Sachsen Blickpunkt

Für ein starkes WIR

www.dstg-sachsen.de
personalratswahlen@dstg-sachsen.de

Sonderausgabe zu den Personalratswahlen 2016



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

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Sie halten eine Rarität in den Händen - die Sonderausgabe des Blickpunktes zu den Personalratswahlen 2016.

Personalratswahlen – alle 5 Jahre werden die Gremien in der Regel neu gewählt, die letzten Wahlen fanden 2011 statt. In der Zwischenzeit wurde das Sächsische Personalvertretungsgesetz novelliert, sind Dienststellen fusioniert oder stehen kurz davor. Organisatorische Umgestaltungen wurden vollzogen und es gab vielfältige personelle Veränderungen.

Wir möchten Ihnen mal in Ruhe vorstellen, in welchen Gremien die DSTG Sachsen vertreten ist, was sie dort tut und wie sich das positiv auf Ihre Arbeit auswirken kann und wird.
Es gibt die örtlichen Personalräte, die Bezirkspersonalräte, den Hauptpersonalrat und den Gesamtpersonalrat. Tätig sind diese Personalräte in den Finanzämtern, dem Landesamt für Steuern und Finanzen, dem Ministerium, dem Sächsischen Immobilien- und Baumanagement und dem Landesrechenzentrum Steuern. Sie beschäftigen sich mit...

.

Na schon verwirrt? Das waren wir auch, als wir uns hinsetzten und anfingen, die Aufgaben dieser Gremien aufzuschreiben. Der Lesestoff wurde immer trockener. Das wollten wir Ihnen nicht zumuten.
Also gründeten wir das Finanzamt Taxhausen. Dort arbeiten Kollegen, die Sie auch in Ihrer Umgebung finden werden. Mit den gleichen Problemen.



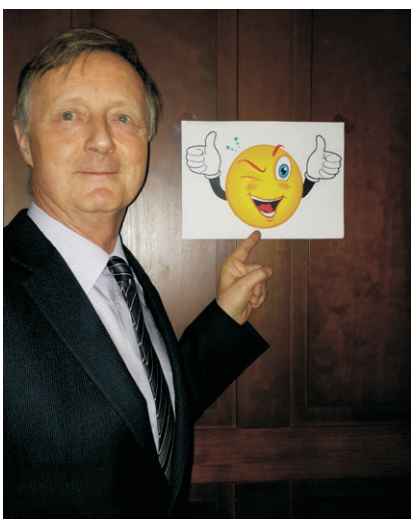
Martin Moritz / pixelio.de

Anhand von Beispielen wollen wir Ihnen verdeutlichen, was die angesprochenen Personalräte machen und wieso es so viele davon gibt.

Wir werden Ihnen aber auch erzählen, warum es wichtig ist, dass u.a. die Staatsfinanz einen starken Personalrat braucht, wie so eine Personalratswahl ablaufen wird. Und warum wir es wichtig finden, dass Sie die Vertreter der DSTG Sachsen in diese Gremien wählen.

Viel Spaß beim Lesen wünscht ihr ...

Reinhold Mähne


Foto: privat

Der örtliche Personalrat (ÖPR)

Ich wurde gebeten, Ihnen die Arbeit des örtlichen Personalrates näher zu bringen. Nach einer kleinen Schockstarre begann ich zu überlegen: Was mache ich eigentlich als Mitglied des örtlichen Personalrates?
Fragen Sie mal Ihre Kollegen – 80 Prozent sagen spontan: „Die organisieren den Betriebsausflug und das Hoffest.“ Das stimmt! Wobei gerade diese beiden Aktivitäten keine originären Aufgaben des Personalrates sind. Denn eigentlich sind die grundlegenden Aufgaben eines Personalrates kraft Gesetz andere. Es gibt keinen Katalog, in dem sie beschrieben sind, deshalb möchte ich Ihnen die Arbeit anhand eines fiktiven Beispiels erklären. Fiktiv deshalb, weil die Personalräte der Schweigepflicht unterliegen.

Nehmen wir eine typische Bedienstete aus dem Freistaat: Susanne Meier.



Foto: privat

Susanne Meier ist Ende Dreißig, verheiratet und hat zwei pubertierende Kinder, die manchmal ganz zauberhaft garstig sind. Sie wohnt im Erzgebirge, in einem Dorf, in dem das gesellschaftliche Leben intakt und erfüllend ist. Ihr Mann ist Bauarbeiter in einem mittelständischen Unternehmen, drei Dörfer weiter. Die Beiden haben den Hof der Eltern ausgebaut und wohnen (unter gelegentlichen Familienstreitigkeiten) einträchtig unter einem Dach.
Frau Meier ist Mitarbeiterin im Finanzamt Taxhausen, welches der Fusion zum Opfer fallen wird. Darauf kommen wir später noch einmal zurück. Susanne arbeitet mit einer Kollegin zusammen, die recht unkollegial die langen Sprechzeiten schwänzt. Gespräche bringen nicht viel, die Kollegin - nennen wir sie Frau Knorrig - verweist auf ihre Überstunden und überhaupt versteht sie die ganze Aufregung nicht. Der Sachgebietsleiter ist auch keine große Hilfe. Er redet zwar mit Frau Knorrig, aber die wurschelt sich aus jeder Situation raus. Was tun?

Susanne Meier wendet sich an den Personalrat.

Hier kommen wir zu einem Punkt, der in der Personalratsarbeit sehr wichtig ist. Ohne einen Auftrag werden wir nicht tätig. Wir können Ihnen nicht helfen, wenn Sie nicht zu uns kommen.
Im oben genannten Fall sucht der Personalrat das Gespräch mit Frau Knorrig, dem Sachgebietsleiter und Frau Meier. Im idealen Fall sieht Frau Knorrig ein, dass sie gelegentlich lange Sprechzeiten abdecken muss. Hier ist jedoch der Name Programm und so muss am Ende eine Regelung erstellt werden, die genau beschreibt, wer wann welche Dienste abdeckt. Auch Susanne muss Kompromisse eingehen. Mit einer Lösung, die schriftlich festgehalten wird, gehen am Ende alle mehr oder weniger zufrieden ihrer Wege.

Der Personalrat wird nicht alle Ihre Wünsche erfüllen können. Er ist ja für alle Bediensteten da. Wir arbeiten darauf hin, dass am Ende eine Lösung gefunden wird, bei der niemand benachteiligt wird.

Spulen wir die Geschichte einfach mal vor und nehmen an, dass die Finanzämter Taxhausen, Gelddorf und Umsatzstadt in der aktiven Zusammenlegungsphase sind.
Frau Meier soll nach Umsatzstadt versetzt werden. Für die Fahrt würde sie zirka 40 Minuten benötigen. Grundsätzlich hatte sie sich mit dieser Fahrtstrecke abgefunden. Als Landesbeamtin weiß sie auch, dass Versetzungen innerhalb von Sachsen möglich sind.

Es kommt wie es kommen muss, die Mutter von Frau Meier erkrankt schwer. Susannes Vater ist mit der Pflege der Mutter überlastet und bittet um Hilfe.

Die kranke Mutter, die pubertierenden Kinder, ein Mann, der nach zehn Stunden Arbeit geschafft nach Hause kommt – eine anstrengende Zeit beginnt.
Ein Umzug kommt nicht in Frage. Der Lebensmittelpunkt liegt im Umland von Taxhausen, die Kinder gehen hier zur Schule, der Mann hat hier seine Arbeit.



