DEUTSCHE STEUER-GEWERKSCHAFT
Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung

Rundschreiben

04/2022

Dienst an einem anderen Ort

Nachdem nun mehr in allen Ämtern die Formulare für die Umsetzung der 93er Vereinbarung „Dienst an einem anderen Ort“ bekanntgeben wurden, muss man doch feststellen, dass von Einheitlichkeit da keine Rede sein kann. Soweit dies das einzige Problem wäre, könnte man vielleicht noch darüber hinwegsehen, dass aber teilweise Mails mit Anweisungscharakter verschickt wurden, die deutlich gegen die 93er Vereinbarung verstoßen, indem sie Schriftlichkeit verlangen, wo gar keine Schriftlichkeit verlangt wird, ist unnötiger Ärger vorprogrammiert.

Daher hier nochmal deutlich: **für mobiles Arbeiten ist eine Schriftform nicht notwendig und kann auch nicht vom Dienstherrn verlangt werden.** Mal wieder müssen wir feststellen, dass Einzelfälle auf die gesamten Mitarbeiter:innen übertragen werden, obwohl das völlig unnötig ist, da in Einzelfällen gesonderte Regularien getroffen werden können.

Wir fordern daher alle auf, egal in welcher Form mobiles Arbeiten durchgeführt wird, diese Anweisungen unverzüglich aufzuheben und den von der 93er Vereinbarung gewollten Rechtszustand wieder herzustellen. Der im Übrigen in vielen Ämter auch so umgesetzt wurde.

Wir unterstützen jedes Mitglied, das in dieser Hinsicht Probleme mit Vorgesetzten hat.

Inhaltsverzeichnis:

Aus dem Landesverband	2
Wahlen in den Ortsverbänden	3
Dienst an einem anderen Ort Teil III	4
DSTG - Vertretung für Menschen mit Behinderung	6
DSTG - Frauenvertretung	8
DSTG - Tarifkommission	9
Schlemmerblöcke	9
DSTG - Jugend	10
Jahressteuergesetz 2022	12
Mitgliederdaten	16

Aus dem Landesverband

Liebe Kollegen:innen,

Wieder ist ein Jahr fast rum und es nähert sich die Zeit, wo viele Rückblicke und Danksagung uns alle erreichen. Wieder haben Sie alle Tolles geleistet und das für eine Entlohnung die …… na lassen wir das.

Es war ein Jahr mit vielen Umbrüchen, Zeitenwenden und neuen Kapiteln, also kurz um ein besonderes Jahr. Auch in der Steuerverwaltung hat es Neues gegeben, anderes wurde aufgegeben und viele Erkenntnisse sind gereift. Blockzeit, Teilzeit, Telearbeit, mobiles Arbeiten, neue Raumkonzepte, neue IT-Technik, viele Begrifflichkeiten die im gesamten Jahr, mal hier, mal dort eine Rolle gespielt haben.

Die Steuerverwaltung hat, ohne jegliche vorherige Ankündigung, ohne Rücksprache mit allen Betroffenen, das Blockzeitmodell für beendet erklärt und lässt es zum Jahresende auslaufen. Ob das wirklich eine gute Idee war, oder nur ein Mehraufwand, der mit einem anderen Mehraufwand getauscht hat, wird die Zeit zeigen. Jeder mag darüber denken, was er möchte, aber ein Schritt in Richtung mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf war es jedenfalls nicht. Es wäre auch klüger gewesen, den Kollegen:innen Alternativen aufzuzeigen, als es ihnen selbst zu überlassen, auch Fürsorge sieht in diesem Zusammenhang anders aus.

Auch ein anderes Thema schlich so dahin über das Jahr, obwohl seit dem 16.03.2022 gültig und voll nutzbar, kommt nun zum Schluss auch die Steuerverwaltung dazu, die neue 93er Vereinbarung zum Dienst an einem anderen Ort umzusetzen. Auch, wenn es sich uns nicht erschließt, warum mal wieder eigene Unterlagen geschnitzt wurden. Vertrauen und Misstrauen gehen hier Hand in Hand, obwohl die Statistiken ganz klar besagen, wer wo anders arbeitet, arbeitet mindestens genauso gut wie in seinem Büro. Wer das immer noch nicht begriffen hat, der wirkt wie aus der Zeit gefallen.

