



DSTG Hessen jetzt auf

Besuchen Sie uns auch auf Facebook und Instagram



Auf einen Blick:

Steuergerechtigkeit funktioniert nicht abstrakt

Abschichtung der Prüfungsfälle fatal – mit Koalitions-Vertrag nicht im Einklang

Die DSTG Bund nutzte im Rahmen einer Verbändeanhörung die Chance die geplante Neueinteilung der BP-Größenklassen mit einer Absage zu versehen. Geplant ist diese Abschichtung der prüfungswürdigen Sachverhalte zum 01.01.2024, Wirkkraft würde sie dann bindend in den Folgejahren entfalten.

Auch die DSTG Hessen hat ihre weitreichende Expertise der angefragten Bundesgliederung zur Verfügung gestellt, unsere Stellungnahme vom 05.01.2022 in der Sache ist komplett beigefügt.



Wir halten den Ansatz der auf Referatsleiter- und Referentenebene, der vermutlich aus der (Personal)Not heraus entwickelt wurde, für:

- **eine systematische Fehlentwicklung,**
- **mit den Aussagen des Koalitionsvertrags der „Ampel“ nicht in Einklang stehend,**
- **dem Grundsatz der Gleichmäßigkeit der Besteuerung zuwider laufend und**
- **fiskalisch für waghalsig, da die Steuereinnahmen**
- **mutmaßlich „abschmieren“ werden.**

Wir fordern die Entscheider in Bund und Ländern daher eindringlich auf, diesen Schritt der Abschichtung der Prüfungsfälle zu unterlassen und einen Stufenplan des geordneten Personalaufbaus und einer Zuführung von Kolleginnen und Kollegen in die Außendienste anzulegen.

- // **Steuergerechtigkeit** funktioniert nicht abstrakt - keine Abwertung der Prüfungsdienste!
- // **DSTG Hessen im Austausch** mit SPD-Landtagsabgeordneten
- // **BEM und Vor-Ruhestands-** Versetzung - Zielvereinbarungsprozeß für Finanzämter
- // **Gewalt gegen Beschäftigte** im öffentlichen Dienst - Angriffschädigung – Versorgungsfachliche Hinweise zum 3. DRÄndG
- // **Kurz und knapp** Leid lindern
- // **Gute Gründe für die DSTG**
- // **Mitglied werden – und zwar** jetzt

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
Michael Volz, Vorsitzender

Nachdruck mit Quellenangabe,
auch auszugsweise, gestattet.

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

DSTG
Deutsche Steuer-Gewerkschaft
Friedrichstraße 169
10117 Berlin



Gelnhausen, 05.01.2022

Stellungnahme zur geplanten Neueinteilung der Betriebsgrößenklassen

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

der Landesverband Hessen sieht die geplante Neueinteilung der Betriebsgrößenklassen kritisch, da sich mutmaßlich erhebliche strukturelle Folgewirkungen in den Steuerbehörden ergeben werden.

Die Gefahr ist mehr als gegeben, dass sich durch eine Herabstufung von Betrieben in niedrigere Betriebsgrößenklassen verbunden mit dann wesentlich längeren Prüfungsintervallen von ebenfalls bedeutenden Betrieben das Thema Steuergerechtigkeit und gleichmäßiger Steuervollzug in den Hintergrund tritt. Dies stünde dann im Widerspruch zum aktuellen Koalitionsvertrag der Bundesregierung und ihrer sie tragenden Fraktionen. Hierauf sollte die Bundesregierung hingewiesen werden, wie auch wir das Thema auf Landesebene politisch behandeln werden.

Wir wollen nicht ausschließen, dass Prüfungen bei G-Betrieben ohne quantitative Mehrergebnisse abschließen. Die hohe Zahl von ungeprüften Betrieben oder mit Turni von > 50 Jahren der übrigen Betriebsgrößenklassen darf in diesem Zusammenhang nicht aus dem Blickfeld geraten.

Durch eine massive Herabstufung von Betrieben ergibt sich zwar kurzfristig ein -scheinbar- positiver Effekt, nämlich eine Angleichung der Prüfungsturni. Auf der anderen Seite muss dabei jedoch mit Steuerausfällen gerechnet werden.

