beamtenrechts. Diese Entwicklung bringt

erhebliche Nachteile für die Beamtinnen und Beamten und mehr Bürokratie in den Ländern, ganz im Gegensatz zum Ziel einer Reform. Bei ersten Beratungen zwischen Bundestag und Bundesrat über die Föderalismusreform sind unterschiedliche Auffassungen deutlich geworden. Die Ministerpräsidenten von Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein und Thüringen haben sich bei der Ministerpräsidentenkonferenz für die Beibehaltung bundeseinheitlicher Regelungen ausgesprochen.

Lobbyarbeit ist wichtig. ver.di hat an die Bundestagsfraktionen geschrieben und ver.di-Vertreter haben bei vielen Abgeordneten für eine sachorientierte Lösung geworben. Der DGB und ver.di nehmen in der Anhörung vor dem Innenausschuss des Bundestages Stellung.

Die Schmerzgrenze für die Beamtinnen und Beamten ist längst erreicht. Ich appelliere schon jetzt an alle, sich an den bevorstehenden Aktionen zu beteiligen.

Mit den besten Grüßen
Ihr Klaus-Dieter Gössel

Zur weiteren Information siehe auch www.beamte.verdi.de/beamtenrecht/foederalismus_undbeamtenrecht



Einstellungskorridor und Übernahme

Eine der Hauptfragen der Steuer- und Finanzanwärter ist die Frage nach der späteren Übernahme (Einstellung) in das Beamtenverhältnis auf Probe. Die Anzahl der Übernahmen leitet sich eigentlich aus dem natürlichen Personalbedarf ausgehend von der Stellenzahl einer Verwaltung ab. In den letzten Jahren hat die Senatsverwaltung für Finanzen den Einstellungskorridor als politische Entscheidung künstlich niedrig gehalten. So betrug der Einstellungskorridor für alle Laufbahnen in den Jahren 2004 und 2005 nur 40. Inzwischen, auch als Erfolg der Bemühungen des Gesamtpersonalrats und der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Gewerkschaft ver.di, ist der Einstellungskorridor für 2006 auf 80, für 2007

auf 130 und für die Jahre ab 2008 auf je 200 festgelegt worden. 200 ist die Zahl, die mindestens gebraucht wird, um die Abgänge aus der Steuerverwaltung auszugleichen. Für die Reihenfolge der Berücksichtigung für die Übernahme ist ausschließlich die Gesamtnote der Laufbahnprüfung entscheidend, die auf eine Hundertstelstelle nach dem Komma errechnet wird. Weder eine Gewerkschaftsmitgliedschaft, wie es leider immer wieder weisgemacht wird, noch andere Beziehungen haben darauf Einfluss. Die Senatsverwaltung für Finanzen hat sich darauf festgelegt, dass sie nur Anwärterinnen und Anwärter übernimmt, die die Prüfung mindestens mit „befriedigend“ bestanden haben.

Das Beurteilungsgespräch und sein Zusammenhang mit dem Erfolg

Der Erfolg einer Verwaltung hängt entscheidend davon ab, wie diese geführt wird. Führung bedeutet Ziele zu setzen und auf andere einzuwirken, im Sinne dieser Ziele erfolgreich tätig zu werden.

Überall, wo Menschen zusammenleben und erst recht, wo sie zusammenarbeiten sollen, ist zu klären, wer führen, wer geführt werden und vor allem, wie geführt werden soll.

Führung kann unterschiedlich gestaltet werden. Das traditionelle Führungsverständnis, das heute zumindest im Ansatz immer noch weit verbreitet ist, beruht auf der Meinung, dass es die Aufgabe, ja gerade die Kunst der Führung sei, ihre Vorstellungen möglichst wirkungsvoll durchzusetzen. Diese Einstellung führt oder verführt zu einer autoritären oder direktiven Vorgehensweise, die häufig in Demotivation der Mitarbeiter endet (Mitarbeiter reagieren mit „Dienst nach Vorschrift“ oder „innerer Kündigung“).