ShareSpace, Desksharing, neue Begriffe und neue Modelle, die auch auf uns zurollen werden. Ja, mit Dienst an einem anderen Ort hat die Stadt ihren Mitarbeitenden etwas Gutes getan, und ja auch die Stadt soll etwas davon haben, indem sie ggf. Büroflächen abmieten kann, aber bitte mit Sinn und Verstand und nicht bloß, weil es neu und angeblich modern ist. Akten lassen sich nicht wegzaubern, nur weil man es möchte, die Arbeit für die Papier noch ein notwendiges Mittel ist, lässt sich nicht von heute auf Morgen verändern. Wer dies begreift und weiß, dass auch mal ein ruhiger Arbeitsplatz von Nöten ist, kommt auch dazu, dass mehr notwendig ist, um für die Arbeit der Zukunft bereit zu sein.

Auch in der IT hat sich einiges bewegt und wird sich in der Zukunft bewegen, ob zum Guten oder Schlechten, mag jeder für sich persönlich entscheiden, dennoch sind die Kollegen:innen in der IT mit hohem Einsatz dabei, die Arbeitswelt von Morgen für alle auch ein bisschen besser und weniger Pannen anfälliger zu machen. Leider ist dies nicht immer möglich, da vieles nicht dem Einfluss des IT-Referates unterliegt.

Zum Abschluss möchte ich die Gelegenheit aber auch nutzen, um Ihnen einen schöne und besinnliche Weihnachtszeit zu haben. Genießen Sie die Zeit, legen sie eine Pause ein.

Ihr/Euer

Thomas Kuffer

Wahlen in den Ortsverbänden

OV Finanzbehörde:

Die Ortsverbandsversammlung des OV Finanzbehörde fand am 05.10.2022 in den Räumen der Finanzbehörde statt. Als besonderer Ehrengast nahm der neue DSTG-Bundesvorsitzende Florian Köbler an der Versammlung teil, dieser hatte noch einen Tag zuvor einen Kennlerntermin beim Finanzsenator und stv. Vorsitzenden der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) Dr. Andreas Dressel. Kollege Florian Köbler stellt den anwesenden Mitgliedern seine ersten Wochen als neuer Bundesvorsitzender dar und diskutierte mit den anwesenden über verschiedene Themen der Steuerverwaltung.

Zum neuen Ortsvorstand wurden im Anschluss nachfolgende Kollegen:innen gewählt:

Ortsverbandsvorsitzender:	Niels Vogel (freig. Personalrat)
stv. Ortsverbandsvorsitzender:	Lars-Christian Kay (IT-Referat)
Schriftführer:	Jan Asmussen (freig. Personalrat)
Tarifvertretung:	Bärbel Graber (freig. Personalrat)
Jugendvertretung:	Julian Strzyzewski (Orga-Referat)
Frauenvertretung:	Josephine Krtschil-Ohrens (G-Stelle Amt 5)

Wir gratulieren allen zu Ihrer Wahl und wünschen ihnen viel Erfolg und ein gutes Händchen für ihr Amt.

OV Hansa:

Die Ortsverbandsversammlung von Hansa war vor allem durch einen Abschied geprägt, nach vielen erfolgreichen und engagierten Jahren übergab Kerstin Bastian den Staffelstab weiter. Sie hat den Ortsverband viele Jahre erfolgreich und mit viel Einsatz geleitet und sich immer für die Interessen der Kollegen:innen eingesetzt und dabei auch die konstruktive Konfrontation mit Vorgesetzten nicht gescheut. So ganz wollte sie dann aber nicht sofort aufhören und bleibt dem Ortsverband in neuer Funktion noch erhalten.

Zum neuen Ortsvorstand wurden folgende Kollegen:innen:

Ortsverbandsvorsitzender:	Olaf Tippe
stv. Ortsverbandsvorsitzende:	Kerstin Bastian
Jugendvertretung:	Christin Kleiber
Frauenvertretung:	Stephanie Baumgärtl

Wir gratulieren allen zu Ihrer Wahl und wünschen ihnen viel Erfolg und ein gutes Händchen für ihr Amt.