Petra Bork / pixelio.de

Wieder wendet sich Frau Meier an den Personalrat. Eine Versetzung an das Finanzamt Umsatzstadt ist nun, aus ihrer Sicht, nicht mehr möglich.

Der örtliche Personalrat stößt hier jedoch an seine Grenzen. Er kann nur das regeln, was sich in seinem Zuständigkeitsbereich befindet. In diesem Fall das Amt.

Manja Eichler

…und was macht jetzt eigentlich der BPR?

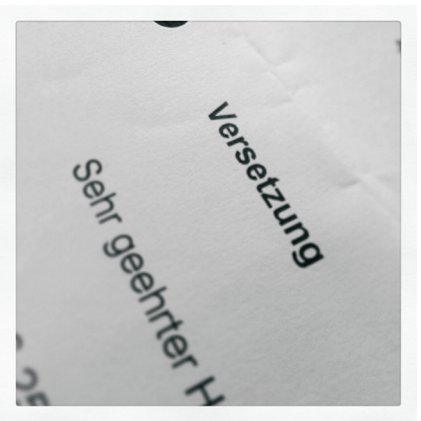
Ich stehe gerade vor einer ähnlichen Aufgabe wie meine Mitstreiterin Manja Eichler vom ÖPR. Ich soll auf verständliche Art erklären, was der BPR eigentlich tut. Befrage ich meine Kolleginnen und Kollegen im Amt, wird das schon knifflig. Kann man sich unter der Tätigkeit des ÖPR in vielen Fällen schon nicht allzu viel vorstellen, wird das beim BPR nicht unbedingt einfacher. Die sitzen da irgendwie in ihren Sitzungen….aller 14 Tage donnerstags…aber was passiert dort hinter verschlossenen Türen?

Aber fangen wir von vorn an. BPR - Bezirkspersonalrat - anhand des Wortes kann man irgendwie nicht ableiten, worum es geht. Aber wie heißt es so schön: Ein Blick ins Gesetz erleichtert die Rechtsfindung. Und ja, wir Personalräte haben ein eigenes Gesetz nach dem wir arbeiten und an das wir uns halten müssen. In Sachsen ist es das Sächsische Personalvertretungsgesetz und dort heißt es in § 54 Abs. 1 „Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen werden in den Dienststellen der Mittelstufe Bezirkspersonalräte…gebildet.“ Ach so, das hilft doch schon weiter. Die Dienststelle der Mittelstufe ist in unserem Fall das LSF. Immer dann, wenn das LSF für eine Sache oder personelle Angelegenheit zuständig ist, die unter das Personalvertretungsgesetz fällt, ist der BPR der personalvertretungsrechtliche Ansprechpartner und das entscheidungsbefugte Gremium.

Schauen wir uns jetzt den Fall Susanne Meier weiter an. Für die Versetzung an das Finanzamt Umsatzstadt ist das LSF zuständig. Im Rahmen der Fusionierungen werden an alle betroffenen Kolleginnen und Kollegen Anhörungsbögen ausgeteilt. Das LSF möchte wissen, ob Frau Meier mit der Versetzung nach Umsatzstadt einverstanden ist und wenn nein, warum kein Einverständnis besteht und wo Frau Meier anstelle von Umsatzstadt eingesetzt werden möchte. Außerdem möchte das LSF wissen, ob Frau Meier die Beteiligung der Personalvertretung wünscht. Frau Meier überlegt sich, dass für sie ein Einsatz in Gelddorf schön wäre. Die Fahrtzeit würde nach Gelddorf nur 20 Minuten betragen. Außerdem leidet Frau Meier unter einer chronischen Erkrankung, die eine regelmäßige fachärztliche Betreuung erfordert. Ihr Facharzt hat seine Praxis in Gelddorf und so könnte Frau Meier ihn direkt nach der Arbeit aufsuchen.

Im Anhörungsbogen erklärt sich Frau Meier mit einer Versetzung nach Umsatzstadt nicht einverstanden und bittet zukünftig um einen Einsatz in Gelddorf. Sie schildert dem LSF ihre soziale und gesundheitliche Situation und beantragt die Beteiligung der Personalvertretung. Aufgrund der Ausführungen von Frau Meier entscheidet das LSF aus Fürsorgegründen, dass sie an das Finanzamt in Gelddorf versetzt wird. Frau Meier zieht ihren Wunsch nach Beteiligung der Personalvertretung zurück.

Frau Knorrig ist 50 Jahre alt, wohnt im Nachbarort von Frau Meier und hat ebenfalls halbwüchsige Kinder. Ihr Ehemann ist selbständig und betreibt vor Ort eine eigene Firma. Auch für Frau Knorrig kommt insbesondere aufgrund der beruflichen Bindung ihrer Familie kein Umzug in Betracht.



(Felix Schaumburg, CC-BY-SA 2.0 de)

Frau Knorrig möchte auch nicht nach Umsatzstadt versetzt werden und bittet um Einsatz in Gelddorf. Auch sie beantragt die Beteiligung der Personalvertretung. Als Gründe, die gegen eine Versetzung sprechen, trägt sie vor, dass ihr die tägliche Fahrtzeit nach Umsatzstadt (40 min einfach) nicht zuzumuten sei, insbesondere auch unter Berücksichtigung ihres Alters. Das LSF entscheidet, dass Frau Knorrig aus dienstlichen Gründen in Umsatzstadt eingesetzt werden soll und legt den Fall dem BPR vor.

Der BPR hat nun, unter Anhörung des örtlichen Personalrates 20 Arbeitstage Zeit, der Versetzung zuzustimmen oder diese abzulehnen. Eine Ablehnung kann in diesem Fall jedoch nur erfolgen, wenn sogenannte Versagungsgründe vorliegen. Diese finden sich in § 82 Abs. 2 SächsPersVG. Im geschilderten Fall kommt eine Zustimmungsverweigerung durch den Personalrat nur in Betracht, wenn „die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass durch die Maßnahme der betroffene Beschäftigte oder andere Beschäftigte benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist…“.



marcusrg, CC-BY-SA 2.0 de

Frau Knorrig hat inzwischen gehört, dass Frau Meier in Gelddorf eingesetzt werden soll und sie selbst in Umsatzstadt. Sie beschwert sich über diese Ungerechtigkeit beim BPR. Auf den ersten Blick scheint es auch für den BPR nicht gerechtfertigt, dass Frau Meier in Gelddorf eingesetzt werden soll und Frau Knorrig in Umsatzstadt, wohnen doch beide in etwa gleicher Entfernung zu Gelddorf und Umsatzstadt und haben beide nach Aktenlage eine ähnliche familiäre Situation.

Dem BPR sind die persönlichen Gründe von Frau Meier (Pflegebedürftigkeit, eigene gesundheitliche Einschränkungen) nicht bekannt. Sie hat diese Gründe bisher nur gegenüber dem LSF vorgetragen und da eine Beteiligung der Personalvertretung hinfällig geworden ist, hat der BPR vom Fall Meier keine weitere Kenntnis erlangt.

