



DSTG Hessen jetzt auf

Besuchen Sie uns auch auf Facebook und Instagram



Auf einen Blick:

- /// Appell für den Frieden
- /// Arbeit der Zukunft – Financer haben immer Zukunft
- /// Gute Gründe für die DSTG
- /// Besoldungsklage des dbb Hessen erfolgreich
- /// Kurz und knapp
- /// Mitglied werden – und zwar jetzt

Krieg in der Ukraine

Liebe Leserinnen und Leser,

angesichts der aktuellen Ereignisse wollen wir diesen Financer mit einem Appell beginnen, mit einem



Appell für den Frieden

und gegen den Krieg.

Was sich gerade mitten in Europa abspielt, keine 2.000 Kilometer von uns entfernt, ist so unglaublich, dass es einem die Sprache verschlägt.

Unsere Gedanken sind bei den Menschen in der Ukraine, deren Land grundlos besetzt wurde.

Unsere Gedanken sind bei den Menschen in Russland, die gegen den Krieg auf die Straße gehen, wohlwissend, was sie damit riskieren.

Und wir hoffen mit ihnen, dass dieser Wahnsinn bald ein Ende nimmt.

Herausgeber:

DSTG

Deutsche Steuer-Gewerkschaft
Landesverband Hessen

Triangulum 1
Hailerer Straße 16
63571 Gelnhausen
Telefon: 06051-5389500
Telefax: 06051-5389509

landesverband@dstghessen.de
www.dstg-hessen.de

Verantwortlich
Sonja Waldschmidt
stellv. Vorsitzende

Nachdruck mit Quellenangabe,
auch auszugsweise, gestattet.

Nein, uns - der DSTG Hessen - gehen die Themen, gehen die Ziele, gehen die Aufträge, gehen die Herausforderungen, die wir aufrufen, die wir stets deutlich benennen und konstruktiv begleiten und fortverfolgen, nicht aus.

Auch im jungen Jahr, im dritten Monat des Jahres 2022 wollen wir gleich mehrere zentrale Themen ins Blickfeld nehmen. Wie in unserer Erstausgabe angesprochen, wollen wir die Arbeit der Zukunft, das mobile flexible Arbeiten, das Homeoffice, das ortsungebundene Arbeiten behandeln. Zugegeben diese Thematik ist sehr facettenreich und wir wollen keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben. Denn die Arbeitswelt entwickelt sich dynamisch fort, auch im öffentlichen Dienst, auch in unseren Finanzbehörden.

Insofern orientieren wir uns hier zunächst an unserer schriftlichen Stellungnahme zum Gesetzesentwurf der FDP-Landtagsfraktion, welche wir, aufbauend an unserem abgestimmten Positionspapier, zur Jahreswende verfasst haben. Dabei sind wir davon getragen, dass das mobile flexible Arbeiten als Balanceformat zur Präsenztätigkeit in den Ämtern und Dienststellen zu verstehen ist. Aufgerufen und bedient haben wir das ortsungebundene Arbeiten als fortschrittliche und zukunftsweisende Arbeitsform bewusst im Rahmen der mündlichen Anhörung im Innenausschuss des Hessischen Landtags.

Vermutlich werden bereits einige unserer interessierten Mitglieder sowie Leserinnen und Leser unseres FINANZERS im Landtagsinformations-System nach dem Gesetzesentwurf und den Stellungnahmen der Experten-Anhörung „gestöbert“ haben.

Wir haben unsere **schriftliche Stellungnahme**, die an den Innenausschuss des Hessischen Landtags adressiert war, nachfolgend abgedruckt. Unser fortgeschriebenes Diskussionspapier „**Moderne Arbeitswelten II**“ finden Sie zum Nachlesen auf unserer Homepage.



DSTG Hessen | Triangulum 1 | Hailerer Straße 16 | 63571 Gelnhausen

An den
Innenausschuss des
Hessischen Landtags
Herrn
MdL Christian Heinz
Vorsitzender
Schlossplatz 1-3
65183 Wiesbaden



Gelnhausen, 22.12.2021

Gesetzentwurf Fraktion der Freien Demokraten
Gesetz über das Recht auf mobiles Arbeiten für Landesbeamte –
Flexibilität und Attraktivität des öffentlichen Dienstes
Drucksache 20/6387 vom 15.09.2021
Schriftliche Stellungnahme der Deutschen Steuer-Gewerkschaft Landesverband Hessen

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Heinz,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

haben Sie herzlichen Dank, dass Sie uns die Möglichkeit bieten, zu dem oben genannten Gesetzentwurf Stellung zu nehmen.