Dienst an einem anderen Ort Teil III

Antragsverfahren und Kündigungsmöglichkeiten

Der §7 der Vereinbarung regelt das Antragsverfahren als auch die Modalitäten einer eventuellen Kündigung. Hierbei wird in beiden Fällen zwischen dem mobilen Arbeiten und der Telearbeit unterschieden. Da Telearbeit schon von Gesetzeswegen einer größeren Reglementierung unterliegt – so ist Zeitraum und Ort als auch der Umfang der Arbeitsplatzausstattung nach der Arbeitsstättenverordnung zu vereinbaren – ist auch hier das Antragsverfahren verschriftlicht. Die Vereinbarung enthält hier entsprechende Muster, die für die Bedürfnisse der Dienststellen angepasst werden können. Für die Steuerverwaltung ist dies Geschehen.

Anders das flexible mobile Arbeiten. Hier war der Grundgedanke eine sehr weitgehende Flexibilisierung und Spontanität. Nach dem Motto, übermorgen werde ich von zu Hause ausarbeiten, ist das okay. Daher ist in §7 I Satz 3 der Vereinbarung geregelt, dass hier mobiles Arbeiten formlos vereinbart werden kann. Da es aus Sicht der Beschäftigten jedoch sinnvoll sein kann, hier eine entsprechende Verbindlichkeit zu dokumentieren, ist diese formlose Vereinbarung, auch zumindest in Textform zu bestätigen. Auch hier liefert die Vereinbarung entsprechende Muster mit, die auch für die Steuerverwaltung in angepasster Form zur Verfügung stehen.

Wichtig ist, dass der Wunsch auf Verschriftlichung auf Verlangen der oder des Beschäftigten zu erfolgen hat. Wie sehr eine entsprechende mündliche Vereinbarung schriftlich abzusichern ist, muss im Einzelfall betrachtet werden. Sollte mit dem mobilen Arbeiten Telearbeit nachgebildet werden, ohne dass die entsprechenden Voraussetzungen für diese gegeben sind, ist eine dokumentierte Vereinbarung sicherlich sinnvoller als bei dem obigen Beispiel des kurzfristigen mobilen Arbeitens. Ein Drängen des Arbeitgebers auf Abschluss einer Vereinbarung, gar eine institutionalisierter Zwang hierzu würde gegen §§17, 19 der Vereinbarung widersprechen.

Unabhängig von diesen Vereinbarungen zum mobilen Arbeiten oder der Telearbeit ist eine Abstimmung mit den betroffenen Kollegen:innen vorzunehmen. Hier werden sicherlich festgehaltene Anwesenheitspläne zum Einsatz kommen, die dann auch durch diese Vereinbarung nicht ausgeschlossen werden. Hier ist aber klar, von den Vereinbarungen zum mobilen Arbeiten und Regelungen in der Dienststelle zu unterscheiden.

Ist ein Antrag auf Telearbeit oder mobiles Arbeiten gestellt und wurde diese nicht genehmigt oder gar nicht beantwortet, so hat der oder die Beschäftigte die Möglichkeit gegenüber der Dienststelle einen entsprechenden Abschluss schriftlich zu beantragten. Dieses Antragsverfahren ist dann binnen zwei Monaten abzuschließen und kann den Personalrat als auch die Schwerbehindertenvertretung involvieren. Abgelehnte Anträge über Telearbeit unterliegen darüber hinaus auch der personalrätlichen Mitbestimmung. Die Gründe der Ablehnung sind zumindest in Textform zu begründen. §7 II der Vereinbarung regelt dieses Eskalationsverfahren.

Laufendes „Dienst an einem anderen Ort“ kann gekündigt werden (§7 III der Vereinbarung), wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Die Kündigung kann von beiden Seiten aus erfolgen. Als wichtige Gründe gelten vor allem eine unvorhersehbare Änderung der persönlichen Situation, dienstliche Belange wie beispielsweise eine wesentliche Änderung der Arbeitsinhalte

Dienst an einem anderen Ort Teil III

beziehungsweise der behördeninternen Arbeitsabläufe oder der Wegfall der Voraussetzungen. Die Frist zur Kündigung beträgt bei der Telearbeit drei Monate zum Monatsende. In Ausnahmefällen ist auch eine fristlose Kündigung möglich, eine angemessen individuelle Auslauffrist ist jedoch festzulegen. Bei mobilem Arbeiten ist keine Frist vorgesehen, diese Arbeitsform kann jederzeit beendet werden. Hier sind aber die Interessen der Beschäftigten angemessen zu berücksichtigen. Dies folgt aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und Dienstherrn. Insbesondere sind hier familiäre Umstände zu würdigen.

