

AUSGABE JULI 2011

**ver.di**

**vau**

**UNSERE ZEITUNG FÜR DIE  
BERLINER FINANZÄMTER**

Informationen | Meinungen | Analysen | Termine | Links



**Lichtblick  
Büroklima**

**Seite 5:**

**Beamte: Besoldungs-  
neuregelung beschlossen**

# „Irgendwie kriegen wir das hin.“

Von außen betrachtet kann man sich nur wundern: Viel zu viel Arbeit wird auf immer weniger Beschäftigte verteilt. Damit nicht genug, müssen sich die Kolleginnen und Kollegen in den Finanzämtern mit fehlerhaften Programmen und neuen Verfahrensweisen herum-



schlagen. Die miesen Bedingungen werden ergänzt durch die bundesweit schlechteste Bezahlung und zu geringe Aufstiegsmöglichkeiten. Dennoch werden eindrucksvolle Arbeitsmengen bewältigt, wie die Statistik regelmäßig zeigt. Wertschätzung von oben dafür: häufig Fehlanzeigen. Die Stimmung in den Ämtern ist auf dem Nullpunkt. Warum

spiegelt sich das aber in der Statistik nicht wider?

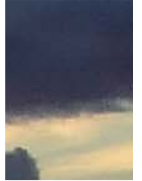
Nicht selten schleppen sich Kolleginnen und Kollegen auch angeschlagen zur Arbeit, weil sie ihr Team nicht hängen lassen wollen. Dahinter steht etwas anderes als der Wunsch, ein Absinken des Arbeitsgebiets im Ranking des Finanzamtes zu verhindern. Vielmehr geht es darum, sich in seinem direkten Arbeitsumfeld eine angenehme Atmosphäre zu schaffen und zu bewahren. Dazu gehört auch der liebevoll geschmückte Geburtstagstisch, die gemeinsame Kaffeerunde zu Wochenbeginn, die Karte aus dem Urlaub an die arbeitenden Kolleginnen und Kollegen im Amt. Und dass man mal gemeinsam lacht und über den neuesten Wahnsinn in der Steuergesetzgebung und unsinnige Arbeitsanweisungen lästert. *„Ohne uns wäre es hier nicht mehr auszuhalten!“* bringt eine Kollegin aus Wedding ihre Situation im Team auf den Punkt, *„deshalb kriegen wir das auch irgendwie immer wieder hin.“*

Diese Pflege des persönlichen Arbeitsumfeldes und des Klimas im Team macht es für viele Kolleginnen und Kollegen in den Finanzämtern überhaupt noch

möglich, angesichts der weiter steigenden Arbeitsanforderungen den Kopf über Wasser zu halten. Das gelingt jedoch manchmal nur gegen den Widerstand von Vorgesetzten und Amtsleitungen, die noch viel zu oft vom falschen Ehrgeiz um Statistikplätze angetrieben sind und anscheinend den Eindruck haben, wo noch gelacht wird, wird nicht richtig gearbeitet. So berichten längst nicht alle Teams in den Finanzämtern von einem guten „Mikroklima“. Wo aber die Stimmung schlecht ist, sinkt die Toleranz für Fehler anderer oder für unterschiedliche Leistungsfähigkeit der Teammitglieder. Da werden andere schnell mal als „faulkrank“ oder „unfähig“ beschrieben. In einem solchen Klima steigen dann wegen allgemeiner Verunsicherung und angespannter Stimmung die Fehlerquoten und Krankheitsausfälle tatsächlich über kurz oder lang an. Ein Teufelskreis, den es zu durchbrechen gilt.

Längst haben Arbeitswissenschaftler erkannt, dass die privaten Gespräche unter Kolleginnen und Kollegen, das Zusammenkommen bei der Tasse Kaffee und dem Stück Kuchen zwischendurch nicht nur für bessere Stimmung im Büro sorgen, sondern auch entscheidende Faktoren für Motivation und Leistung sind. Amtsleitungen und Vorgesetzte können durch eigenen respektvollen und aufgeschlossenen Umgang mit den MitarbeiterInnen einen großen Teil zu einem guten Arbeitsklima beitragen und so ein persönliches und zugewandtes Umgehen miteinander fördern. Davon haben alle etwas, denn in einem solchen Klima greift man sich gegenseitig unter die Arme und hilft auch denen weiter, die mit den Anforderungen nicht mehr mitkommen.

