

ver.di

vau

UNSERE ZEITUNG FÜR DIE
BERLINER FINANZÄMTER

Informationen | Meinungen | Analysen | Termine | Links

13. Mai 2024

ver.di fordert Blick in die Zukunft und klare Ansagen

Wie sollen wir arbeiten - und vor allem Wer?

Die ersten arbeitsreichen Monate des Jahres liegen hinter uns. Der neue Senator Stefan Evers ist seit einem Jahr im Amt. Zeit für eine erste Bewertung der Sachlage. *„Die Kolleginnen und Kollegen ringen mit den Verhältnissen, die Stimmung in den Finanzämtern ist in weiten Teilen sehr angespannt, es fehlt die Perspektive wie es weitergehen soll“* so beurteilt Eric Lausch, Vorsitzender des ver.di Fachvorstand Steuer, die aktuelle Situation. Die Einschätzungen, die wir als ver.di Vertrauensleute und Personalräte von den Kolleginnen und Kollegen erhalten, zeichnen ein düsteres Bild. An erster Stelle steht die dauerhafte Überbelastung infolge des Personalmangels, dicht gefolgt von den ohne Unterlass eintretenden Veränderungen in den Arbeitsprozessen, insbesondere der IT. Überforderung und Frustration, ohne Aussicht auf Hilfe oder Rettung, sind keine Grundlage für „gute Arbeit“ und schon gar keine für den Erhalt der physischen und psychischen Gesundheit. *„Es steht leider nicht der Mensch im Mittelpunkt, sondern die Technik, die gnadenlos und ohne Empathie Klicks und Daten einfordert, mit oder ohne Sinn“*, stellt Eric Lausch ernüchtert fest. *„So kann und darf es nicht weitergehen, so verlieren wir nicht nur unsere Anwärterinnen und Anwärter, sondern auch die, die bereits seit Jahrzehnten hier arbeiten.“*



FA 2010 steht auf dem Prüfstand

Die Überprüfung der Organisationsstrukturen der Berliner Steuerverwaltung wurde nun durch die Senatsverwaltung für Finanzen beauftragt und hierfür ein eigenes Referat, III H 4, geschaffen. Die von ver.di bereits vor Jahren geforderte Evaluation des Organisationsmodells „FA 2010“ wurde bedauerlicherweise nie umgesetzt, dafür mussten offenbar erst die Verantwortlichen in Pension gehen. Nun startet man mit dem grundsätzlichen Ansatz „Alles kommt auf den Prüfstand“. Das klingt nach Aufbruch und Innovation, im günstigen Fall, oder nach Abenteuer und Dekonstruktion, im ungünstigen Fall. Im Protokoll der Amtsleitungsbesprechung vom 20.03.2024 (Top 7) wurde die Idee skizziert und ein ambitionierter Zeitplan festgelegt. Bereits bis Ende des Jahres sollen die Amtsleitungen, Beschäftigtenvertretungen und dann auch die Beschäftigten im Wege einer Umfrage einbezogen werden. Im Gesamtpersonalrat haben die ver.di Vertreter deutlich gemacht, dass ohne transparente und einheitliche Kommunikation durch die Senatsverwaltung für Finanzen eine Akzeptanz im Prozess bei den



Kolleginnen und Kollegen nicht zu erreichen sein dürfte. Dazu gehört auch ein klares Bekenntnis zu einer echten und ehrlichen Ergebnisoffenheit. *„Insbesondere die in der Vergangenheit erfolgten Umfragen, die in der Regel fruchtlos verliefen, oder auch andere Aktivitäten wie zum Beispiel das Leitbild haben die Kolleginnen und Kollegen nicht vergessen“*, so Ulf Holzbauer (Bild links) vom ver.di-Fachvorstand Steuer. *„Eine Veränderung in der Organisation ist nur mit den Kolleginnen und Kollegen zu machen und nicht wieder an ihnen vorbei.“*

