Das Steuer- und Grollblatt

Magazin der Deutschen Steuer-Gewerkschaft Landesverband Berlin

Ausgabe 3
Jahrgang 2025

Themen:

- Instabiles BpA-Euro
- Kontrolle der Besoldungsmitteilungen
- Tarifinfo: Entgeltordnung
- Austausch zu Wissenstransfer
- Themenreihe: Psychische Behinderung

Vorsorgeuntersuchungen in der Schwangerschaft sind Dienstzeit

Deutsche Steuer-Gewerkschaft
Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung
Landesverband Berlin

Du arbeitest stets unter Hochdruck. Bei uns bist du hoch angesehen!

So gut und günstig sollten Beamte versichert sein

Mehr Infos unter huk.de/dstg

Als größter Versicherer im öffentlichen Dienst bieten wir Top-Tarife und bedarfsgerechte Angebote, die optimal zu Ihnen passen.

Private Altersvorsorge für Beamte und Tarifbeschäftigte

- ✓ Sicherheit und Rendite vereint – Durch Fonds- und Garantieguthaben
- ✓ Maximale Flexibilität – Ob Beitragsanpassung, Anlagepause, Sonderzahlung oder -entnahme
- ✓ Volle Transparenz – Zu jeder Zeit wissen, was mit dem eingezahlten Geld passiert

Lassen Sie sich persönlich beraten

Vorsorgespezialist Frederik Grünberg, 0160 907 58 381
E-Mail: Frederik.Gruenberg@huk-coburg.de

DSTG
DEUTSCHE STEUER-GEWERKSCHAFT
Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung

HUK
HUK-COBURG
Aus Tradition günstig

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Vertreterinnen und Vertreter von CDU, CSU und SPD haben sich auf einen Koalitionsvertrag geeinigt. Die noch ausstehenden Mitgliederbeschlüsse werden zeigen, ob dieser auch von den Mitgliedern angenommen wird. Der bereits veröffentlichte Entwurf enthält vieles zu steuerrechtlichen Themen und insbesondere auch Punkte, die die DSTG in politischen Gesprächen immer wieder vorgetragen hat. Dabei ging es uns nicht um eine dauerhafte Senkung des Umsatzsteuersatzes für gastronomische Betriebe, die die DSTG ablehnt, sondern darum, dass wir uns seit Jahren für eine Vereinfachung des Steuerrechts durch Typisierungen und Pauschalisierungen einsetzen. Gerade im Arbeitnehmerbereich wäre dies sinnvoll.

Die Besteuerung von Rentnerinnen und Rentnern soll ebenfalls vereinfacht werden. Hier sprechen wir uns für einen Quellensteuerabzug, ähnlich dem Lohnsteuerabzug bei Arbeitnehmenden, aus.

Wir befürworten auch, dass Unternehmen ihren Kunden eine bargeldlose Zahlungsmöglichkeit anbieten müssen, um die Steuerhinterziehung bei Bargeschäften weiter zu minimieren.

Ebenfalls steht eine allgemeine Registrierkassenpflicht im Raum. Forderungen, die die DSTG schon lange aufgestellt hat.

Natürlich werden auch wieder Aussagen zur Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung getroffen.

Und hier kommt dann wieder die Ausstattung der Finanzämter ins Spiel. Denn der Bundesgesetzgeber kann zwar bei vielen Steuern die gesetzlichen Regelungen ändern, und das hat er, sehr zum Missfallen der Länderhaushalte, auch getan, aber die Verwaltung der Steuern und besonders die Ausstattung der Finanzämter mit Personal und Sachmitteln erfolgt durch die Länder. Und da folgt eine Hiobsbotschaft auf die andere. Die stufenweise Einführung des Scannens der weißen Post und die Ein-Geräte-Strategie (ODS) stellen die Dienstkräfte in den Finanzämtern vor große Herausforderungen.

Die Umstellung auf das Scannen der weißen Post ist notwendig und ermöglicht ein besseres papierloses Arbeiten im Homeoffice, führt aber zur Zeit noch zu umständlichen und zusätzlichen Arbeitsabläufen.

