DEUTSCHE STEUER-GEWERKSCHAFT
Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung

Sachsen Blickpunkt

Mitteilungsblatt der Deutschen Steuer-Gewerkschaft Landesverband Sachsen

Nr. 2, Jahrgang 16 2/2009

Amtsbezogene Stellenpläne
A11-Beförderungen/Ausgleichsversetzungen

Die Personalverwaltung der Oberfinanzdirektion Chemnitz (OFD) und die Finanzämter (FÄ) arbeiten seit dem ersten Halbjahr 2008 außenwirksam mit amtsbezogenen Stellenplänen (Amtsstellenplänen).

Mit den Amtsstellenplänen werden die herausgehobenen Dienstposten, mittlerer Dienst (mD) A9 und A9+Z, gehobener Dienst (gD) A12 und A13 und höherer Dienst (hD) A15 und A16 und jeweils vergleichbare Entgeltgruppen, den FÄ zugeordnet. In den Amtsstellenplänen werden vorgenannte herausgehobene Dienstposten für die allgemeine Steuerverwaltung, Betriebsprüfung und Steuerfahndung, jeweils unterteilt nach Sachgebietsleiter und Sachbearbeiter, in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) ausgewiesen.



Im Ergebnis der Beurteilung des gD 2007 (Wirksamkeit der Beurteilung 01.11.2007) hatten 415 Steueroberinspektoren/innen aus unseren FÄ die Eignung für eine Beförderung zum Steueramtmann/frau (Besoldungsgruppe A11) erhalten und gleichzeitig die Wartezeit nach den Beförderungsgrundsätzen absolviert bzw. würden diese noch bis zum 31.10.2010 absolvieren (ab 01.11.2010 erlangt die Beurteilung gD 2010 Wirksamkeit).

Um vielen Steueroberinspektoren/innen die Möglichkeit einer Beförderung nach A11 zu eröffnen, befördert die OFD Steueroberinspektoren/innen auf bisher nicht besetzte Stellen A12 und A13 – oder die andere Betrachtungsweise - die nicht besetzten Stellen A12 und A13 werden zu Gunsten A11 **unterwertig verrechnet.** Dies ist ein rein haushalterisches Konstrukt und hat keinen negativen Einfluss auf später mögliche Beförderungen nach A12 oder A13, da nur ein/e Steueramtmann/-frau nach A12 und nur ein/e Steueramtsrat/-rätin nach A13 befördert werden kann.

Die *unterwertige Verrechnung* ist die Begründung der OFD dafür, dass die A11- Stellen in die Amtsstellenpläne einbezogen wurden, obwohl ein/e Steueramtmann/-frau keinen herausgehobenen Dienstposten begleitet. Die Einbeziehung der A11-Stellen in die Amtsstellenpläne zieht automatisch deren Verteilung auf die FÄ in oben genannter Weise nach sich. Diese Verteilung soll die Personalausstattung der FÄ unter qualitativen Aspekten

Aus dem Inhalt:

Bericht aus HPR und BPR **S. 3 und 4**
Demografische Entwicklung **S. 5**
Pilotenkoffer für den Außendienst **S. 8**
Leistungsorientierte Bezahlung **S. 9**
Treffen des Landesvorstandes mit dem OFP **S. 10 und 11**
Berichte der Ortsverbände
…. und anderes

DSTG im Intranet: Intranetlinks-> Gewerkschaften->DSTG Sachsen
DSTG im Internet: www.dstg-sachsen.de + www.dstg-jugend-sachsen.de

gewährleisten und führt dazu, dass unter Berücksichtigung der vorhandenen Beamten in den Besoldungsgruppen A11 bis A13 und den Aufgaben des jeweiligen FA, an den FÄ eine zum Teil große Abweichung an vorhandenen Stellen besteht. Weiterhin tritt hinzu, dass in diesem Verfahren eine Durchlässigkeit von allgemeiner Steuerverwaltung zur BP/Steufa und umgekehrt nicht möglich ist.

Die betroffenen Kollegen/innen, an deren FÄ keine freien A11-Stellen nach Amtsstellenplan mehr vorhanden waren, kennen bereits die Auswirkung dieser Verfahrensweise, entweder Zustimmung zur Versetzung an ein FA mit freien A11-Stellen oder - wenn dies, aus welchen Gründen auch immer, nicht gewollt oder nicht möglich ist – vorerst keine Beförderung nach A11.

Dieses seit 2008 praktizierte Verfahren (z.Z. läuft die vierte Beförderungsrunde nach A11) setzt aber das Zuteilungssoll (ZuSo) der FÄ nicht außer Kraft und kann zu Über- und Unterbesetzungen in bestimmten Bereichen der FÄ führen. Dies ist bereits eingetreten. Das Unschöne an dieser Situation ist, dass im Gegenzug zu den A11-Beförderungen so genannte *Ausgleichsversetzungen* vorgenommen werden. Dies ist für die betroffenen Kollegen/innen eine einschneidende Maßnahme in ihr soziales Umfeld sowohl im Dienst als auch im privaten Bereich– und sie können nichts dafür und sie bekommen auch nichts dafür. Aber sie haben meist einen höheren zeitlichen und finanziellen Aufwand zu verkraften. Es ist eine Verschlechterung ihrer Lebensqualität. Damit ich nicht falsch verstanden werde- dies ist nicht immer der Fall. Es sind über diese Maßnahmen auch schon länger laufende Versetzungsanträge im Sinne unserer Kollegen/innen realisiert worden. Aber es gibt eben auch Fälle, zum Glück bisher nur Einzelfälle, wo diese Ausgleichsversetzungen zur Belastung der betroffenen Kollegen/innen in oben geschilderter Weise werden. **Aber jeder Einzelfall ist ein Fall zu viel!**

