

ver.di

vau

**UNSERE ZEITUNG FÜR DIE
BERLINER FINANZÄMTER**

Informationen | Meinungen | Analysen | Termine | Links



**Hände weg vom
Einstellungskorridor**

Seite 5

Beurteilungsquote führt zu Unmut

Einstellungskorridor

muss bleiben



Wir erinnern uns noch deutlich: Der Berliner Senat hatte einen Einstellungskorridor für die Steuerverwaltung beschlossen und verkündet. Für das Jahr 2007 waren 130 Einstellungen und für die

Jahre 2008 und 2009 jeweils 200 Einstellungen fest zugesagt. Bei ihrem Versprechen orientierte sich die Senatsverwaltung für Finanzen an den zwangsläufigen Abgängen aus den Finanzämtern durch das Erreichen der Altersgrenze. Doch jetzt, nachdem sich Rot-Rot wieder neu formiert hat, sollen die Zusagen der Vorgängerregierung nicht mehr gelten. Da ist es scheinbar völlig egal, dass die handelnden Personen in diesem Verantwortungsbereich exakt dieselben geblieben sind.

Vorauselender Gehorsam

Die Verwaltungsspitze in der Senatsverwaltung für Finanzen will im Hinblick auf das Ergebnis der Personalbedarfsberechnung (PersBB) zum 1.1.2006 und dem vom Senator gewünschten zehnpromtigen Abschlag von den Zusagen zur „Übernahme“ junger, gut ausgebildeter und leistungsstarker Anwärtinnen und Anwärter nichts mehr wissen. Unter dem zusätzlichen Eindruck des Urteils des Bundesverfassungsgerichts beabsichtigt sie nämlich, den Einstellungskorridor auf maximal 80 bis 100 Positionen jährlich mehr als zu halbieren. Dieses Verhalten steht im Gegensatz zu den Aussagen des alten und neuen Regierenden Bürgermeisters Klaus Wowereit, der nach der Niederlage des Berliner Senats in Karlsruhe deutlich gemacht hatte, dass es jetzt keine unkontrollierten Schnellschüsse geben werde. Schließlich hätten Berlin und seine Beschäftigten im öffentlichen Dienst alles, was möglich war, getan; für weitere Einsparungen gäbe es keinen Raum mehr. Das schert die Spitzenbeamten in der Senatsverwaltung für Finanzen anscheinend nur wenig. In vorauselendem Gehorsam wollen sie den Einstellungskorridor zusammenstreichen.

ver.di gegen Verringerung des Einstellungskorridors

Dieses Verhalten ist unverantwortlich. ver.di lehnt den Kahlschlag in der Berliner Steuerverwaltung entschieden ab. Wir fordern, alles zur Ausschöpfung der Steuerquellen in Berlin zu tun und die Einnahmeseite des Haushaltes aktiv zu stärken. Nach der PersBB zum 1.1.2006 und unter Berücksichtigung des bereits beschlossenen Abzuges von 105 Stellen zum 1. Januar 2007 fehlen den Finanzämtern schon jetzt 470 Stellen. Deshalb und durch unzureichende Einstellungen in den nächsten Jahren wird sich die Zahl der Beschäftigten in der Steuerverwaltung immer weiter verringern, obwohl die Aufgaben zunehmen.

Steuerausfälle sind vorprogrammiert

Bereits in den letzten Jahren wurden regelmäßig weit weniger Anwärtinnen und Anwärter übernommen als erfahrene Kolleginnen und Kollegen in den Ruhestand gegangen sind. In allen Abteilungen der Berliner Finanzämter wurde so die Personaldecke kürzer und kürzer. Steuerausfälle sind durch eine solche Personalpolitik nicht mehr zu vermeiden und werden in nächster Zeit weiter zunehmen. So verlieren die Finanzämter beispielsweise im Bereich der Betriebsprüfung in den nächsten Jahren besonders viele erfahrene Kolleginnen und Kollegen durch Erreichen der Altersgrenze. Diese Situation wird hier noch verschärft durch die beabsichtigte Versetzung von Prüferinnen und Prüfern zur Bundesbetriebsprüfung. Die Personalabgänge aus diesem Bereich können jedoch kaum ersetzt werden ohne in den Veranlagungsstellen unverantwortliche Lücken zu reißen. Das ist nur vermeidbar, wenn ausreichend Nachwuchs eingestellt wird. Dies nicht zu tun heißt, kurzfristig zu handeln und so den Grundstein für weitere Personalengpässe in den Finanzämtern und damit für eine Schwächung der Steuereinnahmen zu legen.

ver.di fordert, den bereits zugesagten Einstellungskorridor in vollem Umfang zu realisieren und weiter bedarfsgerecht auszubauen.

