

DSTG Hessen jetzt auf

Besuchen Sie uns auch auf Facebook und Instagram



Auf einen Blick:

- 1. Klausursitzung von LaVo und LaJuVo
- PM: DSTG fordert Schritte zur Lösung der desaströsen Bewerberlage in der Hessischen Finanzverwaltung
- TV und EKR der Länder und Hessen
- Hessen hat gewählt – Impuls der DSTG
- DSTG Hessen tritt ein für Nachbesserung DV gIAZ
- PR-Wahlen im MAI 2024
- KURZ und KNAPP
- Aus den Ortsverbänden
- Mitglied werden – und zwar jetzt

Erste Klausur von Landesvorstand und Landesjugendvorstand

Mitglieder des Landesvorstandes und des Landesjugendvorstandes trafen sich am 20. und 21.10.2023 in Kleinlöder

Die Klausur fand statt, um die aktuellen und beherrschenden gewerkschaftlichen Themen im Sinne der Mitglieder zu behandeln. Die Tagung stand unter guten Vorzeichen, denn der Teilnehmerkreis war mehr als repräsentativ, die Vielfalt der Meinungen spiegelte sich in den Diskussionen zu den anstehenden Herausforderungen wieder. Dabei wurde die umfassende Tagesordnung komplett gemeinsam und in aller Offenheit sowie höchstdemokratisch beraten und beschlossen.



Dies bedarf vielleicht nur der besonderen Erwähnung, weil wir in der heutigen Zeit häufiger andere Vorgehensweisen erleben, die vordergründig etwas anderes vorspielen, subtil gut verpackt, aber tatsächlich ganz andere Hintergründe haben.



Ein wesentliches Thema der gemeinsamen Sitzung war natürlich die **Arbeitsituation, die enorme Arbeitsbelastung, der gravierende Personalmangel, die abnehmende Bindung der Kolleginnen und Kollegen, die schwierige Nachwuchskräftegewinnung, die desaströse Bewerbersituation, die wir mit konstruktiven Ideen und Vorschlägen versehen haben.**

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.



Neben Bezahlungsfragen wurde auch der Umstand, dass wir schlicht zu wenig Bewerbungen haben und sich häufig diejenigen Absolventen, die wir für unseren anspruchsvollen Berufsstand benötigen nicht mehr bei uns bewerben, diskutiert. Selbstverständlich hat das vielschichtige Ursachen und ist nicht nur eindimensional. Neben der

geringeren Anzahl an Schulabgängern sind die Wettbewerber, hier insbesondere die steuerberatenden Berufe, schlicht wesentlich offensiver ausgerichtet, was die Diskussionsbeiträge, die Erlebnisse, die Angebote und die Erfahrungen verdeutlichen.

Der sichere Arbeitsplatz zieht nicht mehr in dem Maße, wie früher, das müssen wir zur Kenntnis nehmen. Da helfen dann kurzfristige Nacht- und Nebel-Aktionen und auch Durchhalteparolen, die gut gemeint sein mögen, nicht spürbar weiter. Die Mitglieder von Landesvorstand und Landesjugendvorstand waren sich einig, dass **f u n d a m e n t a l e Optimierungen** erforderlich sind. Ein „weiter so“, wird zu einem Kollaps führen. Aus diesem Grund verständigte man sich auf die aktuelle Pressemitteilung.



In diesem Zusammenhang legen wir den Verantwortlichen abermals unseren **Aktionsplan – ZUKUNFT „Mensch im Mittelpunkt # Arbeit 4.0“** ans Herz, der die wesentlichen Maßnahmen für spürbare Attraktivitätssteigerung beinhaltet. Interessant: nicht alle Maßnahmen kosten Geld, nein, manche führen sogar zu Einspareffekten.

Wir fordern auf, die **W e t t b e w e r b s f ä h i g k e i t** herzustellen!

Die sieben Handlungsfelder in Spiegelstrichen:

- **Erreichung stärkerer Zeitsouveränität -- Zufriedenheit und Effektivität**
- **Wettbewerbsfähigere Bezahlung**
- **Eigenverantwortung für Beschäftigte -- höhere Identifikation**
- **Einbindende Führungskultur -- Verbesserung des Arbeitsklimas**
- **Karrieremöglichkeiten -- Personalbindung und -findung**
- **Anerkennungsprogramme -- Wertschätzendes Miteinander**
- **Adäquate IT-Unterstützung -- Hilfestellung und Entlastung**



Aktionsplan - ZUKUNFT

„Mensch im Mittelpunkt # Arbeit 4.0“

Sieben (7) Punkte-Plan zur Optimierung der
Rahmen- und Arbeitsbedingungen

Deutsche Steuer-
Gewerkschaft
Landesverband
Hessen
Hailerer Str. 16
63571
Gelnhausen


Michael Volz
Vorsitzender

Gelnhausen, 04. Juli 2023

Die DSTG Hessen, als die einzige Basis- und Fachgewerkschaft in der hessischen Steuer- und Finanzverwaltung, wird nicht müde diese Notwendigkeiten im Sinne der Mitglied- und Kollegenschaft aufzurufen. Der Basisdialog wird am 14.12.2023 mit dem nächsten Landeshauptvorstand, mit den 50 Ortsverbandsvorständen seine Fortsetzung finden.

Unsere Mitglieder können ihre inhaltlichen Fragen, Anregungen und auch Forderungen über die Ortsverbandsvorstände in den Landeshauptvorstand kommunizieren. Dabei wird sich die DSTG Hessen auch im 75. Jahr nach Gründung ihrem Satzungsweck, dem Eintreten für die berufsbedingten politischen, rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange ihrer Mitglieder verschreiben.

Instabilität der
Hessischen Finanzbehörden

- Desaströse Bewerberlage
- Permanente Kündigungen



Sofort erforderlich!!!

- Wettbewerbsfähige Umfeldbedingungen

 **Ad hoc:**
4 Tage-Woche
35 Stunden
volle Bezahlung

DSTG Hessen – die konstruktive Erfolgsgewerkschaft!
Mitglied werden! www.dstg-hessen.de

K.67 (10/2023)



+++PRESSE – MITTEILUNG+++

+++DSTG Hessen fordert Schritte zur Lösung der desaströsen Bewerberlage in der Hessischen Finanzverwaltung+++



PRESSE - MITTEILUNG

der Deutschen Steuer-Gewerkschaft (DSTG)

Kleinlüder/Gelnhausen, 22.10.2023

„Erst fehlen Finanzer, dann Steuereinnahmen“

Deutsche Steuer-Gewerkschaft Hessen fordert Schritte zur Lösung der desaströsen Bewerberlage in der Hessischen Finanzverwaltung

Die Deutsche Steuergewerkschaft Hessen (DSTG Hessen) schlägt im Rahmen ihrer Wochenend-Klausur von Landesvorstand und Landesjugendvorstand im osthessischen Kleinlüder **Alarm** angesichts der dramatisch gesunkenen Bewerberzahlen in der Hessischen Finanzverwaltung.