Dem entgegen wirkt ein Führungskonzept, in dem Mitarbeiter nicht mehr als Ausführungsorgane oder Erfüllungshelfen, sondern als Partner betrachtet werden.

Bezogen auf Beurteilungsgespräche bedeutet dies für beide Seiten, insbesondere jedoch für die Erstbeurteilerin, alles zu tun, damit das Selbstwertgefühl des Gesprächspartners nicht verletzt wird. „Wenn Sie den anderen geringschätzen, nicht auf ihn eingehen, sich überlegen verhalten, verletzen Sie sein Selbstwertgefühl. Wenn Sie den anderen so, wie er ist, wertschätzen, heben Sie sein Selbstwertgefühl.“¹

„Beurteilungsgespräche dienen dem wechselseitigen Austausch von Einschätzungen. Dabei sind die Leistungsmaßstäbe anhand des Anforderungsprofils und die auf den Arbeitsplatz wirkenden Einflussfaktoren zu erörtern. Die Erstbeurteilerin begründet die von ihr vorgenommene Einschätzung der Leistung.“²

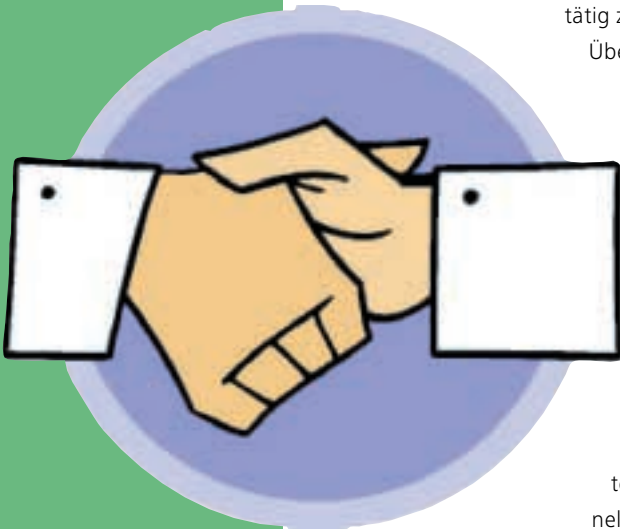
Hiermit wird der Teil des Beurteilungsgesprächs beschrieben, der sich auf die Leistung der Vergangenheit bezieht.

Eine Erstbeurteilerin, die alle Einzelmerkmale des Anforderungsprofils mit Ihnen bespricht, entspricht den Erwartungen, die in sie gesetzt sind (also „C“ oder besser).

Eine Erstbeurteilerin, die sich im Vorfeld des Beurteilungsgesprächs nicht auf das Zusammenspiel zwischen den Einzelmerkmalen im Anforderungsprofil und gezeigten Leistungen vorbereitet hat und auch keine Aussagen zu den Einzelmerkmalen macht, zeigt insoweit Leistungen, die den Anforderungen nicht entsprechen („E“).

Von einer Erstbeurteilerin können Sie folgendes erwarten:³

- Sie werden persönlich eingeladen. Außer dem Termin wird dabei auch der Zweck des Gesprächs angegeben, um Ängste zu vermeiden.
- Die Erstbeurteilerin sorgt für eine ruhige, entspannte und störungsfreie Umgebung. Sie sitzen sich wie Partner gegenüber.
- Die Erstbeurteilerin nimmt sich genug Zeit für das Gespräch und vereinbart mit Ihnen einen weiteren Termin, falls nicht alle Themen besprochen werden können.
- Die Erstbeurteilerin bereitet sich vor, auch, indem sie den Beurteilungsbogen und das Anforderungsprofil bereit hält. Sie versucht sich in Ihre Situation zu versetzen.
- Die Erstbeurteilerin hält sich an folgenden Gesprächsverlauf:
 - Am Anfang sagt sie etwas Positives.