Die DSTG Hessen als Fachgewerkschaft des Finanzpersonals beschäftigt sich seit jeher konstruktiv mit den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten der Hessischen Finanzverwaltung. Hierzu gehören insbesondere die Arbeitsmethoden, die Arbeitszeiten, das Arbeitsumfeld und die allgemeinen Rahmenbedingungen.

Vor dem Hintergrund der umfassenden und umfangreichen Herausforderungen unserer Zeit begrüßen wir die Initiative der Fraktion der Freien Demokraten im Hessischen Landtag ausdrücklich.

Der Gesetzentwurf regelt den Rechtsanspruch auf regelmäßige mobile Arbeit. Auch wir sind der Ansicht, dass es keiner weiteren gesetzlichen Regelung zur alternierenden Telearbeit und zum anlassbezogenen mobilen Arbeiten bedarf, da diese Instrumente sich bislang bewährt haben. Gleichwohl gilt es, die Regelungskreise zur Arbeitszeit, der gleitenden Arbeitszeit, der Lebensarbeitszeit, der alternierenden Telearbeit und dieser modernen Arbeitszeiten zu synchronisieren und fortzuentwickeln.

Wenn man auch sicher unterschiedlicher Auffassung sein kann, ob es einer gesetzlichen Grundlage für „mobiles Arbeiten“ für moderne Arbeitsformen bedarf, so belegen die uns bekannten Dienstvereinbarungen, in mindestens zwei Ressorts, die Handlungsbedarfe.

Insbesondere auch vor dem Hintergrund der Bindung und der Gewinnung von geeignetem Nachwuchs im Geschäftsbereich des Finanzministeriums sind moderne Arbeitsformen sowie das mobile und agile Arbeiten für jüngere Generationen von Beamtinnen und Beamten von geradezu entscheidender Bedeutung. Insofern halten wir die Implementierung des mobilen Arbeitens für angezeigt, sinnvoll und die Attraktivität steigend.

Wir sind sogar der festen Überzeugung, dass nur die Dualität von Präsenztätigkeit in den Behörden und das mobile ortsungebundene Arbeiten mittlerweile einander bedingen und wir nur so geeignete Beschäftigte für den öffentlichen Dienst gewinnen und halten können.

Die gemachten und sich verfestigenden Erfahrungen in der Pandemie in unserer Verwaltung sind der beste Beleg, dass die Arbeitseffizienz erhalten werden konnte. Wohlwissend, dass die kommunikative Fallerledigung, dass Kollegialität überwiegend nur im sozialeren Präsenzbetrieb erreicht werden kann. Insofern sprechen wir uns für die Fortführung des Mit- und Nebeneinanders traditioneller und neuer Arbeitsweisen aus.

Dabei ist eine Arbeitskultur, die auf Vertrauen statt Präsenz beruht, zu etablieren. Einer strengen Überwachung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist aus Gründen von Arbeitseffizienz und Engagement eine klare Absage zu erteilen. Arbeitgeber dürfen sich nicht von negativen Einzelfällen leiten lassen, vielmehr Vertrauen schenken und Eigenverantwortung ermöglichen. Diese vertrauensgeprägte Unternehmenskultur zahlt sich schlicht hinsichtlich der Arbeitsergebnisse in Menge und Güte aus. Eigenverantwortung und ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein hat die Kollegenschaft bereits, wie schon erwähnt, seit Beginn der Pandemie und auch zuvor eindrucksvoll unter Beweis gestellt. Wechselseitiges Vertrauen zwischen Beschäftigten und Führungskräften, die selbst auch die modernen Arbeitsformen offensiv nutzen, sind unabdingbar hierbei. Reine „Stechuhrlösungen“ sind verwaltungsintensiv und aus der Zeit, sie stehen flexiblen, agilen und modernen Arbeitsformen eher im Wege.