Dramatisch zugespitzter Bewerberschwund

Für den gehobenen Dienst gebe es 600 Studienplätze aber derzeit nur 250 Bewerber*innen. Für den mittleren Dienst sehe es etwas besser aus. Auf 200 freie Stellen kämen zwar 230 Bewerber*innen, aber: "In der Vergangenheit lagen die Zahlen für beide Bereiche um ein Vielfaches höher. Die Bewerberzahlen sinken dramatisch. Außerdem entschieden sich immer mehr angehende Beschäftigte der Finanzverwaltung vor Abschluss ihrer Ausbildung oder Ihres Studiums für einen Wechsel in ein anderes Tätigkeitsfeld", beklagen Michael Volz, Vorsitzender der DSTG Hessen und Selina Kreuzer, DSTG-Landesjugendvorsitzende. Beide fordern eine Attraktivitäts-Offensive.

Die Gewerkschaft nimmt Hessens Politik in die Pflicht, denn die Arbeitsfähigkeit der Finanz- und Steuerbehörden in den nächsten Jahren sei in Gefahr. „Wir haben in der Vergangenheit bereits einen spürbaren Schwund an Bewerbungen erlebt. Die jetzige Situation ist aber mehr als besorgniserregend“, so DSTG-Landeschef Volz.

Der Bewerberschwund habe sich ständig zugespitzt. Während bisher die eklatantesten Probleme noch halbwegs kaschiert werden konnten, bekomme Hessen nun die Quittung für die fehlende Attraktivität eines Berufes, der viel zu bieten habe. „Wenn Hessens zukünftige Landesregierung nicht umgehend Schritte einleitet, rutschen wir in katastrophale Zustände, die wir und vor allem die Bürgerinnen und Bürger auf Jahrzehnte spüren werden“, erklärt Michael Volz.

Attraktivitäts- und Beschäftigungsoffensive gefordert

Die DSTG Hessen appelliert an die Politik, eine Attraktivitäts- und Beschäftigungsoffensive zu starten, um den drohenden Fachkräftemangel zu bekämpfen, Beschäftigte zu binden und die Arbeitsfähigkeit der Finanzverwaltung sicherzustellen. Vor allem die Bedürfnisse der jüngeren Generation, wie der "Generation Z," müssten berücksichtigt werden. Diese Generation suche vermehrt nach sinnstiftenden Aufgaben, eine ausgewogene Work-Life-Balance und habe veränderte Prioritäten in Bezug auf Karriere und Lebensstil, erklärte Selina Kreuzer.

Grundlage dafür könne der "Aktionsplan - Zukunft" der DSTG sein. Darin präsentiert die Gewerkschaft der Landesregierung konkrete Vorschläge, um erstklassiger Arbeitgeber zu werden, denn nur diese bekommen die Bewerberinnen und Bewerber, die sie haben möchten und brauchen. „Wir haben einen sinnhaften Beruf, eine hochkomplexe und erstklassige Ausbildung und danach fallen wir ins Mittelmaß, obgleich wir, die Beschäftigten der Finanz- und Steuerbehörden für volle Staatskassen sorgen. Von daher gilt es mit einer breit angelegten Attraktivitäts-Offensive die Bewerberlage zu verbessern“, betonen Volz und Kreuzer.

Unser "Aktionsplan - Zukunft" gibt die richtigen Antworten. Sie beinhalten unter anderem eine adäquate Bezahlung, erstklassige Chancen für die Personalentwicklung, eine sinnvolle Digitalisierung der Arbeitsprozesse, bessere Mitbestimmung und flache Hierarchien, sinnstiftende Tätigkeiten, familienfreundliche, flexible Arbeitszeiten, eine Grundoffenheit für die Vier-Tage-Woche sowie Vorschläge für eine wertebasierte Vertrauenskultur“, so Landesvorsitzender Volz weiter.

Entscheidend sei, dass die Finanz- und Steuerbehörden ihre Arbeitsbedingungen rasch attraktiver gestalten, um die Arbeitsfähigkeit der öffentlichen Dienstleistungen auch in Zukunft zu gewährleisten, denn: "Fehlen im ersten Schritt Finanzer, dann fehlen im zweiten Schritt Steuereinnahmen", schlossen Volz und Kreuzer gemeinsam.

Pressekontakt: Detlef Hans Franke, 0171 / 41 42 811, detlef.franke@fup-kommunikation.de

Die DSTG-Hessen hat als Steuer-Fachgewerkschaft im Bereich des Hessischen Finanzministeriums über 7.000 Mitglieder. Damit sind weit über 50 Prozent der Beschäftigten der Hessischen Finanzverwaltung in der DSTG Hessen organisiert.
Die DSTG Hessen vertritt als Gesprächspartner der Politik die Interessen von Beamtinnen und Beamten als auch die des Tarifpersonals und setzt sich für deren berufliche Fortentwicklung ein. In über 50 Dienststellen stellt sie die Mehrheit in den Personalräten.
Daneben findet die DSTG Hessen Gehör, wenn es um die Fragen von Steuervereinfachung und Steuergerechtigkeit als auch um das Schließen von Steuer-Schlupflöchern geht.

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



Tarifverhandlungen und Einkommensrunde der Länder und Hessen

Tarifseminar am 26./27.10.2023 in Langenselbold

Am 26.10.2023 und 27.10.2023 fand endlich wieder das traditionelle Tarifseminar für Tarifbeschäftigte im Konferenzhotel Ysenburger Hof in Langenselbold statt.

Nach dreijähriger Corona bedingter Pause fand am 26. und 27.10.2023 wieder ein Tarifseminar statt. Die Stellvertretende Vorsitzende **Monika Schreiber** begrüßte die 20 Teilnehmer*innen und den Referenten **Karl-Heinz Leverkus** (Mitglied des HPR Finanzministerium NRW, Ehrenmitglied der Bundestarifkommission der DSTG und Ehrenmitglied DSTG Bund). An dieser Stelle sei schon erwähnt, dass das Erfahrungswissen von Karl-Heinz Leverkus, insbesondere im Hinblick auf die laufende Einkommensrunde der Länder und mit Blick auf die daran anschließende Einkommensrunde in Hessen, dieses Seminar sehr bereichert hat.



Im Anschluss wurde mit einer Vorstellungsrunde begonnen sowie eine Fragerunde über die Erwartungen von dem Tarifseminar der einzelnen Teilnehmer*innen. Die Ergebnisse wurden von **Petra Große Holtforth, Mitglied im Tarifausschuss**, an einer Flipchart zur Übersicht zusammengetragen.

Danach referierte Monika Schreiber über die aktuellen Themen im Finanzressort und zusammen mit **Jennifer Erb, Mitglied im Tarifausschuss** wurde eine Präsentation über die Zukunft „Neue Arbeitswelten für den öffentlichen Dienst“ vorgestellt.

Nach der Mittagspause referierte Monika Schreiber zusammen mit dem Referenten Karl-Heinz Leverkus, der den Teilnehmer*innen die Einführung in die Entgeltordnung TV-H und das Eingruppierungsrecht gab. Im Anschluss wurden Arbeitsgruppen gebildet und Übungsaufgaben zur Entgeltordnung erledigt.



Zum Abschluss des ersten Tages berichtete der **Landesvorsitzende Michael Volz** über die aktuellen Themen aus dem Landesverband. Der erste Tag war gezeichnet von tollen Gesprächen, einem offenen Dialog und der Bereitschaft die Tarifverhandlungen offensiv zu begleiten.

