DEUTSCHE STEUER-GEWERKSCHAFT
Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung

Sachsen Blickpunkt

Mitteilungsblatt der Deutschen Steuer-Gewerkschaft Landesverband Sachsen

Jahrgang 26 2/2019

Anpassung des Aufgabenbestandes an den Personalbestand

Spätestens seit der Aufstellung des Doppelhaushaltes 2019/2020 und des dabei ermittelten Personalbedarfes steht fest: Wir müssen, ausgehend von der Personalbedarfsberechnung(PersBB) 2017 und den damit dargestellten Ist-Stand des Personalbedarfes, auf ein Arbeits-Ist von 90% kommen, um eine dauerhafte Unterdeckung unter der angegebenen Kenngröße zu verhindern.



Was wären oder - in Anbetracht des derzeitigen Arbeits-Ist von unter 84% - sind die Auswirkungen? Negativ sind die Folgen für die Arbeitserledigung in der Steuerverwaltung, zumindest erst einmal als Befürchtung. Noch stehen die Finanzämter dank dem Wissen und Können der Kolleginnen und Kollegen, dank deren Engagement gut da, schaut man doch aus anderen Ressorts ehrfürchtig auf das, was die Steuerverwaltung „weg haut“. Doch diese überkapazitären Belastungen des eingesetzten Personals können – oder muss man schon sagen „werden“ - sich auf die Qualität und Quantität der Aufgabenerledigung sowie auf die Gesundheit der Bediensteten auswirken. Das Problem aktuell ist, begründet durch verschiedene Entwicklungen und Herangehensweisen in der Vergangenheit, wir sind bei der Gewinnung von Personal – bereits besonders im mittleren Dienst, der gehobene Dienst wird nachziehen – in der Demografie-Falle. Es ist bereits mehr als eine Herausforderung, geeigneten Nachwuchs zu gewinnen und erfolgreich durch die Ausbildung bzw. das Studium zu bekommen. Beispiel: Von den 80 Anwärtern, die 2017 ihre Ausbildung in der Laufbahngruppe 1.2 begonnen haben, waren 2019 noch 70 zur schriftlichen Prüfung angetreten, 56 absolvierten diese erfolgreich und konnten zur mündlichen Prüfung zugelassen werden …. . Fakt ist, dass es zunehmend schwieriger wird, die Altersabgänge zu kompensieren und den Status Quo – sprich das Arbeits-Ist – zu halten … und die starken Altersabgänge kommen erst noch! Zu begrüßen ist, dass unsere Verwaltung die möglichen Ausbildungsstellen, besonders im mittleren Dienst (2019 sind es 135), nach oben gefahren hat. Die Zukunft wird zeigen, wie erfolgreich es gelingt, diese Stellen mit geeigneten Bewerbern zu besetzen.



Mindestens zwei Notwendigkeiten tun sich daher auf:

1. Die Gewinnung und Auswahl der Anwärter müssen den sich veränderten Bedingungen angepasst werden. Es muss an den Ausbildungseinrichtungen und in den Finanzämtern alles dafür getan werden, dass die gewonnenen Anwärter erfolgreich durch die Ausbildung bzw. das Studium kommen.
2. Die Arbeitsaufgaben müssen an den Personalbestand angepasst werden, die Organisation unter verstärkter Nutzung der IT gestaltet werden. Die Diskussionen hierzu müssen auf allen Ebenen und mit den Beteiligten sowie Betroffenen geführt werden – es ist eine Gemeinschaftsaufgabe!

(Reinhold Mähne, Landesvorsitzender)

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

„Die Kompetenz liegt bei der Maschine“

… so letztens die Aussage eines Vorstehers. Stellt sich gleich die Frage: In welchem Kontext wurde sie getätigt? Ausgangspunkt war ein Vortrag von Prof. Dr. Schuppan, wissenschaftlicher Direktor des Stein-Hardenberg Instituts. Thema des Vortrages „Vom bürokratischen Handeln zum digital thinking – was müssen Führungskräfte können?“. Unbestritten ist, dass sich aus den zentralen Merkmalen der aktuellen Digitalisierung neue Anforderungen an die Beschäftigten ergeben. Umstritten in aktuellen Studien ist, ob sich durch die Digitalisierung die Anzahl der Arbeitsplätze verringert? Die Mehrzahl kommt zu dem Ergebnis: NEIN! Veränderungen der Arbeit und damit der Anforderungen sind allerdings sehr deutlich erkennbar. Wird darauf reagiert? Zum Teil ja, in einigen Bereichen gibt es Reserven. So wird in der Ausbildung des gehobenen Dienstes - Entschuldigung: dem Studium in der Laufbahngruppe 2.1 - nach wie vor Recht vermittelt …. wie vor 20 Jahren. Doch was hat sich in den vergangenen Jahren verändert?

- Die Datenverfügbarkeit hat sich erhöht, es gibt bezüglich der Auswertung mehr Vollzugsmöglichkeiten.
- Das Expertenwissen verschiebt sich, wird dadurch aber nicht weniger.
- Die Konzentration anspruchsvoller Fälle nimmt zu.
- Durch rechtliche und gesellschaftliche Veränderungen wird die Digitalisierungsrendite aufgefressen.
- Interaktionsnotwendigkeiten und -häufigkeiten werden mehr.
- Die Bedeutung von Fachwissen verschiebt sich hin zu sozialen und personalen Kompetenzen, dies bei gleichzeitiger Standardisierung, sprich: ein Kompetenzwandel ist notwendig je größer die Führungsverantwortung.
- Fertig erarbeitete und beschlossene Konzepte werden weniger, da die Prozesse und Veränderungen sich viel schneller vollziehen als die Erstellung des Konzeptes dauert.

Was wir benötigen, ist eine Gestaltung der Arbeitsorganisation!

Was wir verhindern müssen:

- sind „Click-Worker“, die sich als Mensch entwertet und/oder unterlegen fühlen,
- ist eine Automatenverwaltung, die kein menschliches Antlitz hat und die Ermessensspielräume nicht nutzt.

Was wir brauchen, sind menschliche Verantwortungsträger, die die Entscheidungsvorschläge der Maschine als qualifizierte Zweitmeinung nutzen und im Team arbeiten!

Darauf müssen die Ausbildung und das Studium, muss die Personalentwicklung ausgerichtet werden.

(Reinhold Mähne, Landesvorsitzender)

Gesprächsrunde im Ortsverband Finanzamt Bautzen

Zu einer Gesprächsrunde trafen sich Mitglieder des Ortsverbandes am 22. August 2019. Reinhold Mähne informierte die anwesenden Mitglieder zu aktuellen Themen der gewerkschaftlichen Arbeit und beantwortete die Fragen. Thematisiert wurden u.a. die:

- aktuelle personelle Situation,
- Gewinnung, Ausbildung und Übernahme der Anwärter,
- Beurteilungen und Beförderungen,
- Digitalisierung und deren Auswirkung auf die Arbeitsbedingungen sowie Arbeitsorganisation,
- Grundsteuerreform,
- Standortkonzeption.

Ein weiteres Thema war in Vorbereitung des Landeshauptvorstandes 2019 der Entwurf der neuen Beitragsordnung und Beitragstabelle. Die Mitglieder konnten die Notwendigkeit der Beitragsanpassung nachvollziehen und folgten der Argumentation des Landesverbandes. Auf Grund der lebhaften Diskussion und der sehr guten Versorgung dabei verging die Zeit wie im Flug.
Fazit und Wunsch aller Teilnehmer: Das müssen wir öfter machen!
An der Landesleitung soll es nicht liegen ….
Wir kommen und unterstützen die Ortsverbände gern.