Dabei sprechen wir uns für die Festhaltung einer Arbeitswoche mit maximal 5 Tagen bei zwei absoluten Ruhetagen aus. Gedankenspielen und Regelungsintensitäten, die eröffnen 24 Stunden und an 7 Tagen je Woche arbeiten zu können, ist eine klare Absage zu erteilen. Eine solche Ermöglichung würde unweigerlich zu tatsächlichen Entgrenzungen und zu Überforderungen führen, die in Erkrankungen einmünden. Jeder Einzelfall wäre ein Einzelfall zu viel!

Wichtige Parameter, die es zu beachten gilt, sind zuvorderst die Gesundheitlichen. Vor allem das ortsungebundene Arbeiten birgt die Gefahr von Entgrenzung, indem Pausen- und Ruhezeiten verwischen oder Arbeits- und Privatleben ineinander übergehen, der Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen zurücksteht und die soziale Bindung nachlässt. Insofern sprechen wir uns für eine auf Sensibilisierung angelegte Eigenkontrolle der Beamtinnen und Beamten im Ressort aus.

Den Gesetzentwurf bewerten wir als ersten Schritt in die richtige Richtung positiv!

Er sieht die Möglichkeit zum ortsungebundenen Arbeiten vor und nicht die Verpflichtung zum mobilen und flexiblen Arbeiten. Ganz abgesehen von Verwaltungsbereichen, in denen diese Arbeitsform vom Tätigkeitsbild nicht oder nur bedingt möglich ist, gibt es nach wie vor auch Beschäftigte, die die entsprechenden „häuslichen“ oder technischen Voraussetzungen nicht vorweisen können.

Der Ausbau einer digitalen Infrastruktur (Breitband), die ein effizientes ortsungebundenes Arbeiten ermöglicht, ist Grundvoraussetzung.

Die technischen Rahmenbedingungen gilt es zu priorisieren und im Rahmen des derzeitigen Transformationsprozesses verstärkt mit finanziellen und personellen Ressourcen auszustatten.

Die Fristenregelungen in den Absätzen 5 und 7 von § 61a (neu) stellen formale Vorgaben dar, die ggf. auch im Rahmen der Rechtsverordnung des zuständigen Ministeriums oder nachgelagerter Rahmendienstvereinbarungen gelöst werden könnten.

Gemeinsame Ziele sollten sein:

- **Steigerung der Arbeitseffizienz und der Arbeitsergebnisse**
- **Hohe Arbeitszufriedenheit und Hebung der Motivation der Beschäftigten**
- **Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**
- **Miteinander von Beruf und Gesundheit**
- **Verbesserung von Beruf, Weiterbildung und Einsatz für die Gesellschaft**
- **Steigerung der Attraktivität der Arbeit und mithin des Arbeitgebers**
- **Entlastung der Beschäftigten durch Wegfall von Arbeitswegen**
- **Gewinnung und bessere Bindung von qualifiziertem Personal**
- **Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit zur freien Wirtschaft, zu steuerberatenden Berufen und zu anderen Arbeitgebern**
- **Ausgestaltung der Arbeit der Zukunft insbesondere bezüglich Nachhaltigkeit, Sinnhaftigkeit und ökologischer Aspekte**

Ausgehend davon, wäre aus Sicht der DSTG Hessen wünschenswert, wenn dieser Gesetzentwurf, ungeachtet geltender Regelungslagen, fraktionsübergreifend als Einstieg und als Basis, genutzt werden würde, um einen „runden Tisch“ einzurichten. Damit im engen Zusammenspiel von Parlament, Regierung und Gewerkschaften „die Arbeit der Zukunft“ gerade auch für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen gemeinsam fortentwickelt wird.

Dabei gilt es:

- **die Transformation des Industrie- ins Informationszeitalter,**
- **das neue Grundverständnis von Arbeit,**
- **die Sinnhaftigkeit, die Motivation, die Leidenschaft und die Menschlichkeit der Arbeit**

herauszustellen, unter Einbeziehung neuer Arbeitsmethoden, fortschrittlicher Arbeitsmodelle und Arbeitsformen - nicht in Skepsis zu denken, sondern auch als Chance zu verstehen und danach zu handeln.

Erfahrungen, die andere Länder gemacht haben, sollten in die Überlegungen und Entscheidungen einbezogen werden.

Mehr denn je gilt es für die öffentlichen Arbeitgeber emotionale Nähe, Menschlichkeit, Respekt und den Support herzustellen, die uns als sozialen Klebstoff im Team „Finanzverwaltung“ zusammenhalten und uns ermöglichen, wirklich und tatsächlich unsere bestmögliche Arbeit zu machen.