Unabhängig von Kündigungen hat die oder der Beschäftigte sicherzustellen, dass sie oder er an dienstlichen Terminen in der Dienststelle oder im Außendienst teilnehmen kann oder ins Amt zurückkehren kann, wenn dies dienstlich erforderlich ist. Dies ist insbesondere auch dann gegeben, wenn Telearbeit oder mobiles Arbeiten im Zuhause faktisch nicht möglich ist, zum Beispiel weil die Telekommunikation dort ausgefallen ist. Andererseits hat auch der Arbeitgeber auf die Belange der Kollegen:innen Rücksicht zu nehmen und an Reaktionszeit keine unzumutbaren Anforderungen zu stellen.

Sonstiges in der §93er-Vereinbarung zum „Dienst an einem anderen Ort“

Die Vereinbarungen nach §93 des Hamburger Personalvertretungsgesetzes enthalten neben den speziellen Regelungen oft auch Wiederholungen von bereist geltenden Regelungen oder verdeutlichen diese noch einmal. Auch die Vereinbarung zum Dienst an einem anderen Ort enthält einige solcher Passagen.

So regelt §5 der Vereinbarung ein umfassendes Benachteiligungsverbot. Ob am Dienst an einem anderen Ort teilgenommen wird oder nicht, eine Benachteiligung oder Bevorzugung ist unzulässig. Niemand ist bei Aus- und Fortbildung, Beurteilung, Aufstieg und Beförderung zu bevorzugen oder zu benachteiligen. Auch der Ausschluss der Verhaltens- und Leistungskontrolle mit denen aufgrund dieser Vereinbarung erhobenen Daten ist wie üblich ausgeschlossen. §13 der Vereinbarung regelt hier, wie mit den entsprechenden Daten zu verfahren ist. Unabhängig davon gelten die für die sonst genutzten Verfahren die entsprechenden Vereinbarungen und Regelungen. Auch §15 der Vereinbarung ist so ein Beispiel doppelter Regelung. So sagt §15 I der Vereinbarung, dass die Regelungen des Arbeitsschutzes zu beachten sind. Dies würde auch ohne dieses Paragrafen gelten. Gleiches gilt für die Rechte der Schwerbehindertenvertretung, auch wenn dies nicht nach einmal explizit in §18 der Vereinbarung Erwähnung finden würde.

Gleiches gilt auch für die Regelungen zu den Arbeitszeiten und den Pausen. Auch hier existieren umfassende gesetzliche Regelungen und auch im Rahmen des Dienstes an einem anderen Ort geltende §93er-Vereinbarungen zur Gleit- und eZeit. Durch die größere Flexibilität des Dienstes an einem anderen Ort ist hier jedoch noch einmal deutlich in Erinnerung zu rufen, dass diese Regelungen für die Arbeitszeit und die Pausen auch im Homeoffice gelten. Die Idee, nach 19 Uhr in der Steuerverwaltung sich noch dem Dienstgeschäft im Homeoffice zu widmen, wird hierdurch stark eingeschränkt. Sicherlich etwas, dass der Idee der Flexiblen Arbeitsgestaltung entgegensteht, jedoch auf der Linie dessen liegt, für das das sich Gewerkschaften seit Jahrzehnten eingesetzt haben. Unabhängig davon, lässt §14 I Satz 2 der Vereinbarung etwas Flexibilität in Hinsicht auf die Kern- und Funktionszeiten im Homeoffice zu.

Jan Asmussen

DSTG - Vertretung für Menschen mit Behinderung

Liebe Kolleginnen und Kollegen, im letzten Rundschreiben hatte ich über die neue VBMB berichtet. Die Resonanz von Euch war leider überwältigend: bisher ging keine einzige Meldung zur Mitarbeit ein...

Daher möchte ich nochmals darauf hinweisen: die VBMB ist ein offenes Gremium – man muss keine Behinderung oder Erkrankung haben, um mitmachen zu können. Es handelt sich auch nicht um eine „gewerkschaftliche Schwerbehindertenvertretung“ oder ähnliches. Es geht um ureigenste gewerkschaftliche Arbeit: Probleme feststellen, Lösungen aufzeigen, Wünsche äußern, politisch wirken.

Der Landesvorsitzende Thomas Kuffer ist bereits an die VBMB (also derzeit leider nur ich) herangetreten und erbittet, dass wir uns Gedanken machen über das „Finanzamt 2030“.