Mich bewegt die Frage: *Muss das so sein?* Allen Entscheidungsträgern ist bekannt, dass sich die vorgesehenen Ausgleichversetzungen auf dem *aktuellen Ist* begründen. Dies kann aber bereits kurze Zeit später überholt sein (z.B. durch Beschäftigungsverbot, Mutterschutz, Elternzeit, weitere Beförderungen nach A11 entsprechend ausgebrachter Stellen an anderen Ämtern [siehe oben], neues ZuSo im Juli/August, eventuell weitere beauflagte Personalzuführungen für die BP, und aus der BP für die Steufa, strukturelle Veränderungen usw.).

Hier muss die Frage gestattet sein, *weshalb muss das Personal wandern -weshalb kann nicht auch die Arbeit wandern?* In den Anfangsjahren der Sächsischen Finanzverwaltung (Bearbeitung von Anträgen auf Investitionszulagen, Aufbau Außendienste) war es üblich, dass durch Prüfer aus den alten Bundesländern Auftragsprüfungen in Sachsen durchgeführt wurden. Auch in Sachsen hat es bereits Bearbeitungen von Fällen bestimmter FÄ an anderen FÄ gegeben (BuStra). *Diese Möglichkeiten gibt es nach wie vor.*

D.h. für eine gewisse Zeit wird die Fallbearbeitung von in Teilbereichen unterbesetzten FÄ durch die in Bereichen überbesetzten FÄ übernommen bzw. BP-Stellen mit Überbesetzung prüfen Fälle der unterbesetzten BP-Stellen im Auftrag. Dies hat den Vorteil, dass sich die Arbeiten auf die Schultern vieler Kollegen/innen verteilen und es **zu** *keiner punktuellen Belastung einzelner Kollegen/innen kommt.* Vielleicht ist dies sogar *ein Ansatz* um positiven Einfluss auf das gesundheitliche Befinden unserer Kollegen/innen zu nehmen und so auf die Senkung des *Krankenstandes* hinzuwirken?

Deswegen: Umverteilung der Arbeit in vorgenannter Weise und keine permanente Umverteilung des Personals (dies ist **arbeitsintensiv für die Personalverwaltung** und **unökonomisch** und **demotivierend** für die **betroffenen Beschäftigten**, und **unökologisch** allemal).

In dem Zusammenhang fällt mir auch ein Spruch unseres DSTG- Ehren- und ehemaligen HPR/BPR-Vorsitzenden Joachim Rothe (alles Gute nachträglich zum 65. Geburtstag) ein, der immer im Scherz den Appell mit den Worten an die Verwaltung gerichtet hatte: „Man solle es vermeiden, aus unserm Personal einen „Chinesischen Wanderzirkus“ zu machen.“ Er kannte sicherlich den Hintergrund seiner Aussage.

Die Verwaltung führt permanent die durch die Landesbeamten gelobte landesweite Einsatzbereitschaft als Begründung an. Dass das Beamtentum aber auch eine Fürsorgepflicht des Dienstherrn für den Beamten und seine Familie enthält, wird dabei zu oft ausgeblendet. Leider muss man manches Mal diesen Eindruck gewinnen.

Günter Weitz, Vors. OV-DSTG und ÖPR FA C-Süd, Mitglied des BPR

Aktuelles aus der Arbeit des Hauptpersonalrates beim SMF

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

es klappt wieder, dass ich wie in den letzten beiden Ausgaben über ein Quartalsgespräch mit unserem Staatsminister Prof. Dr. Unland, das am 05.05.2009 stattfand, informieren kann.

Wie auch bei den anderen Quartalsgesprächen machte der Staatsminister wieder Ausführungen zur sich durch die internationale Finanzkrise und die für 2009 vorhergesagte wirtschaftliche Rezession weiter verschärfende Haushaltslage des Freistaates. Es wurde uns auch versichert, dass trotz der anstehenden Wahlen die Arbeit der Verwaltung normal weitergeht und nicht alles für „nach der Wahl" aufgehoben wird.

Zu den angesprochenen Punkten bezog der Minister wie folgt Stellung:

Föderalismusreform II – Auswirkungungen auf unser Ressort: Die demografische Entwicklung in Sachsen - die Einwohnerzahl ist immer noch rückläufig und nach jetzigen Erkenntnissen wird es auch so bleiben - hat natürlich auch Auswirkungen auf den Geschäftsbereich des SMF.

Strukturen und Standorte im Geschäftsbereich des SMF: Bei der Behördenunterbringung im Freistaat gilt für unseren Minister immer noch als Hauptaugenmerk die Bewahrung und Weiternutzung historischer Bausubstanz. Ein Neubau kommt nur in Frage, wenn keine andere Möglichkeit besteht, um den Leerstand nicht noch zu vergrößern. Zu Standorten gab es noch keine Auskunft.