Der BPR fragt nun im vorliegenden Fall den ÖPR von Frau Knorrig, wie sich der Sachverhalt aus dessen Sicht darstellt und welche Gründe für oder gegen eine Versetzung von Frau Knorrig sprechen. Der ÖPR geht auf Frau Knorrig zu und bespricht mit ihr den Sachverhalt. Aus diesem Gespräch ergeben sich zur persönlichen Situation von Frau Knorrig keine neuen Erkenntnisse. Dies teilt der ÖPR dem BPR mit. Der BPR war in der Zwischenzeit aber nicht untätig und hat das Gespräch mit dem Personalreferat des LSF gesucht. In diesem Gespräch wurde durch das LSF erläutert, nach welcher Maßgabe die Versetzungen nach Umsatzstadt erfolgen sollen und welche Sachverhalte unter die Fürsorgegesichtspunkte fallen. Außerdem legt das LSF dem BPR eine Übersicht zu den geplanten Versetzungen vor. Alle Bediensteten, die keine Beteiligung der Personalvertretung beantragt haben, sind dabei anonymisiert.

Für den BPR ist aber ersichtlich, nach welchen Kriterien die Versetzungen erfolgen sollen, ohne dass der Persönlichkeitsdatenschutz verletzt wird. Der BPR überprüft jetzt diese Übersichten dahingehend, ob einzelne Bedienstete benachteiligt werden. Für Frau Knorrig kommt der BPR nun zum Ergebnis, dass gleiche Maßstäbe auch für die anderen Bediensteten gelten und zu beachtende Fürsorgegründe einer Versetzung nicht entgegenstehen. Der BPR stimmt der Versetzung von Frau Knorrig zu.
Frau Knorrig ist zwar unzufrieden mit ihrer Versetzung, hat sich vom BPR aber noch einmal die Vorgehensweise erläutern lassen und ist zumindest beruhigt, dass der BPR zum Ergebnis gekommen ist, dass das LSF einheitliche Maßstäbe für alle Kolleginnen und Kollegen bei der Versetzung anwenden wird.

Nun ist es soweit, Frau Knorrig tritt ihren Dienst im Finanzamt Umsatzstadt an und bekommt eine bisher ungeahnte Möglichkeit. Die Pilotierung der Telearbeit wurde für ihren Arbeitsbereich erfolgreich abgeschlossen und wird nun flächendeckend eingesetzt. Weil Frau Knorrig alle persönlichen Voraussetzungen für einen Telearbeitsplatz erfüllt, bewirbt sie sich und hat Erfolg. Nun muss sie für die nächsten zwei Jahre nur noch an 2 von 10 Tagen zum Finanzamt Umsatzstadt fahren. Das ist eine große Erleichterung für Frau Knorrig. Übrigens ist die Ablehnung eines Antrages auf Telearbeit seit 01.01.2016 ein Beteiligungstatbestand für die Personalvertretung. Im vorliegenden Fall wäre der ÖPR zuständig, da das Finanzamt selbst über die Vergabe der Telearbeitsplätze entscheiden kann.



Foto: privat

Die Telearbeit erfolgt auf Grundlage einer Dienstvereinbarung zwischen SMF und HPR, da sie das gesamte Finanzressort betrifft. Aber das wäre wieder eine neue Geschichte…

Karen Siwonia

Und dann wäre da noch der GPR – der Gesamtpersonalrat

Der hat es nicht einfach neben den ganzen Personalräten! Warum? Weil man den doch vielleicht gar nicht wirklich braucht, wo es doch schon die örtlichen Personalräte und den zuvor beschriebenen Haupt- und Bezirkspersonalrat gibt, oder?

„Gesamt“personalrat, da muss es noch etwas geben, das irgendwie zusammengefasst wird, wie man aus dem Wort ableiten könnte?

Richtig, der Gesamtpersonalrat hält sozusagen die örtlichen Personalräte der Außenstellen einer Dienststelle zusammen. Das heißt, er arbeitet sozusagen „horizontal“ mit den örtlichen Personalräten der Außenstellen (nicht nur mit diesen, dazu komme ich noch) zusammen, hört sich deren Meinung an und entscheidet letztlich darüber. Er ist also der „verlängerte“ Arm der örtlichen Personalräte der Außenstellen! Klingt kompliziert, ist aber einfach!

Dazu auch erstmal einige förmliche Erklärungen.

Das Landesamt für Steuern und Finanzen hat eine Hauptdienststelle in Dresden und zwei Außenstellen in Chemnitz und Leipzig. An allen drei Dienststellen gibt es örtliche Personalräte. Da die Hauptdienststelle in Dresden, wie die Bezeichnung schon sagt, keine Außenstelle ist, hat der Gesamtpersonalrat dort kein Beteiligungsrecht, wenn die Maßnahme „nur“ die Hauptdienststelle Dresden betrifft – dann kommt der örtliche Personalrat Dresden zum Zug.

Ein Beispiel: Frau Meier ist beim Finanzamt Gelddorf beschäftigt, die Sache wurde schon erklärt. Nach einiger Zeit hat sie das Gefühl, sich einer neuen Herausforderung stellen zu wollen und auch ihr Gesundheitszustand hat sich gebessert. Ihre Kinder sind groß, Ihr Ehemann hat sich aus dem Staub gemacht, sie möchte sich verändern. Beim LSF ist eine Stelle in der Abteilung II, Steuern, ausgeschrieben, die ihr zusagt und außerdem eine höhere Wertigkeit als ihr jetziger Dienstposten besitzt. Sie bewirbt sich und bekommt den Zuschlag.



Lupo / pixelio.de

Die Abteilung Steuern ist in der Außenstelle Chemnitz angesiedelt. Wer ist nun zu beteiligen? Spontan würde man sagen, der örtliche Personalrat Chemnitz. Hier liegt jedoch die Zuständigkeit beim Gesamtpersonalrat, weil die Außenstelle Chemnitz eben eine Außenstelle ist und, wir erinnern uns, der GPR die Personalräte der Außenstellen vertritt. Der GPR wird den ÖPR Chemnitz natürlich zur Angelegenheit anhören, letztlich aber unter Beachtung der evtl. Anmerkungen des örtlichen Personalrats Chemnitz abschließend entscheiden.

Ein wenig anders liegt der Fall, wenn am Dienstort Dresden (Hauptsitz LSF) bspw. in der Abteilung III, Staatsfinanz, eine Stelle ausgeschrieben ist. Wenn Frau Meier sich dort bewirbt, weil auch diese Stelle höherwertiger ist als ihre jetzige Stelle, liegt die Beteiligung in der Zuständigkeit des örtlichen Personalrats Dresden. Der Grund ist, dass Dresden der Hauptsitz des LSF ist, also keine Außenstelle, deshalb ist hier der GPR außen vor.

Das gleiche Prozedere findet statt, wenn am Hauptsitz in Dresden bzw. in der Außenstelle Chemnitz eine Neueinstellung erfolgen soll. Generell kann man sich merken – in Einzelpersonalmaßnahmen ist immer **der** Personalrat zuständig, in dessen Dienststelle die Personalmaßnahme stattfindet mit dem Unterschied, dass für die Außenstellen anstelle der örtlichen Personalräte der Gesamtpersonalrat rückt!

An der Stelle wäre noch einzufügen, dass die nächste Stufenvertretung für den GPR und den ÖPR Dresden immer der HPR ist. Sollte es also bei den Beteiligungen nicht zur Einigung zwischen Dienststelle und GPR oder ÖPR Dresden kommen, wird die Angelegenheit dem HPR mit der Bitte übergeben, weitere Schritte zur Einigung einzuleiten.