Der zweite Tag wurde fortgesetzt mit dem Workshop zur Entgeltordnung TV-H und gemeinsamen Arbeitsgruppen zu dem Thema mit anschließender Ergebnisvorstellung. Zudem berichtete Monika Schreiber noch über aktuelles aus dem HPR und BPR.

Zum Abschluss der Veranstaltung bedankte sich Monika Schreiber beim Referenten Karl-Heinz Leverkus und auch bei allen Seminarteilnehmer*innen für die beiden gelungenen Tage.



Ausfluss aus dem Tarifseminar Oktober 2023 in Langenselbold

In der Diskussion in Langenselbold zur laufenden Tarif- und Einkommensrunde der Länder mit Aussicht auf die bevorstehende Tarifrunde in Hessen ist noch folgendes anzufügen:

In dieser Diskussion wurde allen Teilnehmenden klar, dass die bevorstehende Tarif- und Einkommensrunde voraussichtlich ganz anders sein wird, als in den letzten Jahren und einiges von uns abverlangt wird. Es ist davon auszugehen, dass die hessischen Forderungen, die der dbb tarifunion gemeinsam mit Verdi aufstellt, ohne Streikmaßnahmen nicht umgesetzt werden können.

Keine guten Ergebnisse ohne Niederlegung der Arbeit

Nicht die Teilnahme an Aktionen im Rahmen der Gleitzeit oder unter Einsatz des Urlaubes von Tarifbeschäftigten, die mehr Geld haben möchten, sondern die echte Niederlegung der Arbeit. Mitmachen ist angesagt, Mobilisierung von Kolleginnen und Kollegen ist erforderlich. Und auch die Beamtenschaft ist aufgefordert sich in ihrem Rahmen an Aktionen zu beteiligen.

Die erheblichen Preissprünge in den letzten Monaten, der bestehende Fachkräftemangel, die hohe Arbeitsverdichtung, die durchwachsenen Arbeitsbedingungen, all das führt zu einer Demotivation bei den Beschäftigten und wirkt sich auf eine immer mehr schwindende Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt aus.

Der Arbeitgeber muss merken, dass die Beschäftigten bereit sind für die Forderungen der Gewerkschaften zu kämpfen. Und hier sind wir alle gefragt!!!

Einstimmig wurde von den Seminarteilnehmern beschlossen, dass auch die Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000,00 Euro - on-top- also ohne Anrechnung, ohne Abzug von strukturell wirkenden Prozentsätzen erzielt werden muss. Diese steuerfreie Arbeitgeberleistung gilt es über das Tarifergebnis hinaus zu erwirken. In einem waren sich Alle einig: **„Wer erstklassige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und halten möchte, darf als Arbeitgeber und Dienstherrschaft weder kneifen, noch knausern, sondern muss klotzen.“** Damit befände man sich in guter Gesellschaft zum Bundes- und Kommunalabschluss und zu den aktuellen Initiativen der GdL, die diese Forderungen ebenfalls erhoben haben. Gezeichnet von großer Solidarität wurde auch verabschiedet, dass das Ergebnis der Tarifrunde auch auf die hessischen Beamten*innen und Versorgungsempfänger*innen übertragen werden soll.

Klotzen statt Kleckern für Tarif- und Beamtenschaft

Die DSTG Hessen mit ihrem Tarifausschuss wird in den nächsten Monaten zeitnah über die aktuellen Ereignisse bzw. im Rahmen von Videoschalten informieren. Die Landesgeschäftsstelle der DSTG Hessen wird zu diesen „Tarif-Info-Meetings“ im Vorfeld entsprechende Zugangslink übersenden, die dann gerne an interessierte Mitglieder weitergeleitet werden können.

Einig ist man darin: „Nur wenn wir zusammenstehen, können wir im nächsten Jahr was erreichen. Wenn wir es nicht schaffen uns alle selbst zu mobilisieren, uns gemeinsam zu motivieren und dem Arbeitgeber zu zeigen: wir sind mehr wert, wir haben mehr verdient, wird die nächste Einkommensrunde ein entsprechend schwaches Ergebnis ausweisen.“

Hessen hat gewählt – Impuls für Koa-Vertrag der DSTG

Nach der Wahl (08.10.2023) ist vor den Sondierungsgesprächen, vor den Koalitionsverhandlungen und vor einem Koalitionsvertrag. Neben der sich abzeichnenden hessischen Farbenlehre, die das Wahlergebnis und die Aussagen der politischen Verantwortlichen eröffnet, sind die Inhalte von wesentlicher Natur.



Ja, auch für uns als DSTG Hessen. Und auch genau hier gibt uns unsere Satzung wieder einen konkreten Auftrag, dem wir mit unserem exemplarischen Schreiben nachkommen.



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

Landesvorsitzender der CDU Hessen
Herrn Boris Rhein MdL
Alfred-Dregger-Haus
Frankfurter Straße 6
65189 Wiesbaden



⇒ Übermittlung lediglich per E-Mail

Gelnhausen, 27.10.2023

Impulse für den neuen Koalitionsvertrag

Sehr geehrter Herr Landesvorsitzender, lieber Herr Rhein,

nach unseren Glückwünschen zu Ihrem eindrucksvollen Wahlergebnis melde ich mich heute mit einigen Impulsen für den neuen Koalitionsvertrag. Als Deutsche Steuer-Gewerkschaft Hessen begleiten wir seit vielen Jahren die hessische Landespolitik und bringen unsere Sichtweisen ein. Diesen konstruktiven Austausch möchten wir auch in der neuen Legislaturperiode fortsetzen.

Besonders wichtig wäre uns im intensiven Wettbewerb bei der Gewinnung von qualifiziertem Nachwuchs und der Bindung der Bestandskollegenschaft bestehen zu können. Die Gewinnung (und Bindung!) von Fachkräften ist eine Aufgabe, die wir nur gemeinsam bewältigen können.

Um uns den Auswirkungen des Fachkräftemangels auf die hessische Finanzverwaltung aktiv entgegenzustellen, haben wir im Juli 2023 den „Aktionsplan – ZUKUNFT“ vorgestellt. Dabei sind wir der festen

Überzeugung, dass nur erstklassige Arbeitgeber kurz-, mittel- und langfristig auf dem Arbeitsmarkt bestehen können.

Unseren Aktionsplan haben wir Ihnen beigelegt. Er zeigt mit seinen sieben Handlungsfeldern

- Erreichung stärkerer Zeitsouveränität -- Zufriedenheit und Effektivität
- Wettbewerbsfähigere Bezahlung
- Eigenverantwortung für Beschäftigte -- höhere Identifikation
- Einbindende Führungskultur – Verbesserung des Arbeitsklimas
- Karrieremöglichkeiten -- Personalbindung und -findung
- Anerkennungsprogramme -- Wertschätzendes Miteinander
- Adäquate IT-Unterstützung -- Hilfestellung und Entlastung

klare Chancen für unsere Verwaltung auf – nicht alle lösen Finanzbedarfe aus.