Die vau sowie weitere Informationen und Links können Sie bei www.vau-online.de einsehen.

Was bringt uns 2007?

Schlaglicht

Liebe Kolleginnen und Kollegen, was bringt uns das neue Jahr? Die Abgeordnetenhauswahl liegt hinter uns. Wirkliche Änderungen in der politischen Landschaft hat sie nicht gebracht. Und auch das Urteil des Bundesverfassungsgerichts lässt alles beim Alten. Es hat nur deutlich gemacht, dass mit einer Entlastung Berlins von Altschulden durch den Bund nicht mehr gerechnet werden darf. Noch ist offen, ob und wie der neue Berliner Senat mit seinen durch die Föderalisierung eröffneten Möglichkeiten zur Änderung des Beamtenrechts und der Beamtenbesoldung umgehen wird. Bisher sind noch Hemmungen erkennbar, neue Sparmaßnahmen zu präsentieren. Schließlich hatte der Senat selbst vor dem Bundesverfassungsgericht erklärt, alle Sparmöglichkeiten ausgeschöpft zu haben. Beim Blick in andere Bundesländer kommen jedoch Zweifel auf, dass hier in Berlin alles beim Alten bleibt. Denn die gesetzgeberischen Möglichkeiten zur Verschlechterung der Situation der Beamtinnen und Beamten, sei es bei den Sonderzahlungen oder bei der Arbeitszeit, sind vielfältig und andere Bundesländer nutzen sie bereits. ver.di wendet sich gegen jegliche Verschlechterung bei den Sonderzahlungen oder bei der Arbeitszeit. Die

neue Regelungshoheit im Beamtenrecht könnte sechzehn Jahre nach der deutschen Einheit vielmehr dazu genutzt werden, die Beamtenbesoldung Ost endlich an die West-Besoldung anzupassen. Und die für die Bundesbeamten bereits beschlossenen Einmalzahlungen müssen auch den Landesbeamten in Berlin gezahlt werden.

Das Stellenstreichen geht weiter. In den Finanzämtern werden im nächsten Jahr 105 Stellen eingespart. Die Beschäftigtenzahl in den Finanzämtern sinkt und sinkt. Ein positives Signal waren die hohen Einstellungszahlen der Anwärterinnen und Anwärter. Dem steht die Ankündigung, den Einstellungskorridor herabzusetzen, entgegen. Unverständlicherweise kommt sie übrigens nicht aus der politischen Ebene, sondern aus der Spitze der Verwaltung. Diese Planungen treffen auf den entschiedenen Widerstand von ver.di. Wir werden weiterhin jede Möglichkeit nutzen, Verschlechterungen entgegenzutreten.

Neben diesen politischen Entwicklungen gibt es zum Glück auch noch private Wünsche, Zufriedenheit und Freude. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen ein ruhiges und besinnliches Weihnachtsfest und ein frohes und gesundes neues Jahr 2007.

Ihr Klaus-Dieter Gössel



Klaus-Dieter Gössel

Vorsitzender der
Fachkommission
Steuerverwaltung
ver.di Berlin



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 Wochenstnd.
 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 Sozialhilfeempfänger/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.



-Jugendgruppe der Finanzämter

Was haben wir 2006 gemacht?!

Das Jahr nähert sich unweigerlich dem Ende und dies gibt uns – wie vielen anderen – Anlass, einen kurzen Rückblick zu wagen ...

2006 war wieder das Jahr der Wahlen für die Jugendvertretungen (JAVen, GJAV und HJAV). Somit müssen wir uns selbstkritisch eingestehen, dass wir die ersten 6 Monate überwiegend mit uns selbst beschäftigt waren, denn die Planung der Wahlveranstaltungen in

den Ämtern, der Flyer- und der Plakatentwurf und letztendlich dann die „Wahlwerbung“ wollten sich nicht von allein erledigen ...