SBG – Privatisierung: Die Entscheidungsfindung ist nun abgeschlossen, es kommt zu keiner weiteren Privatisierung. Es bleibt beim Staatsbetrieb Staatliche Schlösser, Burgen und Gärten.

Unternehmenskultur: Im letzten Quartalsgespräch hatten wir uns schon zum Thema Familie und Beruf verständigt. Nach Meinung des Ministers sollten Überlegungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf angestellt werden. Dabei denkt er besonders an junge Mütter/Väter und Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen. Wir werden unsere Meinung dazu und die Problempunkte, die wir in diesem Zusammenhang sehen, dem Minister schnellstens übermitteln. Sollten dann Ergebnisse vorliegen, berichten wir natürlich darüber.

Keine Aufstiegschancen durch Beförderungsstau: Mit dem Thema Beförderungsstau werden wir leben müssen. Aber im Fall der möglichen Beförderung des mittleren Dienstes von A 7 nach A 8 kommt es für einige Bedienstete zur Doppelbestrafung - keine Beförderung und auch keine Aufstiegschancen in den gehobenen Dienst. Dies betrifft auch sehr stark das Landesamt für Finanzen, wo auch für die nächste Zeit keine Verbesserung in Sicht ist. Der Minister ist ebenfalls der Meinung, dass die Bediensteten, die nach Befähigung und Leistung für den gehobenen Dienst geeignet sind, auch die Möglichkeit des Aufstiegs bekommen sollten. Auch für den Aufstieg vom gehobenen zum höheren Dienst sollte es wieder mehr Chancen geben.

Nun noch zur aktuellen Arbeit: Wie ich schon in den letzten Blickpunkten geschrieben habe, wird uns das Thema Altersteilzeit noch dieses Jahr begleiten. Wir werden auch weiter alle uns zur Verfügung stehenden Möglichkeiten ausschöpfen und uns für unsere Bediensteten einsetzen.

An der Rahmendienstvereinbarung zur Fortbildung wird immer noch fleißig gearbeitet.

Die Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement ist nun zwischen Verwaltung und HPR abgestimmt und müsste uns in den nächsten Tagen zur Unterschrift vorgelegt werden.

Zum neuen Verwaltungsinformationssystem für Organisation Personalhaushalt Personalverwaltung (VIS) ist vorgesehen, mit der Verwaltung eine Dienstvereinbarung für den gesamten Geschäftsbereich abzuschließen.

Peter Kutschera, HPR- Vorsitzender



Aktuelles aus der Arbeit des Bezirkspersonalrates bei der OFD

Wenn der HPR sich mit den grundsätzlichen Anliegen befasst, so ist es Sache des BPR, die Probleme der Umsetzung zu lösen. Und das sind nicht wenige!

Intensiv wurden bzw. werden die Gespräche mit der Verwaltung zu folgenden Schwerpunktthemen geführt: Altersteilzeit, Personalentwicklung, Umsetzung der Dienstordnung, Beförderungssituation im mittleren Dienst (A8) und gehobenen Dienst (A11), Reisekostengesetz sowie zu Leistungsstufen und Leistungsprämien.

Hinsichtlich der **Altersteilzeit** regten unsere Mitglieder im BPR an, dass die OFD das Verfahren für Diejenigen hinsichtlich der Beantragung und Genehmigung klarstellt, die bis zum 31.12.2009 das 60. Lebensjahr vollenden und damit einen Rechtsanspruch auf die Gewährung der Altersteilzeit haben. Dies besonders vor dem Hintergrund, dass zum derzeitigen Stand nicht abzusehen ist, ob es eine Folgeregelung nach dem 31.12.2009 geben wird.

Sehr kompliziert für den Einzelnen und im Ergebnis für den BPR gestaltet sich die Problematik der **Personalentwicklung**. In der Praxis überlagern sich die Gewinnung von geeigneten Beschäftigten für die Betriebsprüfung, die OFD und das SMF, mit der Umsetzung der amtsbezogenen Stellenpläne bei der Beförderung nach A11 und höher und der gleichmäßigen Personalausstattung der Finanzämter. Es ist schon schwer für unsere Mitglieder im BPR, hier noch den Überblick zu bewahren bzw. das eine Ziel gegen den anderen Wunsch abzuwägen, für den Einzelnen in den Dienststellen ist es mangels ausreichender Information nicht nachvollziehbar. Ein Thema, dass uns sicher noch viel Arbeit und manche Diskussion mit der Verwaltung bereiten wird.

Die Umsetzung der **Dienstordnung** in den Dienststellen ist ebenso ein Thema, dass viele beschäftigt hatte und sicher in Zukunft auch noch tun wird. Hier gilt es, da die Dienstordnung greift, praktische Erfahrungen bei der Umsetzung zu sammeln. Spätestens zu seiner diesjährigen Arbeitstagung nimmt der BPR dieses Thema wieder auf die Tagesordnung.

Bei der Beförderung im mittleren Dienst nach A8 tauchte das Problem auf, dass die in den Beförderungsgrundsätzen enthaltenen Kriterien der Rangfolge der Beförderung bzw. die weiteren Auswahlkriterien auf Grund der derzeitig gültigen Beurteilungsverordnung möglicherweise nicht genügend Differenzierungsmöglichkeiten bietet, um im Ergebnis alle möglichen Beförderungsstellen zeitnah zu besetzen. Hier war BPR in der Erörterung mit der OFD, das Problem ist zwischenzeitlich gelöst.