(Reinhold Mähne, Landesvorsitzender, Bild: Finanzamt Bautzen)

Thema Grundsteuer – eine Dauerbaustelle!?

Wir können uns sicher sein, dieses Thema wird uns noch eine ganze Weile beschäftigen und noch viel Zeit, Kraft und Nerven kosten.

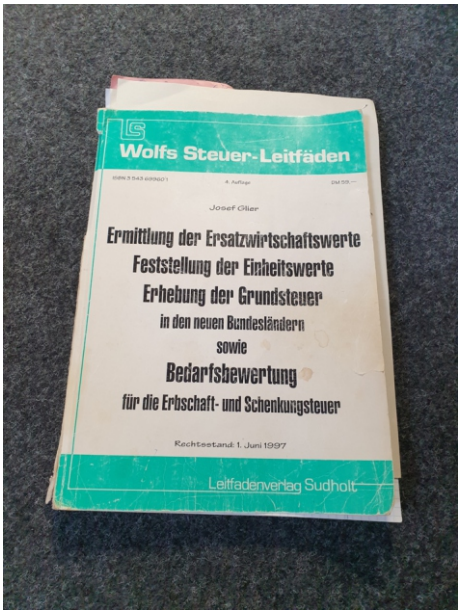


Aktuell stehen viele Fragen und unbekannte Fakten im Raum. Die wichtigste Frage wird erst einmal sein, welchen Weg schlägt Sachsen ein? Unser Minister Dr. Matthias Haß hat im Zeitungsinterview mit der Sächsischen Zeitung sowie vor den Führungskräften der sächsischen Steuerverwaltung erklärt, warum auch Sachsen die Öffnungsklausel nutzen will, so sie dann ermöglicht und beschlossen wird. „Das Gesetz der Bundesregierung ist zu kompliziert und für den Bürger mit hohem Aufwand verbunden." – so seine Begründung. Ergänzend muss hinzugefügt werden: Auch für die Steuerverwaltung wäre es einfach ein zu hoher Aufwand, besonders in personeller Hinsicht. Auch hier muss die Devise lauten, dass die zu erfüllende Aufgabe an den zur Verfügung stehenden Personalbestand angepasst werden muss, ohne das Gesamtergebnis – sprich die Sicherung des bisherigen Grundsteueraufkommens - zu gefährden. Als DSTG Sachsen haben wir immer gefordert, dass zusätzliche Stellen bereitgestellt werden müssen, um den Aufwuchs an Arbeit in den Bewertungsstellen zu stemmen. Feststellen müssen wir aber in Anbetracht der Bewerberlage im mittleren Dienst: Was nützt es Stellen zu haben, wenn keiner da ist, der auf diese Stellen kommen kann? Ziel muss es daher sein, Lösungen zu finden, wie mit dem vorhandenen Personal Quantität und Qualität der Aufgabenerledigung in der Steuerverwaltung abgesichert werden kann und die Gesundheit der Bediensteten nicht gefährdet wird. Und dies kann nur durch ein einfaches Bewertungsrecht und elektronische Unterstützung des Verfahrens in der Bewertung erfolgen sowie durch entsprechende Entscheidungen durch Politik und Verwaltung, welche Aufgaben in welcher Zeit und Qualität durch die Beschäftigten in der Steuerverwaltung erledigt werden sollen!

Klar ist, dass zumindest die Adressdatenaktualisierung in den Bewertungsstellen nicht ohne zusätzliches, externes Personal zu realisieren sein wird. Zugleich werden alle Möglichkeiten herangezogen werden müssen, um so weit als möglich diese Aufgabe automationsgestützt erfüllen zu können. Der kritische Weg in der Grundsteuerreform läuft über die Adressdaten, damit steht oder fällt alles weitere, seien es die darauf aufbauenden elektronischen Schritte oder weitere, notwendig werdende Maßnahmen. Medienbrüche innerhalb der Steuerverwaltung, aber auch in der Zusammenarbeit mit dem Bürger bzw. den Kommunen darf es dabei einfach nicht geben!

Spannend wird sein, wie, wann und durch wen die Programmierung erfolgt. Je mehr Länder von der Öffnungsklausel Gebrauch machen, desto schwieriger und sicher auch später wird es. Und bevor programmiert werden kann muss klar sein, wo die Reise hingeht, was wie bewertet wird.

Auch soll die Programmiersprache des aktuellen Programms AUTBEG etwas veraltet sein, eine Fortentwicklung daher „etwas" schwierig. Wie viele zu bewertende wirtschaftliche Einheiten entstehen bei diesem Übergang neu in Sachsen? Auf alle Fälle wird diese Zahl sechsstellig werden, ob im niedrigen oder mittleren Bereich, dies kann derzeit keiner seriös beantworten.



(Reinhold Mähne, Landesvorsitzender
Fotos: Heiko Herrmann)

„Die sächsische Industrieentwicklung gestern und heute“
Ein Rückblick auf die DSTG - Fahrt der Ortsverbände der Finanzämter Bautzen und Löbau

Lange wurde die Fahrt vorbereitet, aber ein Auto ist ja auch nicht an einem Tag entstanden…. .

Am 15.05.2019 ging es mit einer Gruppe von DSTG Mitgliedern der Ortsverbände der Finanzämter Bautzen und Löbau nach Zwickau.

Getreu dem Motto **„Die sächsische Industrieentwicklung gestern und heute“** war dabei ein Ziel des Tages der Besuch des **AUGUST HORCH Museums**.

Die Fahrt im Reisebus bis nach Zwickau war sehr unterhaltsam. Als Gast der Fahrt war Reinhold Mähne, DSTG – Landesvorsitzender, mit an Bord. So stand er jedem Rede und Antwort zu Fragen rund um die Gewerkschaftsarbeit und zu Themen, die uns im beruflichen Alltag bewegen.
Angekommen in Zwickau führte unser erster Weg ins **AUGUST HORCH Museum.** Dort erwartete uns eine ganz besondere Ausstellung, eine Zeitreise durch 110 Jahren Automobilgeschichte in Sachsen.
Besonders interessante Ausstellungsstücke waren unter den derzeit ausgestellten 200 Großexponaten. Nicht nur Autos von gestern und heute waren zu bestaunen, sondern auch der Nachbau einer historischen Tankstelle, das Büro von August Horch, die Vorführung eines Motorenprüfstandes mit einem Reihen-8-Zylinder-Motor von Horch sowie die Produktionsanlagen aus den 1930-er Jahren und der DDR-Zeit. Die Entstehungs- und Entwicklungsgeschichte des „Trabis“ war ebenso detailgetreu mit Maschinen und Anlagen sowie umfangreicher Dokumentation dargestellt.



Für alle war der mehrstündige Besuch geprägt von sehr vielen sowie interessanten Eindrücken, unterstützt durch sehr anschaulich dargestellte Informationen. Jeder konnte dabei nicht nur anhand technischer Modelle, Autos, Maschinen und Anlagen, sondern auch in Bild, Ton- und Filmaufzeichnungen viel Wissenswertes aus der vergangenen und auch gegenwärtigen Autoindustriegeschichte erfahren.
Wir waren uns alle einig: Ein Besuch in diesem Museum ist selbst für einen trüben und regnerischen Tag, so wie unser einer war, für alle Interessierten weiter zu empfehlen!