So viel zu Einzelpersonalmaßnahmen!

An dieser Stelle komme ich zur Zusammenarbeit mit den örtlichen Personalräten des LSF.
Im Landesamt für Steuern und Finanzen müssen weiterhin viele Dinge geregelt werden, wie z.B. die Arbeitszeit, der Umgang mit elektronischen Kommunikationssystemen, Controlling u.ä. Diese Regelungen erfolgen über Dienstvereinbarungen.
In den Dienstvereinbarungen, welche für alle Bediensteten des LSF (nicht der Finanzämter) gelten, werden Bedingungen vereinbart und Regeln aufgestellt, welche gleichberechtigt von der Dienststelle (Präsident) und dem GPR (Vorsitzende/Vorsitzender) verhandelt und unterschrieben werden.

Da die Dienstvereinbarungen für alle Bediensteten des LSF gelten, liegt die Zuständigkeit beim GPR. Bis es aber zur Unterzeichnung kommt, werden auch hier die örtlichen Personalräte voll eingebunden und angehört. Das förmliche Beteiligungsverfahren wird letztlich dann über den Gesamtpersonalrat durchgeführt.

Auch hier kann man sich merken – bei Maßnahmen, die alle Bediensteten des LSF (nicht der Finanzämter) betreffen, liegt die Zuständigkeit immer beim Gesamtpersonalrat.

Ich möchte abschließend noch ein Beispiel für die Zusammenarbeit aller Personalräte sagen. Frau Meier arbeitet nun seit einiger Zeit im LSF Chemnitz oder Dresden. Sie hat gemerkt, dass die Aufgabe doch nichts für sie ist und möchte zurück an das Finanzamt. Sie wendet sich an den GPR mit der Bitte, sie bei der „Rückführung" zu unterstützen. Was macht also der zuständige Personalrat? Er redet mit dem BPR! Dieser wird dann im LSF über das Personalreferat versuchen, eine Lösung zu finden. In den meisten Fällen gelingt das! Aber eben nur, wenn Sie zu uns kommen und Ihr Anliegen schildern.

Barbara Storch

… und dann auch noch der Hauptpersonalrat (HPR)



Foto: privat

Wenn man bis hierher aufmerksam gelesen hat könnte man leicht den Eindruck gewinnen, dass ja eigentlich schon alles geregelt ist. Einfach mit Problemchen aller Art zum ÖPR gehen und die kümmern sich. Notfalls gibt's ja noch den BPR. …. Also alles geklärt!?

Zunächst noch mal ein paar Grundsätze: Der HPR ist der Personalrat auf Ebene des SMF, also für den kompletten Geschäftsbereich. Zu unserem Geschäftsbereich gehören alle Finanzämter, das LSF, der Staatsbetrieb SIB (Bauverwaltung), das Landesfinanzrechenzentrum sowie das Haus SMF.
Der HPR ist damit Verhandlungspartner des SMF und bei all den gesetzlich normierten (also im Sächsischen Personalvertretungsgesetz festgeschriebenen) Entscheidungen zu beteiligen, bei denen es um die Belange aller Beamten und Angestellten im Geschäftsbereich geht. Außerdem ist das SMF für die Bediensteten des höheren Dienstes (LG 2.2 und vergleichbare Angestellte) zuständig. Einzelpersonalmaßnahmen für diese Beschäftigten werden also beim HPR vorgelegt.



Tony Hegewald / pixelio.de

Auch der HPR tagt in der Regel aller 14 Tage mittwochs, meist in Dresden im SMF. Teilnahmerecht, in der Regel mit beratender Stimme, an den Sitzungen des HPR haben außerdem ein Vertreter der Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Haupt-Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen.

Soweit die Theorie. Aber was hat das aber nun mit Susanne Meier und Frau Knorrig zu tun?
Wie das mit den sogenannten Einzelpersonalmaßnahmen, also beispielsweise den beschriebenen Problemen von Frau Meier und Frau Knorrig ist, haben Sie ja schon gelesen. Aber auch da kann es Konstellationen geben, bei denen der HPR sich der Sache annehmen muss.

Denken wir doch noch mal an Susanne Meier. Und nehmen wir doch einmal an, dass das LSF dem Antrag von Susanne aus sozialen Gründen doch nicht folgen konnte. Es kann ja vielleicht sein, dass ganz viele Beschäftigte ähnliche soziale Gründe vortragen und das kleine Finanzamt in Gelddorf aber gar nicht so viele Stellen frei hat. Susanne soll also mit nach Umsatzstadt. Und der auf Wunsch von Susanne Meier beteiligte BPR kann sich mit der Verwaltung, also dem LSF nicht auf ein Vorgehen einigen.
Die Verwaltung will die Versetzung nach Umsatzstadt, der BPR stimmt dem nicht zu, sieht er doch die Möglichkeit einer Benachteiligung von Susanne. Denn schließlich wurden bei anderen KollegInnen ähnliche soziale Gründe berücksichtigt.

Und hier kommt dann der HPR ins Spiel.

Die Verwaltung, also das LSF, kann den Fall seiner übergeordneten Dienststelle, also dem SMF vortragen. Dieses prüft die geplante Maßnahme und wenn es an der Rechtsauffassung des LSF festhalten will, beteiligt es dann „seinen“ HPR. Zwei andere Partner prüfen also den gleichen Sachverhalt noch einmal, finden vielleicht neue und andere Argumente. Und kommen hoffentlich zu einer Entscheidung. Wenn nicht, muss eine Einigungsstelle gebildet werden, die aus jeweils 3 Vertretern der Verwaltung (SMF) und des HPR, sowie einem unparteiischen Vorsitzenden besteht. Dieser ist meist ein Richter eines Arbeits- oder Verwaltungsgerichtes. Und spätestens hier wird, je nach Sachverhalt, eine abschließende Entscheidung getroffen oder zumindest eine Empfehlung für die Verwaltung ausgesprochen.
Aber soweit musste es ja bei Susanne Meier zum Glück nicht kommen. Sie erinnern sich.
Das Ganze nennt man Stufenverfahren. (Und das gibt's übrigens nicht nur bei Personalmaßnahmen.) Ziel ist es, immer weiter nach einer möglichen Lösung zu suchen, auch wenn es manchmal zunächst ganz schön schwierig aussieht!


Rainer Sturm / pixelio.de

Ein weiteres praktisches Beispiel für die Zuständigkeit des HPR sind Rahmen-Dienstvereinbarungen, beispielsweise die über die gleitende Arbeitszeit oder über Grundsätze der Fortbildung. In diesen Rahmenvereinbarungen werden, wie der Name schon sagt, die Bedingungen festgeschrieben, die für alle Bediensteten im Geschäftsbereich gleichermaßen gelten müssen.

Daneben werden all die Punkte vereinbart, in denen sich dann im Nachgang noch andere Verhandlungspartner vereinbaren können bzw. müssen. Bei der Arbeitszeit sind das z. B. örtliche Regelungen zur Rahmenzeit, zu Besetzungsdichten oder zu praktischen Verfahrensfragen.