Wie wünschen wir uns die Steuerverwaltung im inklusiven Sinne? Wie viel und welche Barrierefreiheiten sollen es sein? Wie sollen neue Gebäude aussehen, wie sollen Bestandsgebäude verbessert werden? Was wünschen wir uns für unser Arbeitsumfeld – größere Monitore, andere Möbel, bessere Soft- und Hardware? Wie gut oder schlecht ist der Umgang von Vorgesetzten und Kollegen:innen mit behinderten Menschen (das meint auch schon langzeiterkrankte Kollegen:innen, aber durchaus auch den Umgang mit Bürgern)?

Alles kann – nichts muss. Macht mit, wenn Ihr Veränderungen anstoßen wollt! – es sind noch alle Positionen frei, vom Mitglied über Vorstand bis zum Vorsitz...

Ich wiederhole es gerne: jedes Mitglied des DSTG-Landesverbandes kann mitmachen. Es reicht eine formlose Erklärung an den Vorstand der VBMB (derzeit: Jens Christiansen) oder den Vorstand des Landesverbandes. Um eine vernünftige Organisation zu gewährleisten, werden die Mitglieder der VBMB in einem Register vom Vorstand erfasst.

Eine kleine Vorstellung, wie solche Arbeit ablaufen kann, zeigt die länderübergreifende DSTG-Familie. Einmal jährlich treffen sich die Funktionsträger der DSTG-Landesverbände. Bisher erfolgte dies als Arbeitskreis (rekrutiert aus den DSTG-Schwerbehindertenvertretungen der Landessteuer-verwaltungen bzw. deren übergeordneten Gliederungen). Da es jetzt auf Bundesebene eine DSTG Kommission für Menschen mit Behinderung gibt, soll in allen Bundesländern eine solche DSTG-Institution satzungsmäßig verankert werden.

In diesem Rahmen erwartet die DSTG-Bundesleitung Inhalte. Vom 06.bis 08.11.2022 trafen wir uns in Hannover (nach über drei Jahren wieder live) und legten die Grundlagen für die weitere Arbeit. Hierbei ging es zunächst um die Ausgestaltung der Kommission für Menschen mit Behinderung der DSTG Bund. Neben einer Vernetzung sollen Fachausschüsse gegründet werden und die Themen Ehrenamt (die Schwerbehindertenvertretungen), Barrierefreiheit in der IT und Personalgewinnung bewegen. Ziel ist es, der DSTG-Bundesleitung Forderungen und Begründungen an die Hand zu geben, um diese in der Bundespolitik anzubringen.

Da schließt sich dann der Kreis, denn für die Arbeit in dem Ländergremium bedarf es der inhaltlichen Vorarbeit auch in Hamburg. Und damit: je mehr mitmachen, desto besser und diverser werden auch die Inhalte.

Jens Christiansen, für die VBMB

BB Bank Stiftung
Von Menschen. Für Menschen.

Lebensmittel-Hilfe.

Weihnachtsspenden-Aktion für von Armut betroffene Menschen.

Wir verdoppeln Ihre Spende.

Insgesamt maximaler BBBank-Spendenanteil von 150.000 Euro.

Zeitraum: 14.11.2022 bis 08.01.2023

www.bbbank.de/spenden

Jetzt informieren
in Ihrer Filiale vor Ort,
per Telefon unter 0721 141-0
oder auf www.bbbank.de

Folgen Sie uns

Unterstützt von:
BB Bank
Better Banking

DSTG - Frauenvertretung

105. Sitzung der DSTG-Bundesfrauenvertretung

Am 26.10.2022 fand die 105. Sitzung der DSTG-Bundesfrauenvertretung als Online Sitzung statt. Teilgenommen hat diesmal Silke Lange, meine Stellvertreterin.

Das Hauptthema dieser Sitzung war „Gewalt im öffentlichen Dienst, bzw. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“. Es gibt dazu eine Studie der DSTG Sachsen in der 2000 Menschen aus der Verwaltung während der Corona-Zeit teilgenommen haben. 9,9% der Teilnehmer haben Gewalt schon mal erlebt, 10% davon sexualisierte Gewalt, 70% verbale Gewalt. 63,8% der Betroffenen haben die Gewalt nicht angezeigt, 50% sahen keinen Sinn in einer Anzeige, 16% hatten Furcht vor Konsequenzen und 11% hatten Furcht vor einer eventuellen Rache des Täters. Diese Studie wird in Sachsen noch weiter ausgewertet und es wird überlegt, ob es eine Folgestudie geben soll.
Bei Bedarf kann die Studie angefordert werden.