Um nicht falsch verstanden zu werden: Es gibt viel zu viel Arbeit für viel zu wenig Personal. Darauf wird ver.di weiter hinweisen. Und daran ändert auch ein gutes Klima in den Teams nichts. Aber es macht das Dienstleben etwas leichter. Und erklärt, warum bei schlechter Stimmung und Lage in den Ämtern so gute Arbeitsergebnisse erzielt werden können ...



# Besoldung angleichen

## Schlaglicht

Zum 1. August 2011 erhalten die Beamtinnen und Beamten in Berlin eine Besoldungserhöhung von 2 %. Die bescheidene Anpassung resultiert noch aus dem Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz vom 8. Juli 2010 und hat nichts damit zu tun, dass bei den Tarifbeschäftigten zum selben Zeitpunkt die schrittweise Angleichung an das Tarifniveau der übrigen Bundesländer beginnt. Während sie ab August zunächst 97 % der Bezahlung der anderen Bundesländer erhalten, verweigert der Berliner Senat, allen voran Innensenator Dr. Körting, den Beamtinnen und Beamten weiterhin eine verbindliche Perspektive für die Anpassung ihrer Besoldung an das Bundesniveau – sie sind nach wie vor Schlusslicht bei der Besoldung. Daran wird auch die Erhöhung um 2 % nichts ändern. ver.di hatte gefordert, den letzten Tarifabschluss wirkungsgleich auf die

Beamtinnen und Beamten zu übertragen, und den Vorschlag gemacht, die Besoldung in Berlin ab August 2011 auf 97 % des Bundesniveaus anzuheben und künftig dieselben Anpassungsschritte wie bei den Tarifbeschäftigten gesetzlich festzuschreiben. Das hätte eine spürbare Erhöhung und eine sichere Perspektive bedeutet. Der Berliner Senat sieht jedoch keine entsprechenden Anpassungsschritte für die Beamtinnen und Beamten vor, sondern stellt in seinem Haushaltsentwurf für 2012/2013 nur 2 % als Erhöhung der Besoldung in Aussicht. Er mutet den Beamtinnen und Beamten damit weiterhin eine miese Bezahlung bei steigender Arbeitsbelastung zu und vergisst dabei anscheinend, dass auch sie Wählerinnen und Wähler sind.

Ihr Klaus-Dieter Gössel



Klaus-Dieter Gössel  
Vorsitzender der  
Fachkommission  
Steuerverwaltung  
ver.di Berlin

ANZEIGE

<sup>1)</sup> Bei entsprechender Bonität  
<sup>2)</sup> Kondition freibleibend  
<sup>3)</sup> Voraussetzung: Bezügekonto (ohne Mindesteinkang)

Abruf-Dispokredit<sup>1)</sup>  
bis zum 6-Fachen  
Ihrer Nettobezüge  
**7,99 % p. a.<sup>2)</sup>**



## Exklusivangebote für alle ver.di-Mitglieder

### 0,- Euro Bezügekonto

- Kostenfreie Kontoführung und BankCard
- Regelmäßiger und kostenfreier Ratgeber „Rund ums Geld im öffentlichen Sektor“ und E-Mail-Newsletter
- Bequemer Kontowechsel für Ihr bisheriges Konto
- Kostengünstige Verfügungsmöglichkeiten an 100 Geldautomaten in Berlin

### + Abruf-Dispokredit<sup>1)3)</sup>

### + DGB Das RentenPlus: Riester-Rente zum Spezialtarif

### Jetzt Informieren:

Maike Hanke, Kundenberaterin Öffentlicher Dienst  
Mobil 01 72/6 79 74 73, E-Mail maike.hanke@bbbank.de

Mindestens  
**40 % Rabatt**  
vom Ausgabeaufschlag  
bei 100 %iger Garantie  
aller eingezahlten Beiträge  
und Zulagen zum Beginn  
der Auszahlphase für  
Beschäftigte im öffentli-  
chen Dienst und deren  
Angehörige.