Eine der demnächst zu verhandelnden Rahmen-Dienstvereinbarungen wird die über die Grundsätze der alternierenden Telearbeit im Geschäftsbereich sein. Und hier sind wir wieder bei Frau Knorrig …

Auch bei der Einführung vieler technischer Verfahren, die im Geschäftsbereich zum Einsatz kommen, liegt die Zuständigkeit beim HPR, so zum Beispiel in fast allen Steuerfachverfahren.
Damit der HPR eine Entscheidung nach bestem Wissen treffen kann, werden vor einer solchen die betroffenen bzw. die am Verfahren beteiligten Personalvertretungen förmlich angehört (*Anhörungsverfahren). Geht es also beispielsweise um die Freigabe eines neuen Steuerfachverfahrens, wird der Bezirkspersonalrat beim LSF befragt. Der hat in der Regel eine Pilotierung begleitet und ist damit am Verfahren näher dran.

Und jetzt sind wir schon wieder bei Susanne Meier und Frau Knorrig. Deren Finanzamt Taxhausen befindet sich ja in einer Zusammenlegungsphase. Die meisten Beschäftigten werden zum FA Gelddorf oder FA Umsatzstadt versetzt.
Die Entscheidung zur neuen Struktur der Finanzämter trifft in der Regel das SMF. Hier wird festgelegt, an welchem Standort ein Finanzamt zukünftig sein wird. Außerdem werden die inneren Strukturen, also beispielsweise die Sonderzuständigkeiten und räumliche Verteilung der Außendienste im SMF entschieden.
Und da die Entscheidung vom SMF getroffen wird, ist die zuständige und zu beteiligende Personalvertretung der HPR. Der bekommt deshalb regelmäßig Informationen zu geplanten Strukturänderungen und kann Anregungen und Hinweise geben. Wenn es dann konkret wird, gibt es ein *förmliches Beteiligungsverfahren beim HPR. Und natürlich werden auch hier die betroffenen Personalräte, genau wie die in Taxhausen, Umsatzstadt und Gelddorf angehört.


Thomas Kohler, CC-BY-SA 2.0 de

Wichtig im HPR ist, dass alle Bereiche unseres Geschäftsbereiches unter einen Hut gebracht werden müssen. Die Belange der Kolleginnen und Kollegen der einzelnen Behörden können schon sehr unterschiedlich sein, sind doch auch ihre Arbeitsbereiche nicht deckungsgleich. Der HPR muss deshalb, gerade bei Rahmenregelungen, oft nach Lösungen suchen, die einem Referenten in der Haushaltsabteilung des SMF ebenso gerecht werden wie einem Bauingenieur bei SIB, einer Verfahrensbetreuerin beim LFRZ, einem Betriebsprüfer im FA und einer Bezüge-Sachbearbeiterin beim LSF. Das ist oftmals gar nicht so einfach, denn man muss schon auch über seinen „Tellerrand“ hinaus sehen.
Die Anhörungen der Personalräte aber auch der Austausch, insbesondere mit den anderen Stufenvertretungen, sind deshalb enorm wichtig.

Personalräte sind eben nicht nur dafür da, Betriebsausflüge zu organisieren. Da gibt's noch eine Menge mehr.
… ach ja, noch so zum Schluss. Wenn Sie sich mit einem Problem an Ihre Personalvertreter wenden, können Sie ganz sicher sein, dass diese Ihr Anliegen vertraulich behandeln. Das ist eigentlich selbstverständlich, aber natürlich im Sächsischen Personalvertretungsgesetz so vorgeschrieben. Sie können also sicher sein, dass Ihr Anliegen nicht zum Thema auf der nächsten Personalversammlung wird. Dort berichten wir über die Arbeit des vergangenen Jahres, über wichtige Themen, über oft gestellte Fragen. Und wir Personalräte beantworten Ihre Fragen – Nutzen Sie also diese Gelegenheit, wenn Sie demnächst die Einladung Ihres ÖPR bekommen sollten.
Denn hier haben wir einiges erklärt, aber das ist noch längst nicht alles, was Ihre Personalräte so tun ….

Nannette Seidler

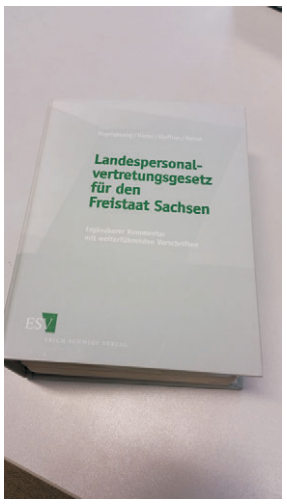


Foto: privat

Ohne gewerkschaftliche Verankerung können Personalräte nichts Nachhaltiges bewegen

….oder auf Dauer erfolgreich sein

Gemeinschaft, Solidarität, Sicherheit …. alles Ziele, die vereint mit der Schlagkraft einer großen Organisation wie der DSTG bundesweit und in Sachsen das garantiert. Und das ist genau das, was letzten Endes Personalräte in ihrer Arbeit erfolgreich machen. Professioneller Rechtsschutz für die Personalräte, Beratung durch ein Netzwerk an guten Kontakten – all dies zum Wohle der Kolleginnen und Kollegen.

Es wäre sicher einfach, „Kirchturmpolitik“ zu betreiben. Dies ist aber in einer großen Organisation wie der DSTG Sachsen schwierig, gilt es doch hier Interessen auszubalancieren, Kompromisse zu finden. Es wird von unseren Mandatsträgern erwartet, dass sie über den Tellerrand hinausblicken und die Sorgen und Nöte derer mit im Blick haben, die Hilfe benötigen oder demnächst benötigen könnten. Isolierte eigene oder lokale Interessen scheitern meistens schon in den Stufenvertretungen wie dem Gesamt-, Bezirks- oder Hauptpersonalrat, weil diese sehr zu Lasten anderer gehen. Hat man wie wir in der DSTG Sachsen im Vorfeld schon eine Linie gefunden und kommuniziert, sind diese Hürden meist problemlos zu überwinden und man kann sich schnell der eigentlichen Aufgabe, der Auseinandersetzung mit der Verwaltung, widmen.



Foto: privat

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist außerdem, dass man mit einer Gewerkschaft wie der DSTG Sachsen im Rücken, sich den politischen Raum und die Medien erschließen kann. Beides Bereiche, die den Personalvertretungen Kraft Gesetz verwehrt sind, beginnend bei der Durchsetzung des Informationsanspruchs bis hin zur Gestaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen. Dies immer als Ergänzung zur Tätigkeit der Personalräte, die Teil der Verwaltung sind und darauf begrenzt sind.

Politische Entscheidungen, ob Dienstrechtsneuordnung, Novellierung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes, Stellenabbaubegleitgesetz oder die Fusion der Finanzämter - um nur einige zu nennen -, bundesweite EDV-Systeme mit ihren Programmen (KONSENS) usw. entziehen sich völlig ihrem Einfluss. Es sei denn, man ist in der DSTG Sachsen gut vernetzt und kann Probleme und deren mögliche Lösungen auf der politischen Ebene mit Abgeordneten und Ministern diskutieren, sich in den Erfahrungsaustausch mit anderen Gewerkschaften in Sachsen oder innerhalb der DSTG bundesweit begeben. Und damit schließt sich der Kreis, für jeden Einzelnen und als notwendige Ergänzung, um die Einflussmöglichkeiten zu erweitern. Für ein Gremium, das Beschäftigte möglichst effektiv vertreten soll, muss die Schlagkraft an erster Stelle stehen um auf Dauer erfolgreich sein zu können.