Intensiv begleitet hat der Bezirkspersonalrat die Einrichtung der zentralen Reisekostenabrechnungsstelle und deren ersten Schritte, auch bei der Umsetzung des neuen **Reisekostengesetzes**. Auch wenn die dortigen Beschäftigten mit viel Engagement an diese neue Aufgabe gegangen sind und diese mit Bravour meistern, Anlaufprobleme galt es zu klären und Verbesserungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Kritisch setzten sich unsere Mitglieder im BPR mit der Übersicht über die gewährten **Leistungsstufen und Leistungsprämien** im Jahr 2008 auseinander. Auch wenn 90 v.H. der zur Verfügung stehenden Mittel im Durchschnitt zur Anwendung kamen, so heißt dies aber auch im Umkehrschluss, dass es einige Finanzämter gibt, die im Rahmen des Leistungsvergleiches ihre Ziele zwar erreichen, die Kolleginnen und Kollegen die geforderten Leistungen bringen, ihnen der gerechte Lohn – und da zählen nun einmal die Leistungsstufen und Leistungsprämien mit dazu – aber vorenthalten oder zumindest nicht im vollem Umfang ausgezahlt wird.

Reinhold Mähne

Herzlichen Glückwunsch!

Hans Werner Forster vom DSTG- OV LfF wurde erneut durch den Präsidenten des Sächsischen Landessozialgerichtes für die Dauer von 5 Jahren zum ehrenamtlichen Richter an das Sozialgericht Dresden berufen.

Einkommensrunde 2009
Übertragung des Tarifergebnisses auf den Beamtenbereich

Die Politik kann auch Wort halten!

Auch der letzte Skeptiker dürfte nun überzeugt sein, dass sich das gemeinsame Eintreten von Tarifbeschäftigten und Beamten für die berechtigten Forderungen gelohnt hat.

Nachdem unmittelbar nach Beendigung der Tarifrunde am 01.03.2009 der Sächsische Ministerpräsident Stanislaw Tillich zugesichert hatte, die Ergebnisse der Tarifverhandlungen zeit- und wirkungsgleich auf den Beamtenbereich in Sachsen zu übertragen, der entsprechende Gesetzentwurf am 10.03.2009 das Kabinett passierte, am 11.03.2009 als Ergänzungsgesetz zum Sechsten Gesetz zur Änderung des Sächsischen Besoldungsgesetzes in den Sächsischen Landtag eingebracht wurde, stimmte auch der Innenausschuss des Landtages am 04.05.2009 dem Gesetzentwurf der Staatsregierung zu. Die innenpolitischen Sprecher der Koalitionsfraktionen, Volker Bandmann (CDU) und Enrico Bräuning (SPD), brachten in einer gemeinsamen Presseerklärung nach der Sitzung des Innenausschusses die Wertschätzung der Beamten im Freistaat Sachsen mit folgenden Worten zum Ausdruck: „ … die Beamte(n) leisten eine unschätzbare Arbeit in der Gesellschaft. Wir brauchen leistungsfähige und motivierte Mitarbeiter im öffentlichen Dienst. Deshalb ist eine schnelle und inhaltsgleiche Übertragung des Tarifabschlusses für die Angestellten auf die Beamten nicht nur geboten, sondern auch gerecht.“

Damit wurde auch ein eindeutiges Signal gegen die Pressemitteilung der FDP-Fraktion im Sächsischen Landtag vom 29.04.2009 gesetzt. Der Vorsitzende und finanzpolitische Sprecher der FDP-Fraktion im Sächsischen Landtag Holger Zastrow forderte, dass es keine automatische Besoldungserhöhung für Beamte geben soll und wenn doch, dann mit zeitlichem Abstand zu den Angestellten. Er begründete dies damit, dass die Beamten das Privileg der Unkündbarkeit haben, die unteren und mittleren Besoldungsgruppen bereits seit Jahresbeginn 2008 die volle Ost-West-Angleichung haben und dies für die gehobenen und höheren Beamten bereits in wenigen Monaten geben wird, das Besoldungssystem noch immer vollkommen antiquiert ist und die Möglichkeiten der Leistungsbezahlung nicht ausreichend genutzt werden. „Eine automatische Besoldungserhöhung für die Beamten ist in der derzeitigen Situation falsch und nicht vermittelbar“ so Holger Zastrow. Kein Wort zu den Leistungen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Jeder weitere Kommentar ist hier überflüssig! Die DSTG Sachsen hat sich diesbezüglich am 11.05.2009 mit einem Offenen Brief direkt an die Landtagsfraktion der FDP gewandt

Am 13.05.2009 stimmte der Landtag dem eingereichten Gesetzesentwurf mit deutlicher Mehrheit zu.

Positiv für den Dienstherrn Freistaat ist außerdem einzuschätzen, dass auf „Spielchen“ wie in anderen Bundesländern (z. B. Nordrhein-Westfalen) verzichtet wurde, wo die nicht eingeführte leistungsorientierte Besoldung im Beamtenbereich in der Gestalt berücksichtigt wird, dass keine Einmalzahlung von 40 € erfolgt und der Sockelbetrag statt 40 € nur 20 € beträgt.

„Heute schon tun, woran andere erst morgen denken, denn nur beständig ist der Wandel.“

Dieses Zitat stammt nicht von einem Politiker von Heute sondern von Heraklit (ca. 480 v. Chr.) und ist heute noch genauso aktuell wie fordernd! Auch für uns als Gewerkschaft!