Aber, wie ihr bereits wisst: Es hat sich gelohnt! Trotzdem ist es uns aus unserer Sicht gelungen, verschiedene Aktionen (mit) zu organisieren und auf den verschiedensten Veranstaltungen für Euch präsent zu sein. Darüber wollen wir Euch einen kurzen Überblick geben:

Wenn Du Lust hast
mitzumachen oder
uns einfach mal ganz
unverbindlich kennen
lernen möchtest, um
Dir mal anzugucken
was wir machen,
dann melde Dich:

jugend@vau-online.de

Jugendtreffen

Treffen zum Austausch von Informationen und Fragen der ver.di-Jugendvertreter in den einzelnen Finanzämtern

Locations:

Kullmann's
Café Solo
Plus minus Null
Cancún

Skater-Night

Jährliche Teilnahme der Gewerkschaft ver.di und vor allem der ver.di-Jugend

Besuche

in der Fachhochschule Königs Wusterhausen zur Erfassung aktueller Probleme



Foto v.l.n.r.:

Francisca Bier (HJAV),
Nadine Lichhorn (GJAV)

Diplomierungsfeier

des gehobenen Dienstes,
Abschluss 2006

Einsteigerseminar

Das am 31. Oktober veranstaltete Seminar zum Thema Beamtenrecht wird nicht das letzte gewesen sein. Auf Grund durchgehend positiver Resonanz haben wir uns dazu entschieden, dieses Seminar bereits Anfang 2007 wieder für Euch anzubieten. Näheres dazu und mehr darüber demnächst unter: www.vau-online.de

Begrüßungsmappen

Verteilen von Informationsmaterial an unsere neuen AnwärterInnen zum Einstieg ins Berufsleben

Ernennungs- veranstaltungen

Begrüßung der neuen KollegenInnen durch unsere Jugendgruppe

Ein Mitglied unserer Jugendgruppe durfte als Delegierte an der Europa-Jugendausschuss-Tagung der uni in der Schweiz teilnehmen.

Die **uni global union** ist ein weltweiter Zusammenschluss von 900 Mitglieds-gewerkschaften und insgesamt 15,5 Mio. Mitgliedern! Auf o. g. uni youth europa-Sitzung wurde die Europa-Jugend-Politik für die kommenden 4 Jahre gemacht und der neue Vorstand mit den Regionsvertretern gewählt.

Die ver.di-Jugend-Delegation stellte dabei mit 10 Delegierten, die 900000 deutsche Jugendliche vertraten, die größte Delegation.

„Sie müssen sich mehr hervortun!“

Beurteilungsverfahren führt zu Unmut

Wer einmal eine Bergwanderung geplant hat, weiß, dass es nicht ausreicht, frohen Mutes zu sein und die Sandalen fest zu schnallen. Keine Route kann sinnvoll geplant werden, wenn die geeignete Karte fehlt, die alle Höhenlinien und Wege zeigt. Denn ohne diese Angaben wäre die Gefahr zu groß, dass die Tour zu lang oder zu steil würde und uns unterwegs der Proviant ausginge.

Auf einer solchen Wanderung befindet sich aber unsere Leitungsebene, seit sie das neue Beurteilungsverfahren eingeführt hat. Alle Beamtinnen und Beamte müssen ihre Leistung an einem Anforderungsprofil messen lassen. Dazu bedarf es eines Leistungsmaßstabes. Entgegen anders lautenden Äußerungen aus der Vorsteher- oder Senatsebene kann die Festlegung auf eine Quote nicht einen Leistungsmaßstab ersetzen. Sie sorgt zwar für eine Differenzierung zwischen Beurteilungen, kann aber nicht über dem Prinzip der Beurteilungswahrheit stehen. Alle, die zu beurteilen sind, haben ein *Recht*, dass ihre tatsächliche Leistung und nicht die ihnen von Vorstehern und Quotenproporz zugebilligte abgebildet wird.