Stiftung  
Warentest  
Finanztest  
im Test:  
33 Riester-  
Fonds-Produkte  
Ausgabe 11/2009

**BB** Bank

Die Bank für Beamte  
und den öffentlichen Dienst



TeilnehmerInnen des  
Anwärter-Seminars  
am 18.4.2011

## Ausbildung hat Vorrang



Drei wesentliche Themen haben die Arbeit der ver.di-Jugend in der Steuerverwaltung in den letzten Jahren geprägt.

Die Durchsetzung der Übernahmegarantie war eines unserer wichtigsten Handlungsfelder. Hier konnte erreicht werden, dass der Finanzsenator vom Beginn der Ausbildung an allen Anwärterinnen und Anwärtern, die ihre Laufbahnprüfung mindestens mit der Note befriedigend ablegen, ihre dauerhafte Übernahme in das Beamtenverhältnis garantiert.

Auch die Erhöhung der Einstellungszahlen stand stets auf unserer Tagesordnung, und auch hier sehen die Planungen in den nächsten Jahren besser aus als je zuvor. In 2012 und 2013 hat die Senatsverwaltung für Finanzen die Einstellung von jeweils 300 Anwärterinnen und Anwärtern – zu gleichen Anteilen im mittleren und gehobenen Dienst – zugesagt.

Nicht zuletzt hat sich die ver.di-Jugend aber auch immer dafür eingesetzt, die Qualität der fachtheoretischen Ausbildung in Königs Wusterhausen und der praktischen Ausbildung in den Finanzämtern weiter zu verbessern.

Vor dem Hintergrund der steigenden Einstellungszahlen hat die ver.di-Fachkommission Steuerverwaltung in einem Schreiben die Senatsverwaltung für Finanzen jetzt aufgefordert, das Thema Ausbildung ganz oben auf die Tagesordnung zu setzen. Nur wenn sich die Amtsleitungen der

künftigen Bedeutung und Dimension des Themas Ausbildung bewusst werden, wird auch eine gute praktische Ausbildungsqualität auf Dauer sichergestellt werden können. Die Finanzämter müssen darauf vorbereitet werden, dass sich Ende 2011 ca. 400 Auszubildende auf 21 Ausbildungsfinanzämter verteilen werden und diese Zahl bis 2013 zeitweise noch weit über 500 steigen wird.

Nach unserer Einschätzung brauchen wir für die Wahrnehmung von Ausbildungsaufgaben in den Finanzämtern dringend mehr Sachbearbeiter/innen und Bearbeiter/innen als bisher, die sich schwerpunktmäßig auf den Ausbildungsplätzen oder auch nur zeitweise auf anderen Arbeitsplätzen dieser Verantwortung stellen. Daneben werden dringend Dozentinnen und Dozenten für den Amtsunterricht benötigt. Anerkennung, Qualifizierung und Entlastung von anderen Aufgaben sollten für alle, die Ausbildungsaufgaben übernehmen, selbstverständlich sein.

Eine bessere Abstimmung der Schulungsinhalte des Amtsunterrichts mit den Inhalten der praktischen Ausbildung, ausreichend Räume und Arbeitsplätze für die Anwärter/innen und die notwendige Ausstattung mit den erforderlichen Arbeitsmaterialien sehen wir als weitere Notwendigkeiten für eine gute Ausbildung.

Wir sind überzeugt davon: Eine gute Ausbildung nutzt letztlich allen Kolleginnen und Kollegen.