Gerade die Beispiele von Cum-Ex, Cum-Cum oder auch von weiteren sogenannten „Papers“ zeigen wie kreativ und aggressiv Steuervermeidung betrieben wurde und wird und wie wichtig intakte Außendienste sind.

Nur mit Präsenz der Betriebsprüfung (Konzern-, Banken-, Amtsbetriebs-, Kleinstbetriebsprüfung und auch die Lohnsteueraußenprüfung) in den Unternehmen sorgen wir für Sensibilität und leisten Steuergerechtigkeit im Sinne der Allgemeinheit. Qualitative Fallabsetzungen durch Prüferinnen und Prüfer erfolgen nur dann, wenn man sich mit dem Steuerfall intensiv beschäftigen konnte.

Durch den Innendienst ist dies aufgrund der erheblichen Arbeitsverdichtung nicht (mehr) sicherzustellen. Insofern kommt den Außendiensten eine noch entscheidendere Bedeutung bei der Steuerrechtspflege zu.

Wir stellen fest: Die Steuerbeamtin, der Steuerbeamte ist und bleibt der effektivste Risiko-Manager.

Gerade die oben aufgeführten Sachverhalte von aggressiver und krimineller Steuergestaltung wurden in Hessen zum Teil, neben der Linie, von einer Arbeitsgemeinschaft „Sicherstellung des Besteuerungsverfahrens“ juristisch bearbeitet. Dieses Modell hat sich bewährt, da einerseits nicht „koschere“ Steuerfälle unmittelbar von den Finanzämtern an diese AG gemeldet werden und die personelle Zusammensetzung ideal war. Wir erinnern uns an die Auszeichnung im Rahmen des Anne-Schauer-Preises seinerzeit in Wiesbaden.

In Hessen haben sich die Turni zwischen 2017 bis 2020 um ca. 35 % diskreditiert. Dies hängt, trotz Bemühungen, in erster Linie an der nach wie vor vorhandenen unzureichenden Personalausstattung. Die IST-Besetzung in den Prüfungsdiensten beträgt im Mittel nur knapp 80 % der SOLL-Besetzung und hat sich im vorhandenen Zeitraum zudem um ca. 12 % verringert. Gleichzeitig ist die Anzahl der Betriebe um ca. 6 % angestiegen. Diesem Trend wollen wir mit einem gestuften Drei-Phasen-Programm zur Vollauffüllung der Außendienste bis 2024 begegnen, was auch aus unserer Sicht der einzig richtige Weg ist, um mehr Steuergerechtigkeit und Gleichmäßigkeit zu erzielen. Die Prüfungsturni sollen in Hessen dann zeitverzögert ab 2024 merklich sinken.

Vor allem in den Ballungszentren, in unserem Fall am Banken-, Konzern- und Wirtschaftsstandort Frankfurt am Main, dürfen die Prüfungsdienste nicht von politischen oder verwaltungsökonomischen Überlegungen geleitet sein. Die Außendienste sind vielmehr aufgabenkonform auszustatten und dürfen keiner Statistik-Kosmetik unterzogen werden. Denn das spaltet Gesellschaft noch mehr. Einerseits in abgeschichtete Unternehmer und andererseits in permanent geprüfte Lohnsteuerzahler, sehr zu deren Verdruss.

Zudem ist anzunehmen, dass nach der Neueinteilung der Betriebsgrößenklassen und der einhergehenden Abschichtungen auch Haushaltsfragen, wie

- Verringerung der einzurichtenden Haushalts- und Planstellen
- Anpassung der dienstrechtlichen Obergrenzen-Verordnung (insofern vorhanden)
- Verringerung der Budgetwerte
- Minimierung der vorzusehenden Dienstposten und
- Absenkung der Dienstpostenbewertung

aufgerufen werden.

Wir müssen fragen, wie unter diesen Vorzeichen der Wettbewerb um die „klügsten Köpfe“ sowie das Gewinnen und Halten von Kolleginnen und Kollegen dann noch gelingen soll. Es entstünde eine Art Negativspirale bezüglich der Personalentwicklungschancen, deren Folgen nicht absehbar sind.