Ein geführter Stadtrundgang mit aufgespanntem Regenschirm im Anschluss an den Museumsbesuch rundete den Tag in Zwickau ab und ließ diese sehr interessante sowie informationsreiche Ausfahrt ausklingen.



(Silvia Otten, DSTG - Ortsverbandsvorsitzende im Finanzamt Bautzen)
(Bilder: DSTG Sachsen)

„Tag der politischen Bildung“ - Besuch des Sächsischen Landtages in Dresden

Wegfahren mit der Gewerkschaft - das gab es in unserem Ortsverband lange nicht. Um das zu ändern, beschlossen wir in unserer jährlichen Versammlung, gemeinsam im Rahmen eines „Tages der politischen Bildung“ den Sächsischen Landtag in Dresden zu besuchen. Nachdem wir mit Herrn Dr. Lippold (Bündnis 90/Die Grünen) einen Abgeordneten gefunden hatten, der uns am 06.05.2019 im Landtag empfangen wollte, starteten wir am besagten Tag um 9 Uhr am Hauptbahnhof mit dem Regionalexpress in Richtung Dresden. Vom Bahnhof Dresden Mitte aus spazierten wir zum Landtagsgebäude. Nach einem Blick auf das Elbufer und die gegenüberliegende Staatskanzlei, betraten wir das Landtagsgebäude. Hier wurden wir bereits erwartet, was auch die Anzeigetafel im Foyer des Landtags verriet.

Der junge Mitarbeiter des Landtages, welcher unsere Landtagsführung übernahm, hatte ein umfangreiches Wissen, sowohl geschichtlich als auch architektonisch. Vielen war gar nicht bewusst, dass das Landtagsgebäude einem an der Elbe angelegten Dampfschiff nachempfunden ist. Wir erfuhren viel über die Arbeitsweise und Gepflogenheiten des Landtags. So ist zum Beispiel der Landtagspräsident vor jedem Redebeitrag gesondert zu begrüßen, d.h. wenn man acht einzelne Anträge stellt, dann eben auch acht mal. Auch einige Anekdoten aus dem Landtagsalltag gab unser Begleiter zum Besten. Auf der Zuschauertribüne durften wir einen Teil der Expertenanhörung des Sozialausschusses miterleben. Es ging um ein mögliches neues Sächsisches Inklusionsgesetz. Leider konnten wir die Antworten der Experten auf die gerade aufkommende spannende Frage: „Wie kann man den öffentlichen Dienst für Menschen mit Behinderung attraktiver machen?“ nicht mehr zur Kenntnis nehmen.



Im Anschluss an unsere Landtagsführung nahm uns Herr Dr. Lippold im Sitzungsraum seiner Fraktion in Empfang. Er stellte sich kurz vor, berichtete von seiner Tätigkeit, insbesondere von den Schwierigkeiten der oppositionellen Arbeit im Landtag. Schließlich hatten wir Gelegenheit unsere Fragen zu stellen: „Wie wichtig sind der öffentliche Dienst und deren Beamten?, „Weshalb ist die Zugverbindung zwischen Chemnitz und Leipzig so schlecht, insbesondere weshalb ist sie im ländlichen Raum allgemein so schlecht?“ „Helfen freie IT-Programme dem öffentlichen Dienst weiter?“ - sind nur einige wenige, die uns auf den Nägeln brannten.

Nach einer kleinen Stärkung und weiteren Fragen, verabschiedete sich Herr Dr. Lippold von uns und bedankte sich für unser Interesse und dass wir uns für den Besuch bei seiner (kleinen) Fraktion entschieden haben.



Zum Abschied durfte natürlich ein kleines Erinnerungsfoto nicht fehlen, um den gelungenen Ausflugstag festzuhalten.

Die Heimreise stellte sich schließlich überraschend als eigenes Abenteuer dar. Aufgrund eines „Personenschadens“ strandeten wir am Riesaer Bahnhof, wo wir nach über einer Stunde Wartezeit zunächst mit einem Bus nach Oschatz gebracht wurden. Schließlich „erbarmte“ sich ein ICE und brachte uns alle zurück nach Leipzig. Den schönen und interessanten Ausflug ließen wir uns dadurch aber nicht vermiesen. Einen Gewerkschafter haut eben nichts so schnell um! Wir freuen uns schon auf das nächste Jahr. Mal sehen, wohin die Reise dann geht.

(Daniel Kaubisch/Kathrin Köhler, OV FA Leipzig I)
(Bilder: OV Leipzig I)

DSTG Frauen Sachsen unterwegs in Netzwerken – bei der DSTG Bundesfrauenvertretung

Vom 12. und 13. April 2019 traf sich die DSTG-Bundesfrauenvertretung in Königswinter.



Foto links: teilnehmende Frauen an der Hauptversammlung 2019 Bildquelle: Milanie Hengst

Foto unten: v. l. Milanie Hengst, Manja Kropp, Helene Wildfeuer Bildquelle: Manja Kropp

Diese Sitzung stand ganz im Zeichen des „Future Day“, eine Initiative der DSTG Bund. Die DSTG Bund stellt sich unter dem Begriff „Future Day“ die Fragen: Wie ist die Zukunft der Steuer- und Finanzverwaltung? Wie gestalten wir die Zukunft der Finanzverwaltung? Wie wird die Arbeitsumgebung aussehen? Wie viele Dienststellen wird es in den Ländern noch geben? Von wo aus werden wir arbeiten? Mit welchen und mit wie viel Personal werden wie in Zukunft arbeiten? Gerade in der letzten Frage stecken Herausforderungen wie die Nachwuchsgewinnung (es wird immer schwerer), die Statusfrage (Einstellungen von Tarifbeschäftigten oder Beamten) oder die Generationsfrage (wie werden wir allen Menschen - jung bis alt – in der Arbeitswelt der Finanzverwaltung gerecht?). Der Begriff „Future Day“ steht für einen Prozess, an dessen Anfang wir stehen und die Fragen noch längst nicht beantwortet sind.

In Königswinter haben wir diese Fragen aus dem Blickwinkel der Frauen erörtert. Was wollen wir Frauen oder auch nicht? Was betrifft uns und was ist hilfreich? Unterstützt wurden wir dabei von Andrea Sauer-Schnieber, stellv. Bundesvorsitzende und von Patrick Butzschkau, Bundesjugendleiter.

Mit dem Blick auf die Frauen in der Finanzverwaltung haben wir in verschiedenen Workshops die Wege der Frauen betrachtet und auch konkrete Maßnahmen festgehalten, wie wir die Frauen ermutigen können, die Wege in die DSTG (Mitgliedergewinnung), in die Frauenvertretung, in die Personalvertretung oder auch in den dbb zu gehen.



Nur, wenn wir uns selbst einbringen, uns eine Stimme geben, können wir etwas erreichen. Wichtig ist, dass wir uns Verbündete suchen – Frauen und Männer gleichermaßen. Aber auch, dass wir selbst diese Verbündeten sind und Frauen motivieren, sich zu engagieren, Frauen für Positionen vorschlagen und als Mentorinnen wirken.

In der nächsten Ausgabe berichte ich von den Inhalten der Workshops und deren Ergebnisse.