Im Übrigen verweisen wir auf die Ausführungen des dbb Landesbund Hessen.

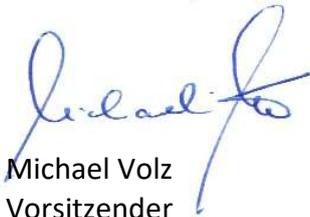
Unser fortgeschriebenes Diskussionspapier „**Moderne Arbeitswelten II**“ fügen wir dieser Stellungnahme bei.

Wir stellen dem Gesetzesvorhaben der Landtagsfraktion der Freien Demokraten eine gute Note aus.

Für evtl. Fragen stehen wir im Vorfeld und auch im Rahmen der mündlichen Anhörung am 18. Januar 2022 gerne zur Verfügung.

Frohe Weihnachten, einen guten Übergang ins Jahr 2022 und vor allen Dingen Gesundheit.

Mit freundlichen Grüßen



Michael Volz
Vorsitzender

Anlage

Moderne Arbeitswelten II der DSTG Hessen

Hailerer Straße 16
63571 Gelnhausen
Telefon 06051 / 5389500
Telefax 06051 / 5389509
landesverband@dstghessen.de
www.dstg-hessen.de

Gleitende Arbeitszeit:
Bitte Besuche und Anrufe möglichst
montags bis donnerstags
von 8.30 - 12.00 Uhr und 13.30 - 15.30
Uhr und freitags von 8.30 - 12.00 Uhr oder
nach Vereinbarung

Anfahrt
 und  befinden sich ca.
100 m entfernt
 direkt vor dem Haupteingang

Steuernummer
45/224/15544

Dabei wollen wir noch einmal festhalten, dass wir die liberale Initiative als ersten wichtigen und richtigen Schritt sehen. Selbstverständlich - und das hat auch die mündliche Anhörung gezeigt - bedarf es noch weiterer Ausführungen in Rahmen-Dienstvereinbarungen zwischen Ministerium und Hauptpersonalrat, um dann auch örtliche Dienstvereinbarungen ableiten zu können.

Nach unseren Informationen gibt es heute schon zwei Ressorts innerhalb der Landesverwaltung, die entsprechende Dienstvereinbarungen getroffen haben. Insofern muss das Rad nicht neu erfunden, sondern nur Zug um Zug angepackt und fortgeschrieben werden.

Diese zu treffenden Regelungen müssen unserer Kollegenschaft **und** unserem Verwaltungshandeln zuträglich sein. Diese beiden Enden sind gut verbindbar.

Dabei gilt es vor allen Dingen die Attraktivität der Berufsbilder im Geschäftsbereich weiter zu stärken und die Rahmen- und Arbeitsbedingungen weiter fortzuentwickeln. Attraktivität hat etwas mit sinnstiftender, sinnvoller Arbeit, mit Arbeitsweisen, mit Arbeitszeitmodellen, mit Gleitzeitregelungen, mit Selbstverantwortung und vertrauensbasierter Selbstbestimmung zu tun und das unter Berücksichtigung des vorhandenen Fachkräftemangels und der hohen Konkurrenzsituation in unserer Verwaltung im Speziellen. Vertrauen ist neben Zuversicht wohl eines der Schlüsselwörter in unserer aktuellen Lage.

Dabei sind es eher die psychologischen Momente und Aspekte, die greifen und wirken. Insofern ordnen wir die aus dem HMdF angeordnete Streichung der **pauschalen Zeitgutschriften** für einen Teil der Beschäftigten der Finanzbehörden Ende des Jahres 2021 der Rubrik „psychologisch wenig wertvoll, wenig motivierend“ zu. Unabhängig von der Tatsache, dass diese Gutschriften dem Grunde nach in der zwischen Hauptpersonalrat und Ministerium abgeschlossenen und weiterhin geltenden Rahmendienstvereinbarung als Pauschalersatz für lokale Feiertage, die Überlassung des sogenannten arbeitsfreien Tages und für Arztbesuche etc. festgelegt wurden (§ 10 Abs. 3 der Rahmenvereinbarung vom 7.11.2018), führt die jetzige Handhabung nicht nur zu Unverständnis und Frustration, sondern auch zu einer Ungleichbehandlung zwischen den Dienststellen. In den Behörden, in denen die Höhe der - meist quartalsweisen - Zeitgutschriften explizit in der örtlichen Dienstvereinbarung festgelegt wurde, sollen diese weiter gewährt werden, in allen anderen nicht..... Ob es für diese oder auch andere Zeitgutschriften keine Rechtsgrundlagen im Beamten- oder Tarifrecht gibt, wollen wir zunächst dahin gestellt sein lassen.