Welche ausgewählten Themen stehen für eine erfolgreiche Arbeit der DSTG Sachsen in den letzten 5 Jahren?



Dennis Skley, CC BY-ND 2.0

Im politischen Raum beginnend bei der Novellierung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes (u.a. Erweiterung der Mitbestimmungsrechte, flexiblere Gestaltung der Arbeit innerhalb der Personalräte, Sicherstellung der angemessenen Beteiligung der Hauptpersonalräte aller betroffenen Ressorts) als Grundlage einer erfolgreichen Personalratsarbeit, der Dienstrechtsneuordnung (z. Bsp. Beibehaltung der Mindestpunktzahl für eine Beförderung nach A7 bzw. A10), der Verbesserung der Wegstreckenentschädigung um 5 Cent pro Kilometer im Sächsischen Reisekostengesetz bzw. der Einführung eines Job-Tickets bis hin zu den Stellungnahmen und Gesprächen zu den Gesetzentwürfen zur Beihilfe, Elternzeit sowie der Übernahme der Tarifergebnisse innerhalb der Einkommensrunden auf den Beamtenbereich.

So war die DSTG Sachsen mehrfach als Sachverständige zu Anhörungen in den Sächsischen Landtag und Gesprächen mit den Parteien geladen und konnte so die Erfahrungen und Probleme aus der Sächsischen Finanz- und Steuerverwaltung in die politische Arbeit einbringen, den Finger in die Wunde legen.

KONSENS, als wesentliche Grundlage der Arbeit in den Finanzämtern, ein Dauerbrenner der Arbeit der DSTG Sachsen der vergangenen Jahre. Erinnert sei hier an das Debakel rund um ELStAM und dessen Auswirkungen auf die Arbeit unserer Kolleginnen und Kollegen sowie das Ansehen der Finanzämter in der Öffentlichkeit und den Medien. Viele Gespräche und Vorschläge innerhalb der Verwaltung mussten hier geführt, Rückenhalt durch die Politik eingefordert werden! Aber auch die zukünftigen Herausforderungen bleiben dabei im Fokus, so durch Gespräche und Diskussionen mit den Personalvertretungen aus den Programmierungsländern.



Foto: privat

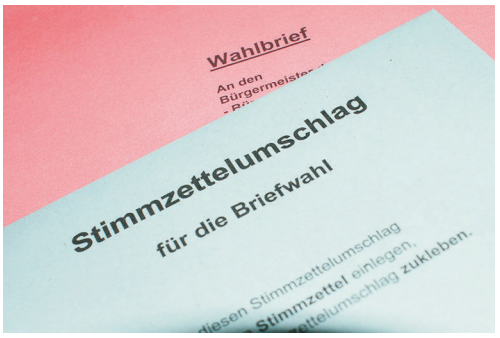
Ergänzung fanden diese Aktivitäten durch Medienarbeit, sei es eigene als DSTG Sachsen oder über entsprechende Zuarbeit an den Sächsischen Beamtenbund und Tarifunion. Denn eins haben wir gelernt: Lobbyarbeit für unsere Kolleginnen und Kollegen in der Finanz- und Steuerverwaltung können wir nur selber machen!

Einführung der Telearbeit, Stellungnahmen zu den Doppelhaushalten (u.a. Stellenhebungen als Voraussetzung für weitere Beförderungen), weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit, Steigerung der Anwärterzahlen, Begleitung von Projekten wie „Finanzamt und Schule“, „Praktika in den Finanzämtern“, Einführung einer Befragung der Anwärter und Absolventen im Rahmen der Mitarbeiterbefragung, Einhaltung des Datenschutzes im Rahmen des Leistungsvergleiches der Finanzämter durch Fortschreibung der diesbezüglichen Dienstvereinbarung, Rahmenintegrationsvereinbarung gemäß § 83 SGB IX, Rahmendienstvereinbarung über die Zeiterfassungs- und Zugangskontrollsystemen, unzählige Organisationserlasse zu den unterschiedlichsten Bereichen - all dies und noch viele andere Themen zeugen von der erfolgreichen Arbeit der DSTG Sachsen in den Personalvertretungen, ihrer Vielfältigkeit, Vernetzung und Kompetenz in allen Bereichen.

Reinhold Mähne

Und wie funktioniert das denn überhaupt mit den Wahlen?

Als Susanne Meier in ihrer Mittagspause am 11. Januar 2016 zur Kantine im Finanzamt Taxhausen geht, fallen ihr sofort zwei neue Aushänge auf: „Bekanntmachung über die Zusammensetzung des Hauptwahlvorstandes für die Wahl des Hauptpersonalrates beim Sächsischen Staatsministerium der Finanzen 2016“ und „Bekanntmachung über die Zusammensetzung des Bezirkswahlvorstandes für die Wahl des Hauptpersonalrates beim Landesamt für Steuern und Finanzen 2016“.



Awaya Legends, CC-BY-SA 2.0 de

Während des Mittagessens fragt Susanne Meier bei ihrer Kollegin, die Personalratsvorsitzende im örtlichen Personalrat ihres Finanzamtes ist, nach: „Du sag mal, sind denn dieses Jahr schon wieder Personalratswahlen oder was haben die beiden Aushänge zu bedeuten?“

„Richtig, am 18.05.2016 finden Personalratswahlen statt - für die örtlichen Personalräte in den Finanzämtern, aber auch für die Stufenvertretungen beim Bezirkspersonalrat (also LSF) und beim Hauptpersonalrat (SMF).“ erklärt Susannes Kollegin.

„Und da hängen jetzt schon die ersten Zettel aus? Es ist doch noch so viel Zeit…! Und wie funktioniert das denn überhaupt mit den Wahlen?“ Susanne Meier wundert sich, interessiert sich aber auch für die Hintergründe. Ihre Kollegin freut sich über die Nachfragen von Susanne und denkt sich, dass die Antworten ja vielleicht sogar für alle Kolleginnen und Kollegen interessant sein könnten. Und außerdem hat sie als Personalratsvorsitzende ja auch den Wunsch, dass sich möglichst viele Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen an den Personalratswahlen beteiligen.

„Weißt du Susanne, so schnell ist das gar nicht zu beantworten. Aber ich habe eine Idee. Ich werde deine Fragen mit in die nächste Personalratssitzung nehmen und mich mit dem Personalrat beraten. Vielleicht erstellen wir mal eine Mitarbeiterinformation dazu und veröffentlichen diese im Intranet Intern, dort kann man dann nachlesen, wie die Personalratswahlen grundsätzlich ablaufen.“

„Prima,“ sagt Susanne, „dann erzähl mir doch jetzt lieber noch, wie dein Wochenende so war?“…

… Einige Tage später trifft sich der Personalrat zu seiner Sitzung. Auf der Tagesordnung ist der Punkt „Personalratswahlen 2016“ enthalten und die Personalratsvorsitzende schildert von ihrem Gespräch mit Susanne Meier. Der Personalrat ist sich schnell einig, dass eine Information für alle im Amt interessant sein könnte.


KOMUnews, CC-BY-SA 2.0 de

Der Ortsverbandsvorsitzende, der auch Mitglied im ÖPR ist, nutzt die Gelegenheit um darauf hinzuweisen, dass er eben ein entsprechendes Schreiben vom Landesverband erhalten hat. Er wird dieses noch aushängen. So sieht es aus:

Mitarbeiterinformation der DSTG Sachsen zu den Personalratswahlen 2016

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 18.05.2016 finden wieder Personalratswahlen statt.