Insofern gilt es mit allen Mitteln den Absichten entgegenzutreten - dabei sind wir Hessen, wie immer, solidarisch!

Für das noch immer junge Jahr wünschen wir alles erdenklich Gute - vor allen Dingen Gesundheit!

Mit freundlichen Grüßen


Michael Volz
Landesvorsitzender



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

DSTG Hessen rückt bei Gespräch mit SPD-Landtagsabgeordneten Arbeit der Zukunft in den Fokus

Landesvorsitzender Michael Volz begrüßt stellvertretende Fraktionschefin Heike Hofmann und Abgeordneten Heinz Lotz in DSTG-Landesgeschäftsstelle

Zu einem Austausch über aktuelle landespolitische Themen baten die SPD-Landtagsabgeordnete und stellvertretende SPD-Fraktionsvorsitzende **Heike Hofmann**, SPD-Landtagsabgeordneter **Heinz Lotz** und Landesvorsitzender Michael Volz.

Themen waren unter anderem die Neuregelung der Grundsteuer und die Bekämpfung der so genannten Cum-Cum- und Cum-Ex-Geschäfte, die Heike Hofmann als den größten Steuerraub in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland bezeichnete.



Michael Volz rückte die Arbeit der Zukunft, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in der Hessischen Finanzverwaltung, als einen gewerkschaftlichen Schwerpunkt in den Fokus. „Der Alltag in der Corona-Pandemie hat klar gezeigt, dass sich Arbeit in Präsenz, alternierende Telearbeit, MOFA und Homeoffice miteinander verbinden lassen und

funktionieren“, berichtete der DSTG-Landesvorsitzende. Aus dieser Erfahrung heraus gelte es nun in die Zukunft gerichtete Ableitungen herzuleiten für noch attraktivere Arbeitsplätze und eine noch höhere Job-Zufriedenheit in der Finanzverwaltung. „Nur so wird es uns im Wettbewerb mit der freien Wirtschaft gelingen, auch langfristig junge Menschen von der ‚Arbeit im Amt‘ zu begeistern. Es gelte dabei die Generationen-Solidarität zu bewahren“, betonte Michael Volz.

Deshalb habe er Anfang des Jahres bei einer mündlichen Anhörung im Innenausschuss und im Ausschuss für Digitales und Datenschutz des Hessischen Landtags für die Einrichtung eines Runden Tisches unter Beteiligung der Steuer-Gewerkschaft Hessen geworben. „Für die notwendige und rasche Anpassung der Rahmen- und Arbeitsbedingungen braucht es ein solches Forum unter intensiver Begleitung durch die DSTG, um die Arbeit der Zukunft zu definieren und dabei die Interessen und Erfahrungen der Kollegenschaft in ausreichendem Maße mit einzubringen“, forderte Volz.

Am Ende des kurzweiligen, informativen Gedankenaustausches betonten die beiden Landtagsabgeordneten, wie wichtig ihnen der regelmäßige Austausch und die Expertise der Deutschen Steuer-Gewerkschaft Hessen sei. Deshalb solle der enge Dialog der vergangenen Jahre auch künftig in Form regelmäßiger Arbeitstreffen fortgeführt werden.

BEM und Vor-Ruhestandsversetzung Zielvereinbarungsprozess für Finanzämter Kennzahlen-Cockpit zu jobfit (Gesundheitsmanagement anders) Jahresgespräch oder Zielvorgabegespräch

Was hat das alles miteinander zu tun?

Alle Regelungen sind noch nicht näher bekannt gegeben worden, sie wurden nur einem eingeschränkten Kreis übermittelt und sie wurden trotz vorgetragener Bedenken und Vorbehalte umgesetzt.

Wo will die Dienstherrschaft hin?

Schauen wir uns zunächst die neue Kombi-Regelungslage zum Betrieblichen Eingliederungs-Management **BEM** und die zur **Vor-Ruhestandsversetzung** an. Die neuen Vorgaben wurden nur den Amts- und Geschäftsleitungen übermittelt. Mittlerweile hat das Werk vom vergangenen Herbst schon etwas die Runde gemacht. Davon betroffene Kolleginnen und Kollegen werden die schematisch-mathematische Wirkkraft erst dann bemerken, wenn sie tatsächlich in eine der Ausnahmesituationen geraten.