Nun haben bekanntlich im neuen Beurteilungssystem die SachgebietsleiterInnen die Beurteilungen zu fertigen und sind dabei nicht an Weisungen der ZweitbeurteilerInnen (VorsteherInnen) gebunden. Hierbei werden sie aber von der Senatsverwaltung und den ZweitbeurteilerInnen böse im Stich gelassen, denn unsere direkten Vorgesetzten schweben ohne Leistungsmaßstab im luftleeren Raum und versuchen, in den obligatorischen Beurteilungsgesprächen das Vakuum mit zum Teil kuriosen Kriterien zu füllen: So wird zum Beispiel für eine Sachbearbeiterin eines Festsetzungsplatzes der Statistikrang als Kriterium eingeführt, obwohl dieser ein Teamergebnis ist, das nicht allen Mitgliedern im Team pauschal angerechnet werden kann. Er sagt auch nichts über das vorhandene Fachwissen und über die Ausdrucksfähigkeit der zu beurteilenden Kollegin aus. Auch die Anzahl der entschiedenen Rechtsbehelfe bzw.

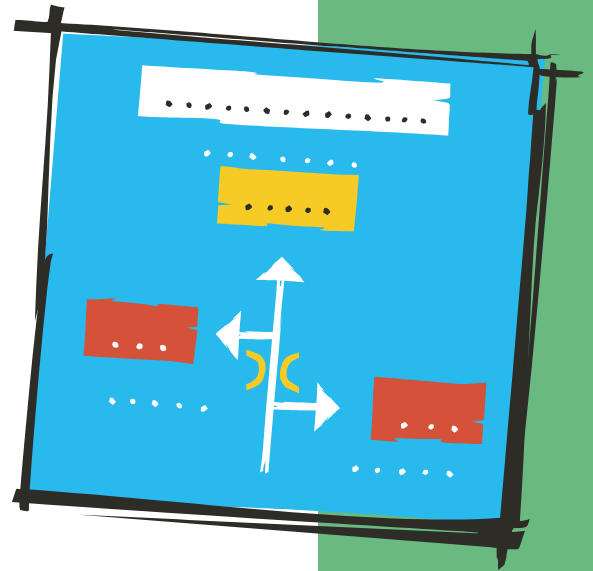
eingeleiteten Strafverfahren darf keine Gesamteinschätzung legitimieren.

Fragt man die ZweitbeurteilerInnen, was zu tun sei, um ein Endurteil „B“ zu erreichen, lautet die klassische Antwort: „Sie müssen sich mehr hervortun!“ Das ist ziemlich dünn, bedenkt man, dass für jede Personalauswahl vor allem die Beurteilung ausschlaggebend ist. Dabei kommt es nicht nur auf die Gesamteinschätzung, sondern auch auf die Einzelmerkmale an. Aus diesem Grunde ist es auch nicht zulässig, wenn der Erstbeurteiler im Beurteilungsgespräch lediglich die Gesamteinschätzung bespricht und die Einzelmerkmale „nach Gefühl“ beurteilt. Einen Leistungsmaßstab muss es für jedes Einzelmerkmal geben.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass das neue Beurteilungssystem in der bisherigen Durchführung für erhebliche Ungerechtigkeiten und daher für gehörigen Unmut bei den Beschäftigten sorgt. Zahlreiche Kolleginnen und Kollegen haben bereits angekündigt, den Rechtsweg bestreiten zu wollen. Vor Gericht dürften diese Beurteilungen dann auch kaum bestehen.

ver.di fordert die VorsteherInnen auf, echte Koordinierungsgespräche mit den ErstbeurteilerInnen und unter Beteiligung der Beschäftigtenvertretungen durchzuführen, in denen der Beurteilungsmaßstab in Bezug auf die Leistungsmerkmale besprochen wird. Eine Quotierung ist kein Beurteilungsmaßstab in diesem Sinne.

Allen Kolleginnen und Kollegen sei geraten, in den Beurteilungsgesprächen auf konkrete Begründungen für die Beurteilung der Einzelmerkmale und der Gesamteinschätzung zu bestehen und auch genaue Hinweise für die Verbesserung der Beurteilung zu fordern. Die SachgebietsleiterInnen sollten den Druck ausnahmsweise mal nach oben weitergeben, damit das neue Beurteilungssystem endlich auf eine solide Grundlage gestellt wird!