- Sie hebt die positiven Aspekte einer Beurteilung hervor.
- Sie sprechen über Ihr aktuelles Aufgabengebiet und eventuell geplante Veränderungen.
- Sie diskutieren die Ergebnisse des Beurteilungsbogens.
- Sie gibt Ihnen die Möglichkeit, Stellung zu nehmen, Wünsche und Erwartungen zu äußern.
- Sie erläutert ggf. geplante Förder-/Weiterbildungsmaßnahmen.
- Sie fasst zusammen und gibt einen Ausblick,
- Die Erstbeurteilerin lässt Sie zu Wort kommen
- Die Erstbeurteilerin erwähnt Negatives im Wege konstruktiver Kritik und kann bei Ihnen zwischen Ausrede und Einwand entscheiden:
 - Sie nennt konkrete Beispiele.
 - Sie verdeutlicht Folgen für andere, wenn Sie das Problem nicht nachvollziehen können.
 - Sie klärt, was sich konkret ändern soll und ermuntert Sie, dazu Vorschläge zu entwickeln und diese gemeinsam zu besprechen.
 - Sie trifft mit Ihnen Vereinbarungen, ggf. auch über Zeitpunkte, für ein neues Gespräch.

- Die Erstbeurteilerin ist sich dabei stets bewusst, dass ihr auch Beurteilungsfehler unterlaufen können und dass sie diese eingestehen und revidieren muss.
- Die Erstbeurteilerin verspricht nichts, was sie nicht halten kann.

Damit sind auch schon Handlungen angesprochen, die zur Personalentwicklung gehören. Mit der Vorgabe in den Beurteilungsvorschriften (Nummer 5.2 Abs. 2) sind in Beurteilungsgesprächen Stärken und Schwächen zu erörtern und Maßnahmen abzuleiten, die die Fähigkeiten und Leistungen der Beamtin fördern sollen.

Für alle, aber insbesondere für die Führungskräfte stellt das neue Beurteilungsverfahren als neues Werkzeug eine Herausforderung dar. Erst wenn man seine Möglichkeiten erkennt und sie zu handhaben versteht, wird man es auch effektiv im Sinne des Einzelnen und damit für den Erfolg der Verwaltung einsetzen können.

Deshalb sollten die Führungskräfte sich intensiv mit „ihrem“ Werkzeug beschäftigen und sich nicht nur auf einzelne Teile (z.B. Quote, Gesamtschätzung) konzentrieren. Denn die Leitung des Sachgebiets mit den Instrumenten des „Neuen Berliner Steuermodells“ wird im Anforderungsprofil der Führungskräfte als sehr wichtig angesehen.

1 IVM – Skript zur Qualifizierung der Führungskräfte im neuen Beurteilungsverfahren 7.1, 2 Nummer 5.2 Abs. 1 AV BVStD, 3 IVM – Skript zur Qualifizierung der Führungskräfte im neuen Beurteilungsverfahren 7.3

Die neue Fachkommission

Am 5.4.2006 haben die Delegierten der Berliner Finanzämter die neue Fachkommission Steuerverwaltung gewählt. Sie besteht aus fünf Mitgliedern.

Vorsitzender der Fachkommission ist **Klaus-Dieter Gössel**, stellv. GPR-Vorsitzender, FA Wilmersdorf, 56 Jahre.

Stellvertreter/in sind **Francisca Bier**, Vorsitzende der GJAV, FA Treptow/Köpenick, 24 Jahre; **Jörg Bewersdorf**, stellv. PR-Vorsitzender, FA Spandau, 46 Jahre.

Beisitzerinnen sind **Heide Sabeck**, Gesamtfrauenvertreterin, FA Charlottenburg, 61 Jahre; **Nadine Lichhorn**, stellv. GJAV-Vorsitzende, FA Wilmersdorf, 23 Jahre.

Alle zwei Wochen trifft sich die Fachkommission mit ver.di-Vertreterinnen und -Vertretern aus allen Finanzämtern. So können alle Sachfragen und Probleme in der „Erweiterten Fachkommission“ auf breiter Ebene diskutiert werden. Die Fachkommission arbeitet eng mit den ver.di-Kolleginnen und -Kollegen des GPR und der örtlichen Personalräte zusammen. Wir freuen uns auf unsere Arbeit für die Kolleginnen und Kollegen der Steuerverwaltung.