Um keinen falschen Eindruck zu erwecken: Das Betriebliche Eingliederungs-Management fußt auf gesetzlichen Vorgaben, ein verwaltungsinterner Leitfaden regelte Besonderheiten. Das BEM hat grundsätzlich die Zielsetzung, (länger) erkrankten Kolleginnen und Kollegen die Rückkehr ins Arbeitsleben unter guten Vorzeichen zu ermöglichen. Die Evaluierungen der BEM-Verfahren der letzten Jahre zeigten durchaus positive Resultate.

Die vorzeitige Ruhestandsversetzung ist im Beamtenbereich ebenfalls gesetzlich geregelt. Der nun vorliegende Erlass enthält nach unserer Auffassung verhältnismäßig starre Vorgaben, die den mitunter durchaus erforderlichen individuellen Bedürfnissen der Erkrankten wenig gerecht werden. Die Amts- und Geschäftsstellen sind nun zum sofortigen Handeln angehalten, unabhängig davon welche Erkrankung tatsächlich vorliegt, also egal ob die Betroffenen wegen eines komplizierten Knochenbruchs oder einer Krebserkrankung ausfallen. Wir finden, dass vollkommen losgelöst vom Krankheitsbild keinesfalls der Eindruck entstehen darf: „Der Mensch hat seine Schuldigkeit getan, der Mensch kann gehen“.

Wir fragen uns, weshalb eine solche grundlegende Neukonzipierung erforderlich wurde. Sind wir in der Vergangenheit mit den bekannten Mechanismen nicht gut gefahren? Und weshalb ist man nicht mit jenen Dienststellen in Kontakt getreten, von denen man den Eindruck hatte, sie hätten die vorhandenen Vorgaben nicht korrekt angewendet?

Auch die mit den neuen Verfahren verbundene Datenerhebung und -auswertung erscheint aus unserer Beschäftigten-Sicht problematisch. Zumal nach unserer Einschätzung, die über die tatsächliche Erforderlichkeit hinausgehende Verwertung und Weitergabe jener Daten nicht vollkommen ausgeschlossen werden kann.

Ziemlich zeitgleich wurde außerdem noch ein **Zielvereinbarungsprozess** umgesetzt, der den Ämtern auf den ersten Blick die Möglichkeit einräumt ihre Arbeitserledigungswerte mit den vorgesetzten Dienstbehörden zu vereinbaren. Faktisch werden jedoch die Zielwerte für die Zukunft festgelegt. Es wird der Anschein eines (gleichberechtigten) Vereinbarungswesens suggeriert, während tatsächlich die bereits auf Länderebene abgestimmten Benchmarks zu erreichen sind. Dass diese Ziele grundsätzlich erreicht werden müssen, wollen wir gänzlich bezweifeln .

Aber können Äpfel mit Birnen verglichen werden? Ein Blick auf den Arbeitnehmerbereich verdeutlicht dies. Hier lag Hessen in der Vergangenheit im Ländervergleich etwas hinten an. Jedoch muss man bei diesem Vergleich berücksichtigen, dass in anderen Ländern im Arbeitnehmerbereich ausschließlich die Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit (§19 EStG) bearbeitet werden, während in Hessen neben den Lohn-, Renten- und Kapitaleinkünften auch die Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung mitveranlagt werden. Das führt selbstredend zu einer höheren Fallintensität, die sich folglich aufwendiger gestaltet. Zudem wirft sich die Frage auf, ob die Fälle, die in Qualitätsstellen bearbeitet werden, statistisch ebenfalls mit einbezogen werden, während in anderen Ländern überwiegend eigenständige Rechtsbehelfsstellen existieren, die einer eigenen Erhebung unterliegen. Wenn wir uns dann noch das unterschiedliche Abgabeverhalten in Hessen zwischen Großstadtämtern und eher ländlich geprägten Finanzämtern betrachten, wird die Schiefelage noch klarer. Ganz abgesehen von differierenden Personalausstattungsquoten.