Silke Lange berichtete, dass betroffene Kolleg*innen in Hamburg sich in solchen Fällen an das Helfernetz oder an den Personalrat wenden können.

Am 17.11.22 fand zusätzlich noch ein Online-Meeting bzgl. des Themas Home Office statt.
Es läuft in den meisten Bundesländern ähnlich wie in Hamburg.
Bei Bedarf kann gerne eine Übersicht angefordert werden.

Die nächste Sitzung der Bundefrauenvertretung findet vom 13.04 - 15.04. 2023 in Mainz statt.

Anja Rosendahl

DSTG-Bundesfrauenvertretung fordert eine Fortentwicklung des Steuerrechts Familien mit Kindern gerechter fördern

Vor allem in Krisenzeiten, in denen Menschen ihre Jobs verlieren, zeigt sich: Dieses angebliche Ehesparmodell mit Steuerklasse V kann auch schlecht für das gesamte Familienbudget sein. Denn einen Ausgleich am Jahresende, anders als bei der Steuer, gibt es bei Lohnersatzleistungen nicht. Bei der Steuer wird am Ende des Jahres bei Ehepaaren geprüft, ob sie entsprechend dem ihnen zustehenden Splittingvorteil zu viel oder zu wenig Steuer gezahlt haben. „An dieser Stelle kommt das Finanzamt ins Spiel“, erläutert Mieder. Laut dem Einkommensteuergesetz seien die Eheleute bei Einkünften mit der Steuerklassenkombination III und V zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung verpflichtet. Das Finanzamt müsse die Abgabe überwachen. Erfolgt diese nicht, so wird aufgefordert, erinnert und – wenn notwendig – auch geschätzt. „In Zeiten von Personalmangel sollten wir uns diese Arbeitsschritte ersparen“, findet die Vorsitzende der DSTG-Bundes-frauenvertretung.

Viel stärker im System müssen auch die Familien mit Kindern Berücksichtigung finden. Vor allem Haushalte mit hohen Einkommen profitieren von den steuerlichen Kinderfreibeträgen mehr als Geringverdiener vom Kindergeld. Es ist an der Zeit, dass alle Kinder dem Staat gleich viel wert sein müssen! Dafür bedarf es einer grundlegenden Korrektur des bisherigen Fördersystems. Als eine Möglichkeit, der bisherigen Ungleichbehandlung entgegenzuwirken, ist die Einführung einer sogenannten Kindergrundsicherung. Es könnte ein Garantiebetrag für jedes Kind gezahlt werden und ein ergänzender zusätzlicher Betrag für Kinder von Familien mit geringem Einkommen.

So könnte der Bevorzugung von Familien mit höheren Einkommen ein Ende gesetzt werden. Zum anderen würde den Kindern aus Familien mit niedrigen Einkommen eine bessere gesellschaftliche Teilhabemöglichkeit gewährt. „Es ist dringend erforderlich, der Gesellschaft die Vor- und Nachteile des Splittingtarifs aufzuzeigen“, so Mieder. Die Gesetze müssen in die Richtung geändert werden, dass sich die Erwerbstätigkeiten von beiden Ehepartnern lohnen und dass Familien mit Kindern bessere Förderung erfahren. Natürlich muss die Gesetzesänderung in die Richtung einer Arbeitsentlastung der Kolleginnen und Kollegen in den Ämtern gehen. Eine Mehrbelastung verkrafte kein Finanzamt mehr.

DSTG - Tarifkommission

Liebe Kolleginnen und Kollegen, das Jahr 2022 neigt sich dem Ende zu. In der Rückschau betrachtet hat sich vieles verändert, aber es ist hinsichtlich der pandemischen Lage auch etwas entspannter geworden. So langsam kehren wir zur Normalität zurück. Dies spiegelt sich vor allem darin, dass viele Veranstaltungen wieder in Präsenz stattfinden können.