EOSS – Von der Flexibilität einer Konstanten



50 Jahre Festplatte!

IBM brachte am 13.9.1956 unter dem Namen RAMAC (Random Access Method of Accounting and Control) die erste Festplatte auf den Markt! Sie wog eine Tonne, war größer als zwei große Kühlschränke und speicherte 5 Megabyte an Daten auf fünfzig 24-Zoll-Scheiben – also ungefähr so viel wie 2.500 Textseiten.

Die RAMAC kostete 50 000,- Dollar.

Eine aktuelle 1-Zoll-Festplatte mit nur einer Scheibe speichert inzwischen 12 Gigabyte Informationen, das sind sechs Millionen Textseiten oder Hunderte von Videos, Filmen, Spielen, Musik oder andere Daten.

Die Senatsverwaltung für Finanzen hat sich mit der Einführung der neuen Software EOSS eine ambitionierte Aufgabe gestellt. Für das Projekt stehen neben drei externen Kräften insgesamt 67 Personen aus der Senatsverwaltung zur Verfügung, die in der Regel neben der neuen Aufgabe auch ihre bisherigen Aufgaben weiter bearbeiten müssen. Das ist natürlich nicht zu schaffen und so werden bestehende Verfahren nicht weiterentwickelt und Qualitätsvorschläge der Beschäftigten nicht bearbeitet. Wir berichteten in der Oktober-Ausgabe bereits darüber.

Mit der Entscheidung in 2005, die Software EOSS ab dem 1.1.2008 als Regelbetrieb laufen zu lassen, hat sich die Verwaltung viel vorgenommen. Denn die Probleme, mit denen sich die Kolleginnen und Kollegen im Projekt beschäftigen müssen, liegen nicht nur im fachlichen Bereich. Sie sollen außerdem das Einführungsdatum 1.1.2008 gewährleisten und mit dem vorhandenen Personal die Arbeit bewältigen.

Da denkt man schnell: Das sind ja gleich drei Wünsche auf einmal! Das geht nun wirklich nicht. Die Verwaltung sagt: „Doch!“

Aus dem Kreise der an der Einführung von EOSS beteiligten Personen wurden Zweifel laut, ob das Projektziel tatsächlich bis zum vorgegebenen Termin mit dem vorhandenen Personal erreicht werden könne. Besteht die Gefahr, ein Projektziel nicht zu erreichen, wird üblicherweise darauf reagiert, indem an einer der vorhandenen Stellschrauben gedreht wird. Ist es also wichtig, den Termin zu halten und die Aufgaben vollständig zu erfüllen, dann muss mehr Personal zur Ver-

fügung gestellt werden. Gibt es hingegen nicht mehr Personal, sollen die Aufgaben dennoch erfüllt werden, muss der Termin herausgeschoben werden. Die Senatsverwaltung hat jedoch einen anderen Weg gewählt: Am Einführungsdatum soll auf jeden Fall festgehalten werden und mehr Personen werden für die Aufgabenerledigung auch nicht zur Verfügung gestellt. So muss nun also an der einzigen „Variablen“ gestellt werden, nämlich an der Qualität. Nun wird z. B. geprüft, ob Aufgaben ganz wegfallen oder auf einen Zeitraum nach dem 1.1.2008 verschoben werden können, ob der Aufwand reduziert oder ob auf Perfektion verzichtet werden kann.

Letzteres hieße, Programme oder Verfahren nicht oder nicht in optimalem Umfang zu testen. Dann werden auftretende Fehler erst im Echtbetrieb bemerkt und müssen nachträglich korrigiert werden. Damit wird den Beschäftigten aus Kostengründen und weil der Terminplan unbedingt eingehalten werden soll, zugemutet, nicht nur die neue Software und den Umgang mit ihr zu lernen, sondern auch noch die Aufgaben von Systementwicklern zu übernehmen. Kaum anzunehmen, dass mit einem solchen Verhalten eine breite Akzeptanz für das neue Verfahren erreicht werden kann. Aber das scheint auch egal zu sein, wenn sich nur jemand mit der Termineinhaltung ein Denkmal setzen kann.

ver.di fordert die Senatsverwaltung für Finanzen auf, mehr Personal für die EOSS-Einführung zur Verfügung zu stellen oder den Starttermin zu verschieben, und die Einführung zum geplanten Termin nicht auf dem Rücken der Beschäftigten durchzusetzen.