Gewählt werden neben dem örtlichen und ggf. einem GPR in Ihrer Dienststelle auch der Bezirkspersonalrat beim LSF/SIB und der Hauptpersonalrat beim SMF. In dieser Mitarbeiterinformation möchten wir Sie über allgemeine Wahlgrundsätze und das Wahlverfahren informieren.

Das Sächsische Personalvertretungsgesetz und die Sächsische Personalvertretungswahlenverordnung bilden die Grundlage für die Personalratswahlen. Auf Details und spezielle gesetzliche Regelungen möchten wir in dieser Mitarbeiterinformation verzichten - sprechen Sie uns bitte an, wenn Sie Rückfragen haben oder schreiben Sie eine E-Mail an personalratswahlen@dstg-sachsen.de.

Allgemeine Informationen / Wahlgrundsätze

Der Personalrat wird unmittelbar, frei, gleich und geheim gewählt. Beamte und Arbeitnehmer wählen grundsätzlich in getrennten Wahlgängen. Gewählt wird in der Dienststelle. Die Stimmabgabe erfolgt durch persönliche oder schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl). Die Briefwahl muss durch den Wahlberechtigten beim Wahlvorstand beantragt werden.

Die Personalratswahl wird nach den Grundsätzen der Verhältniswahl (Listenwahl) durchgeführt – so vor allem bei den Stufenvertretungen (BPR und HPR). Im örtlichen Personalrat findet in der Regel eine Mehrheitswahl (Personenwahl) statt. Bei einer Listenwahl kann nur die jeweilige Liste angekreuzt werden, die man wählen möchte. Bei der Mehrheitswahl können so viele Kandidaten auf dem Stimmzettel angekreuzt werden, wie Mandate zu vergeben sind.

Wahlvorschläge – also die Kandidaten für den Personalrat – können durch die Wahlberechtigten und durch die Gewerkschaften eingereicht werden. Hierfür gibt es einiges zu beachten – wenden Sie sich am besten an den Wahlvorstand, an den DSTG-Ortsverband oder direkt an die DSTG Sachsen, wenn Sie für den Personalrat kandidieren wollen.

Bei Personalratswahlen sind viele verschiedene Fristen zu beachten. Insbesondere die Frist zur Einreichung der Wahlvorschläge muss unbedingt eingehalten werden. Zum Glück gibt es den sogenannten Wahlkalender, der für die Personalratswahlen 2016 erstellt wurde und wichtig ist für die Arbeit des Wahlvorstandes.

Ablauf der Wahl / Wahlverfahren

Personalratswahlen - die regelmäßig alle fünf Jahre im Zeitraum vom 01. März - 31. Mai stattfinden - kann man grob in folgende Phasen einteilen: Vor der Wahl, Einleitung der Wahl, Tag der Wahl, Nach der Wahl.

Vor der Wahl

Der Personalrat muss einen Wahlvorstand einsetzen, der die Wahlen organisiert und für die korrekte Durchführung der Wahlen verantwortlich ist. Der Wahlvorstand besteht aus drei Wahlberechtigten, einer davon ist der Wahlvorstandsvorsitzende. Die Bekanntmachung über die Zusammensetzung des Wahlvorstandes ist öffentlich auszuhängen.

Der Wahlvorstand erstellt das Wählerverzeichnis – wer wahlberechtigt ist – sowie das Wahlausschreiben und macht das Wahlausschreiben bekannt.
Im Wahlausschreiben ist u.a. enthalten: Termin der Wahlen, Anzahl der Personalratsmitglieder, zu welchem Zeitpunkt Vorschlagslisten für die Kandidatinnen und Kandidaten eingereicht werden können, (…).

Einleitung der Wahl

Mit der Bekanntmachung des Wahlausschreibens – welches von sämtlichen Mitgliedern des Wahlvorstandes zu unterschreiben ist – ist die Vorbereitung der Wahl abgeschlossen und formal wird die eigentliche Wahl eröffnet.

Nach Erlass des Wahlausschreibens sind die Vorschlagslisten beim Wahlvorstand einzureichen. Bei Gruppenwahlen, wie bei uns die Gruppe der Beamten und die Gruppe der Arbeitnehmer, sind für die einzelnen Gruppen getrennte Vorschlagslisten einzureichen. Der Wahlvorstand vermerkt den Eingang der Vorschlagslisten und prüft die Gültigkeit. Anschließend gibt er die als gültig anerkannten vollständigen Vorschlagslisten in gleicher Weise wie das Wahlausschreiben öffentlich bekannt.

Tag der Wahl

Am Wahltag muss der Wahlvorstand für den korrekten Ablauf der Wahl sorgen. Mindestens zwei Mitglieder des Wahlvorstandes müssen im Wahlraum anwesend sein. Wählen darf nur, wer im Wählerverzeichnis steht. Der Wahlvorstand prüft dies und vermerkt die Teilnahme. Anschließend händigt er den Wählern die Wahlunterlagen aus.

Der Wahlraum muss so gestaltet sein, dass geheime Wahlen möglich sind. Die Wahlberechtigten wählen und werfen die Stimmzettel in die verschlossene Wahlurne.

Wer am Wahltag nicht in der Dienststelle anwesend sein kann, sollte die Briefwahl nutzen und darauf achten, dass die Wahlunterlagen rechtzeitig – vor Abschluss der Wahl – die Dienststelle und somit den Wahlvorstand erreichen, damit die Stimmen gültig sind. Die Briefwahlunterlagen werden vor dem Ende der Stimmenabgabe durch den Wahlvorstand geöffnet.

Nach der Wahl

Nach der öffentlichen Auszählung der Stimmen durch den Wahlvorstand, stellt der Wahlvorstand das Wahlergebnis fest, gibt es öffentlich bekannt und fertigt eine Wahlniederschrift an. Die gewählten Personalratsmitglieder werden durch den Wahlvorstand schriftlich über ihre Wahl informiert.

Der Wahlvorstand lädt als letzte Amtshandlung zur ersten Personalratssitzung, der sogenannten konstituierenden Personalratssitzung ein und lässt eine Vorsitzende/ einen Vorsitzenden wählen. Damit ist die Arbeit des Wahlvorstandes beendet.

Alle weiteren Arbeiten, z.B. Aufbewahrung der Wahlunterlagen, übernimmt der neugewählte Personalrat.

… Die Mitarbeiterinformation wird im Finanzamt Taxhausen veröffentlicht.