Klaus-Dieter Gössel



Francisca Bier



Jörg Bewersdorf



Heide Sabeck



Nadine Lichhorn

„Erfolgsfaktor Familie“

„Wer Geld einsetzt, um jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Wunsch nach einem erfüllten Berufsleben mit Kindern zu ermöglichen, der erhält dafür eine Gegenleistung, die in der Regel höher ist als die Investition.“

Ursula von der Leyen, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Seit einiger Zeit taucht der Begriff „Erfolgsfaktor Familie“ häufiger in unseren Medien auf. Was verbirgt sich dahinter? Gemeint ist damit ein sozialpolitisches Projekt des Bundesfamilienministeriums (gestartet in 2003 von der „rot-grünen“ Bundesregierung).

Mit diesem Unternehmensprogramm soll Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft entwickelt werden. Hintergrund ist die Sorge um einen weiteren Rückgang der Geburtenrate. Bereits jetzt wird befürchtet, dass der Generationenvertrag nach dem die jungen Menschen mit ihren Beiträgen die Renten- und Krankenversicherung der aus dem Erwerbsleben ausgeschiedenen Generation mitfinanzieren, nicht erhalten werden kann.

Inhaltlich geht es darum, in den Unternehmen Rahmenbedingungen zu schaffen, die es Frauen und Männern ermöglichen sollen, trotz Familienverantwortung auch berufstätig sein zu können.

Im öffentlichen Dienst gibt es Gleichstellungsgesetze, die dieses Ziel fördern sollen. Es gibt z. B. Regelungen, die es Eltern erlauben, zur Betreuung ihrer kranken Kinder einige Tage zu Hause bleiben zu können.

Trotzdem kommt es immer wieder vor, dass die Antragsteller gefragt werden, ob es keine andere Lösung für die Pflege des erkrankten Kindes gebe!

Trotz eines gesetzlichen Anspruchs glauben manche Führungskräfte wohl, es handele sich hierbei um zusätzlichen Erholungsurlaub?

Egal, wie sich die Beschäftigten auch entscheiden, Recht machen sie es niemandem. Entscheiden sie sich für die Kinderbetreuung, haben sie ein schlechtes Gewissen gegenüber ihren Kolleginnen und Kollegen. Entscheiden sie sich für die Arbeit, haben sie ein schlechtes Gewissen gegenüber ihrem Kind.

Unsere Gesellschaft braucht Kinder. Machen wir es denjenigen, die sich für Familienverantwortung entschieden haben, nicht unnützlich schwer.

Als Schirmherrin des Preises „Spitzenvater des Jahres“, ausgelobt von der Firma Mestemacher, schreibt Familienministerin Ursula von der Leyen einen Wandel der Vaterrolle anmahmend: „Ich möchte dazu beitragen, dass unser Vaterland ein Väterland wird.“



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-/Berufsjahr _____
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, Vorruheständler/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.

Hände weg von der Finanzschule Berlin

Im Bildungszentrum der Finanzverwaltung des Landes Brandenburg in Königs Wusterhausen wird bereits der vierte Jahrgang des gehobenen Dienstes des Landes Berlin – zusammen mit den FinanzanwärterInnen der Länder Brandenburg und Sachsen-Anhalt – ausgebildet. Da sowohl Brandenburg wie auch Sachsen-Anhalt derzeit keine AnwärterInnen einstellen, bildet die Fachhochschule in Königs Wusterhausen schon jetzt überwiegend für Berlin aus.

Darüber hinaus bemüht man sich dort um weitere Aufgaben wie beispielsweise die Zuweisung der Ausbildung der Beamten und Beamtinnen des mittleren Dienstes des Landes Berlin. Diese erfolgt bisher jedoch in der landeseigenen Finanzschule im FA Charlottenburg. Die Ausbildung der SteueranwärterInnen wird auf einem hohen Niveau gehalten und entspricht den praktischen Anforderungen der Berliner Finanzämter.