Auch die DSTG- Bundestarifkommission hatte in 2022 noch eine Präsenzsitzung am 30.November in Berlin. Es war die erste Sitzung mit dem auf dem DSTG-Bundesgewerkschaftstag neugewählten Vorstand unter Leitung des neuen Vorsitzenden Jens Vernia. Themen sind unter anderem Personalentwicklung sowie erweiterte Möglichkeiten der Fortbildung für Tarifbeschäftigte in der Steuerverwaltung. Auch hier in Hamburg werden vermehrt An- und Nachfragen von Tarifbeschäftigten zu diesen Themen an die DSTG gestellt. Denn auch wir Tarifbeschäftigte möchten uns beruflich in der Steuerverwaltung weiterentwickeln und streben neue berufliche Ziele an. Oftmals steht der TV-L dem einzelnen Interessenten bei Stellenausschreibungen im Wege, da im TV-L die einzelnen Arbeitsplätze mit festgelegten Aufgaben und noch anderen Pflichtvoraussetzungen einer Entgeltgruppe zugeordnet werden. Es mag praktischer für Eingruppierungen von Arbeitsplätzen sein, aber der einzelne ausübende tarifliche Mitarbeiter und seine Arbeitsleistung treten dadurch eher in den Hintergrund. Oftmals werden offene Stellen aus gleichen Arbeitsgebieten mehrmals öffentlich ausgeschrieben. So manche Absage zu einem Bewerbungsgespräch führt dann zu Unmut und Überlegungen zu einer beruflichen Veränderung. Gerade hier setzt auch die DSTG-Bundestarifkommission an. Arbeitsplätze werden von Menschen nicht nur ausgefüllt, sondern alle anfallenden Aufgaben werden von ihnen effektiv erledigt.

Weiteres wichtiges Thema sind die herannahenden Tarifverhandlungen. Wie bereits im letzten DSTG- Magazin aufgeführt, wird es ein langes Tarifjahr. Vor 2024 wird nicht mit einem Tarifabschluss für die Länder zu rechnen sein. Die in der letzten Tarifrunde gemachten Erfahrungen werden sich eher noch verschärfen. Durch den Ukrainekrieg und die damit verbundene Energiekrise und dadurch entstandenen Mehrkosten für die Länderhaushalte, wird eine akzeptable Erhöhung der Tarife recht schwierig machen, denn es geht um Geld. Doch auch wir spüren täglich die Preissteigerungen, sei es beim Einkauf von Lebensmitteln oder Begleichung der Strom- und Heizkostenrechnung. Entsprechend sind die Erwartungen hoch, das heißt aber auch dass wir geschlossen mit voller Stärke unseren Standpunkt nach außen demonstrieren müssen. Ich erwarte von jedem Mitglied vollen Einsatz bei gewerkschaftlichen Aktionen, um in diesen schwierigen Zeiten ein bestmögliches Tarifergebnis zu erreichen.

In der nächsten Ausgabe des Hamburger DSTG Rundschreibens berichte ich u.a. von der November Sitzung 2022 der DSTG-Bundestarifkommission.

Ich wünsche allen ein schönes und besinnliches Weihnachtsfest, aber vor allem bleiben Sie gesund.

Bärbel Graber

Schlemmer - Blöcke sind wieder da!

In jedem Schlemmerblock finden Sie **hochwertige 2:1-Gutscheine zum Schlemmen, Entdecken, Erleben, Genießen und Sparen. Erkunden Sie die Highlights in den Kategorien Restaurant, Restaurant Spezial, Schnellrestaurant, Frühstück und Brunch, (Eis-)Café, Schlürfen und Freizeit.** Die Gutscheine funktionieren nach dem 2:1-Prinzip, das heißt Sie gehen zu zweit in eines der teilnehmenden Restaurants und erhalten das zweite Hauptgericht, günstiger oder wertgleich, gratis, oder Sie gehen in ein Eiscafé und bekommen den zweiten Eisbecher geschenkt.

Als DSTG können wir die Blöcke für 15 Euro abgeben - **bitte richten Sie Ihre Bestellungen an Ihre*n Vorsitzende*n Ihres Ortsverbandes.**

DSTG - Jugend

Hallo liebes DSTG-Mitglied,
Das Jahr neigt sich so allmählich dem Ende zu, aber natürlich gibt es nach wie vor einiges zu tun. Nachfolgend wollen wir Dir daher eine kurze Übersicht über einige unserer Aktivitäten in den letzten Wochen und Monaten geben.

Netzwerken bei der Jungen Polizei
Am 06. September waren wir eingeladen, in der Landesgeschäftsstelle der DPolG gemeinsam mit der Jungen Polizei (Jugendorganisation der DPolG) den Tag mit einem gemütlichen Grillabend ausklingen zu lassen.