(Manja Kropp, DSTG Frauen Sachsen)

Frauen und Männer in Führung
Interview mit Reinhard Göllner

Wir stellen Euch ab und zu an dieser Stelle Frauen in Führung vor. Vor allem um gute Beispiele zu zeigen, wie auch Familie mit Beruf und Führung / Karriere vereinbart werden kann.

Gerne erweitern wir unsere Serie auch für und mit Männern in Führung. Gerade Männer in Führung sind unsere großen Unterstützer auf dem Weg zu Führungspositionen.

Mir, Manja Kropp, blieb dieses Jahr zur Personalversammlung des Finanzamtes Dresden Süd, deren Vorsteher, Reinhard Göllner, besonders im Ohr.



Foto: Reinhard Göllner

Bildquelle: Reinhard Göllner

Er hat bereits des Öfteren in seiner Karriere Frauen motiviert, Verantwortung zu übernehmen und ihr Potential zu nutzen.

Deshalb freuen wir uns, dass wir Euch Reinhard Göllner nun etwas persönlicher vorstellen können und haben ihm dazu einige Fragen gestellt, die er gern beantwortet hat.

1. Seit wann bist du Führungskraft?

Länger als die Bundeskanzlerin. Im Lebensalter von Ende 20 ergab sich Gelegenheit, die Leitung der Patent- und Lizenzabteilung einer Forschungseinrichtung zu übernehmen. Für dieses sperrige Arbeits- bzw. Rechtsgebiet in anfangs ausschließlich weiblicher Besetzung fand sich kein anderer Freiwilliger. Anfangs war es schrecklich. Doch habe ich auf diese Weise, mehr intuitiv und ohne Anleitung, dafür aber aus Fehlern schnell gelernt, wie man die vielfältigen Einzelinteressen der Mitglieder eines Teams in der Balance halten und auf gemeinsame Arbeitsziele ausrichten kann. Und das in größeren Arbeitsteams personelle Homogenität, in diesem Fall durchweg alteingesessene Frauen etwa gleichen Alters, besondere Herausforderungen und Anstrengungen bedingen können im Vergleich zu einem nach Alter, Geschlecht, Temperament etc. gut durchmischtem Team. Ich habe breiter aufgestellte Teams so schätzen gelernt.

2. 23 Jahre Finanzamtsvorsteher – Hast du auch schreckliche Erfahrungen gemacht und die Übernahme von Führungsaufgaben in der Rückschau bereut?

Als Chef hat man ein schönes Leben, weil man jeden Tag machen kann, was man will - das weiß jeder.

Was aber nicht ganz stimmt. Leicht wird übersehen, wie abhängig man als Chef von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und von den weiteren Führungskräften ist. Wenn man als Chef die breite Unterstützung und Anerkennung verliert, dann hat man ein Problem. Da man als Chef im Zweifel aber auch immer wieder Entscheidungen gegen Widerstände oder unpopuläre Maßnahmen durchsetzen muss, ist das Spannungsfeld umrissen. Mit gelegentlichem Gegenwind lernt man umzugehen. An wirklich Schreckliches kann ich mich in jüngerer Vergangenheit nicht erinnern.

Aber man muss erst in die Aufgabe hineinwachsen, ich jedenfalls. Etwas Geduld mit mir selbst war anfangs nötig - auch umgekehrt etwas Geduld und gelegentliche Nachsicht mit dem Chef.

Richtig ist aber schon, dass man als Finanzamtsvorsteher „nach oben“ viel blauen Himmel über sich hat. Solange das Finanzamt nicht häufiger unangenehm auffällt. Diese persönlichen Handlungs- und Gestaltungsspielräume und dieses Maß an Selbstbestimmtheit sind mir im Berufsleben immer wichtiger geworden. Allein schon deshalb habe ich meinen Berufsweg nie bereut. Und aus vielen anderen Gründen auch nicht, im tagtäglichen kunterbunten menschlichen Miteinander, mit einer Vielzahl unterschiedlichster Begegnungen und Kontakte, teils auch mit langjähriger enger persönlicher Verbundenheit.

3. Hast du mit dieser Einstellung so auch anderen vermittelt und in dieser Weise motiviert, ebenfalls Führungsverantwortung zu übernehmen?

Ja, das mache ich dann, wenn ich erkenne, dass einzelne Kolleginnen und Kollegen nicht nur besondere fachliche Stärken haben, sondern über das unmittelbare Arbeitsumfeld hinaus erkennbar positiv ausstrahlen, von anderen Kolleginnen und Kollegen besonders anerkannt, akzeptiert und als Vorbild wahrgenommen werden, wenn solche Spitzenkräfte ein positives Leistungsklima in ihrer Umgebung schaffen können. Und wenn sie sich nicht schon von ganz allein anbieten z.B. für die Übernahme von SL-Verantwortung.

Dann versuche ich, meine selbst gemachten positiven Erfahrungen greifbar zu vermitteln, nicht durch Werbung mit höherer Besoldung, mit eventuell etwas größerem Einzelzimmer usw., was nebenbei vielleicht auch ganz nett ist.

Entscheidend ist aus meiner Sicht vielmehr das Begreifen der Chance, die eigene Persönlichkeit auf vielfältigere Weise weiter entwickeln zu können, sich selbst in bestimmten Situationen vielleicht sogar neu entdecken zu können und viele persönliche Erfahrungen zu sammeln im täglichen kollegialen Umgang, dies zum gemeinsamen Gewinn und zum persönlichen Gewinn. Das ist tagtäglich aufs Neue interessant und macht Spaß, wenn man den Bogen raushat.

4. Gelingt dir diese Überzeugungsarbeit immer?

Leider nicht immer. Was ich bedaure, wenn einzelne Kolleginnen und Kollegen einen Teil ihres persönlichen Potentials nach meiner Einschätzung nicht voll zur Entfaltung bringen und später wahrscheinlich nie erfahren werden, sich vielleicht auch nicht vorstellen können, was sie in ihrer Persönlichkeitsentwicklung unter Umständen verpasst haben.

Andererseits sollte man sich eine Führungsaufgabe aber dann nicht zumuten, wenn man innerlich keinerlei Impuls zur Übernahme von Führungsverantwortung spürt, solche Vorstellung vielleicht sogar angstbesetzt ist. Weil man in die Jacke der Führungskraft dann wahrscheinlich nie richtig hin ein wächst. Dann tut man sich selbst tatsächlich keinen Gefallen, und man sollte es lassen.

Von dieser Selbsteinschätzung hatten mich einige von mir sehr geschätzte Kolleginnen vereinzelt überzeugen können. Das war dann so in Ordnung.

Ich habe immer wieder auch kommissarische SL-Einsätze für Sachbearbeiterinnen angeboten, damit sie die Sache anschließend für sich selbst besser einschätzen und danach sicherer entscheiden können. Von denjenigen Kolleginnen, die sich hierauf eingelassen haben, gab es nur einen einzigen Rückzieher vom angebotenen regulären SL-Einsatz, obwohl die betreffende Kollegin die Sache sogar sehr überzeugend bewältigte.

5. Musstest du auch Männer überzeugen?

Ich habe meine Schwierigkeiten mit Geschlechter-Klischees und Stereotypen, im Ergebnis auch mit der Beschreibung und Bestätigung systematischer Unterschiede.

Und muss nach bisheriger Erfahrung doch bestätigen, dass ich bislang nur Frauen überzeugen musste und nur in einem einzigen mir erinnerlichen Fall einen Mann.