Was bedeutet es für uns? Ich würde das „Tun“ umdeuten in Benennen von Problemen und Stellen von Forderungen. Bei den vielen Fragen, mit denen wir uns als DSTG auseinandersetzen, steht natürlich angesichts des demografischen Wandels in der Gesellschaft auch die Frage:

Wie sieht die Zukunft aus?

Steigender Altersdurchschnitt, längere Lebensarbeitszeit führen zu einem höheren Altersdurchschnitt in den Belegschaften. Ein zunehmender Mangel an qualifizierten Nachwuchskräften wird zu einem stärkeren Wettbewerb der Arbeitgeber bzw. Dienstherren führen. Der Wertewandel in der Gesellschaft führt zu veränderten Erwartungen der Beschäftigten an den Arbeitgeber/ Dienstherren, besonders

Fortsetzung auf Seite 8 <

Impressionen von den Demonstrationen in Dresden anlässlich der Tarifrunde 2009

Zur Durchsetzung der gewerkschaftlichen Forderungen nach einer Einkommnserhöhung für alle Beschäftigten und Beamten im öffentlichen Dienst der Länder fanden u. a. am 04. und 27.02.2009 zwei machtvolle Demonstrationen vor dem Finanzministerium in Dresden statt. Die DSTG Sachsen war jeweils offensiv vertreten. Hier nun im Nachgang einige Fotos von den Demonstrationszügen.





























Zu den Beiträgen ab Seite 10: OV Görlitz und OV Plauen in Berlin







> *Fortsetzung von Seite 5* <

hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, neudeutsch: Work Life Balance. Diese Zukunftsaussichten bestimmen auch die Herausforderungen, die zukünftig vor jedem Einzelnen und auch der Verwaltung stehen. Beschäftigungsfähigkeit fordern und fördern, Mitarbeiterbindung, Identifikation mit der Institution und deren Aufgaben, Motivation und Arbeitszufriedenheit, Chancengleichheit, Wissensmanagement, wertschätzende Organisationskultur, lebenslanges Lernen sind nur einige davon.

Wenn Erfahrungswissen, Disziplin, Qualitätsbewusstsein und Loyalität Fähigkeiten sind, die Personalverantwortliche eher älteren Mitarbeiter/-innen zurechnen, so sind Lernvermögen, körperliche Fitness, Lernbereitschaft, Flexibilität und Kreativität eher Fähigkeiten, in denen junge Menschen besser sind.

Daraus leitet sich die u.a. die Schlussfolgerung ab, dass die Attraktivität des Arbeitgebers/ Dienstherren aus der Sicht der Beschäftigten sowie Motivation unser Kolleginnen und Kollegen vor allem dadurch bestimmt werden, wie die Lebenszyklen der Beschäftigten in Bezug auf die Personalentwicklung durch den Arbeitgeber/Dienstherren begleitet werden.

Wenn die Phase des Berufseinstieges, der Elternschaft, des Karrierestarts schon zunehmend besser im Focus des Handelns und der Planung steht, besteht für die Generation 50+ zunehmend Handlungsbedarf. Es ist keine Besonderheit unserer Beschäftigten in der Verwaltung, dass unsere Kolleginnen und Kollegen auf Grund der demografischen Entwicklung öfter vor dem Problem stehen: Wie betreue ich zukünftig meine pflegebedürftigen Angehörigen? Wie vereinbare ich Familie und Beruf?

Hier muss etwas getan werden! Aber nicht einseitig! Die Sicherung von Erfahrung, Wissen und Werten ausgeschiedener/ ausscheidender Mitarbeiter, Seminarangebote für diesen Personenkreis zu ihren Problemen, aber auch - zwar altersunabhängige - so doch aber die Lebenszyklen beachtende Personalentwicklung und Qualifizierung müssen verstärkt in die Überlegungen einbezogen werden.

Die Diskussion hierzu kann und muss fortgesetzt werden! Auch im Zusammenhang mit dem Gesundheitsmanagement.

Reinhold Mähne

Außendienstmitarbeiter können mit Arbeitserleichterungen rechnen!

In der letzten Ausgabe des Sachsen Blickpunkts 1/2009 wurde bereits im Artikel „Aktuelles aus der Arbeit des Bezirkspersonalrates bei der OFD“ berichtet, dass die DSTG-Vertreter im BPR sich auch für die gesundheitlichen Belange der Außendienste stark machen. Dies zeigt sich in den Forderungen nach Pilotenkoffer mit Rollen und höhenverstellbaren Notebook-Unterstellgeräten („Basic Notebook Stationen“).

Zum aktuellen Stand: Lt. Aussage der OFD wird es Verbesserungen im Arbeitsumfeld geben.

1. Pilotenkoffer mit Rollen
Bisher mussten Außendienstmitarbeiter für den Transport des umfangreichen Dienstgepäcks privat Anschaffungen vornehmen. Nach fast zwei Jahren kann endlich mit einer Bewegung in dieser Sache gerechnet werden! Es wird geplant, Bedarfsabfragen nach Pilotenkoffern mit Rollen durchzuführen.