Ungerecht und unerklärlich ist die Maßnahme auf jeden Fall - das gilt umso mehr in Zeiten wie diesen, in denen die Pandemie alles auf den Kopf gestellt hat, in denen die sozialen Kontakte leiden und wir alle jeden Tag gefordert sind, Beruf- und Privatleben neu danach auszurichten.

Ja, wir haben einen sicheren Arbeitsplatz. Aber das allein reicht nicht aus. Lt. der Studie „Bleibe-Barometer Öffentlicher Dienst“ sind Anerkennung und Wertschätzung neben besserer Bezahlung, höherer Flexibilität und besserer Ausstattung die wichtigsten Faktoren für eine Abwanderung in die Privatwirtschaft.

Dabei gilt es die Psyche, die Teil der Gesundheit ist, nicht aus dem Blick zu verlieren. Wie titelte die FAZ in ihrer Samstags-Ausgabe vom 29. Januar 2022: „**Werden wir im Homeoffice eher depressiv?**“ Den Artikel, den wir hier beispielhaft ansprechen möchten, fußt auf u.a. auf einer Umfrage der Deutschen Depressionshilfe. So wird die These erhoben, dass in Pandemiezeiten 30 Prozent mehr Menschen an Depressionen leiden. Derartige Erkrankungen führen zu Fehlzeiten und zu frühzeitigen Verrentungen, was erhebliche Auswirkungen auf die betroffenen Unternehmen hat. Im Homeoffice kann der Tag seine Struktur verlieren, das mache unsicher, löse Angst aus, schlage auf die Stimmung, mache krank – eine schlimme Spirale für Erkrankte.

Insofern sprechen wir uns auch für die Balance der Arbeitsformen aus, denn auch an der Arbeit ist und bleibt der Mensch ein sozial orientiertes „Herdentier“. Miteinander ist nicht durch Auseinander herzustellen, Kommunikation muss noch persönlich stattfinden, um Verständnis füreinander zu bekommen.

Aber warum diese rasante Entwicklung mit dem ortsungebundenen Arbeiten? Ja aufgrund und wegen des Virus und zum Schutz untereinander, also aus verantwortungsvollen Gründen. Das ist uns alles klar! Und wie wichtig, wie entscheidend alles ist, alles sein kann, stellt man häufig erst fest, wenn einem etwas widerfährt. Ein geflügelter Satz, der in jüngerer Vergangenheit eindrucksvoll zu gesteigerter Solidarität führte: „Betroffenheit entsteht, wenn man betroffen ist“.

Wollen wir das auf das unmittelbar oder mittelbar erlebte beziehen. Mittelbar haben wir sicher mehrfach im Verwandten-, Bekannten-, Freundes- oder Kollegenkreis von Covid-Erkrankungen erfahren, auch von schlimmen Verläufen und hier und da von Todesfällen erfahren und Anteil genommen.

Zuversicht bewahren, Zuversicht – vielleicht das Wort dieser Krise, vermutlich noch wichtiger als Besonnenheit, als Vernunft. Wie wichtig ZUVERSICHT ist, im Großen, wie im Kleinen, wie allgegenwärtig „Zuversicht“ ist, die wir behalten sollten, ja müssen.

Gute Gründe für die DSTG



Unsere Mitglieder erhalten permanent aktuelle Nachrichten - über unsere Homepage, über Social Media, zehnmal im Jahr unser DSTG-Magazin und unsere eigene Mitgliederzeitschrift den **HESSISCHER FINANZER** ca. 1 x pro Monat sowie zahlreiche **Ortsverbands-Informationen**.

DSTG Mitglieder sind bestens informiert und haben einen Wissensvorsprung, was in der heutigen Zeit von enormer Wichtigkeit ist.