Für die Ein-Geräte-Strategie hätten wir uns ein besseres Übergangsmodell mit längeren Laufzeiten gewünscht. Jetzt wird sich im Laufe des Jahres zeigen, ob es in Anbetracht der angespannten Haushaltslage auch tatsächlich zum Abschluss gebracht werden kann. Zumal uns berichtet wurde, dass die ersten ODS-Laptops bereits defekt sind.

Hinzu kommt die Nachricht, dass dieses Jahr wohl doch keine Klassen für die Ausbildung in der LfbGr. 1 2. EA (ehem. mD) an der Finanzschule in Charlottenburg geschaffen werden können. Eine Vereinbarung zwischen SenFin und dem Land Brandenburg kam leider nicht zustande. Zusätzlich werden wir die angepeilten 220 Anwärterinnen und Anwärter nicht einstellen können. Aufgrund des Fehlens der Ausbildungsmöglichkeit in Charlottenburg kann uns die Finanzschule in Königs Wusterhausen die benötigten Ausbildungsplätze nicht zur Verfügung stellen. Zu der Mindestzahl von 170 Schulplätzen können Berlin nur zusätzlich weitere 24 Plätze zur Verfügung gestellt werden.

Ein Schelm, wer Böses dabei denkt.

Gleichzeitig hat Berlin auch noch zu viele Dozenten in KW. Diesmal allerdings an der Fachhochschule, sodass bei einigen Kolleginnen und Kollegen, die dort bereits als Lehrkräfte tätig sind, die Abordnung nicht verlängert wird. Sie kehren zurück an Ämter, die keine Stellen für sie haben. Wie ihre weitere Zukunft aussieht, wird gerade mit der Senatsverwaltung für Finanzen geklärt. Wir sind zuversichtlich, dass ihren Wünschen und Möglichkeiten entsprochen werden kann und stehen als DSTG selbstverständlich an ihrer Seite.

Liebe Grüße

Oliver Thiess

BpA-Euro: Instabil und fehlendes Notfallkonzept

Bundesweit arbeiten ca. 12.400 Beschäftigte mit der Software BpA-Euro. Im Jahr 2023 wurden damit rund 13,2 Mrd. € Mehrsteuern festgestellt. Dieses Programm wird nunmehr seit über 20 Jahren angewendet und erfüllt nicht mehr alle technischen sowie fachlichen Voraussetzungen. Es sollte bis 2022 technisch überarbeitet werden, nun ist dies frühestens für 2027 geplant. Eine neue, angemessene Software ist somit erst in drei Jahren zu erwarten.
Der Bundesrechnungshof beanstandet hierbei nicht nur, dass die Software veraltet ist, sondern auch, dass kein Notfallkonzept vorliegt, das im Falle eines Ausfalls greift.
Im Rahmen der Koordinierung neuer Softwareentwicklung in der Steuerverwaltung (KONSENS) entwickelt ein beauftragtes Bundesland für die anderen die notwendige Software. Daher hat der Bundesrechnungshof das BMF aufgefordert, ein Notfallkonzept gemäß den Anforderungen des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik erstellen zu lassen. Dieses Konzept wurde 2024 formuliert, beschreibt jedoch nur Szenarien – ohne Lösungswege, ohne Schadensauswirkungen oder Maßnahmen zur Schadensminimierung.
Das BMF sieht sich hier nicht in der Pflicht, da der Betrieb der einzelnen Software dem Bund und den einzelnen Ländern obliegt. Außerdem werde im Rahmen von KONSENS an einer neuen Software gearbeitet.
Laut Bundesrechnungshof werden die Länder jedoch im Auftrag des Bundes tätig, da Steuereinnahmen auch dem Bund zufließen. Dementsprechend habe das BMF auf eine gesetzmäßige und zweckmäßige Umsetzung des Steuerrechts zu achten und daher dafür zu sorgen, dass unverzüglich ein funktionierendes Notfallkonzept für BpA-Euro ausgearbeitet wird.
Es kann nicht sein, dass gerade die Verwaltung, die für die Einnahmeseite zuständig ist, durch unzureichende, nicht aktuelle oder instabile Software ausgebremst wird. Insbesondere die Betriebsprüfenden, die zeitnah prüfen und ihre Statistiken erfüllen sollen, sind auf funktionierende Programme angewiesen, die auch die Prüfung des Vor- und Vorvorjahres ermöglichen und sämtliche Unternehmensarten unterstützen.