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 Ortman

Layout: Manfred Schultz

Herstellung: tableau GmbH

www.ver.di.de

www.verdi.de/berlin/fachbereiche/fb_06

www.bb-verdi.de

www.seitenweise-verdi.de

www.vau-online.de

Leserbriefe an: info@vau-online.de



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Wissen schafft Zukunft

ver.di fordert hohen Stellenwert von Fortbildung

Jedes Jahr gibt es unzählige Änderungen bei den Steuergesetzen. Außerdem sehen sich die Beschäftigten in den Finanzämtern mit einer Flut von Urteilen und Verwaltungsanweisungen konfrontiert. Und auch mit anderen Herausforderungen – wie beispielsweise dem Umgang mit schwierigen Steuerpflichtigen oder neuen Organisationsstrukturen im Arbeitsgebiet. Da ist es ganz logisch, dass die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen notwendig ist. ver.di hat sich für den Erhalt der Finanzschule als zentrale Berliner Fortbildungseinrichtung eingesetzt. Die Finanzschule bietet ein umfangreiches Programm an, das sich an den Wünschen der Finanzämter orientiert, jährlich aktualisiert und im Fachinformationssystem veröffentlicht wird. Fortbildung kostet allerdings Zeit, und die ist bekanntlich knapp. Bei dem ständig steigenden Statistikdruck überlegen sich viele Kolleginnen und Kollegen, ob sie sich die Zeit für Fortbildungsveranstaltungen nehmen können. Oft fällt die Entscheidung negativ aus. Die Verantwortung dafür liegt nicht zuletzt bei kurzsichtigen Amtsleitungen, die Fortbildungen für verschwendete Zeit halten. So werden Anmeldungen zu Fortbildungsveranstaltungen von ihnen oft kritisch betrachtet, erst recht, wenn es um Themen geht, die den derzeitigen Arbeitsbereich nicht direkt betreffen. Außerdem sind auch einige Vorgesetzte der Meinung, wer zu viel weiß, prüft zu genau und zu lange und schafft deshalb die Statistikvorgaben nicht.

ver.di ist der Auffassung, dass besonders für Kolleginnen und Kollegen, die sich in neue Arbeitsgebiete einarbeiten sollen (was häufig Ängste auslöst), eine umfassende, an den Anforderungen der Praxis ausgerichtete Fortbildung wichtig ist. Hier sind neben der Finanzschule auch die Vorsteherinnen und Vorsteher gefordert. Sie müssen eigene Fortbildungskonzepte entwickeln und die Weitergabe des Wissens erfahrener PraktikerInnen organisieren; für Beschäftigte aus den Lohnsteuerstellen z. B. zur steuerlichen Anmeldung und Neuaufnahme von Steuerkonten der Gewerbetreibenden und für Beschäftigte aus der Veranlagungsstelle z. B. zur Freibetragseintragung auf der Lohnsteuerkarte. Eine solche Fortbildung im Amt kostet weniger Zeit, ist zielgerichteter und außerdem sind die AnsprechpartnerInnen zu einzelnen Fachgebieten vor Ort auch danach noch erreichbar.

Organisationsveränderungen, neue Technologien, Verfahren und Programme können nur erfolgreich sein, wenn auch die Fortbildung für die Beschäftigten stimmt. ver.di fordert daher von den Verantwortlichen, der Fortbildung in der Steuerverwaltung inhaltlich, organisatorisch und finanziell den notwendigen Stellenwert einzuräumen.

Deutschlands kundenfreundlichste Krankenkasse*
*In letzter Kundenzufriedenheit bei drei unabhängigen Kundenkassen und Kundenmonitor Deutschland 2008

GEK
 Gründer ErsatzKasse

Jetzt wechseln
 zu Deutschlands kundenfreundlichster Krankenkasse*:
 0800/43 54 636 · www.gek.de
 GEK Berlin-Spandau,
 Monndammallee 42/3,
 Tel: 030/3549280,
 Berlin-Spandau@gek.de

GEK extra

“Bei meiner Gmünder gibt's unglaublich viele Extras. Die nicht mal extra kosten.“

Über das Maximum der gesetzlichen Leistungen hinaus gibt es bei der Gmünder eine ganze Reihe von Extra-Leistungen, die uns zur kundenfreundlichsten Krankenkasse* in Deutschland gemacht haben. Und alles zu einem äußerst attraktiven Beitragssatz.