Außerdem deckt die Finanzschule den Fortbildungsbedarf für die gesamte Berliner Finanzverwaltung ab. Hierbei kann sie auf landestypische Problematiken eingehen und schnell mit entsprechenden Fortbildungsveranstaltungen reagieren.

Sie erfreut sich guten Zulaufs und wird von den Kolleginnen positiv bewertet. Ein weiterer Pluspunkt für die Finanzschule in Charlottenburg ist die zentrale Lage und die verkehrsgünstige Anbindung.

ver.di spricht sich eindeutig für den Erhalt der Finanzschule aus! Eine Verlagerung der Ausbildung brächte Erschwernisse für die SteueranwärterInnen mit sich und würde den Erhalt des hohen Fortbildungsniveaus in der Berliner Steuerverwaltung gefährden.

Deshalb: Hände weg von einer Verlagerung der theoretischen Ausbildung für die Berliner Finanzämter aus Berlin!

Francisca Bier

Erhalt der PAK

Das bisherige Verfahren der Personalauswahl mit überörtlichen Personalauswahlkommissionen (PAK) hat sich bewährt. ver.di fordert, es zu erhalten und dem neuen gesetzlichen Rahmen anzupassen. Nach dem derzeitigen Diskussionsstand entsteht jedoch eher der Eindruck, dass die Senatsverwaltung für Finanzen und die Vorsteherinnen und Vorsteher Veränderungen des gesetzlichen Rahmens dankbar aufnehmen, um die Zuständigkeit der überörtlichen Auswahlgremien erheblich einzuschränken. Die in der letzten Fassung des VGG (Verwaltungsreform-Grundsätze-Gesetz) vorgeschriebenen strukturierten Auswahlgespräche stehen einem überörtlichen Auswahlverfahren nicht im Weg. Sie können örtlich von den Amtsleitungen mit Beteiligung des Personalrats geführt und ihr Ergebnis kann in das überörtliche Verfahren eingebracht werden. Die Auswirkung des jeweiligen Gesprächs auf die Auswahl ist gering. Nach der derzeitigen Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte ist die Beurteilung das absolut vorrangige Maß für die Personalauswahl. Ein Gespräch

kann nur dann den Ausschlag geben, wenn die Beurteilungen gleich sind. Bei den differenzierten neuen Beurteilungen dürfte das sehr selten der Fall sein.

Die Sitzungen der Personalauswahlkommissionen dienen dazu, Personalentscheidungen unter Einbeziehung überörtlicher Gesichtspunkte vorzubereiten. Bei rein örtlichen Entscheidungen ist die Gefahr groß, dass die Förderung der Hausbewerberin oder des Hausbewerbers Vorrang vor objektiven Kriterien hat. Es fehlt an Transparenz; Wechsel in andere Dienststellen werden erschwert. Das bisherige Verfahren mit überörtlichen Personalauswahlkommissionen dient dem gegenüber der überörtlichen Gerechtigkeit. Diese Hauptaufgabe sollten sie auch weiterhin haben. ver.di wird den Gesamtpersonalrat in seinem Bemühen, das bisherige Auswahlverfahren zu erhalten, intensiv unterstützen.

Das beste Auswahlverfahren gerät jedoch in schlechtes Licht, wenn Ausschreibungen und Auswahl nicht zeitnah erfolgen. Hier besteht noch erheblicher Nachholbedarf.

In eigener Sache

290 ausgefüllte Fragebogen sind an uns zurückgesandt worden. Die vau gefiel danach sehr gut 34%, gut 59%, weniger 6% und nicht 1%. Fast alle angesprochenen Themen interessierten 34%, überwiegend 60%, eher weniger 4% und kaum 2%. Mehr als die Hälfte der Leserinnen und Leser haben sich mit Kolleginnen und Kollegen über die Zeitung unterhalten. Das Ergebnis der Umfrage erfreut uns und ist Ansporn, die Zeitung weiter zu verbessern.

Hier die Gewinner unseres kleinen Preisausschreibens:

Einen ver.di-Schirm gewannen:

Dagmar Kriese,
Heike Schulz.