Die DSTG hat die Forderung nach angemessener Software- und Hardwareausstattung immer wieder, u. a. in politischen Gesprächen, thematisiert. Dass der Bundesrechnungshof dies nun ebenfalls aufgegriffen hat, zeigt, dass dieses Thema weiterhin äußerst wichtig ist und weiterverfolgt werden muss.

Vorsorgeuntersuchungen in der Schwangerschaft: Dienstzeit!

Schwangere Beschäftigte stehen während ihrer Schwangerschaft unter besonderem Schutz – nicht nur gesundheitlich, sondern auch arbeitsrechtlich. Sie haben Anspruch darauf, notwendige Vorsorgeuntersuchungen während der Arbeitszeit wahrzunehmen – ohne Nacharbeit oder Urlaub.

Rechtlicher Hintergrund

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) regelt in Deutschland umfassend die Rechte von schwangeren Arbeitnehmerinnen (nur Tarifbeschäftigte). In § 7 Abs. 1 MuSchG heißt es ausdrücklich: „Der Arbeitgeber hat eine Frau für die Zeit freizustellen, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind."
Das bedeutet: Alle medizinisch notwendigen Vorsorgeuntersuchungen im Zusammenhang mit der Schwangerschaft – etwa Ultraschalluntersuchungen, Bluttests oder CTG-Kontrollen – gelten als Dienstzeit, wenn sie während der regulären Arbeitszeit stattfinden. Die Schwangere muss hierfür keinen Urlaub nehmen oder die versäumte Zeit nacharbeiten.

Gültigkeit für alle schwangeren Arbeitnehmerinnen

Dieser Schutz gilt unabhängig von der Art des Arbeitsverhältnisses – ob Teilzeit oder Vollzeit, unbefristet oder befristet. Wichtig ist lediglich, dass es sich um ärztlich veranlasste Untersuchungen im Rahmen der Schwangerschaft handelt.

Keine Pflicht zur Terminverlegung

Natürlich ist es möglich, Termine nach Möglichkeit außerhalb der Arbeitszeit zu legen. Eine Verpflichtung dazu besteht jedoch nicht. Viele gynäkologische Praxen haben feste Sprechzeiten, die sich häufig mit der Arbeitszeit überschneiden. Arbeitgeber müssen dies akzeptieren und dürfen daraus keine Nachteile für die Schwangere ableiten.

Regelungen für schwangere Beamtinnen
Für Berliner Beamtinnen gelten primär die Vorschriften des Berliner Landesbeamtengesetzes (LBG) sowie die Verordnung über den Mutterschutz von Beamtinnen und Beamten (MuSchVO) und die Mutterschutz- und Elternzeitverordnung (MuSchEltZV), welche die Regelungen des Mutterschutzgesetzes in die beamtenrechtliche Systematik übertragen.

Wichtige Punkte:

- § 7 MuSchVO Berlin besagt, dass schwangere Beamtinnen entsprechend dem Mutterschutzgesetz für Untersuchungen freizustellen sind. Auch hier gilt: Eine Verpflichtung zur Terminverlegung in die Freizeit besteht nicht.
- Die Dienststelle muss die Abwesenheit wegen einer Vorsorgeuntersuchung akzeptieren, ohne dass eine Nacharbeit oder ein Nachweis besonderer Dringlichkeit erforderlich ist.
- Es ist empfehlenswert, die Dienststelle frühzeitig über regelmäßige Vorsorgetermine zu informieren, um organisatorische Planung zu erleichtern.