Unser Aktionsplan gibt wichtige Antworten auf die aktuellen Herausforderungen. Er beinhaltet unter anderem eine adäquate Bezahlung, erstklassige Personalentwicklungschancen, eine sinnvolle Digitalisierung der Arbeitsprozesse, bessere Mitbestimmung und flache Hierarchien, sinnstiftende Tätigkeiten, familienfreundliche flexible Arbeitszeiten, eine Grundoffenheit für die Vier-Tage-Woche bei deutlich reduzierter Arbeitszeit und vollem Gehaltsausgleich sowie Vorschläge für eine wertebasierte behördliche Vertrauenskultur.

Sehr geehrter Herr Landesvorsitzender Rhein,
lassen Sie mich abschließend noch einmal unsere Kernanliegen schildern.

Wichtig wäre uns, dass:

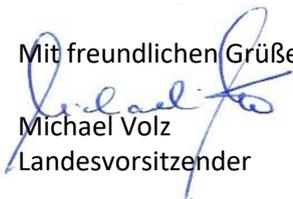
- die Rechte der Personalräte und Gewerkschaften, als wichtige Ehrenamtsbereiche, gestärkt werden
- die Tarifpflege im Bereich des Finanzressorts zielführend angegangen wird, um auch hier Fachkräfte zu gewinnen sowie zu binden
- die „innere“ Bürokratie dringend abgebaut wird, da sie unnötigerweise personelle Ressourcen bindet, die dann in anderen fachlichen Arbeitsbereichen fehlen
- die Eingangs- und Spitzenämter angehoben werden und die Besoldungsgruppe A 13 Z, wie ihrerseits uns gegenüber bereits zugesichert für die Finanz- und Steuerverwaltung, synchron zu den anderen Laufbahnen, eingeführt wird.

Sollten Sie zu unseren Anliegen Fragen haben, stehe ich Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Wir sind uns sicher einig darin, dass die Beschäftigten der hessischen Finanzverwaltung mit ihrer täglichen Arbeit und ihrem großen Engagement einen wichtigen Beitrag zur Funktionsfähigkeit unseres Landes leisten. Lassen Sie uns gemeinsam dafür sorgen, dass sie ihrer Tätigkeit mit Freude und langanhaltender Motivation nachgehen können und wir es schaffen, noch mehr Menschen für diesen Beruf zu begeistern.

Auf einen konstruktiven Austausch freue ich mich und verbleibe

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 tritt für Nachbesserung Dienstvereinbarung gleitende Arbeitszeit ein – Evaluierung aktuell

Brief an Finanzminister Michael Boddenberg



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

Hessisches Ministerium der Finanzen
Herrn
Staatsminister
Michael Boddenberg
Friedrich-Ebert-Allee 8
65185 Wiesbaden



⇒ Übermittlung ausschließlich per E-Mail

Gelnhausen, 23.10.2023

Nachbesserung Dienstvereinbarung gleitende Arbeitszeit Evaluierung

Sehr geehrter Herr Staatsminister Boddenberg,

zum Gewinn des Direktmandats in Ihrem Wahlkreis und zu Ihrer Wiederwahl in den Hessischen Landtag dürfen wir Ihnen im Namen der Deutschen Steuer-Gewerkschaft, Landesverband Hessen und auch ganz persönlich gratulieren. Das Wahlergebnis zeigt u.E. die Wertschätzung Ihrer Arbeit und welch hohes Vertrauen sie genießen.

Wir wünschen Ihnen viel Fortune und alles erdenkliche Gute, vor allen Dingen viel Gesundheit bei einer solch herausfordernden Aufgabe für die hessischen Bürgerinnen und Bürger.

Nachfolgend möchten wir Sie namens des Landesverbandes mit einer, nach wie vor aktuellen Angelegenheit befassen und Sie bitten, sich dieser wohlwollend anzunehmen.

Wir haben als Deutsche Steuergewerkschaft Hessen ortsunabhängiges und mobiles Arbeiten stets gefordert und unterstützt. Deshalb begrüßen wir, dass diese Form der Arbeit inzwischen in den hessischen Finanzbehörden möglich ist. Gerade auch von jungen Menschen wird diese Form der Arbeit erwartet.

Dass die Kollegenschaft damit umgehen und der Dienstherr seinen Mitarbeitenden Vertrauen schenken kann, zeigen die Werte der Arbeitserledigung in den Jahren der Pandemie, wie auch heute deutlich.

Im Rahmen unseres diesjährigen Gewerkschaftstages wurden mehrere Anträge beschlossen, die das Ziel haben, das ortsunabhängige mobile Arbeiten weiter zu verbessern. Als Fachgewerkschaft der Finanz- und Steuerverwaltung erläutern wir Ihnen - satzungsgemäß und im Sinne von § 3 Absatz 1 HPVG (2023) - die Anliegen unserer Mitgliedschaft und stehen gleichzeitig für Gespräche über Lösungsmöglichkeiten zur Verfügung.

Fortbildungen über mehrere Tage – (Minus) Zeiten am Anreise- und Abreisetag

Bei fachlichen Fortbildungen, die sich über mehrere Tage oder auch eine Woche erstrecken, können die aktuellen Regelungen am Anreise- und am Abreisetag zu zeitlichen Belastungen führen. Da Hessen ein Flächenland ist, führen die An- bzw. die Abreisezeiten zu einem späteren Beginn am ersten Schultag und zu einem früheren Ende am letzten Schultag der

Fortbildungen. Dabei sollte man berücksichtigen, dass gerade nach Ende des offiziellen Schulungsprogramms, also in den Abendstunden der Fortbildungstage, ebenfalls ein fachlicher Austausch stattfindet. Deshalb kann eine gesamtsummenneutrale Fortbildungszeit angenommen werden und als geleistet gelten.

Diese Vorgehensweise würde auch den internen bürokratischen Aufwand verringern. Würde dies nicht geändert, wäre den Betroffenen für alle Fortbildungstage und Stunden anzuraten, ihre Echt-Arbeitszeit zu dokumentieren.

Behinderungszeiten - Rüstzeiten

Allzu häufig können Kolleginnen und Kollegen zu Arbeitsbeginn ihre Arbeitszeit wegen technischer Probleme mit der Software nicht erfassen. Diese zeitlichen Verzögerungen sind nicht den Kolleginnen und Kollegen zuzuschreiben. Deshalb sollte dies mit einem pauschalierten zeitlichen Wert abgemildert werden.

Das Argument der Fahrersparnis zur Dienststelle geht bei der Arbeit im Homeoffice oder in mobiler Arbeit fehl, da es bei der Frage der Erfassung von Arbeitszeit schlicht darum geht, alle Arbeitszeiten zu erfassen, um Entgrenzungen zu begegnen.

So reden wir von fehlenden Erfassungszeiten morgens von etwa 10 Minuten täglich, die sich auf die Woche und den Monaten hochermitteln lassen und sich durch das mangelbehaftete Zeiterfassungssystem noch potenzieren.

Ausfallzeiten, die nicht durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter veranlasst sind

Immer wieder gehen Ausfallzeiten zu Lasten der Kollegenschaft, die durch diese nicht verschuldet werden.

Dies gilt zum Beispiel für die Inbetriebnahme von Photovoltaik-Anlagen, Umstellungen im IT- Bereich oder systembedingte Ausfälle.