Einen Tee- oder Kaffeebecher mit Teeei bzw.

Filter gewannen:

Claudia Franke,
Norbert Gewies,
Olaf Grünthal.

Mehrheit der Länder verweigert Einigung! Streik geht weiter!

Euer Streik
hilft auch mir!

DANKE

dafür!



In den Verhandlungen am 10. und 11. März hat die Tarifgemeinschaft der Länder (TDL) unter Führung des Niedersächsischen Finanzminister Möllring am bisherigen Kurs festgehalten. Eine Mehrheit der Länder will keinen Kompromiss in diesem Tarifkonflikt – sie wollen die Bedingungen diktieren! Sie wollen längere Arbeitszeiten. Sie wollen Einsparungen zu Lasten der Beschäftigten durchsetzen.

Ignoranz statt Vernunft!

ver.di hat in enger Abstimmung mit den anderen Gewerkschaften in allen noch offenen Fragen Kompromissvorschläge gemacht. Die TDL zeigt sich mehrheitlich aber nicht kompromisswillig. Der Verhandlungsführer der Länder, Möllring, hat in den Verhandlungen nicht einen einzigen eigenen Lösungsvorschlag vorgelegt. Im Gegenteil: Durch sein Beharren auf Maximalforderungen hat er jede Einigung unmöglich gemacht. Er will, dass die Länder Arbeitszeit, Weihnachts- und Urlaubsgeld einseitig diktieren können.

Das lehnt ver.di ab! Setzen sich die Arbeitgeber mit dieser Linie heute durch, werden morgen weitere Verschlechterungen folgen.

Der Streik geht weiter!

Wir lassen uns nicht erpressen. Das können wir nicht hinnehmen. Deshalb wird der Streik fortgesetzt und ausgeweitet. Am Ende muss es einen Ausgleich der Interessen geben: Nicht ein einseitiges Diktat, von welcher Seite auch immer.

Welche Bedeutung hat das für die Beschäftigten der Senatsverwaltungen und Bezirke im Land Berlin?

Im aktuellen Tarifkonflikt des öffentlichen Dienstes geht es nur vordergründig um die Beschäftigten

der in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) organisierten Bundesländer.

Das Land Berlin ist seit Januar 2003 nicht mehr Mitglied in den Arbeitgeberverbänden der VKA und der VAdöD, die mit der Tarifgemeinschaft Deutscher Länder (TdL) zusammenarbeitet. Für die Beschäftigten des Landes bei Senatsverwaltungen und Bezirken wurde Ende Juli 2003 ein Tarifvertrag (AnwendungstV Land Berlin) abgeschlossen, der betriebsbedingte Kündigungen bis zum 31. Dezember 2009 ausschließt und die Verkürzung der Arbeitszeit um 8 %, 10 % oder 12 % mit der entsprechenden Reduzierung der Bruttoeinkommen vorsieht. Außerdem regelt dieser Tarifvertrag die statische Übernahme der bundesweit geltenden Tarifverträge (VKA/TdL) mit den im Januar 2003 vereinbarten Einkommensanhebungen auch für Berlin. Arbeitskämpfe zwischen ver.di und VKA oder TdL, die übernommene Inhalte des Anwendungstarifvertrages betreffen, können auf die Beschäftigten des Landes Berlins ausgedehnt werden. Das regelt der § 11 des Berliner Tarifvertrages.

Wenn die Tarifvertragsparteien auf Bundesebene neue Vereinbarungen treffen, muss auch in Berlin verhandelt werden. Zurzeit gibt es nur für den VKA-Bereich neue Tarifverträge auf Bundesebene, diese sind auch in Berlin zu verhandeln, für den TdL-Bereich gilt das noch nicht. Mit dem Senat von Berlin wurden deswegen Gespräche aufgenommen.

Auch in Berlin wächst die Unruhe unter den Beschäftigten und unseren Mitgliedern. Wir wollen und werden nicht abseits stehen, wenn es um das Durchsetzen der gemeinsamen Interessen geht.



**Vereinte
Dienstleistungs-
Gewerkschaft**