Fazit
Vorsorgeuntersuchungen in der Schwangerschaft sind keine Gefälligkeit – sie sind gesetzlich geschützte Arbeitszeit bzw. Dienstzeit. Weder Arbeitnehmerinnen noch Beamtinnen dürfen dafür benachteiligt werden. Das Ziel ist klar: Die Gesundheit von Mutter und Kind hat Vorrang – auch im Berufsalltag.

Bundesverwaltungsgericht zur Disziplinarwürdigkeit nicht gemeldeter Überzahlungen

Das Bundesverwaltungsgericht hat mit Urteil vom 5. Dezember 2024 (2 C 3.24) über die Disziplinarwürdigkeit des Unterlassens der Meldung von Überzahlungen einer Beamtin entschieden und dabei den Umfang und Inhalt der Dienstpflicht zur Überprüfung der Richtigkeit von Besoldungsmitteilungen konkretisiert. Mit seinem Urteil schafft das Bundesverwaltungsgericht Klarheit über Inhalt und Umfang der Dienstpflicht zur Überprüfung der Richtigkeit von Besoldungsmitteilungen sowie der Ermittlungspflicht im Falle ausbleibender Besoldungsmitteilungen. Außerdem konkretisiert es die Voraussetzungen der Disziplinarwürdigkeit im Falle einer entsprechenden Dienstpflichtverletzung.
Im Einzelnen traf es die folgenden Feststellungen:

1. Aus dem besonderen beamtenrechtlichen Treueverhältnis ergibt sich für die Beamtin oder den Beamten die Dienstpflicht zur Überprüfung der Richtigkeit der Besoldungsmitteilungen immer dann, wenn sich die dienstlichen oder persönlichen Verhältnisse verändert haben. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn sich die Höhe der Besoldung durch Änderungen im dienstlichen Bereich (z. B. Umfang der Arbeitszeit) oder der persönlichen Verhältnisse (z. B. Eheschließung, Scheidung oder Geburt eines Kindes) geändert hat.

2. Des Weiteren obliegt der Beamtin oder dem Beamten eine Erkundigungspflicht, wenn Besoldungsmitteilungen trotz besoldungsrelevanter Änderungen ausbleiben und die Besoldungshöhe offenkundig fehlerhaft ist. Offenkundig fehlerhaft ist die Besoldungshöhe regelmäßig, sobald eine Abweichung von mindestens 20 % gegeben ist.

3. Abschließend hat das Bundesverwaltungsgericht ebenfalls festgelegt, dass eine disziplinarische Ahndung nur dann möglich ist, wenn diese Pflicht vorsätzlich verletzt wurde. Eine grobe Fahrlässigkeit genügt hierfür nicht.

Mitteilung von Änderungen Ihrer Mitgliedsdaten

Bitte teilen Sie Veränderungen Ihrer Mitgliedsdaten der DSTG Berlin immer zeitnah mit. Das können z.B. Beförderungen, Veränderungen des Arbeitszeitanteils, Abordnung oder Wechsel des Amtes, Namensänderungen oder der Pensions-/Renteneintritt sein.

Telefon: 030-21 47 30 40
Fax: 030- 21 47 30 41
Mail: info@dstg-berlin.de

Nutzen Sie dazu gern die im QR-Code hinterlegte beschreibbare Veränderungsanzeige.

Tarifinfos: Entgeltordnung der Steuerverwaltung

Nach äußerst schwierigen und zähen Verhandlungen wurde nun eine Einigung in der Tarifrunde für den öffentlichen Dienst in Bund und Kommunen herbeigeführt. Einige der Eckpunkte, wie Schichtzulagen, lineare Gehaltserhöhung usw., werden sicherlich als Grundlage für die Verhandlungen des Tarifvertrags der Länder übernommen werden. Betroffen sind schließlich diverse und sehr unterschiedliche Berufsgruppen von Hochschulen über Krankenhäuser und Justiz bis zu Schulen. Ein Teil davon ist auch die Berliner Finanzverwaltung. Die Tarifverhandlungen für die Tarifbeschäftigten der Länder beginnen am 3. Dezember 2025.