# Kein Schritt nach vorn

**Ohne großes Aufsehen hat das Abgeordnetenhaus am 9. Juni 2011 das Gesetz zur Besoldungsneuregelung für das Land Berlin beschlossen. Damit wird zwar das Bundesbesoldungsgesetz in der Fassung vom 31. August 2006 zum 1. August 2011 auch für Berlin übernommen. Wer nun aber glaubt, die Berliner Beamtinnen und Beamten würden auch hinsichtlich der Besoldungshöhe an das Bundesniveau angepasst, hat sich getäuscht. ver.di fordert nach wie vor, dass der Besoldungsrückstand in Berlin endlich verlässlich abgebaut werden muss. Die bereits beschlossene Besoldungserhöhung von 2 % zum 1. August 2011 reicht dafür bei Weitem nicht aus.**

## Auch Beamtinnen und Beamte werden überleitet

Zum 1. August werden nun also auch alle Beamtinnen und Beamten mit ihrem Grundgehalt einschließlich der Erhöhung um 2 % in die neue Struktur überleitet. Die bisherigen zwölf Dienstaltersstufen gelten ab diesem Zeitpunkt nicht mehr; dafür werden nun acht neue (Erfahrungs-)Stufen eingeführt.

Das Verfahren der Überleitung ist gar nicht so kompliziert, wie es zunächst aussieht. Man muss einfach in der bisherigen Besoldungstabelle, in der die 2-%-ige Besoldungserhöhung zum 1. August 2011 bereits eingerechnet ist, sein Grundgehalt suchen. Betrachten wir zum Beispiel eine Steuerobersekretärin (A 7) die sich am 31. Juli 2011 in der 6. Dienstaltersstufe befindet. Ihr Grundgehalt beträgt bisher 2.051,46 Euro. Nun ein Blick in die Überleitungstabelle und den Wert gesucht, der dem auf volle Euro aufgerundeten Betrag (2.052 Euro) entspricht. Der findet sich für diese Steuerobersekretärin in der Überleitungsstufe 5. Das ist schon alles. Wer übrigens bei der Überleitung in einer solchen Überleitungsstufe landet, erreicht die nächste reguläre Stufe zu dem Zeitpunkt, an dem im alten System die nächste Dienstaltersstufe erreicht worden wäre, spätestens jedoch nach zwei Jahren.

Aber auch eine andere Variante ist denkbar. Schauen wir uns einen Steueramtmann (A 11) an, der sich am 31.7.2011 in der 11. Dienstaltersstufe befindet. Sein Grundgehalt beträgt 3.223,98 Euro. Der aufgerundete Betrag von 3.224 Euro findet sich in der regulären Stufe 7 wieder. Wer in einer solchen regulären Erfahrungsstufe landet, für den gibt es keine Sonderregelung. Das Auf-rücken in die nächste Stufe erfolgt ausschließlich nach den neuen gesetzlichen Regelungen. Und die können

ziemlich ungerecht sein. Würde unser Steueramtmann am 31. Juli 2011 nämlich kurz vor der 12. Dienstaltersstufe stehen und nach alter Regelung ab diesem Zeitpunkt rund 76 Euro mehr erhalten, so muss er nun vier Jahre auf diese Erhöhung warten. Das kann insgesamt – auf Dauer gesehen – einen vierstelligen Verlust bedeuten.

ver.di hatte zur Vermeidung von Nachteilen auch für diese Fälle eine besondere Überleitungsregelung im Gesetzgebungsverfahren gefordert, konnte sich aber leider nicht durchsetzen. Die Regierungsparteien waren zu einer Korrektur des Gesetzentwurfs nicht bereit. Wir haben den Gesetzentwurf deshalb abgelehnt. Aber auch die Opposition hat die Bedenken von ver.di nicht aufgegriffen. So wird deutlich, dass auch diejenigen Parteien im Abgeordnetenhaus, die vollmundig versprechen, die Interessen des öffentlichen Dienstes zu vertreten, meist nur Sprechblasen absondern, die der Überprüfung in der Realität nicht standhalten.

Übrigens: Wer mit einem höheren Lebensalter in die Beamtenlaufbahn startet, beginnt grundsätzlich in der Stufe 1. ver.di fordert deshalb, Vordienstzeiten großzügig anzuerkennen.