2. Höhenverstellbare Notebook-Unterstellgeräte
Um eine gesundheitsgerechte Bildschirmarbeitshöhe zu erreichen, haben sich bisher die Außendienstmitarbeiter mit ESt-Handbüchern oder Einlegeböden behelfen müssen. Mit der Anschaffung einer „Basic Notebook Station“ kann nunmehr jeder Einzelne seine individuelle Arbeitshöhe einrichten.

3. Notebooktaschen
Da die „alten“ Notebooktaschen nicht mehr passen, werden für die neu erworbenen Notebooks neue angeschafft.

Veronika Wildt

Leistungsorientierte Bezahlung im Tarifbereich: **Baustelle LOB**

Der dbb beamtenbund und tarifunion hatte sich in den vergangenen Jahren stets dazu bekannt, dass im Zuge der Modernisierung des Tarifrechts die leistungsorientierte Bezahlung als zusätzliche Bezahlungskomponente neben der Entgelttabelle auszugestalten ist. Dies fand im § 18 Leistungsentgelt des TV-L seinen Niederschlag. Die Umsetzung und Ausgestaltung sollte in landesbezirklichen Tarifverträgen geregelt werden. Die Verhandlungen hierzu begannen in Sachsen am 27.09.2007, um diese Rahmenregelungen umzusetzen.

Neben Bayern und Thüringen war Sachsen das Bundesland, in dem ein fortgeschrittener Verhandlungsstand erreicht wurde. Tatsächlich war aber zum Zeitpunkt der Tarifverhandlungen 2009 in keinem Land ein eigener Tarifvertrag zur leistungsorientierten Bezahlung abgeschlossen. Die Ursachen hierfür waren vielfältig und in Sachsen nicht vordergründig bei den verhandelnden Gewerkschaften zu suchen.

Diese Situation hatte dazu geführt, dass die im § 18 Abs. 5 TV-L enthaltene Regelung der pauschalen Ausschüttung für die Jahre 2007 und 2008 zur Anwendung kam. Im Zuge der Verhandlungen zu den landesbezirklichen Tarifverträgen wurden in vielen Ländern grundsätzliche Vorbehalte gegen das System der leistungsorientierten Bezahlung laut. Aus den federführenden Ministerien war vielfach zu vernehmen, dass die tarifliche Ausgestaltung und die Umsetzung auf Ebene der Dienststellen zu aufwändig und nach deren Meinung zu wenig ergebnisorientiert ausfallen würde. Auch der Autor dieses Artikels als Mitglied der Verhandlungskommission auf Seiten des dbb beamtenbund und tarifunion hatte mehr Fragen als Antworten, zumal das Sächsische Staatsministerium der Finanzen immer wieder betonte, dass mehr als 1 v. H. der ständigen Monatsentgelte für die leistungsorientierte Bezahlung nicht zur Verfügung stehen. Diese Aussage galt übrigens auch noch am 08.10.2008, dem letzten Verhandlungstag in Sachsen vor der Verhandlungspause wegen der Tarifrunde 2009.

Vor diesem Hintergrund ist es verständlich, dass die Tarifpartner in der am 01.03.2009 abgeschlossenen Tarifrunde es als gewinnbringender für beide Seiten angesehen hatten, das gesamte Volumen des § 18 TV-L in die Entgelttabelle einzubauen und somit monatlich auszuzahlen. Dies hat als Konsequenz zur Folge, dass durch die Dynamisierung der Tabellenentgelte in 2009 und 2010 das umgewidmete Leistungsentgelt sowohl als anteiliger Sockelbetrag als auch als Bestandteil der Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung kontinuierlich ansteigt.

Für die leistungsorientierte Bezahlung spricht nach wie vor Folgendes:

Die Grundgedanken der Leistungsorientierung sind die richtige Zielsetzung. Leistungsorientierung und Leistungsdifferenzierung sollten als zusätzliches, auszahlendes Bezahlungssystem gestaltet werden. Die Finanzierung darf dabei aber nicht zu Lasten des Grundbezahlungssystems gehen. Die im Arbeitsleben und im zwischenmenschlichen Umgang selbstverständlichen Grundsätze wie die Verbesserung der Führungskultur sowie die Möglichkeiten von win-win-Situationen für Beschäftigte und Arbeitgeber müssen nachhaltiger gefördert und besser umgesetzt werden.

Man darf gespannt sein, welche Ergebnisse die anstehende Evaluation der leistungsorientierten Bezahlung bei Bund und Kommunen ergibt und in welche Zielrichtung sich die leistungsorientierte Bezahlung beim TVöD entwickeln wird!

Treffen des Landesvorstandes mit Oberfinanzpräsident Staschik am 23.02.2009

Der 23.02.2009 war zwar Rosenmontag, aber im Gegensatz zum Rheinland, wo an diesem Tag nur Feiern angesagt ist, war es für die Beteiligten am Gespräch ein intensiver Arbeitstag. Das lag in erster Linie an den Themen, die besprochen wurden, aber auch an der Herangehensweise, wie die Themen behandelt wurden. Nicht das Problem als solches stand im Vordergrund, sondern die Klärung oder zumindest die gegenseitige Information.

Der erste Punkt, der sehr ausführlich diskutiert wurde, war die Frage der Arbeitsbelastung in den Veranlagungsbereichen, insbesondere in den Arbeitnehmerbereichen. Damit wurde wieder ein Thema aufgegriffen, das bereits zum Gewerkschaftstag in Zwickau Gegenstand des Meinungsaustausches war.