Die DSTG Berlin fordert daher auf, die Tarifverhandlungen dazu zu nutzen, die Entgeltordnung der Steuerverwaltung an die heutigen Gegebenheiten anzupassen. Durch den Einsatz von Computern und die dadurch ausgelösten verschiedensten Maßnahmen wie Automatisierung und Risikomanagement haben sich die Aufgaben der Bediensteten in den Finanzämtern deutlich verändert und beinhalten heutzutage schwierigere sowie komplexere Arbeiten.

Was die Maschine nicht abarbeiten kann, muss durch die Menschen aufgearbeitet, aufgeklärt und unter Beachtung der gesamten komplizierten steuerlichen Regelungen und Gesetze in einen steuergerechten Bescheid umgesetzt werden. Diese Veränderungen sollen und müssen sich in der Entgeltordnung widerspiegeln.

Nicht vergessen werden darf dabei die Anpassung der Eingruppierung der Betriebsprüfenden an die geänderten Betriebsgrößen. Das Herabsetzen der Betriebsgrößen führt schließlich nicht zu einer einfacheren Betriebsprüfung, denn der zu prüfende Betrieb ändert sich in seiner Struktur und Buchhaltung letztendlich nicht.

Um für die Zukunft auch für Tarifbeschäftigte als Arbeitgeber attraktiv zu sein, ist es zudem notwendig, dass bei einer Höhergruppierung die erreichten Erfahrungsstufen wie bei den Beamtinnen und Beamten beibehalten werden können, dass eine Höhergruppierung also stufengleich erfolgt. Auch die Eingruppierungsregelungen und Stufenzuordnungen sollten zugunsten der Beschäftigten und somit offener gestaltet werden. Verbeamtete und tarifbeschäftigte Personen müssen im Hinblick auf vorliegende Berufserfahrungen gleichbehandelt werden. Eine Anpassung der Entgeltordnung der Steuerverwaltung ist somit dringend und zeitnah notwendig.

DSTG-Tarifkommission April 2025

Am 14. und 15. April 2025 fand in Berlin die 112. Sitzung der DSTG-Tarifkommission in Präsenz statt. Jens Vernia, Vorsitzender der DSTG-Tarifkommission, stellte die Tagesordnung vor. Ein Rückblick auf die Tarifrunde TVöD 2025 wurde von Ulrich Hohndorf (dbb) präsentiert.
Florian Köbler, Bundesvorsitzender der DSTG, sprach über Ziele in der Steuerverwaltung und über solche, die noch zu erreichen sind. Die Vertreter der einzelnen Bundesländer berichteten über ihre Erfahrungen mit den neuen Arbeitnehmern (Quereinsteigern) und darüber, wie ein weiterer Einsatz nach der Grundsteuerreform erfolgen sollte. In den einzelnen Bundesländern wurden dafür Arbeitsgemeinschaften gebildet, um das Personal optimal einsetzen zu können.

Reinhard Koppe (hier mit Florian Köbler) vertrat die DSTG Berlin bei der Tarifkommission

Alle Vertreter der Tarifkommission waren sich einig, dass eine Anpassung der Entgelttabelle erforderlich ist. Eine Angleichung an den TVöD wäre wünschenswert. Die Tarifrunde für die Landestarifbeschäftigten beginnt am 3. Dezember 2025, und wir hoffen auf eine überfällige Änderung der Entgelttabelle. Es darf nicht sein, dass Personal für die gleiche Arbeit unterschiedlich bezahlt wird.