Selbst wenn manche Vorhaben den Dienststellen- und Geschäftsstellenleitungen vorab bekannt sind und man sich scheinbar darauf einstellen kann, können derartige Ausfälle nicht den Beschäftigten aufgebürdet werden. Hinzu kommt, dass durch den Arbeitgeber verursachte Minderzeiten nicht -immer- unproblematisch von den Mitarbeitenden ausgeglichen werden können. Dies gilt bspw. für Vollzeitkräfte, die einschließlich ihrer Mittagspause täglich höchstens zehneinhalb Stunden arbeiten dürfen. Zudem schränkt diese Behelfsargumentation den Wesenskern der gleitenden Arbeitszeit für Beschäftigte, nicht nur für den betroffenen Tag, sondern auch für die Ausgleichstage ein.

Wer für den Arbeitsausfall verantwortlich ist, sollte dafür einstehen, in den genannten Fällen also der Dienstherr. Die Mitarbeitenden sollten die Möglichkeit bekommen, ihre Arbeitszeiten bei Ausfallzeiten händisch oder digitalisiert aufzuzeichnen bzw. nachzubuchen.

Zeiterfassung per Mobiltelefon - Smartphone

Um die Zeiterfassung zu optimieren, sollte diese auch auf mobilen Endgeräten möglich sein. Wir haben dies bereits mehrmals angeregt. Dies würde Verwaltungsaufwand minimieren und Hürden abbauen. Kommunen bieten dies ihren Mitarbeitenden bereits an.

Umfang der Berücksichtigung von Dienstreisen der Außendienste

Nach wie vor ist die neue Arbeitszeitpraxis bei Dienstreisen von Außendienstlern, zu umständlich und wird von Kolleginnen und Kollegen als ungerecht kritisiert. Die Ergebnisse der Außendienstbereiche wurden im OFD-Jahresbericht 2022 kürzlich medienwirksam gelobt - diese wurden noch unter den vorherigen Gegebenheiten erzielt (!).

Von daher sollte für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen die Regelung in Textziffer 9.5 nachgebessert werden:

„Werden Fahrten von der Wohnung angetreten, wird die Fahrtzeit (Hin- und Rückweg) als Dienstzeit berücksichtigt, wenn die Fahrtzeit von der Wohnung zum Prüfungsort kürzer ist als die Fahrtzeit zwischen der Dienststelle und dem Prüfungsort.

Ist die Fahrtzeit von der Dienststelle zum Prüfungsort kürzer als die Fahrtzeit von der Wohnung zum Prüfungsort, wird diese Zeit als Arbeitszeit berücksichtigt, soweit die Fahrtzeit zwischen Wohnung und Prüfungsort die Fahrzeit zwischen der Wohnung und der Dienststelle übersteigt.

Soweit den Beschäftigten innerhalb der Dienststelle kein Arbeitsplatz zur Verfügung steht, gelten die Fahrtzeiten zum Geschäftsort uneingeschränkt als Reisezeit. Fahrten zur Dienststelle sind gleichwohl in keinem Fall Arbeitszeit.

Soweit die nach Tz. 9.5. zu berücksichtigenden Arbeitszeiten von den nach Tz. 8.3 erfassten Zeiten abweichen, haben die Beschäftigten die Korrektur auf dem hierfür vorgesehenen Weg zu beantragen. Nähere Regelungen zum Korrekturverfahren können die Dienststellen erlassen, soweit keine landeseinheitliche Regelung etwas anderes vorsieht.“

Die seit 01.01.2023 geltende Vereinbarung über die gleitende Arbeitszeit steht hinsichtlich der Berücksichtigung der Reisezeiten der Beschäftigten im Sinne der Tz. 9.5 im Widerspruch zur Rechtsprechung, (vgl. VG Köln, Urteil vom 23. November 2020 – 15 K 11402/17, BAG, Urteil vom 22. April 2009 – 5 AZR 292/08). Die gewünschte Regelung sieht vor, dass vom Wohnort der Beschäftigten angetretene Fahrten im Zusammenhang mit den Außendiensten insoweit berücksichtigt werden, als das sich hierdurch eine Zeitersparnis im Vergleich zum Fahrtantritt von der jeweiligen Dienststelle ergibt.

Wichtig: Die gewünschte Regelung knüpft an das geltende hessische Reisekostenrecht an, vgl. § 6 (5) HRKG. Insofern kommt es zu keinen Verwerfungen bei Zeitangaben. Infolge dieser Nachbesserung werden die in den Außendiensten eingesetzten Beschäftigten bzgl. der Fahrtzeiten an die jeweilige Dienststelle weiterhin mit den im Innendienst beschäftigten Kolleginnen und Kollegen gleichgestellt. Gleichwohl wird dem Umstand Rechnung getragen, dass die Verkürzung von Fahrzeiten und –strecken im dienstlichen Interesse erfolgt. Mithin werden im Ergebnis höchstens jene Reisezeiten als Arbeitszeit berücksichtigt, welche auch bei Reiseantritt ab der Dienststelle anfallen würden.

Allen Bediensteten ist dabei seit jeher bewusst, dass die Tätigkeiten sich im Innen- bzw. im Außendienst in gewissem Maße unterscheiden.

Insbesondere die Regelungen zu Fahrzeiten für Personen im Außendienst sehen viele Betroffene als nicht rechtmäßig an. Zumal eine salvatorische Klausel eingefügt wurde, die nicht erforderlich wäre, wenn man sich absolut sicher bezüglich der Regelungslage wäre.

Im Übrigen stehen die reisekostenrechtlichen Regelungen und die Regelungen der Dienstvereinbarung im Widerspruch zueinander.

Wie Sie sich sicher vorstellen können, wurden und werden wir mit folgenden Fragestellungen befasst, die wir höchstvorsorglich ansprechen wollen:

- Ist es rechtlich tatsächlich zulässig, die Reisezeiten bei Dienstreisen der Außendienstler nicht als Arbeitszeit in der Dienstvereinbarung anzuerkennen und für diese den Sondertatbestand der Tz. 9.5 mit nachteiligen Regelungen für diese Gruppe der Bediensteten zu schaffen?
- Wenn ja, worauf stützt sich die Rechtsmeinung der Verwaltung und gibt es auch andere Rechtsmeinungen?
- Ist es rechtmäßig, Fahrzeiten der Außendienstler gemäß Tz. 9.5 grundsätzlich nicht als Dienstzeiten anzuerkennen?
- Ist es zulässig, bei den auf Antrag anzuerkennenden Fahrtzeiten (Kann-Vorschrift) einen Unterschied zu machen, ob die Fahrtzeit kürzer ist, als für die Fahrt in die Dienststelle oder diese länger dauert?

- Insbesondere die Regelungen zu Fahrzeiten für Personen im Außendienst sehen viele Betroffene als nicht rechtmäßig an?
- Ist es korrekt, dass nach aktueller Regelungslage, das gleiche Dienstgeschäft außerhalb der Dienststelle allein unter dem Gesichtspunkt der Angehörigkeit des Bediensteten zu bestimmten Arbeitsgebieten unterschiedlich behandelt wird, obwohl das gleiche Dienstgeschäft vorgenommen wird.