Vor dem Hintergrund
- ? der Umsetzung des Urteils des Bundesverfassungsgerichtes zur Pendlerpauschale,
- ? des ab September bevorstehenden Eingangs der Rentenbezugsmitteilungen,
- ? der Abarbeitung der Teileinspruchsentscheidungen

auf der einen Seiten,
- ? der Einführung bzw. Fortsetzung von Risikomanagementsystemen (RMS),
- ? der Entwicklung der Fallzahlen,
- ? der Sicherstellung der Öffnungszeiten und
- ? des Services gegenüber den Bürgern

auf der anderen Seite, um hier nur einige Aspekte in diesem Problemkreis zu nennen, wurde intensiv über mögliche Reaktionen auf diese Situation gesprochen.

Die Vertreter der DSTG wiesen darauf hin, dass der Stellenabbau in den letzten Jahren schneller erfolgte, als ein Abbau an Signalen zu verzeichnen war oder die Arbeitsbelastung durch andere geeignete Maßnahmen (RMS, EDV) abgefangen wurde. Ob die aktuelle Personalbedarfsberechnung all die zusätzlichen Aufgaben, die die Beschäftigten der Veranlagungsbereiche in den Finanzämtern neben den „normalen“ Tätigkeiten erledigen, abbildet, war dabei eine der zentralen Fragen. Alternierende Telearbeit, störungsfreies Arbeiten durch Einrichtung einer Hotline, Wahrnehmung der Führungsaufgaben und Möglichkeiten der Realisierung von Kompetenzen, Anpassen des Verhaltens und des persönlichen Arbeitsstils an die veränderten Arbeitsbedingungen waren ebenso Punkte in der Diskussion.

Ein weiterer großer Problemkreis war die Übernahmesituation für die Anwärter und die Altersstruktur in den Finanzämtern. Der Landesvorstand machte deutlich, dass der derzeitige Einstellungskorridor für die Zukunft zu gering ist. Der Oberfinanzpräsident stellte dar, welche Anforderung die Verwaltung hinsichtlich der Übernahme hat. Auch die Aufstiegsmöglichkeiten aus dem mittleren in den gehobenen Dienst, die Variante des Verwendungsaufstieges in Sachsen wurden in dieser Runde besprochen.

.

Beim Thema Altersteilzeit zeigte es sich, dass mögliche Alternativen bezüglich der derzeitigen Ablehnungspraxis noch nicht umfassend seitens der Verwaltung abgeprüft sind bzw. innerhalb der Verwaltung noch in Diskussion sind. Das auch in diesem Themenkreis über alternierende Telearbeit nachgedacht werden sollte, war ein Vorschlag der DSTG.

Zum Abschluss wurden noch die unterschiedlichen Erfahrungen beim Umgang mit der aktuellen Beurteilungsverordnung ausgetauscht. Im Ergebnis dessen kamen beide Seiten überein, dass Schulungsbedarf bei den mit der Erstellung der Beurteilung bzw. mit notwendigen Zuarbeiten Befassten besteht, dem auch entsprochen werden soll.

Auch wenn Vieles - noch – nicht geklärt werden konnte, so waren der OFP und der Landesvorstand darin einig, dass diese Gespräche wichtig sind und in Zukunft auch beibehalten werden sollten. Denn nur wenn man miteinander spricht und dem anderen zuhört, kann man Lösungen finden, die im beiderseitigen Interesse und für beide Seiten ein Gewinn

Reinhold Mähne

Intensivtrip nach Berlin

m 20.03.2009 unternahm der DSTG- Ortsverband Görlitz auf Einladung des Bundestagsabgeordneten Michael Kretschmer eine politische Bildungsreise nach Berlin.

Am Vormittag besuchten wir die DSTG-Bundeszentrale, in der wir vom Bundesvorsitzenden Dieter Ondracek und Bundesgeschäftsführer Rafael Zender herzlich zu einer Gesprächsrunde empfangen wurden. Bei Kaffee und Kuchen informierte uns Kollege Ondracek über die Arbeit der DSTG auf Bundesebene. In seinen Ausführungen ging er auf die vielschichtigen Probleme der Beamten in Hinblick auf Besoldung sowie Beamtenrecht und die aktuellen Tarifabschlüsse ein. Er erzählte uns von seinen Einladungen zu verschiedenen Fernsehsendungen, in denen er u.a. als Experte zu Problemen der Steuerhinterziehung gefragt ist.

Weiterhin berichtete er uns von den Bemühungen der DSTG als Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung in den betreffenden Ausschüssen und Anhörungen des Bundestages darauf hinzuwirken, dass endlich ein wirksames Gesetz gegen Steuerhinterziehung auf den Weg gebracht wird. Er bat uns, dieses Thema beim MdB anzusprechen, was wir auch taten.

Als Probleme aus unserer Sicht sprachen die Koll. den Personalmangel in den Ämtern, die wachsende Arbeitsbelastung sowie die umfangreiche und komplizierte Steuergesetzgebung an. Die Zeit verging wie im Fluge und wir mussten nach einer reichlichen Stunde wieder aufbrechen, denn unser Zeitplan war eng bemessen.