Zudem wurde noch ein **Kennzahlen-Cockpit** aufgesetzt. Hierbei sind die Geschäftsstellen gehalten, die Krankentage der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig zu erheben und an die vorgesetzten Behörden zu kommunizieren. Auch die freiwilligen Job-Ansprechpartner werden einbezogen, um die angebotenen Maßnahmen des Gesundheitsmanagements mit auf den Prüfstand zu stellen und die Amtsleitungen mit zu unterstützen.

Aber was helfen diese konkretisierten Zahlen?

Dürfen diese Daten personalisiert gemeldet werden und wie verhält es sich diesbezüglich mit dem Datenschutz?

Warum legt man GM-Maßnahme für GM-Maßnahme auf, um sie nachher in Frage zu stellen?

Werden wirtschaftliche Gedanken angestellt oder hätte man das nicht auch vorher schon einmal tun können?

Die Rückmeldungen der bisherigen Ansprechpartner verdeutlichen, dass dies eine doch eher unglückliche Vorgehensweise ist.

Betrachtet man dazu außerdem noch die jüngste Veränderung des Instruments des **Jahresgesprächs**, muss man sich doch fragen, welche Strategie hier verfolgt wird. Das bisherige Werk des Jahresgesprächs wurde von seinem Charakter her überarbeitet und an die Dienststellen übersendet. Künftig sollen die Führungskräfte in den Jahresgesprächen demnach Ziele - Arbeitserledigungswerte (???) - mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besprechen, besser vereinbaren. Dies, obgleich das Jahresgespräch eigentlich einen anderen Charakter als die Beurteilungs- oder Zwischengespräche hatte.

Die Ausrichtung bzw. Zielsetzung all dieser Einzelmaßnahmen kann unsererseits nur erahnt werden. Ob all diese Maßnahmen der Motivation dienen, in einer Zeit, wo mitten in Europa ein schlimmer Krieg herrscht, wo die Corona-Pandemie noch immer nicht überstanden ist und wir doch auf jede/n Kollegin oder Kollegen angewiesen sind, muss stark bezweifelt werden.

Hat denn nicht gerade eben die Corona-Pandemie gezeigt, mit welchem Pflichtbewusstsein und Engagement der weit überwiegende Teil der Beschäftigten in der Finanzverwaltung die Arbeit bewältigt!? Gegenteilige Meldungen sind uns nicht zu Ohren gekommen.

Wir appellieren und treten für eine wertschätzende Unternehmenskultur ein.



Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst

Angriffsentschädigung als neue Dienstunfallfürsorgeleistung eingeführt

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

An die
Mitglieder
der DSTG Hessen



Gelnhausen, 30.03.2022

Info Nr. 05/2022

Angriffsentschädigung als neue Dienstunfallfürsorgeleistung eingeführt

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

das 3. Dienstrechtsänderungsgesetz (DRÄndG) wurde im GVBl. Nr. 46 vom 23.11.2021, Seite 718 ff. verkündet. Neben zahlreichen kleineren Verbesserungen und praktischen Anpassungen wurde angesichts der zunehmenden Gewalt gegenüber den Beschäftigten im öffentlichen Dienst eine Angriffsentschädigung als neue Dienstunfallfürsorgeleistung eingeführt.

Das Thema „Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst“ ist ein Kernthema in der Beamtenbundfamilie, insofern ist diese Neuregelung zu begrüßen. Sie betrifft viele Bereiche der öffentlichen Verwaltung, auch uns als Beschäftigte der Hessischen Finanzverwaltung.

Die Entschädigung soll zu anderen in Zusammenhang mit Angriffen entstehenden Leistungsansprüchen, unter bestimmten Voraussetzungen in Höhe von 2.000 € gewährt werden.

Die Angriffsentschädigung gilt für Beamte und Tarifbeschäftigte gleichermaßen und wurde in § 40 Absatz 7 Hessisches Beamtenversorgungsgesetz (HBeamtVG) normiert.

Bei der Angriffsentschädigung handelt es sich um eine einmalige, einkommensteuer- und pfändungsfreie (vgl. § 69 Absatz 3 Nr. 3 HBeamtVG) Entschädigungsleistung. Anspruch auf eine Angriffsentschädigung besteht für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, die ab dem 01.12.2021 durch einen rechtswidrigen Angriff verletzt wurden.