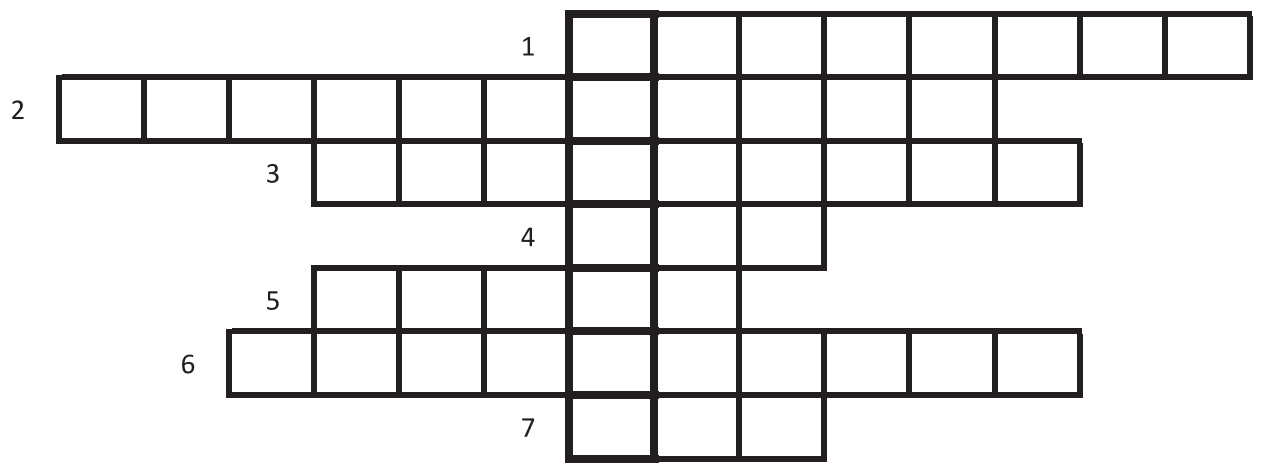
Susanne Meier schaut sofort nach. „Wow“, denkt sie. „Das ist aber viel Text.“ Aber Susanne nimmt sich die Zeit um die Mitarbeiterinformation zu lesen. Danach ruft sie beim DSTG-Ortsverband an: „Da habt ihr euch aber viel Arbeit gemacht. Ich danke euch für die Informationen und die Mühe. Ich glaube, das ist nicht selbstverständlich!“

Noch Fragen? Dann schicken Sie eine E-Mail an: personalratswahlen@dstg-sachsen.de.

Anne Sygulla

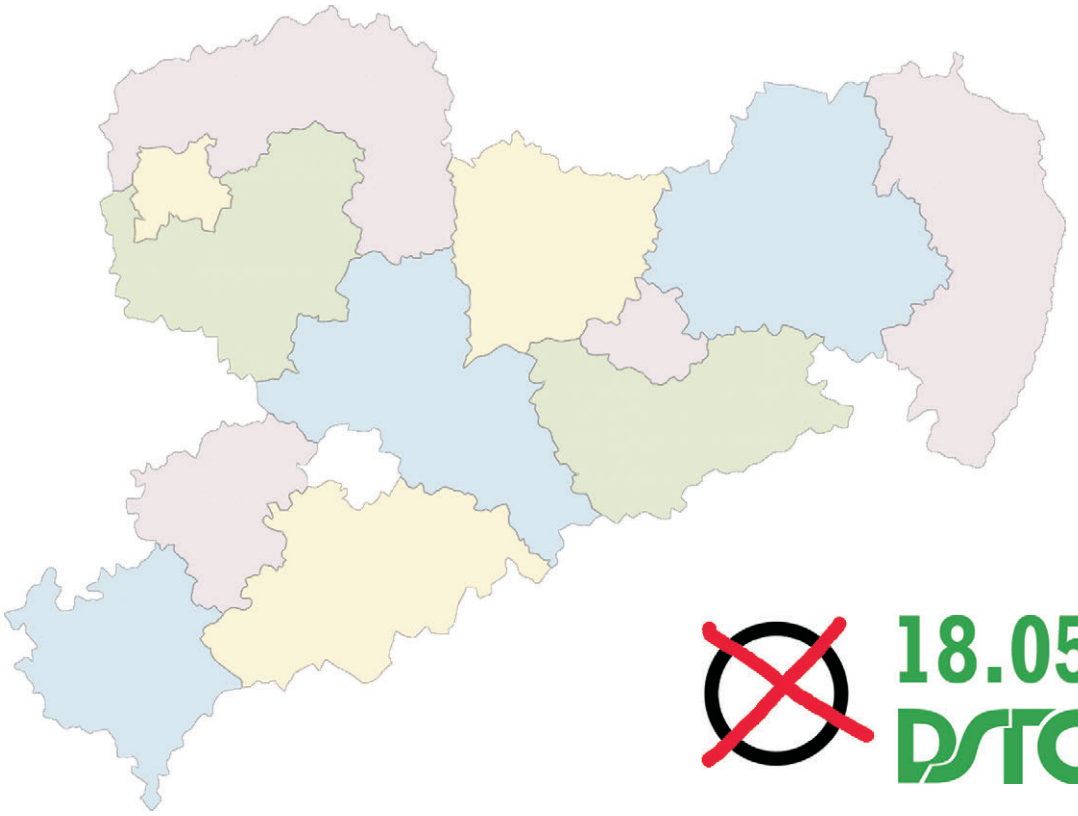
GEWINNSPIEL

Natürlich wollen wir auch in dieser Sonderausgabe wieder drei BestChoice-Gutscheine im Wert von jeweils 15 Euro verlosen.
Wer uns das richtige Lösungswort bis zum 30.03.2016 an blickpunkt@dstg-sachsen.de sendet, nimmt an der Verlosung teil.
Hinweise auf die Fragen finden Sie natürlich in dieser Zeitung. Viel Erfolg!



1 In welches Gefäß wirft man die ausgefüllten Wahlzettel?
2 Was wird in unserem Geschäftsbereich am 18.Mai 2016 gewählt?
3 Welches Finanzamt wird im ÖPR-Artikel aufgelöst?
4 Wie heißt die Behörde, auf deren Ebene der BPR steht?
5 Worauf können sich die Beschäftigten eintragen, wenn sie sich als Kandidaten aufstellen lassen wollen?
6 Was macht Frau Knorrig, um nicht mehr so oft ins Amt fahren zu müssen?
7 Welcher Personalrat existiert neben den ÖPR, dem BPR und dem HPR in unserem Geschäftsbereich noch?

DSTG Sachsen - Für ein starkes WIR.



18.05.

ONLINE GEDRUCKT VON
SAXOPRINT

Herausgegeben von der Deutschen Steuer-Gewerkschaft Landesverband Sachsen.
Verantwortlich für den Inhalt und Kontaktadresse: Reinhold Mähne (LSF Dresden (BPR) 0351/8271600 bzw. FA Meißen 03521/718 1135), Redakteur: Heiko Herrmann (FA Leipzig I 0341/5593461) 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.

















Fotos dieser Seite: privat

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wenn wir Sie für die **Herausforderung**, auf der **Liste der DSTG Sachsen** für den Bezirkspersonalrat beim LSF oder den Hauptpersonalrat beim SMF kandidieren zu wollen, begeistern konnten, dann nutzen Sie bitte den umseitigen Vordruck und senden diesen bitte

bis zum **20. Februar 2016**

an

DSTG Sachsen
Am Hang 16
01594 Seerhausen

Falls Sie für mehrere Personalvertretungen kandidieren wollen, müssen Sie diese Erklärung jeweils gesondert ausfüllen.

Name, Vorname
Geburtsdatum
Dienstbezeichnung
Dienststelle



Ort, Datum

E R K L Ä R U N G

Hierdurch erkläre ich meine Zustimmung für die Aufstellung als Bewerber für

(Zutreffendes bitte ankreuzen)

[ ] den Hauptpersonalrat beim SMF

[ ] den Bezirkspersonalrat beim Landesamt für Steuern und Finanzen

auf der Liste der DSTG Sachsen.

Mir ist bekannt, dass die Zustimmung nicht widerrufen werden kann.

_____

Unterschrift