Wissenstransfer – bisherige Umsetzung verbesserungswürdig

Der aktuelle Stand weist in den einzelnen Finanzämtern eine unterschiedliche Handhabung auf. Rechtliche Möglichkeiten zum Wissenstransfer schafft eine entsprechende Rahmendienstvereinbarung, die im Bereich der Sachbearbeitung eine dreimonatige und im höheren Dienst sogar eine sechsmonatige Stellendoppelbesetzung möglich macht. Tatsächlich sind uns leider kaum Fälle bekannt, bei denen dieses angewendet wird.
Bei der Einführung von neuen Verfahren führt die Senatsverwaltung für Finanzen umfassende Schulungen durch, die wir als DSTG Berlin befürworten. Allerdings finden die Schulungen oftmals viele Monate vor dem Einsatz des Programms in den einzelnen Finanzämtern statt. Kommt es dann zum Einsatz ist das Schulungswissen oft nicht mehr umfassend vorhanden. Auch werden in den Schulungen viele Spezialfälle besprochen. Diese verlängern die Schulung zeitlich und es ist fraglich, ob diese bei den einzelnen Beschäftigten überhaupt eintreten werden. Wir würden uns daher in einzelnen Bereichen/Verfahren Spezialwissende wünschen. Zwar geben die Telefonverzeichnisse oft u.a. Verfahrensbetreuende an, das bedeutet in der Praxis leider nicht immer, dass diese Personen über entsprechendes „Spezialwissen“ verfügen.
Auch die Arbeit der einzelnen Hauptsachbearbeitungen und Hauptsachgebietsleitungen ist von Amt zu Amt unterschiedlich. Während die Motivierteren darunter in ihrem Hause über Rechtsänderungen bzw. Neuerungen informieren, ist es in anderen Häusern leider still. Die Kolleginnen und Kollegen führen täglich in Raucherrunden oder beim Mittagessen selbstständig Wissenstransfer durch, auch in der Betriebsprüfung wird für junge Prüfende zum „runden Tisch“ aufgerufen, um über „Problemfälle“ diskutieren zu können. Statistikdruck stellt eine große Herausforderung dar. Er lässt praktisch keinen Raum für Wissenstransfer, dabei kann dieser zu einer effizienteren Arbeit beitragen.

Unsere Ideen für einen effizienten Wissenstransfer:

- Lernvideos zu Verfahrenseinführungen
- individuelle und vor allem auch Inhouse-Schulungen, zeitnah zum Programmeinsatz
- Lernprogramme
- Mentoren-Programme
- Plattformen für finanzamtsübergreifende Kommunikation, die auch eine Fehlerkultur zulassen
- mehr Fachbesprechungen und Fachinformationen
- hausinterne Arbeitshilfen
- Ansprechpartner mit Spezialwissen zu einzelnen Themen/Programmen
- Multiplikatoren-Treffen für einen finanzamtsübergreifenden Erfahrungsaustausch
- Freistellungen für Wissenstransfer

Nur durch erfolgreichen und effizienten Wissenstransfer lässt sich die stetig steigende Arbeitsbelastung in den Finanzämtern bewältigen, die Notwendigkeit steht daher außer Frage.

Arbeit und psychische Behinderung – Ein Einblick in mehreren Teilen

Am 20. März 2025 fand ein Fachtag der Berliner Integrationsfachdienste zum Thema „Arbeit und psychische Behinderung – das geht zusammen!“ mit diversen Vorträgen statt, aus denen diese Serie entstanden ist. Ein Thema, das uns in unserer sich ständig verändernden Arbeitswelt immer mehr begegnet und beschäftigt. In mehreren Artikeln wird auf folgende Bereiche eingegangen: Was ist Arbeit und wie wirkt sie sich aus, wie kann der Umgang mit psychischen Einschränkungen aussehen, was muss bei der Arbeitsplatzgestaltung beachtet werden und welche Rolle spielen die Integrationsfachdienste.