6. Worin könnten die Unterschiede in den Karrieren von Frauen und Männern liegen?

Ich möchte mich besser nicht aufs Gender-Glatteis begeben.

Die Meinungen stimmen vielleicht noch einigermaßen überein, dass bereits kleine Mädchen und kleine Jungs typischerweise anders ticken, andere Interessen haben, sich in bestimmten Situationen unterschiedlich verhalten und solche Unterschiede im weiteren Leben fortbestehen. Nicht in jedem Einzelfall vielleicht, aber doch in der Gesamtwahrnehmung.

Die Meinungen gehen dann aber auseinander, woraus sich das überwiegend erklärt. Inwieweit solche Unterschiede bereits maßgeblich durch das Geschlecht begründet und gewissermaßen schicksalhaft sind oder doch eher die Folge gemeinsamer kultureller Verankerung und traditioneller Erziehung bzw. Sozialisierung.

Für mich führen solche Ausgangsüberlegungen nicht wirklich weiter für Handlungsansätze im Berufsleben, soweit derartige Diskussionen darauf gerichtet sind, außerhalb des Arbeitslebens begründeten, gelebten und persönlich verfestigten Unterschieden nun allerdings im Erwerbsleben arbeitsorganisatorisch entgegen treten zu wollen. Durch den Job allein soll nun die persönliche Metamorphose bewirkt werden. Das wird so nicht funktionieren.

Wir sollten durchaus dahin gehende formelle Regeln und informelle Normen haben, aber zugleich auch flexibler und unverkrampfter mit dem Thema umgehen. Mir imponieren unsere französischen Nachbarn mit ihrer gesetzlichen Frauenquote für besondere Führungsfunktionen in der Wirtschaft, welche erkennbar funktioniert, auch über den engeren Gesetzesrahmen hinaus. Und zugleich mit ihrer größeren Leichtigkeit im beiderseits akzeptierten Alltagsumgang der Geschlechter ohne für mich erkennbare fatale Folgen für den weiblichen Teil der französischen Bevölkerung bezüglich Selbstbewusstsein, Selbstbestimmtheit und Widerspruchsgeist. Vielleicht würde solche beiderseits selbstbewusste, aber ungezwungenere Annäherung an derartige Themen zusätzliche Lösungsmöglichkeiten eröffnen im Vergleich zu nur regelbasierten Ansätzen. Durch mehr tatsächlich gelebte Normalität und positives Erleben, jedenfalls in einer Arbeitsumgebung wie in der öffentlichen Verwaltung.

Richtig ist aber auf jeden Fall, dass Chancengleichheit im Beruf bestehen sollte und zu gewährleisten ist und das berufliche Vorankommen interessierter fähiger Kolleginnen nicht bereits daran scheitert, dass Kinder geboren werden. Bei gemeinsamer Flexibilität ist es kein Hexenwerk, Lösungen zu finden. Dabei sollte es im Zweifel Sache der jeweiligen Chefs sein, den persönlichen Kontakt zu positiv auffallenden Kolleginnen oder Kollegen aufzunehmen, zu ermuntern und individuelle Wege zu erörtern bzw. anzubieten. Mir fallen da schön gelungene Beispiele ein, nicht nur Einzelfälle.

Ich wäre im Übrigen begeistert, wenn ich auch in der Sächsischen Steuerverwaltungen noch erleben dürfte, dass sich zwei teilzeitbeschäftigte Kolleginnen die Vorsteherinnenaufgabe teilen würden, wie in anderen Bundesländern erfolgreich erprobt. Oder auch im Geschlechter-Mix. Das wäre dann mal ein sehr schönes und sehr überzeugendes Signal.

7. Hast du dir selbst etwas von Frauen in Führungspositionen abgeschaut?

Ja, zu allererst von Ursula Grünberg als langjährige Vorsteherin in Freital und Dresden bis zu ihrem Ausscheiden im Jahr 2010, mit ihr bis heute im netten Kontakt.

Mit anfänglicher Verblüffung habe ich damals als ihr Vertreter in Freital zur Kenntnis genommen, wie einfach Führungsstil sein kann, wenn die Führungskraft nicht anders in Erscheinung tritt als die unkompliziert wahrgenommene Privatperson, frei von Allüren und aufgesetztem Chef-Gebaren. Mit einem im Ergebnis klaren, konsequenten und verlässlichen Führungsstil, sehr geschätzt und sehr akzeptiert.

8. Gibt es nach deiner persönlichen Wahrnehmung typische Unterschiede im Führungsverhalten von Männern und Frauen in Vorsteherfunktion?

Um in unserer Verwaltung Vergleiche ziehen zu können, wäre überhaupt erst einmal eine größere weibliche Vergleichsgruppe erforderlich. Was ich sehr begrüßen würde, weil es solche ausgewogene Besetzung bis Ende der 90´er Jahre nämlich schon mal gab. Vom Tiefpunkt mit zwischenzeitlich nur noch zwei Vorsteherinnern haben wir uns im Moment noch nicht besonders weit entfernt.

Mit vermeintlich typischen Unterschieden im Verhalten bzw. im Führungsverhalten von Frauen und Männern wäre ich aber trotzdem vorsichtig.

Einen anderen markanten Unterschied bei Führungskräften gibt es aber wohl schon, nämlich die Wahrnehmung von Führungsverantwortung durch den Grundtyp einer eher introvertierten Führungskraft im Vergleich zum extrovertierten Chef. Beides funktioniert, aber der Stil unterscheidet sich.

Und dabei ist es wohl tatsächlich so, dass der extrovertierte Typ bei Männern in Führungsverantwortung häufiger vertreten ist, als bei Frauen. Über diesen gedanklichen Umweg wäre es dann wohl im Gesamtmaßstab doch auch ein Geschlechterthema.

Und vielleicht noch eine andere Beobachtung, welche ich allerdings nur im Vergleich meines eigenen Stils mit dem Führungsverhalten einiger taffer, von mir sehr anerkannter Kolleginnen der Laufbahngruppe 2.1 bemerkt zu haben glaube - diese Beobachtung ausdrücklich ohne Anspruch auf Verallgemeinerung. Und vielleicht doch nicht nur Zufall in der Gegenüberstellung zur üblichen Männerwirtschaft?

Ich habe diese bestimmten Kolleginnen jedenfalls immer fleißiger und gründlicher als mich selbst wahrgenommen, auch disziplinierter und konsequenter bei der Einhaltung von Regeln. Mich selbst interessiert eine im Grundsatz gefundene Lösung zu einer komplexeren Problemlage bezüglich des allerletzten Feinschliffs manchmal nicht mehr so richtig. Ich schaue dann nur, ob Im Weiteren auch alles so einigermaßen klappt. Danach ist das Thema für mich durch, ich bin gedanklich schon wieder bei anderen Themen. Ich systematisiere und vereinfache umfassende Problemstellungen wohl manchmal etwas zu flott, der Rest wird delegiert. Die betreffenden Kolleginnen hingegen steigen von vornherein genauer, sachkundiger und detaillierter in derartige Aufgabenstellungen ein und bleiben danach länger eng am Thema dran. Und sie sind natürlich auch nicht nur mit diesem einen Thema befasst. Also alles irgendwie etwas vorbildlicher, gründlicher und disziplinierter. Tja ...