Es spielt hierbei keine Rolle, ob der rechtswidrige Angriff in der Ausübung des Dienstes oder durch einen Angriff außerhalb des Dienstes erfolgte und der Beschäftigte dadurch einen Dienstunfall

erlitten hat, § 40 Absatz 7 Satz 1 und § 36 Absatz 4 Satz 1 HBeamtVG. Unter einem rechtswidrigen Angriff versteht man eine zielgerichtete Verletzungshandlung,

- die sich gegen die körperliche Unversehrtheit richtet und
- im inneren Zusammenhang mit der Dienstausbübung oder der Eigenschaft als Staatsdiener richtet.

Verletzungen mit Krankheitswert, die als Dienstunfallfolge anerkannt werden können, sind die Anspruchsvoraussetzung für die Angriffsschädigung. Hierfür bedarf es grundsätzlich einer ärztlichen Feststellung mit konkreter Diagnose. Darüber hinaus gelten die allgemeinen Beweisregeln.

Der Nachweis für das Vorliegen eines rechtswidrigen Angriffs erfolgt in der Regel durch das Ergebnis eines durchgeführten Ermittlungs- bzw. Strafverfahrens (ggf. aufgrund einer Strafanzeige der oder des Verletzten) der Staatsanwaltschaft bzw. des Gerichts. Die betroffenen Beschäftigten werden auf ihre Mitwirkungs- und Vorlagepflichten nach § 35 Absatz 3 HBeamtVG sowie deren Beweispflicht hingewiesen.

Erst nach der Feststellung, dass ein rechtswidriger Angriff vorgelegen hat, kann die Angriffsschädigung gewährt werden. Die Auszahlung der Angriffsschädigung erfolgt in der Regel mittels Abrechnungssystem für die Erstattung von Heilbehandlungskosten.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass betroffene Beschäftigte die Verletzung ärztlich attestieren lassen und neben der Dienstunfallanzeige auch eine Strafanzeige stellen sollten.

Mit freundlichen und kollegialen Grüßen



Arndt Planz
Landesleitungsmitglied



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

KURZ UND KNAPP

Leid lindern

„Wir können mit unserer Spende Putins Krieg gegen die ukrainische Bevölkerung nicht beenden; wir hoffen jedoch, mit der Hanauer Spende zumindest das Leid derjenigen, die vor Bomben und Raketen fliehen müssen, etwas abzumildern“, teilte die Vorsitzende des Kantinenvereins des Finanzamtes Hanau, Nicole Wagner, mit, über den die 1.000-Euro-Spende an eine zertifizierte Hilfsorganisation überwiesen wurde.

**Wir finden, das ist eine super Solidaritäts- und Spendenaktion!
Danke an die Grimmstädter.**

Beförderungen zum 1. April 2022

Wir freuen uns mit allen beförderten Beamtinnen und Beamten und sagen:
HERZLICHEN GLÜCKWUNSCH.

**Wir gratulieren allen 327
Beamtinnen und Beamten zur
Beförderung!**



**100% Beförderungen zum 01.04.2022
So soll's weitergehen!**

**Mitglied werden! www.dstg-hessen.de
DSTG - Die Erfolgsgewerkschaft!**

K 41 (03/2022)



Die Tatsache, dass erneut alle Beförderbaren auch tatsächlich befördert werden, ist auch das Ergebnis unserer kontinuierlichen Gewerkschaftsarbeit als DSTG Hessen.

Die DSTG Hessen wird diese Arbeit für gute Personalentwicklungsmöglichkeiten fortsetzen.

Gute Gründe für die DSTG



(Foto: Joachim Laux, stellvertretender Vorsitzender der DSTG Hessen)



Für jede Berufsgruppe und jede Laufbahn die richtige Ansprechperson dabei. Das garantieren wir! Kolleginnen und Kollegen vor Ort kennen Ihre Herausforderungen und Probleme aus dem eigenen Berufsalltag. Unsere Fachbereiche und Gremien beschäftigen sich mit Ihren persönlichen arbeitsplatz- und berufsspezifischen Themen. Von diesem Praxiswissen können Sie jederzeit profitieren.

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.