An den Gerüchten, die Spitzenämter A 6, A 9 (einschließlich A 9 Z) und A 13 seien mit der Neuregelung weggefallen, ist nichts dran. Sie bleiben ebenso erhalten wie der Familienzuschlag und die Stellenzulage.

Wir haben die Senatsverwaltung für Finanzen aufgefordert, allen Beamtinnen und Beamten in den Finanzämtern persönliche Überleitungsschreiben zu übersenden, wie dies auch bei den Tarifbeschäftigten geschehen ist.

Zur Information über die Auswirkungen des Gesetzes bietet ver.di in den Finanzämtern Informationsveranstaltungen an.

## vau

### Impressum

Eine Veröffentlichung der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Bezirksverwaltung Berlin, Köpenicker Straße 30, 10179 Berlin  
Verantwortlich für den Inhalt: Katja Boll, katja.boll@verdi.de

Redaktion: Klaus-Dieter Gössel, Jörg Bewersdorf, Daniela Ortman

Layout: Manfred Schultz

Herstellung: tableau GmbH

Ausdruck eines Beitrittsformulars unter

[www.vau-online.de](http://www.vau-online.de)

[www.verdi.de](http://www.verdi.de)

[www.verdi.de/berlin/fachbereiche/fb\\_06](http://www.verdi.de/berlin/fachbereiche/fb_06)

[www.bb-verdi.de](http://www.bb-verdi.de)

Leserbriefe an: [info@vau-online.de](mailto:info@vau-online.de)



# „Von den Parteien erwarte ich für die Finanzämter nichts“



**Klaus Wilzer,  
GPR-Vorsitzender,  
im Interview**

**vau:** Die neue Personalbedarfsberechnung hat eine Personalausstattung von 89,4 % ergeben. Das ist fast die 90-%-Marke, die von SenFin und allen Parteien im Abgeordnetenhaus als ausreichend angesehen wird. Hat sich das Thema „Personelle Unterausstattung der Finanzämter“ damit erledigt?

**Klaus Wilzer:** Für mich keineswegs! Selbst wenn man unterstellt, dass die PersBB-Berechnungen der Verwaltung überhaupt realistisch sind, fehlen immer noch mehr als 700 Stellen für die Finanzämter. Ich sehe deshalb keinen Grund, von der Forderung nach einer hundertprozentigen Personalausstattung abzurücken.

**vau:** Glaubst Du überhaupt noch an die Chance hier etwas zu erreichen? Vielleicht mit Hilfe der Parteien, die gerade jetzt um Wählerstimmen kämpfen?

**Klaus Wilzer:** Von denen erwarte ich in dieser Hinsicht gar nichts. Das haben die letzten Monate gezeigt. Die Erwartung, irgendeine Partei würde etwas für die Finanzämter konkret bewegen, ist bislang nicht erfüllt worden.

**vau:** Was bringt dann noch das Festhalten an der 100-%-Forderung?

**Klaus Wilzer:** Zum Einen ist die Forderung mehr als berechtigt, zum Anderen gilt es aber auch, noch Schlimmeres zu verhindern. Der Berliner Senat will im öffentlichen Dienst weitere 6000 Stellen streichen, und es droht die Gefahr, dass auch die Finanzämter davon nicht ausgenommen werden. Wenigstens das muss unbedingt verhindert werden.

**vau:** Hat vor diesem Hintergrund Deine Forderung alle A 6er und alle A 9er zu befördern überhaupt noch eine Chance?

**Klaus Wilzer:** Wo ein Wille ist, ist auch ein Weg. Wenn das Abgeordnetenhaus den Doppelhaushalt 2012/2013 nach der Wahl endgültig beschließt, könnten die Weichen für eine Hebung aller Eingangsämter zum 1. Januar 2012 gestellt werden. Zunächst sollte SenFin aber endlich auf die unnötigen Erprobungszeiten vor der Beförderung nach A 7 und A 10 verzichten. Eine Korrektur der bisherigen Entscheidung wäre immer noch möglich und würde als ein Zeichen echter Wertschätzung verstanden werden.