Die Zielvereinbarungen können nur noch Orientierungshilfen sein

Die Personalbedarfsberechnung (PersBB) auf den **01.01.2021** wurde durchgeführt, aber im Kern nicht umgesetzt, da die ermittelten zusätzlichen Stellen nicht zum Haushalt angemeldet wurden. Die PersBB auf den **01.01.2023** wurde durchgeführt, aber im Kern ebenfalls nicht umgesetzt, da die ermittelten zusätzlichen Stellen wieder nicht zum Haushalt angemeldet wurden. Das ist offenbar die neue Politik um den Personalunterbestand nicht so dramatisch wirken zu lassen. 1.500 unbesetzte Stellen, das hört sich auch tatsächlich nicht gut an. Die Zielvereinbarungen wurden aber weder zum 01.01.2021, noch zum 01.01.2023 entsprechend dem Personalunterbestand herabgesetzt. Man erwartet schlichtweg 100% Leistung bei rd. 80% Personalausstattung. Diese Rechnung geht aber dauerhaft nicht auf, führt zu gesundheitlichen Überbelastungen und Krankheit, vorzeitigem Ruhestand, Bewerbungen an andere Behörden und in Einzelfällen auch zur Kündigung. Die Gesamtsituation wird sich auch bei größten Anstrengungen und Willen der SenFin nicht kurzfristig zum Besseren wenden, das muss man auch klar und deutlich sagen. Das ist bitter, aber notwendig, um den Kolleginnen und Kollegen das Gefühl zu nehmen, lediglich persönlich nicht ausreichend leistungsfähig zu sein. *„Es ist Zeit, Farbe zu bekennen – wir blicken in einen Abgrund. Deshalb muss SenFin endlich definieren, was wichtig ist und welche Arbeiten in Zukunft ausgesetzt oder abgeschafft werden können um einigermaßen arbeitsfähig zu sein. Das breite Arbeitsspektrum ist nicht mehr zu schaffen“*, fordert Stefan Utecht (Bild rechts) vom ver.di-Fachvorstand Steuer. Die bereits wiederholt vom Finanzsenator öffentlich vorgetragene Hoffnung auf einen verstärkten Einsatz der KI als Heilsbringer teilt der ver.di-Fachvorstand Steuer jedenfalls ausdrücklich nicht.



Die Ausbildung und das duale Studium müssen zeitgemäß angepasst und beherrschbar werden

Die Idee die Anwärterzahlen einfach zu steigern hat ver.di bereits in der Vergangenheit kritisiert. Die Hoffnung im Ergebnis mehr Absolventinnen und Absolventen übernehmen zu können hat sich leider nicht bewahrheitet. Die Zahlen der erfolgreichen Beendigungen der Ausbildung und des Studiums sind seit Jahren rückläufig. In diesem Jahr haben so viele Finanzanwärterinnen und Finanzanwärter wie nie zuvor die Zwischenprüfung endgültig nicht bestanden. Die zur Verfügung stehenden Ausbildungs- und Studienplätze für 2024 können nach unserer Einschätzung bei weitem nicht besetzt werden. Um im Wettstreit am Arbeitsmarkt bestehen zu können, muss das Einstellungsverfahren verbessert und auch schneller werden. Die von ver.di seit Jahren geforderte Verschlinkung der Ausbildungs- und Studieninhalte muss konsequent verfolgt und umgesetzt werden. Gleichzeitig halten wir es für unerlässlich, wieder Präsenztests und Einstellungsgespräche durchzuführen, um unzureichende Qualifikation und fehlende Motivation frühzeitig erkennen zu können. Es muss auch über ggf. erforderliche geeignete Maßnahmen im Vorfeld der Ausbildung nachgedacht werden, die großen Unternehmen praktizieren das längst, da dort erkannt wurde, dass das bloße Klagen über die Bewerbenden gar nichts bringt. Wir bleiben bei unserer Forderung nach einem Ausbildungsgipfel mit allen am Prozess Beteiligten, um die Bedeutung der Sache angemessen herauszustellen.