9. Wie sieht es, wenn du die Frage gestattest, im ganz privaten Bereich aus, bezüglich Gleichberechtigung, Förderung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf usw.?

Unsere frühe Familiengründung fiel in eine Zeit, in welcher uns Vieles selbstverständlich war, was heute erst wieder als neue Normalität neu entdeckt zu werden scheint, was nach meiner Wahrnehmung dann aber manchmal auch etwas bemüht zelebriert wird.

Es ging nach damaligen Umständen nicht anders, weil Familiengründung und gemeinsamer Studienabschluss bzw. unterbrechungsfreier Berufsstart zeitgleich erfolgten, worüber wir uns aber nicht besonders viel Gedanken machten. Wir haben uns gemeinsam durchgestrampelt. Und das ging so nur, weil die traditionelle familiäre Rollenverteilung im Grunde nie eine Rolle spielte. Im Ergebnis haben wir immer beide voll gearbeitet, haben sehr früh zuerst im familiären Bereich besondere Verantwortung übernommen und alsbald später auch beide berufliche Führungsverantwortung. Und die Kinder sind trotzdem nie zu kurz gekommen, sind so vielleicht etwas schneller selbständig geworden und auch schon recht früh selbst in der Lage und bereit gewesen, Eigenverantwortung zu übernehmen. Das könnte sich, wie es aussieht, auch in der Enkelgeneration so fortsetzen, einmal sogar mit Berufswunsch der Bundeskanzlerin - um den Bogen zurück zum Gesprächsbeginn zu spannen.

Das Ergebnis sieht dann cheffinnenmäßig recht ausgewogen aus. In erster und zweiter Generation der Sippe sind die Cheffinnen sogar leicht in Überzahl. Auch im Beruf.

Und der Rest ist mit den jeweiligen Cheffinnen recht zufrieden, z.B. mit der eigenen allerbesten Mama.

Vielen Dank Reinhard Göllner für die offenen und ehrlichen Antworten – wir hoffen, dass du weiter die Lust auf Führung auch bei anderen Frauen weckst und können dazu nur alle Frauen motivieren und bestärken ihre Chance zu ergreifen! Vielleicht können wir gemeinsam das Projekt angehen, dass sich zwei teilzeitbeschäftigte Kolleginnen die Vorsteherinnenaufgabe teilen oder auch im Geschlechter-Mix, wie du so schön sagtest. Das wäre dann wirklich ein sehr schönes und sehr überzeugendes Signal.

Eure DSTG Frauen Sachsen

Mein interessanter Besuch in der Hauptstadt (Zur 15. Frauenpolitischen Fachtagung der dbb bundesfrauen)



DSTG-Frauen aus ganz Deutschland



DSTG Sachsen – v. l. Gabriele Stuhr, Tanja Teich, Katja Schimke, Andrea Pilz
beide Fotos: dbb /Marco Urban

Am 03. Juni 2019 hatte ich die Gelegenheit an der 15. Frauenpolitischen Fachtagung der dbb bundesfrauenvertretung teilzunehmen. Und ich kann Ihnen sagen: Es war ein sehr aufschlussreicher Tag.

In ihrer gewohnt mitreißenden Art begrüßte die Gastgeberin Helene Wildfeuer (Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung) alle Anwesenden.

Nach den Grußworten von Juliane Seifert (Staatssekretärin im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) und Ullrich Silberbach (Bundesvorsitzender des dbb) gab es zwei sehr interessante Vorträge.

Unter der Überschrift „Gleichstellung steuern über das Steuerrecht - Was brauchen wir?“ gab Dr. Ulrike Spangenberg vom Institut für gleichstellungsorientierte Prozesse und Strategien e.V. viele interessante Gedankenanstöße zur Ungleichbehandlung von Frauen und Männern durch unser Steuerrecht. Oder haben Sie sich schon mal Gedanken darüber gemacht, welche Auswirkung die Steuerklasse V und das Ehegattensplittung insbesondere auf Frauen hat? Ich jedenfalls nicht und habe den Vortrag aufmerksam verfolgt.

Tosenden Applaus erhielt Prof. Dr. Silke Ruth Laskowski (Institut für Wirtschaftsrecht der Universität Kassel) für Ihren Beitrag zum Thema: „Frauen machen Politik - Wege zur Parität in der Politik“. Sie machte Ausführungen zur Chancengleichheit bei der Nominierung von Frauen im Wahlverfahren. Die Rede ist für mich ein Denkanstoß, nicht nur zu überlegen welcher Partei man seine Stimme gibt, sondern auch mal näher zu betrachten, wie Parteien mit Quotenregelungen usw. umgehen. Frau Laskowski plädierte dabei für eine Paritäts-Regelung.

Es folgte nach dem Mittagsimbiss eine von Caroline Paulick-Thiel (Politics for Tomorrow) moderierte Podiumsdiskussion unter dem Motto: „Gleichberechtigte Gesellschaft - Frauen gehen voran“. Neben den Teilnehmerinnen Elisabeth Motschmann (MdB, CDU), Beate Müller-Gemmeke (MdB, Bündnis 90/die Grünen), Heike Hempel (stellv. Programmdirektorin des ZDF) und Helene Wildfeuer konnten alle Teilnehmenden mittels eines extra eingerichteten Chats an der Diskussion teilnehmen. Auch hier ging es um die Stellung von Frauen in der Politik, um die Wahrnehmung der Rolle der Frauen im öffentlich-rechtlichen Fernsehen u.v.m.

Die Fachtagung vermittelte viel Wissenswertes und bildete damit eine gute Grundlage für meine weitere gewerkschaftliche Arbeit.

Wer mehr wissen möchte, kann sich dazu gern im Internet die Ausführungen ansehen (www.dbb.de). Es wird dazu auch wie in den vergangenen Jahren wieder eine Broschüre geben, welche die wichtigsten Inhalte bündelt.

(Andrea Pilz, DSTG Frauen Sachsen)

Hauptversammlung der DSTG Frauen Sachsen



Teilnehmende zur Hauptversammlung 2019
Foto: DSTG Frauen Sachsen

Zu unserer diesjährigen Hauptversammlung haben wir am 4. Juli 2019 die Frauenvertreterinnen der Ortsverbände nach Dresden eingeladen. Der Tag war voll gefüllt mit interessanten aktuellen Themen. U. a. haben wir unsere Arbeit der Geschäftsführung der DSTG Frauen Sachsen im vergangen Revue passieren lassen und dabei Einblicke auf die Arbeit des SBB, der dbb bundesfrauenvertretung oder der DSTG Bundesfrauenvertretung gegeben sowie den aktuellen Bearbeitungsstand der an uns gerichteten Anträge.

Wir verabschiedeten Anne Meisberger aus unserer Geschäftsführung in den Mutterschutz. An dieser Stelle möchten wir ihr nochmals sehr für ihr Engagement für und mit uns Frauen sowie ihr Wirken in der AG Website danken und wünschen ihr für ihre neuen Herausforderungen alles Gute. Nach Neuwahl einer Stellvertreterin freuen wir uns Andrea Pilz (OV Görlitz) in unserer Geschäftsführung zu begrüßen.



v. l. Tanja Teich, Manja Kropp, Birgit Kämpfer, Andrea Pilz, Katja Schimke
Foto: DSTG Frauen Sachsen

Milanie Hengst von der DSTG Bundesfrauenvertretung brachte auf den Punkt, warum das Steuerrecht mit Ehegattensplitting, Steuerklasse V oder Umsatzsteuer auf Babywindeln etc. nicht geschlechtergerecht wirkt und Frauen, Alleinerziehende, Unverheiratete oder gleich verdienende Ehegatten benachteiligt.