**Leserbrief zum Artikel**

**„Steuerverwaltung vom Abstieg bedroht“  
aus der vau 1/2011**

## Worten müssen Taten folgen

*Kein Team kann auf längere Zeit erfolgreich in Unterzahl agieren. Nur eine volle Aufstellung mit vielen erfahrenen und motivierten Spielern aber auch jungen Talenten im Kader kann die Gewähr dafür bieten, auf längere Sicht erfolgreich zu spielen. Um dies zu erreichen, reicht es längst nicht mehr aus, öffentlich zu erklären, man wolle sich verstärkt auf den Nachwuchsbereich konzentrieren. Worten müssen nun endlich auch Taten folgen.*

*Einerseits müssen junge Spieler von Beginn an fest an den Verein gebunden werden, um Abwerbungen durch andere Vereine zu verhindern. Eine Weiterverpflichtungsgarantie hilft da ganz bestimmt, nur sollte sie für alle gelten, die im Jugendbereich dauerhaft erfolgreich waren. Denn auch wer bei der Regelkunde nicht so glanzvoll abgeschnitten hat, kann sich auf dem Spielfeld als echte Verstärkung entpuppen.*

*Andererseits müssen aber diejenigen, die im Jugendbereich erfolgreich trainiert haben, dann auch die Möglichkeit erhalten, im Profikader Karriere zu machen. Auch das ist eine Voraussetzung dafür, dass sich junge Talente überhaupt für unseren Verein interessieren, hier bleiben und so den Verein auf Dauer verstärken.*

*Und nicht zuletzt muss auch für das Stammteam noch Einiges getan werden. Erfahrene Spieler sollten wieder bevorzugt auf ihren Stammpositionen eingesetzt werden und Wechsel darf es nur nach eingehender Vorbereitung und mit Einverständnis geben. Und auch hier gilt es, Trainingsdefizite aufzuholen. Nur so kann es gelingen, dauerhaft erstklassig zu bleiben.*

*Trainerwechsel bringen übrigens gar nichts, wie die Vergangenheit gezeigt hat. Nur mit einer hundertprozentigen Aufstellung können auf Dauer die geforderten Leistungen erbracht werden. Ein Vorstand, der das nicht einsieht, gehört ausgetauscht. Die Transferliste für Vorstände ist übrigens wieder am 18. September 2011 geöffnet. Daran sollten wir die Verantwortlichen erinnern.*

**Jörg Nawrot, Finanzamt Spandau**

## Arbeit familienfreundlich gestalten!

Die Senatsverwaltung für Finanzen hat Anfang 2011 das Auditierungsverfahren zum familienfreundlichen Betrieb der gemeinnützigen Hertiestiftung gestartet, um das Zertifikat „audit berufundfamilie®“ zu erhalten. Anfang Juni hat Finanzsenator Dr. Nußbaum dazu eine Zielvereinbarung unterschrieben, in der diverse Maßnahmen beschrieben werden, die in den nächsten drei Jahren bei SenFin umgesetzt werden sollen. Bereits in 2010 hatte ver.di (siehe vau, Juli 2010) dazu ein solches Verfahren für die Finanzämter vorgeschlagen. Aus Sicht von ver.di hat eine Auditierung den Vorteil einer weit größeren Verbindlichkeit, als das bei isolierten Maßnahmen der Fall wäre. Jährlich ist nämlich über die Fortschritte zu berichten, und nach drei Jahren wird überprüft, ob die Zielvereinbarung erfüllt wurde und das Zertifikat weiterhin verliehen werden kann. Eine Aberkennung wäre für SenFin ein immenser Imageschaden.

SenFin kümmert sich leider nur um den eigenen ministeriellen Bereich. Kein Zweifel, auch die Beschäf-

tigten dort haben einen großen Bedarf an familienfreundlichen Arbeitsplätzen. Arbeitsverdichtung, die Erwartung, ständig einsatzbereit zu sein, unbezahlte Überstunden, all das sind auch bei SenFin Entwicklungen, die dem entgegenstehen.