Nach Tz. 9.5 der Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit und das mobile Arbeiten zwischen dem HMdF und dem Hauptpersonalrat für den Geschäftsbereich des HMdF (HPR) vom 12.12.2022 – gültig ab 01.01.2023 – beginnt und endet bei typischerweise regelmäßig im Außendienst Beschäftigten der Steuerverwaltung die Arbeitszeit am Ort der Prüfung.

Demnach sollen Fahrzeiten keine Arbeitszeit darstellen.

Lediglich auf Antrag kann eine Zeitdifferenz für den Hin- und Rückweg gutgeschrieben werden, wenn die Fahrt von der Wohnung in den Außendienst länger dauert als die gewöhnliche Fahrt zur Dienststelle.

Diese Regelung hat zur Folge, dass Fahrtzeiten der im Außendienst Beschäftigten grundsätzlich dem Privatbereich zugeordnet werden und keine Berücksichtigung als Arbeitszeit erfolgt. Hierbei lassen die Verfasser der Dienstvereinbarung außer Acht, dass es die originäre Aufgabe z.B. eines Betriebsprüfers ist, die Unternehmen aufzusuchen und vor Ort in Präsenz die steuerlichen Verhältnisse und Besteuerungsgrundlagen zu prüfen.

Das Verwaltungsgericht Köln hat in seinem Urteil vom 23.11.2020 - 15 K 11402/17 zum Fall eines Außenprüfers folgendes ausgeführt:

Zu den Aufgaben eines Betriebsprüfers gehört die steuerrechtliche Prüfung der maßgeblichen Unterlagen im zu prüfenden Unternehmen. Er ist insoweit verpflichtet, sich am Ort des zu prüfenden Unternehmens aufzuhalten, um dort seine dienstlichen Aufgaben verrichten zu können. Dies setzt zwingend voraus, dass der Prüfer das auswärtige Unternehmen aufsucht; mithin gehört zu seinen dienstlichen Aufgaben auch, sich zum zu prüfenden Unternehmen zu begeben. Dies rechtfertigt es, die Fahrtzeiten von seinem Wohnsitz zu den zu prüfenden Unternehmen und zurück als Arbeitszeiten einzustufen. Es ist davon auszugehen, dass der Prüfer während dieser Fahrten zu und von den zu prüfenden Unternehmen arbeitet, vgl. EuGH, Urteil vom 10.09.2015 - C-266/14, vgl. auch Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22.04.2009 - 5 AZR 292/08 - wonach Fahrten eines Außendienstmitarbeiters zur auswärtigen Arbeitsstelle zu den vertraglichen Hauptleistungspflichten eines Arbeitnehmers gehören.

Für das Vorliegen von Arbeitszeit ist es neben den oben erörterten Umständen erforderlich, dass ein Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber zur Verfügung steht, weil er sich in einer Lage befindet, in der er rechtlich verpflichtet ist, den Anweisungen seines Arbeitgebers Folge zu leisten und seine Tätigkeit für ihn auszuüben. Diese Voraussetzungen liegen bei den Fahrtzeiten eines Außenprüfers zu den zu prüfenden Unternehmen vor, auch wenn diese bestimmte Modalitäten der Fahrten selbst bestimmen kann. Entscheidend ist, dass der Prüfer die von seinem Dienstherrn benannten Unternehmen aufsuchen muss und keine Möglichkeiten hat, auf die Fahrten zu verzichten oder diese abzukürzen. Damit kann der Prüfer aufgrund der Anweisungen seines Arbeitgebers während der Fahrten nicht über seine Zeit verfügen und seinen eigenen Interessen nachgehen, weshalb er seinem Arbeitgeber zur Verfügung steht, um seinen Anweisungen (Aufsuchen des zu prüfenden Unternehmens) Folge zu leisten, vgl. EuGH, Urteil vom 10.09.2015 - C-266/14 - Dies begründet die Einstufung der Fahrtzeiten als Arbeitszeiten.

Hilfsweise und höchstvorsorglich weisen wir in diesem Zusammenhang auf die Arbeitszeitverordnung von Nordrhein-Westfalen hin. Dies wohlwissend, dass wir salopp ausgedrückt auf „hessischer Erde“ sind und Sie unseren hessischen Staatsminister des Inneren, dafür gewinnen müssten.

§ 11 (Fn 5) - NRW

Dienstreisen und Dienstgänge

(1) Bei Dienstreisen, Dienstgängen, eintägigen Fortbildungen und An- und Abreisetagen von mehrtägigen Fortbildungen werden Zeiten der Erledigung des Dienstgeschäfts innerhalb des am jeweiligen Tag geltenden Arbeitszeitrahmens mit ihrer tatsächlichen Dauer berücksichtigt. Reisezeiten werden bei Dienstreisen,

Dienstgängen, soweit Dienstgänge an der Dienststelle beginnen oder enden, eintägigen Fortbildungen und An- und Abreisetagen von mehrtägigen Fortbildungen ebenfalls innerhalb des am jeweiligen Tag geltenden Arbeitszeitrahmens mit ihrer tatsächlichen Dauer berücksichtigt.

Überschreiten Zeiten der Erledigung des Dienstgeschäfts den geltenden Arbeitszeitrahmen, so werden sie mit ihrer tatsächlichen Dauer als Arbeitszeit berücksichtigt; bei den jeweiligen Arbeitszeitrahmen überschreitenden Reisezeiten wird die Hälfte dieser Zeit berücksichtigt.

Die Reisezeiten werden durch Freizeitausgleich entschädigt. Soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, sind sie bei fester Arbeitszeit innerhalb von zwölf Monaten auszugleichen; bei flexibler Arbeitszeit sind sie dem Stundenkonto (§ 14 Absatz 5 Satz 2) gutzuschreiben.

(2) Im Übrigen wird bei mehrtägigen Fortbildungen die regelmäßige tägliche Arbeitszeit für jeden Fortbildungstag berücksichtigt; für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte wird der auf diesen Tag entfallende Teil der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer entsprechenden Vollbeschäftigung berücksichtigt. Sollte ausnahmsweise an diesen Tagen die Gesamtdauer der Fortbildung abzüglich der Pausenzeiten über die Summe der für diese Tage vorgesehenen regelmäßigen Arbeitszeit hinausgehen, wird die überschreitende Zeit ebenfalls berücksichtigt.

Zudem unterstützen wir in der Sache die aktuelle „Kasseler Eingabe“, die ebenfalls vermittelnden Charakter in sich trägt.

Um unsere Verwaltung zukunftssicher, fortschrittlich und attraktiv aufzustellen sollten wir diese Nachbesserungen dringend in die Dienstvereinbarung aufnehmen. Dem Gedanken der Einheitlichkeit würden sie ebenso gerecht werden, wenn sie aus Gründen der Praktikabilität zunächst über das sehr umfangreiche FAQ-Papier Regelungscharakter bekämen.

Unsere Anregungen tragen vor allem dem dringend erforderlichem Bürokratieabbau Rechnung, der unnötigerweise personelle Ressourcen bindet, die in fachlichen Bereichen fehlen. Wir halten unsere Vorschläge für gesetzeskonform und sie bieten die Chance die Vertrauenskultur in unserem Geschäftsbereich zu stärken.