Sehr interessiert waren wir an der dbb vorteilswelt, die uns Alex Konzack vorstellte. Vor allem das Auto-Abo hatte es uns angetan.

Es war ein rundum gelungener Tag. Wir sagen unseren Frauen herzlichen Dank für die gestellten Anträge, Fragen und die regen Diskussionen sowie den so notwendigen Austausch untereinander. Dadurch war unsere Hauptversammlung wieder lebendig, interessant und bleibt im Gedächtnis. Wir freuen uns auf eine Fortsetzung im nächsten Jahr.

Hinweis: Zu den einzelnen Themen könnt ihr gern bei eurer DSTG-Frau vor Ort nachfragen.

Eure DSTG Frauen Sachsen

Fusionen der Finanzämter und Standort Leipzig des LSF – geht das so weiter?

Zuerst waren es die Aussagen unseres Ministers beim Besuch des Finanzamtes in Löbau bezüglich des Erhalts des Standortes, die aufhorchen ließen, dann die des Ministerpräsidenten Michael Kretschmer in einer Gesprächsrunde mit den Bürgermeistern der Region Hoyerswerda betreffs des dortigen Standortes – beides wurde zum damaligen Zeitpunkt noch mit der Strukturförderung der Region auf Grund des Kohleausstieges in Verbindung gebracht bzw. begründet, sicher nachvollziehbar.

Doch schwangen im Hintergrund immer noch Aussagen unseres Ministers vom Gespräch am 20. Februar 2019 mit Thomas Eigenthaler und Reinhold Mähne mit, dass die Leuchtturmpolitik der Vergangenheit – sprich die Konzentration auf die Zentren Dresden, Leipzig und Chemnitz – den neuen Gegebenheiten und Anforderungen angepasst werden muss, dass eine Präsenz in der Fläche aus den verschiedensten Gründen notwendig ist und dabei auch die Möglichkeiten der Digitalisierung verstärkt genutzt werden sollte.

Bereits zu diesem Zeitpunkt forderte die DSTG Sachsen, dass ein Konzept oder klare Aussagen her müssen, wie es weitergehen soll, damit unsere Kolleginnen und Kollegen sich darauf einstellen können. Denn eine Salami-Taktik – Scheibchen für Scheibchen an Informationen – trägt nur zur Verunsicherung bei und hält von den eigentlichen Aufgaben ab.

Neue Nahrung erhielt die Diskussion um die Standorte nach einer Gesprächsrunde des Ministerpräsidenten in Oschatz mit lokalen Vertretern, als auch dort eine Aussage bezüglich des Standortes des Finanzamtes Oschatz getroffen wurde. Spätestens jetzt war klar, da muss mehr dahinter stecken! Im Rahmen der Großen Vorstehertagung 2019 im Juni machte unser Minister diesbezügliche Ausführungen. Ausgehend von der Fragestellung „Wie soll unser öffentlicher Dienst in der Fläche präsent sein?“ wurden durch die Sächsische Staatsregierung diesbezügliche strategische Überlegungen angestellt. Dazu soll der Fokus nicht mehr wie bisher auf die Leuchttürme gerichtet werden, sondern auch die Mittelstädte betrachtet und letztendlich gestärkt werden. Der öffentliche Dienst soll in der Fläche sichtbar bleiben und als Ansprechpartner da sein. Daher ist eine Neujustierung notwendig, auch wenn noch nicht abzusehen ist, wie sich die Digitalisierung weiter entwickelt. Auch das ist Demokratie und Gemeinwohl, auch hierbei haben die Finanzämter eine – oder besser gesagt ihre – Aufgabe. Was wir fordern ist die Beseitigung des derzeitigen Schwebezustandes hinsichtlich der Zukunft der Standorte durch klare Signale von der Politik, wohlwissend, dass diese erst nach der Landtagswahl am 1. September kommen werden. Der Minister betonte in seinen Ausführungen, dass in seinen Kopf das Konzept schon fertig ist …. . Wir gehen davon aus, dass auch die Arbeit zu den Leuten kommen kann und der Standort Leipzig des LSF seinen Platz in diesem Konzept hat…. .



(Reinhold Mähne, Landesvorsitzender
Foto: Wikipedia Commons)

Übernahme der Laufbahnabsolventen ….

… oder alle Jahre wieder das gleiche Problem. Jedes Jahr erneut versucht das LSF die Quadratur des Kreises. Was meinen wir damit? Auf der einen Seite stehen die, oftmals schon sehr lange existierenden, Versetzungswünsche von Beschäftigten der Finanzämter und die personellen Notwendigkeiten in den einzelnen Dienststellen.

Dies gilt es in Übereinklang zu bringen mit den „Wunsch-Finanzämtern“ und den sozialen Gründen der Laufbahnabsolventen in beiden Laufbahngruppen. Und wenn dann noch die Entscheidungen der Politik zu berücksichtigen sind, Standorte doch zu erhalten, wird es für die Beschäftigten im Aus- und Fortbildungsreferat sowie dem Personalrat zumindest schwierig – wenn nicht gar unmöglich - , allen Wünschen gerecht zu werden. Wird doch ein Problem aus der Vergangenheit seitens des LSF immer noch vor sich hergeschoben. Welches? Ganz einfach! So lange zwar wohnortnah ausgebildet wird, aber bei der Übernahme dann das Einsatz- Finanzamt grundsätzlich ungleich dem Ausbildungs-Finanzamt sein muss, werden immer wieder zukünftige Versetzungsanträge „produziert“. Es ist eben so, dass mindestens 2/3 der Absolventen schon ein älter sind und ein dem entsprechendes soziales Umfeld haben. Regionale Ausbildung, die am zukünftigen Bedarf in der Region orientiert ist, könnte eine Lösung sein. Ob es bei dieser Herangehensweise rechtliche Hürden gibt, die es zu umschiffen gilt – dafür haben wir sicher genügend Juristen in unserer Verwaltung, um damit fertig zu werden.

Der nächste Punkt wäre: Wie informiere ich die Absolventen – einschließlich der Ausbildungsleiter - über das Verfahren der Verteilung und den rechtlichen Möglichkeiten für den Betroffenen, wenn ich doch nicht mit der Zuweisung zu einem bestimmten Finanzamt einverstanden bin. Die Personalvertretungen – Örtliche Personalräte sowie der Bezirkspersonalrat - haben in der Sache rechtlich relativ wenige Möglichkeiten der Unterstützung.



So wird der BPR nur bezüglich der Übernahme beteiligt, nicht aber bei der Zuweisung zu einer Dienststelle, denn es handelt sich nicht um eine Versetzung sondern – beamtenrechtlich ist es nun einmal so – um eine Neueinstellung. Auch stehen noch andere Fragen auf der Tagesordnung. Zum Beispiel: Wie kann in Anbetracht des angespannten Wohnungsmarktes bei der Suche nach guten und bezahlbaren Wohnraum und der doch kurzen Zeit zwischen Bekanntwerden des zukünftigen Einsatzortes und dem Dienstantritt den Absolventen geholfen werden? Vorschläge existieren seitens der Interessenvertretung, man sollte darüber reden und Lösungen suchen, um an den Hürden vorbei zu kommen.