Teil 1 – Arbeit und psychische Behinderung

Der Begriff „Arbeit“ umfasst heutzutage mehr als nur eine bezahlte Tätigkeit. Er beinhaltet unter anderem auch unbezahlte Arbeit wie Hausarbeit und Pflegearbeit. Arbeit prägt unser Leben, und wir werden über sie wahrgenommen. Sie gibt dem Leben einen Sinn und durch das Einkommen auch die Freiheit, dieses Leben zu gestalten. Jedoch geht sie auch mit negativen Faktoren wie Stress, Mobbing oder Ausbeutung einher. Arbeit hat somit eine nicht unerhebliche Auswirkung auf die Gesundheit. Dies spiegelt sich in der Anzahl an Tagen wider, an denen Arbeitsunfähigkeit bestand. Diese lag laut DAK im Jahr 2023 bei durchschnittlich 20,1 Tagen. Den größten Anteil haben hierbei Erkrankungen des Atmungssystems und des Muskel-Skelett-Systems, jedoch steigt der Anteil psychischer Erkrankungen von Jahr zu Jahr. Die häufigste Ursache für eine Erwerbsminderungsrente ist laut der Deutschen Rentenversicherung (DRV) die psychische Erkrankung – mit inzwischen einem Anteil von 43 %.
Deswegen spielt die Betrachtung der Arbeitsbedingungen eine große Rolle. Sie werden arbeitswissenschaftlich in diversen Modellen dargestellt. Als Schlüsselfaktoren haben sich hierbei die Arbeitsaufgabe, die Arbeitszeit, Führung und Organisation sowie technische Faktoren herauskristallisiert. Diese Faktoren können sich positiv oder negativ auswirken und sich gegenseitig verstärken oder abschwächen.
Bei der Arbeitsaufgabe sind zum Beispiel der Handlungs- und Entscheidungsspielraum, die Vielfalt der Aufgaben, die Arbeitsintensität hinsichtlich Qualität und Quantität, die Art der Unterbrechungen sowie die emotionale oder körperliche Belastung relevant. Die Arbeitszeit umfasst Aspekte wie Dauer, Verteilung, Planbarkeit und Erreichbarkeit. Bei Führung und Organisation sind unter anderem Unterstützung, Wertschätzung sowie Gerechtigkeit von Bedeutung. Technische Faktoren wie Lärm, Hitze, Licht oder die eingesetzte Technik spielen ebenfalls eine wichtige Rolle. All diese unterschiedlichen Elemente beeinflussen die psychische und körperliche Gesundheit.
Die Wechselwirkungen zwischen diesen einzelnen Faktoren wurden international in der International Classification of Functioning (ICF) klassifiziert. Bei einem gesundheitlichen Problem werden hierbei nicht nur die Körperfunktionen (psychisch und physisch), sondern auch die Aktivitäten, die Teilhabe, das Umfeld und die jeweilige Persönlichkeit in die Betrachtung einbezogen. Es zählt also nicht mehr nur die medizinische Seite.
Man geht davon aus, dass trotz Erkrankung jede Person alles tun kann, was auch von einer gesunden Person erwartet wird – vorausgesetzt, die erläuterten Faktoren werden individuell angepasst. So können psychisch belastete Menschen am Arbeitsleben teilnehmen. Wichtige Voraussetzungen hierfür sind: soziale Akzeptanz, Flexibilität in der Arbeitsgestaltung, Unterstützung während der Arbeit, das Üben von Arbeitsabläufen usw. Dann kann trotz psychischer Einschränkungen weitergearbeitet oder eine neue Arbeit gefunden werden. Arbeit kann somit nicht nur psychische Belastungen auslösen, sondern umgekehrt auch zur Entlastung psychisch beeinträchtigter Menschen beitragen.

Impressum:
Herausgeber: Deutsche Steuer-Gewerkschaft (DSTG) Landesverband Berlin, Kluckstr. 8, 10785 Berlin
Tel.: 030-21473040
Fax.:030-21473041
Internet: www.dstg-berlin.de
E-Mail 1: info@dstg-berlin.de
E-Mail 2: redaktion@dstg-berlin.de
V.i.S.d.P.: Oliver Thiess
Redaktion: Oliver Thiess, Sandra Kothe, Harriet Schleyer
Fotos: Archiv der DSTG Berlin und Canva
Anzeigenverwaltung: Oliver Thiess
Druck: eXtremdruck, Rödenauen 18, 96465 Neustadt b. Coburg
Auflage: 7.500 Exemplare – kostenlose Verteilung an die Beschäftigten der Berliner Finanzverwaltung
Erscheinungsweise: 10x jährlich
Nachdruck, Vervielfältigung oder Verbreitung nach Genehmigung unter Quellenangabe und Übersendung eines Belegexemplars. Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen die Meinung der Verfasserin/des Verfassers dar, die mit der Meinung der DSTG Berlin nicht übereinstimmen muss.