Besoldungsklage des dbb Hessen erfolgreich

VGH Entscheidung – Besoldungsstrukturen in Hessen müssen aufgewertet werden

Verwaltungsgerichtshof bestätigt: Besoldung des Landes Hessen ist verfassungswidrig

Ungeachtet der erzielten Einkommenssteigerung mit den sogenannten Corona-Prämien und den sich abzeichnenden Anpassungen im Sommer diesen und im Sommer nächsten Jahres, hat der Verwaltungsgerichtshof am 30.11.2021 eine strukturelle Entscheidung zur Beamtenbesoldung getroffen.

Nochmal zur Erinnerung und damit alles klar verständlich bleibt:

1. Die DSTG Hessen hatte seinerzeit anlässlich des außerordentlichen dbb Landesgewerkschaftstages Ende 2015 den Antrag gestellt, die Beamtenbesoldung einer gerichtlichen Überprüfung zuzuführen und erforderlichenfalls alle Instanzen zu durchlaufen. Ziel war es die Besoldungs- und Versorgungszurücksetzungen zu beheben.
2. Diesem Antrag wurde seinerzeit von einer großen Mehrheit der Beamtenbundsfamilie zugestimmt und so kam was kommen musste.
3. Es wurden Widersprüche eingelegt, Muster wurden zuvor von unseren Juristen erarbeitet und den Mitgliedern zur Verfügung gestellt. Teilweise mussten diese Jahr um Jahr wiederholt werden bzw. wurden in Abstimmung mit dem zuständigen Ministerium fortgeschrieben.
4. Der dbb Hessen bildete eine Arbeitsgruppe auch unter Mitwirkung von uns. Ein erstklassiger Rechtsbeistand wurde mit Herrn Prof. Dr. Battis gefunden. Wobei die Kärnerarbeit (Argumentation, Zahlen, Daten, Fakten und Recherche) unser Landesbundsvorsitzender Heini Schmitt (!!!!) leistete.
5. In erster Instanz beim VG Frankfurt am Main erlitten wir einen Rückschlag.
6. Die Rechtsprechung entwickelte sich fort, da auch andere Landesbünde die Problematiken erkannten und Gerichte diesen folgten.



Nun zu Nachlese:

Es war tatsächlich eine denkwürdige Verhandlung, die am Dienstag, 30. November 2021 vor dem Verwaltungsgerichtshof in Kassel stattgefunden hat. Nicht nur das Urteil als vielmehr die mündliche Begründung des Senats in der Verhandlung, waren außergewöhnlich klar und eindeutig – was den Kläger, aber vor allem den Landesbundvorsitzenden Heini Schmitt und den Verfassungsrechtler Prof. (em.) Dr. Dr. h.c. Ulrich Battis freute.

Geklagt hatte mit Unterstützung des dbb Hessen ein Beamter einer niedrigen Besoldungsgruppe A6. Die Rechtsauffassung, die der dbb Hessen vom BVerfG 2015 übernommen hat: Bei der Besoldung muss ein 15-prozentiger Abstand eines in Vollzeit arbeitenden Beamten mit seiner Familie zum Einkommen einer vergleichbaren Familie sein, die von der Grundsicherung leben muss. Laut Berechnungen des dbb Hessen, die auch vom Gericht anerkannt wurden, ist dies bislang nicht der Fall. „Das muss nun dringend korrigiert werden“, sagt Schmitt in einer ersten Reaktion auf das Urteil. Für die Klage brauchte der dbb Hessen einen langen Atem. Schon Anfang 2017 hatte er drei Klagen angestrengt, wurde allerdings in einer zunächst im März 2018 vom Verwaltungsgericht in Frankfurt abgewiesen. Die beiden weiteren, ähnlich gelagerten Fälle, wurden von den Gerichten bis zur jetzigen Entscheidung ruhend gestellt. Bereits 2015 hatte das Bundesverfassungsgericht grundlegende Entscheidungen getroffen, die die Rechtsauffassung des dbb Hessen belegten. 2020 wurden die entscheidenden Parameter vom BVerfG weiter geschärft.

Und wie geht es nun weiter, nachdem die Hessische Landesregierung zunächst nach der Urteilsverkündung eher zurückhaltend auf die VGH Entscheidung reagierte?