So haben wir uns das allerdings nicht gedacht. Angesichts stetig steigender Belastungen der Beschäftigten in den Finanzämtern bei völlig unzureichender Personalausstattung fordert ver.di, das Auditierungsverfahren auf die Finanzämter auszudehnen. Hier ist der Bedarf riesig für verlässliche familienfreundliche Maßnahmen und für eine stärkere Sensibilisierung der Führungskräfte. Durch bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, durch ein verstärktes Augenmerk auf die Situation von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung und durch die Ermöglichung von Telearbeit könnten nicht nur Belastungen abgebaut und Krankenstände verringert werden, sondern auch die Attraktivität der Steuerverwaltung als Arbeitgeber würde steigen.

Die vau sowie weitere Informationen und Links können Sie bei [www.vau-online.de](http://www.vau-online.de) einsehen.

ANZEIGE

## Keine Versicherung ist wie die andere.

Wenn es um die Finanzierung Ihrer Wünsche geht –  
**NÜRNBERGER**  
Beamtendarlehen.

Schutz und Sicherheit im Zeichen der Burg

**NÜRNBERGER**  
VERSICHERUNGSGRUPPE  
seit 1884

Finanzdienstleister für den Öffentlichen Dienst

**NÜRNBERGER** Beamten Lebensversicherung AG  
Bezirksdirektion Berlin GA, Thomas Otto  
Kurfürstendamm 40/41, 10719 Berlin  
Telefon 030 88422-320, Fax -350  
[thomas.otto@nuernberger.de](mailto:thomas.otto@nuernberger.de), [www.nuernberger.de](http://www.nuernberger.de)





Gesehen im Gebäude der Senatsverwaltung für Finanzen

Arbeitstechnik

Institut für Veraltungsmanagement

## Umlaufaufzüge nutzen mit unabhängiger Technik (UnmuT)

### Umlaufaufzugsbenutzungstechnik

Die Teilnehmer/innen erlernen Techniken zur Benutzung eines Umlaufaufzuges um die täglich erforderlichen Etagenwechsel zielgerichtet, effektiv und sicher zu bewältigen und sachgerecht zu entscheiden, ob und welche Gegenstände während der technisch unterstützten Niveausteigerung und -senkung mitgeführt werden dürfen.

- Hinweis:** Der Kurs vermittelt die Fachkenntnisse zum Teil in Form von praktischen Übungen. Auf bequeme Kleidung und flache Schuhe sollte geachtet werden.
- 1. Tag:** Atem- und Entspannungsübungen / Einstiegstechniken allein und zu zweit, mit und ohne Anlauf / Verhalten von Gruppen in schwierigen Situationen / hierarchiefreie Ausstiegstechniken, geschlechtergerecht oder Ladies first?
- 2. Tag:** Abfahrt, Umlauf und Ankunft planen und durchführen / Angstbewältigung im Umlauffall / Prioritätensetzung für die Transportentscheidung (praktische Übung mit und ohne Akten, bitte mitbringen) / Ausstieg – aber nicht für immer
- 3. Tag:** Stressmanagement / Zwangsgemeinschaften kurzfristig bewältigen / Umgang mit Fluchreflexen / Erste Hilfe unter Extrembedingungen (Beatmung und stabile Seitenlage auf engstem Raum) / den Notrufknopf richtig einsetzen
- Methodik:** Präsentation mit Powerpoint, Kleingruppenarbeit, praktische Übung
- Zeitumfang:** 3 Tage, 08:30 – 16:00 Uhr (12 Doppelstunden)
- Zielgruppe:** Führungskräfte mit Aufstiegsambitionen und Abstiegsängsten
- Abschluss:** Fachtheoretische und praktische Prüfung. Bei erfolgreicher Teilnahme wird das Zertifikat „UnmuT“ unmittelbar nach Kursende ausgehändigt.



**Wir wünschen  
allen  
Kolleginnen  
und Kollegen  
sonnige und  
erholsame  
Urlaubstage!**