Auch aus diesem Grund legen wir Ihnen nochmals unseren **Aktionsplan – ZUKUNFT** vor, der gerade mit seinen Handlungsfeldern:

- **Erreichung stärkerer Zeitsouveränität – Zufriedenheit und Effektivität**
- **Eigenverantwortung für Beschäftigte – höhere Identifikation**
- **Einbindende Führungskultur – Verbesserung des Arbeitsklimas**

ideale Möglichkeiten der verbesserten Beschäftigungsstrukturen aufweist.

Letztlich geht es Ihnen und auch uns gleichermaßen darum, die Arbeitsfreude und damit die Arbeitsleistung möglichst vieler Mitarbeitenden zu steigern und niemanden zu verlieren sowie neue Kolleginnen und Kollegen zu gewinnen.

Mit freundlichen Grüßen


Michael Volz
Landesvorsitzender


Arndt Planz
stellv. 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

Die Personalratswahlen im MAI 2024

für die örtlichen Personalräte, für Haupt- und Bezirkspersonalrat, für Gesamtpersonalräte und deren Jugendvertretungen werfen bereits ihre Schatten voraus, und wir werden Anfang kommenden Jahres die Weichen für die Zukunft stellen

Unser erklärtes Ziel ist an die großartigen Ergebnisse vergangener Jahre anzuknüpfen, sie zu verbessern.

Dabei wollen wir auch weiterhin die gestaltende und unabhängige „Kraft“ der Beschäftigten sein.

Die Vertretung der Interessen der Kollegenschaft ist mehr denn je eine H a l t u n g s f r a g e – dies dürfte allen Mitarbeitenden sicher bewusst sein.

Der Landesvorstand und der Landesjugendvorstand der DSTG Hessen bietet deshalb allen Ortsverbänden an, sie fachlich, strategisch und ggf. personell zu unterstützen.

Als ersten Schritt müssen Wahlvorstände benannt und später bestellt werden.

Selbstverständlich können sich auch die Wahlvorstände an die kompetenten Mitglieder des Landesvorstandes wenden. Schließlich wissen wir seit Jahrzehnten, aufgrund unserer Schulungen der Wahlvorstände, wie „es geht“.



KURZ UND KNAPP

Ferienbeginn – Einwerben von BewerberInnen in Schulen und Innenstädten

Dank und Anerkennung für Finanzamts-BotschafterInnen

Erwähnenswert und lobenswert der enorme Einsatz der Kolleginnen und Kollegen am Freitag, 20.10.2023, an dem alle Ämter beteiligt waren. So waren zahlreiche Menschen aus den Ausbildungs- und Fresh-Teams, in Ausbildung befindliche Anwärterinnen und Anwärter sowie bereits „fertige“ junge Bedienstete an hessischen Schulen oder auch in Fußgängerzonen in Innenstädten für unsere hessische Finanz- und Steuerverwaltung als Botschafterinnen und Botschafter aktiv – und das zum Teil bei Regen und Nässe.

Daher gebührt unser Lob und unsere Anerkennung all denjenigen Kolleginnen und Kollegen, die sich auch an diesem Tag für unsere Verwaltung verdient gemacht haben.

Wussten doch viele freiwillige Unterstützer und wo Freiwilligkeit im Sinne der Sache hergestellt wurde, Anfang der Woche noch nicht, dass sie freitags Flyer und Streuartikel sowie Süßigkeiten für ihren Dienstherrn verteilen würden.

Bleibt zu hoffen, dass dieser beispielhafte Einsatz und die Ansprache zu der einen oder anderen adäquaten Bewerbung führen. Jeder künftig „freibleibende Schreibtisch“ führt zu mehr Arbeitsverdichtung für uns. Das muss verhindert werden!



November-Grundsteuer-Challenge

Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung

Fängt man mit  tatsächlich  ???

Am Sonntagmorgen erreichte die Dienststellenleiter der hessischen Finanzämter die Information, dass die Aufgabenerledigungswerte bei der Grundsteuerbearbeitung nicht mehr den Idealvorstellungen entsprechen. Die Mitarbeitenden haben dabei knapp unter 1 Million Bescheide personell erledigt, der aktuelle Rückstand betrage aber fast drei Wochen, was Auswirkungen auf die Zukunft habe, die es zu vermeiden gilt.

Um diesen Rückstand wieder aufzuholen, soll vom 30. Oktober 2023 bis zum 1. Dezember 2023 (Kalenderwochen 44 bis einschließlich 48) in einer separaten Betrachtung die Fallerledigungen in Ihrem Finanzamt (ohne die vollautomatisiert erzeugten Bescheide), also die Ist-Erledigung vor Ort, messen und anhand des jeweiligen AEW ein Ranking erstellen. Das Ranking wird wöchentlich (jeweils montags) aktualisiert und in Form eines Dashboards auf dem Controlling-Sharepoint neben dem bereits bekannten Grundsteuer-Dashboard abgelegt.

Für die fünf Finanzämter, die am Ende des genannten Zeitraums an der Spitze liegen, will das HMdF eine Prämie (5.000,00 € für das erstplatzierte Finanzamt, 4.000,00 € Euro für das zweitplatzierte Finanzamt usw.) bereitstellen.



Wenn wir vom Guten ausgehen, kann dieser Wettbewerb oder neudeutsch diese Challenge zu einer Steigerung der Erledigungswerte führen – richtig. Dabei gilt es aber zu bemerken, dass wir als DSTG Hessen für die Arbeitsbereiche Grundsteuer- und Bewertungsstellen sowie den Publikumsbereich, die diese Herkules-Aufgabe weitestgehend gestemmt haben, **eine zeitnahe Verbesserung der Dienstposten und der Entgeltgruppen fordern.**

Die Kolleginnen und Kollegen haben schier Unmögliches bei dieser größten Steuerreform der Nachkriegszeit geleistet und werden im November 2023 diesem „Wettlauf“ unterzogen. Insofern regen wir an, endlich die **PERSONALENTWICKLUNGSSCHANCEN auszuweiten** – man kann nicht noch ein Jahr warten, bis die Regio-**Bewertungsstellen** entstehen. Das würde zu erheblichem Frust bei den Kolleginnen und Kollegen in betroffenen Arbeitsbereichen führen – das kann doch keiner ernsthaft wollen und wo ein Wille ist, da ist auch ein Weg, was das nächste Thema unter KURZ und KNAPP beweist.

Grundsteuer-Reform

Bearbeitung der Herkulesaufgabe

Personalentwicklung notwendig – JETZT!

für m.D., g.D., Tarifbereich

Stellenhebung für Bewertung,
Grundsteuer und Bürgerservice etc.