Auch sollte die Verwaltung nicht nur über Onboarding-Maßnahmen für zukünftige Anwärter nachdenken, mindestens genauso wichtig sind diese Maßnahme bei der Übernahme der Absolventen. Das hat auch etwas mit Wertschätzung zu tun! Auch dürfen wir nicht vergessen, dass wir im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern stehen und dies nicht nur bei der Standortfrage. Unsere gut ausgebildeten Absolventen sind gefragt, bei den Kommunen, den Steuerberatern aber auch in der freien Wirtschaft. Fazit: Es gilt darüber zu reden und Schlussfolgerungen für das Handeln abzuleiten.

Als DSTG Sachsen wollen wir uns dabei gern einbringen!

(Reinhold Mähne, Landesvorsitzender)

Besuch zum 100-jährigen…

Es ist schon zur Tradition geworden, dass die DSTG Ortsverbände der Finanzämter Eilenburg und Oschatz ihre jährliche Bildungsreise gemeinsam planen und durchführen. In diesem Jahr führte uns die Reise ins anhaltinische Dessau zum Jubiläum „100 Jahre Bauhaus“.
Zu Beginn der gebuchten Führung besichtigten wir das vom Bauhausgründer Walter Gropius entworfene Bauhausgebäude, welches zum UNESCO Weltkulturerbe zählt. Höhepunkte der Besichtigung waren u.a. das Büro von Walter Gropius, der Festsaal und die Mensa. So manches Inventar erinnerte an ein großes schwedisches Möbelhaus, zweckmäßig, einfach, ohne Schnörkel, zeitlos, alt und doch modern.



Wir erfuhren, dass das Bauhaus ursprünglich 1919 in Weimar gegründet wurde. Aus politischen Gründen musste jedoch dort das Bauhaus im Jahr 1924 aufgelöst werden. Die Verlagerung erfolgte nach Dessau, obwohl sich auch andere Städte wie Frankfurt/Main, Darmstadt und Magdeburg um das Bauhaus als Hochschule für Gestaltung beworben hatten.



Der zweite Teil der Führung führte uns vorbei an der „Trinkhalle“ (Bauwerk des dritten Bauhausdirektors Mies van der Rohe) zu den unweit gelegenen Meisterhäusern. Bei diesen Bauten handelt es sich um drei baugleiche Doppelhäuser für die damaligen Bauhausmeister und einem Einzelhaus für den Direktor. Mieter waren u.a. Wassily Kandinsky und Paul Klee mit ihren Familien. Wir bestaunten die Funktionalität der Häuser, z.B. die Durchreichen für Geschirr zwischen Küche und Essbereich oder die Ausstattung mit Einbauschränken. Das die Häuser ursprünglich mit modernen Hausgeräten ausgestattet waren, ließ sich leider nur erahnen, da die Häuser größtenteils nicht mehr möbliert sind.



Zur Stärkung hatten wir uns in der Bauhausmensa angemeldet, eine Eirichtung, die man bedenkenlos für ihr Essen weiterempfehlen kann.

Am Nachmittag besichtigten wir das Technikmuseum „Hugo Junkers“. Hier drehte sich aber nicht alles um die Fliegerei, denn ausgestellt war neben anderen Haushaltsgeräten verschiedener Jahrzehnte auch die erste Waschmaschine von 1920 (siehe Foto) mit einem Fassungsvermögen von 4 kg und einem Wasserverbrauch von 25 Litern.



Aber natürlich konnte man unter anderem auch die legendäre Ju 52/3mg4e Werk Nr. 6134 (bekannt aus manch altem Kino-Hit) samt Innenraum besichtigen.



Allen Lesern des DSTG Sachsen-Blickpunkt können wir einen Besuch in Dessau wärmstens empfehlen …Übrigens eröffnet im September das Bauhaus Museum, dort wird dann erstmals die Sammlung der Stiftung Bauhaus Dessau umfassend zu sehen sein.

(Christine Uhlmann, DSTG OV im FA Eilenburg)
(Fotos: OV Eilenburg)



Auflösung Gewinnspiel

Schwer war unsere Frage in der letzten Ausgabe wohl nicht. Fast alle Einsendungen haben die richtige Antwort „errechnet“. Korrekt war natürlich: 8416

Unsere Glücksfee hat folgende drei Gewinner der Gutscheine gezogen:

- Sandy Bodenschatz
- Florian Weise
- Anke Beer

Herzlichen Glückwunsch! Die Gutscheine gehen unseren Gewinnern in den nächsten Tagen zu.

ONLINE GEDRUCKT VON
SAXOPRINT

Herausgegeben von der Deutschen Steuer-Gewerkschaft Landesverband Sachsen.
Verantwortlich für den Inhalt und Kontaktadresse: Reinhold Mähne (LSF Dresden (BPR) 0351/82719730 bzw. FA Meißen 03521/718 1135), Redakteur: Heiko Herrmann (FA Leipzig I 0341/5593593)
eMail: blickpunkt@dstg-sachsen.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.

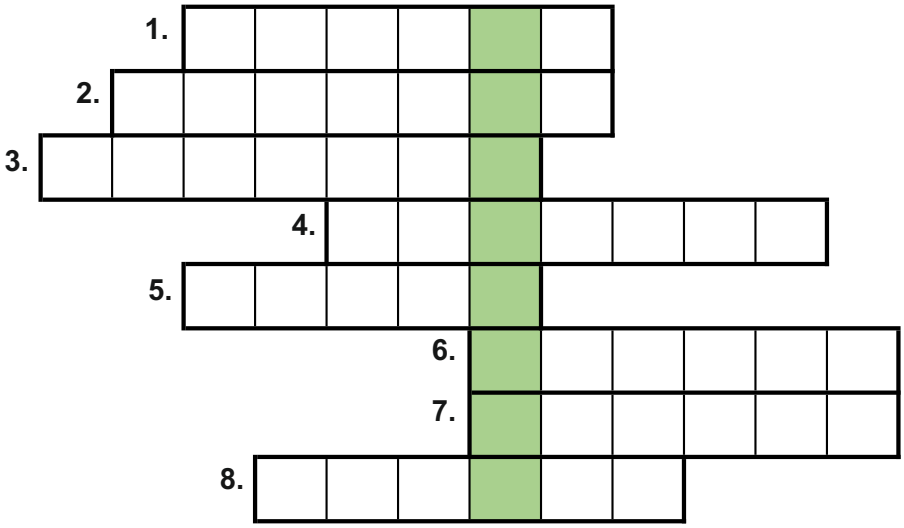
Preisrätsel

Auch in dieser Ausgabe soll es wieder etwas zu gewinnen geben. Und wer einen der drei Best-Choice Gutscheine im Wert von jeweils 15 Euro haben möchte, sendet das Lösungswort (farbige Felder) bis zum 31.10.2019 an:

blickpunkt@dstg-sachsen.de

Wir wünschen viel Erfolg!

P.S. Erstellerin dieses Rätsels ist Nelli, die 15jährige Tochter eines Finanzbeamten.



1. Bekommt man, wenn man seine Steuern nicht bezahlt

2. In dieser Stadt steht ein Finanzamt

3. Muss jeder an den Staat zahlen

4. Sie arbeiten im Finanzamt

5. Liegen im Schrank

6. Kann man bekommen oder muss man zahlen

7. Steuererklärungsprogramm

8. Steht im Schrank