Mit uns geht's Ihnen gut.

www.gek.de

Zwischen Meeting und Masern

Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem



PolitikerInnen aller Parteien geben sich derzeit ungewohnt familien- und väterfreundlich.

Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen: „Ich möchte dazu beitragen, dass unser Vaterland ein Väterland wird.“

Dr. Hermann Kues – ihr Parlamentarischer Staatssekretär: „Kinder zu bekommen, steht dem beruflichen Erfolg im Wege. Angesichts der demografischen Entwicklung müssen wir deswegen neue Arbeitsformen finden, die es Frauen und Männern erleichtern, ihre Aufgaben in Beruf und Familie besser zu vereinbaren“.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in ver.di seit Jahren ein besonderer Arbeitsschwerpunkt. Der Berliner Politikwissenschaftler Peter Döge untersuchte im Auftrag von ver.di im Jahr 2004, welche Schwierigkeiten engagierte Väter am Arbeitsplatz und bei Vorgesetzten erleben. Die Ergebnisse sind in der Studie „Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem“ dokumentiert.

Ein Ergebnis ist, dass bei der formellen Arbeitszeitreduzierung weniger Probleme auftraten als im unmittelbaren beruflichen Umfeld. Vorgesetzte und Kollegen finden es immer noch unmännlich, dass väterliche Kinderbetreuung vorübergehend zur Kürzung der beruflichen Arbeitszeit führen kann. Befragte Väter berichteten von Rechtfertigungsdruck, von Unverständnis und Vorurteilen bis hin zur offenen Diskriminierung. Arbeitszeitreduzierung wird den Müttern zugestanden, von den Vätern wird erwartet, dass sie ihren Blick auf bessere Bezahlung und Karriere richten.

Zu wenig Betriebs- und Personalräte haben das Thema Vereinbarkeit auf ihrer Prioritätenliste. Interessierte Väter informieren sich und regeln alles Notwendige im Alleingang (und machen Erfahrungen, die viele Mütter längst kennen).

Immer mehr Väter interessieren sich für Elternzeit und Teilzeitarbeit, aber nur wenige machen davon Gebrauch. Denn wer nicht immer präsent und jederzeit erreichbar ist, wird als nicht leistungsfähig und nicht ausreichend motiviert beurteilt. Auch Väter müssen sich in unserem Land für das Kind oder die Karriere entscheiden.

Zum 1.1.2007 tritt das neue Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) in Kraft. Das Elterngeld beträgt künftig 67 Prozent des zuvor bezogenen, wegfallenden Netto-Einkommens, maximal 1800 Euro pro Monat. Bis zu zwölf Monate wird es gezahlt. Zwei „Partnermonate“ kommen hinzu, wenn der zweite Elternteil mindestens für diese beiden Monate im Beruf aussetzt und in der Elternzeit das Kind betreut.

Diesen sanften Druck, mehr Väter für die Übernahme von Erziehungsaufgaben zu gewinnen, sahen vor allem Unionspolitiker als Eingriff in die familiäre Rollenverteilung an.

Die neue Elterngeld-Regelung findet in ver.di Zustimmung, obschon das BEEG noch Schwachstellen hat. Wir hoffen, dass mit der neuen Elterngeld-Regelung die bisherigen Geschlechterrollen aufgebrochen werden und mehr Väter bereit sind, ihr Kind auch in der Elternzeit zu betreuen und diese Verantwortung nicht allein den Müttern überlassen.



Wir wünschen allen Kolleginnen und Kollegen ein frohes Weihnachtsfest und ein gesundes und friedvolles neues Jahr.

Mehr zur

„Vereinbarkeit von

Familie und Beruf“

können Sie hier finden:

www.vau-online.de

oder

www.gender.verdi.de/

projekte/projekte/

vereinbarkeitsproblem