Mitglied werden! www.dstg-hessen.de

DSTG Hessen – Die Konstruktiv-Gewerkschaft



Wir stellen an dieser Stelle Fragen:

- Ist dieser Wettbewerb nur im Speziellen vorgesehen oder sind vergleichbare Akkord-Maßnahmen auch künftig erwartbar?
- Müssen betroffene Kolleginnen und Kollegen sich Sorgen bezüglich Überarbeitung oder entgrenzenden Momenten sowie Urlaubssperren machen, damit der Preis gewonnen werden kann?
- Handelt es sich um eine indirekte Anweisung zu Mehrarbeit, die geschickt umgegangen wird und ein Mehr an Steuergeldern binden würde?
- Bekommen alle Stellen die Sieger-Trophie, wenn alle identisch „viel“ Masse liefern?
- Ist das der ideale Umgang mit dem Fürsorge-Gedanken oder wie bildet dieser sich ab?
- Wie wird die Prämie verteilt? Bekommen die einzelnen Beteiligten die Summe zugewiesen und ist sie steuerfrei? Oder bekommt das Finanzamt die Prämiensumme zugewiesen? Wird die Summe für den nächsten Ausflug verwandt und wird dieser dann auch mit der erforderlichen Arbeitsbefreiung begünstigt?
- Was geschieht mit denjenigen Beschäftigten und Grundsteuer- und Bewertungsstellen, die das ganze Jahr die Poolpositionen bei der manuellen Bearbeitung inne hatten und nun im November 2023, aus welchen Gründen auch immer, personell nicht aus dem vollen Schöpfen können? Oder deren „Schränke“ das nicht mehr hergeben? Laufen sie außer Konkurrenz? Ist diese November-Monats-Betrachtung zielführend? Wie wird mit den „Langstreckenläufern“ umgegangen?
- Ist dieser Wettbewerb nützlich oder führt er zur Spaltung zwischen Ämtern, zwischen Arbeitsbereichen, zwischen Mitarbeitenden?

Entgeltanreize durch Zahlung einer Zulage (Vorweggewährung von Stufen) nach § 16 Absatz (5) TV-H

Dieser Tage erreichte die Ämter und die Dienststellen die frohe Kunde, dass basierend von einer HMdLuS Weisung Ende Juni diesen Jahres, die Möglichkeit eröffnet wurde, den TV-H offensiver auszu-legen.



§ 16 Absatz (5) TV-H bietet nämlich die Chance, sowohl den vorhandenen als auch den neu eingestellten Beschäftigten abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein höheres Entgelt in Form einer Zulage zu zahlen. Das gilt, wenn dies

- zur regionalen Differenzierung
- zur Deckung des Personalbedarfs (Personalgewinnung)
- zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder
- zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten erforderlich ist.

Wenn o.g. Voraussetzungen gegeben sind, können betroffene Beschäftigte ein um bis zu zwei Stufen höheres Entgelt (Beschäftigte in der Stufe 1a ein um bis zu drei Stufen höheres Entgelt) ganz oder teilweise erhalten. Befinden sich die Beschäftigten in der Endstufe können bis zu 20 v. H. der Stufe 2 erhalten. Man spricht hier salopp von der Verkürzung der Stufenlaufzeit.

Die Verwaltung hat mit der Anwendung des § 16 Absatz (5) TV-H attestiert, dass schon seit einiger Zeit die Arbeitsmarktlage schwierig ist und der Fach- und Arbeitskräftemangel auch unsere Verwaltung erreicht hat.

Die Gewährung von Stufenverkürzungen ist als Höchstbetrag zu sehen. Zulagen können als Festbetrag (werden nicht dynamisiert) oder als Prozentwert gezahlt werden. Die Zulage kann befristet werden und ist widerruflich.

Die Ämter konnten in einem ersten Schritt bis zum 27.10.2023 Anträge (bei der die Personalgewinnung oder die Bindung von qualifizierten Fachkräften nicht mehr adäquat gewährleistet ist) für ihr Tarifpersonal an die vorgesetzten Dienstbehörden richten.

Das Hauptaugenmerk der Verantwortlichen wurde, zunächst, auf die Arbeitsbereiche Erbschaft- und Schenkungsteuer, Bewertung, Vollstreckung und Betriebsprüfung, mit den dort eingesetzten Wirtschaftsjurist*innen und Betriebswirt*innen gelegt.

Wir gehen aber davon aus, dass diese Regelung bei Angabe der genannten Gründe kein lex-specialis ist, sondern für alle diejenigen gilt, die die Voraussetzungen erfüllen. Zumal der 27.10.2023 keine Ausschlussfrist ist und Personalbindung und Gewinnung eine Daueraufgabe bezüglich aller Statusgruppen sein wird.

Aus den Ortsverbänden

Konstruktiver Austausch im OV Bensheim

*Am Montag, 16.10.2023 begrüßte der OV Bensheim die beiden MdL **Frau Birgit Heitland** und **Herrn Alexander Bauer** (beide CDU) in den Räumlichkeiten des Finanzamtes Bensheim zu einem sehr konstruktiven Austausch.*

In einer kurzen Vorstellung der beiden Landtagsabgeordneten ging deutlich hervor, dass sich die beiden als Brückenbauer sehen und an einem sehr ehrlichen Austausch interessiert sind.

Der Austausch umfasste vier Themenpunkte. Zunächst wurde die allgemeine Stimmung aufgezeigt. Dieses Thema umfasste unter anderem Punkte wie die Arbeitszeit von 41 Stunden, die massenhafte Bürokratie innerhalb der Verwaltung und die Vorgehensweisen und Umsetzungen strukturverändernder Maßnahmen.

Weiter wurde der Punkt Arbeitszeiterfassung aufgegriffen. Auch hier kristallisierte sich schnell der Wunsch der Bediensteten heraus, eine praktikable Lösung für alle Arbeitsbereiche zu finden.

Zudem wurde das Thema der Arbeit mit der vorhandenen Software betrachtet. Um entsprechende Arbeitsergebnisse erzielen zu können, ist es zwingend notwendig funktionierende Programme zur Verfügung zu haben. Die Ausfallzeiten der einzelnen Anwendungen sind dermaßen hoch, sodass ein reibungsloser Arbeitsablauf nicht gewährleistet ist. Durch das Zusammenspiel der vielen Programmteile führt ein Ausfall von einem Programm zu einem nicht nutzbaren Gesamtpaket. Geänderte Zeiten eines vorher angekündigten Updates und die geringe Planbarkeit von Ausfallzeiten führen zu großem Unmut.

Ebenso ist eine qualifizierte Telefonauskunft freitags ab 14 Uhr selten möglich, da zu diesen Zeiten vermehrt Updates laufen oder durch Servicearbeiten die meisten Auskunfts- und Abfragesysteme nicht zur Verfügung stehen. Wegen der geringen Anzahl von Anrufen zu diesen Zeiten, wäre eine Rückkehr zu einem Dienstende von 13 Uhr in der Finanzservicestelle von allgemeinem Vorteil. Das Ende fand die Debatte im Thema der Besoldung. Hier galt es zum Ende nochmal auf die Dringlichkeit aufmerksam zu machen. Der Unmut über die diskriminierende Besoldung und dem nicht erkennbaren Ziel der Umsetzung schafft sehr viel Unverständnis und Frust bei den Beschäftigten.

Insgesamt war es eine sehr offene, ehrliche und zielführende Runde, in der das Gefühl aufkam angehört und verstanden zu werden. Aus dem Gespräch ging schließlich hervor, dass es nur gewisser Stellschrauben, insbesondere aber auch das Vertrauen gegenüber der Bediensteten bedarf, um bei diesen eine höhere Zufriedenheit herbeizuführen.



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.