Zu Fuß und bei schönem Wetter begaben wir uns dann zum Bundestag, wo wir eine Plenarsitzung verfolgen konnten; aktuell ging es hier um die Anhebung des Rentenalters. Anschließend empfing uns MdB Kretschmer und informierte uns über die Arbeit der Bundestagsabgeordneten sowie zu aktuellen Themen wie die Finanz- und Wirtschaftskrise. Wir baten ihn, in seiner Bundestagsfraktion dafür zu plädieren, die aus unserer Sicht viel zu geringen Strafen bei Steuerhinterziehung zu verschärfen sowie das oben genannte Gesetz durchzusetzen. Auch die Standortfrage der ostsächsischen Finanzämter nach der Kreisreform wurde von uns angesprochen. Herrn Kretschmer sind im Moment keine Pläne von Zusammenlegungen bekannt. Aber er würde sich für den Verbleib des Finanzamtes in Görlitz einsetzen.

Nach dieser Gesprächsrunde hatten wir noch Gelegenheit zur Besichtigung der Kuppel auf dem Reichstagsgebäude. Vor der Heimfahrt nutzten wir die verbliebene Zeit zu einem individuellen Stadtbummel bzw. einer Stadtbesichtigung rund um den Potsdamer Platz. Alles in allem war es eine gelungene Veranstaltung und Beweis dafür, dass Gewerkschaftsarbeit Spaß macht und interessant sein kann.

Norbert Frömter

B E R L I N – zum 2.

Ein Bericht von einer zweitägigen politischen Weiterbildung des DSTG-OV Plauen am 2. und 3.April in Berlin.

Pünktlich um 6.00 Uhr starteten wir am 2.4.2009 mit 38 Teilnehmern zu unserer Bildungsreise nach Berlin. Als wir gegen 11 Uhr nach einer kleinen Stadtrundfahrt in der DSTG - Geschäftsstelle eintrafen, wurden wir zur Freude aller vom DSTG Bundesvorsitzenden Dieter Ondracek persönlich empfangen. Seine Ausführungen zur Bundesgeschäftsstelle und anschließend zum Stand der Tarifverhandlungen und der Zusage der Übernahme der Ergebnisse für die Beamten erregten großes Interesse. Wichtigster Gesprächspunkt war natürlich die Steuerpolitik, z.B.: 24 Steueränderungsgesetze im Jahr 2008 sowie Arbeitserfahrungen und Probleme, die er in seiner natürlichen Art und Weise darlegte. Im "Jahr des Grundgesetzes" und 60 Jahre DSTG ist die Förderalismuskonzeption ein weiterer Schwerpunkt. Am Nachmittag stand eine 1-stündige Spree-Schifffahrt auf dem Programm, wobei wir einige Sehenswürdigkeiten der Hauptstadt bereits vom Wasser aus besichtigen konnten.

Um 19 Uhr stand noch der Besuch des Bundeskanzleramtes auf dem Plan. Nach einem Filmbeitrag über die Arbeit und Aufgaben der Bundeskanzlerin sowie des Bundestages ging die Führung dann in 2 Gruppen durch das Gebäude. Durch Beiträge und Diskussionen erhielten wir Antworten auf unsere zahlreichen Fragen und konnten gegen 21 Uhr den Tag langsam ausklingen lassen.

Der 2. Tag begann mit einem zeitigen Frühstück und mit der Fahrt zum Bundestag, denn um 9 Uhr waren wir mit MdB Robert Hochbaum verabredet. Die Erläuterungen zu dessen Tätigkeit als Bundestagsabgeordneter und die Führung durch das Gebäude waren sehr interessant, leider konnten wir seine Zeit nur für 1 Stunde in Anspruch nehmen, denn wir hatten ja noch den Besuch des Bundesrates und die Teilnahme an der Bundesratssitzung um 11.45 Uhr im Programm. Nach einer kurzen Einleitung durch unsere Betreuerin zu den Themen und Beschlüssen des Tages sowie zum Ablauf der Sitzung waren wir auf die Teilnahme (45 Minuten) äußerst gespannt. Im Anschluss waren alle Mitglieder zugleich begeistert und beeindruckt.

Anschließend hatten wir noch etwas Freizeit, bevor wir gegen 14 Uhr die Heimreise antraten.

Diese zwei Tage bei herrlichstem Sonnenschein in Berlin waren für unsere Mitglieder super interessant und lehrreich. Herzlichen Dank dem Org.- Team, besonders Friedemar Schmidt, der mit seinem Engagement dafür sorgte, dass die Veranstaltungen organisatorisch und inhaltlich gut vorbereitet waren. Großer Dank auch unserem Busfahrer Jens, der uns stets sicher und pünktlich mit guter Laune an jedes Ziel und auch wieder nach Hause brachte.

Eine Aktion des DSTG- OV Plauen, die alle Teilnehmer begeisterte.

Jutta Krug

Herausgegeben von der Deutschen Steuer-Gewerkschaft Landesverband Sachsen, Verantwortlich für den Inhalt und Kontaktadresse: Reinhold Mähne (OFD Chemnitz (BPR) 0371/4573950 bzw. FA Meißen 03521/718 1136), Redakteur: Albrecht Schilde (FA Grimma 03437/940209) eMail: dstg-sachsenblickpunkt@gmx.de; Gezeichnete Beiträge stellen die Meinung des Verfassers dar, die mit der Meinung der DSTG und der Redaktion nicht übereinstimmen muss. Bei Leserbriefen behalten wir uns Kürzungen und redaktionelle Änderungen vor