Unser Dachverband, der dbb Hessen, besetzte das Thema sehr professionell und es erfuhr enorme mediale Aufmerksamkeit, was sicherlich auch half und hilft. Mittlerweile haben Ministerpräsident Volker Bouffier und Innenminister Peter Beuth kurzfristige Gespräche zu Korrekturen am System der Besoldung zugesichert. Auch wenn letztendlich die abschließende Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts noch aussteht, so besteht doch Einvernehmen darüber, dass nach der Entscheidung des VGH künftig eine Neuausrichtung der Besoldung erforderlich ist und diese zeitnah angegangen werden soll.

Dabei gilt es, entsprechend der Entscheidungsründe des VGH, die wesentlichen Parameter wie den Vergleich mit der Grundsicherung (Nettovergleich) und die Berücksichtigung der Abstände von Besoldungsgruppe zu Besoldungsgruppe nachzuvollziehen, um die daraus resultierenden Besoldungsanhebungen zu berechnen und zu bestimmen.

Fest steht, dies wird den Landeshaushalt belasten. Auf der anderen Seite dürfen wir gewiss behaupten, dass die bislang nicht gewährten Besoldungsanteile den Besoldungs- und Versorgungsbeziehern vorenthalten wurden. Insofern handelt es sich, wenn man so möchte, um eine Nachzahlung und eine strukturelle Neujustierung, um als Land Hessen attraktiver Arbeitgeber zu sein.

KURZ UND KNAPP

Ausweitung der „Kinderkrankentage“ und der Freistellung zur Pflege in Zusammenhang mit der Corona-Pandemie

Mit dem Gesetz zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze vom 22. November 2021 (BGBl. I, S. 4906) wurde die Erweiterung der Kinderkrankentage für gesetzlich Versicherte nochmals verlängert, bis 31.12.2022.

Wie auch bereits für das Jahr 2020 hat das Hessische Ministerium des Innern und für Sport für das Jahr 2022 eine entsprechende Empfehlung auch für die hessischen Landesbeamtinnen und -beamten abgegeben. Mit Rundschreiben vom 21.12.2021 wurden die Empfehlungen (aus 2017) zur Erteilung von Dienstbefreiung im Beamtenbereich bei gleichgelagerten Sachverhalten entsprechend ergänzt.

Die Details finden Sie in unserer OV-Info 02 2022 und im Mitgliederbereich auf unserer Homepage.

Versorgungsratgeber wurde überarbeitet

Die Kurzinformationen der DSTG-Hessen zum hessischen Versorgungsrecht für Pensionärinnen und Pensionäre und für solche, die es werden wollen wurden überarbeitet. Die aktuelle, dritte Fassung ist zu finden auf unserer Homepage im Mitgliederbereich. Sollten Sie keine Möglichkeit haben, auf unseren Mitgliederbereich zuzugreifen, melden Sie sich in der DSTG-Geschäftsstelle – wir senden Ihnen gerne auf Wunsch ein ausgedrucktes Formular zu.

Kurzinf-
zum hessisch-
für Pension-

Versorgungsratgeber
<https://dstg-hessen.de>

Deutsche Steuer-Gewerkschaft
Landesverband Hessen
Triangulum T1
Hailerer Straße 16
63571 Gelnhausen

Mitglied werden, und zwar jetzt



Mitglieder werben Kolleginnen und Kollegen!

Sie gehören zu den überzeugten Mitgliedern der Deutschen Steuer-Gewerkschaft!

Dann überzeugen Sie doch auch Ihre Kolleginnen und Kollegen von einer Mitgliedschaft in der DSTG Hessen, der großen Solidargemeinschaft und Fachgewerkschaft

**Werben Sie Mitglieder
für uns, die FINANZER!**

Empfehlen Sie uns – wir bedanken uns dafür bei Ihnen und überweisen Ihnen

15 Euro

auf Ihr Konto.

So einfach geht's: Füllen Sie gemeinsam mit Ihrem „Bestandsbeschäftigten“ die Beitrittserklärung aus und geben Sie diese bei Ihrem Ortsverband ab. Die Beitrittserklärung finden sie übrigens auf unserer Homepage <http://dstg-hessen.de>. Ihr Ortsverband leitet die Beitrittserklärung dann für Sie weiter und Sie erhalten dann die 15 Euro auf Ihr Konto überwiesen.

Diese Aktion gilt ab dem 01.12.2016, davon ausgenommen sind die jeweils aktuellen Anwärterinnen und Anwärter.