Zusammen konnten Julian Strzyzewski (2. v.r.), Anna Holstein (2. v.l.) und Marco Klein (Mitte) einige Vertreter:innen der Jungen Polizei kennen lernen und sich mit diesen über die aktuellen jugendpolitischen Themen austauschen. Dabei ergaben sich viele Gemeinsamkeiten und wir konnten einige Ideen austauschen, die für beide Organisationen bei der zukünftigen Jugendarbeit nützlich sein werden.

Eine „Revanche"-Einladung wurde natürlich ausgesprochen!

Ordner packen für die Neuen
Viele Hände, schnelles Ende. Unter diesem Motto haben wir auch in diesem Jahr wieder zahlreiche DSTG-Ausbildungsordner gepackt. Darin enthalten sind viele nützliche Hinweise und Tipps für den Start in die Ausbildung bzw. das Studium, Listen mit Ansprechpartnerschaften der DSTG(-Jugend) und natürlich auch das ein oder andere Werbemittel.
Insgesamt 250 Ordner wurden auf diese Weise von den fleißigen Helferinnen und Helfern gepackt, denen an dieser Stelle noch einmal ausdrücklich gedankt werden soll: Danke!

Kennenlernen im Sunderhof
Am 15. September bzw. 13. Oktober durften wir wieder uns und unsere Gewerkschaft den neuen Kolleginnen und Kollegen des Einstellungsjahrgangs 2022 vorstellen. Im Sunderhof haben wir alle Fragen rund um die DSTG(-Jugend) beantwortet, unser informatives DSTG-Jugend - Video gezeigt und ein paar kleine Werbemittel verteilt.
Viele interessierte Nachfragen und ein großer Andrang zum Ende der Vorstellungsrunde stimmen uns sehr positiv, dass wir auch in diesem Jahr wieder viele neue Mitglieder in unsere DSTG-Familie aufnehmen können. Einige kamen auch gleich nach der Vorstellungsrunde mit ihren ausgefüllten Beitrittsformularen auf uns zu, worüber wir uns natürlich sehr gefreut haben.

Wir wünschen dem neuen Jahrgang alles Gute und viel Erfolg!

Vorbereitung auf den dbb Landesjugendtag
Am 07. Dezember ist es so weit: Der dbb Landesjugendtag, also das höchste und wichtigste dbb Jugendgremium, tagt im Bürgerhaus Wilhelmsburg. Wir sind natürlich wie immer mit dabei, damit auch in Zukunft die Interessen der DSTG-Jugend in der dbb-Jugend gehört und wahrgenommen werden.
Unsere Anträge liegen der dbb-Landesjugendleitung vor und wurden von dieser bereits mit der Empfehlung auf Annahme vermerkt. Daher gehen wir davon aus, dass unsere insgesamt sechs Delegierten auf dem Landesjugendtag die volle Unterstützung der dbb-Jugend erfahren. Wir freuen uns schon sehr auf den Termin.

Instagram
Wir sind bei Instagram und veröffentlichen regelmäßig weitere Infos zu unserer aktiven Gewerkschaftsarbeit. Auch dort informieren wir über alle aktuellen Themen, Events und Veranstaltungen. Folge uns: DSTG_Jugend_HH.

DSTG_JUGEND_HH

Viele Grüße
Marco Klein
(im Namen der Landesjugendleitung)

dbb vorsorgewerk
günstig • fair • nah

BBBank
Better Banking

Jetzt Gewerkschafts-vorteil sichern!

www.bbbank.de/dbb

Einfach den Code scannen und sofort in unsere exklusive Vorteilswelt für Mitglieder in dbb-Fachgewerkschaften eintauchen.

Ihr persönlicher Experte
Jan Elsenhans - Filialdirektor in Hamburg
Telefon: 040 3069 8740
E-Mail: jan.elsenhans@bbbank.de

Stellungnahme der DSTG Bund zum Jahressteuergesetz 2022 (Auszug)

Steuerbefreiung bestimmter Photovoltaikanlagen, § 3 Nr. 72 EStG und § 12 Abs. 3 UStG

Zur Förderung des Ausbaus erneuerbarer Energien sollen ab dem 1. Januar 2023 bestimmte Photovoltaikanlagen steuerbefreit sein. Die steuerliche Vereinfachung führt zu einem Bürokratieabbau, der von der DSTG begrüßt wird.

Anhebung der linearen AfA, § 7 Abs. 4 EStG

Die Anhebung der linearen AfA für neue Wohngebäude schafft Finanzierungsvorteile in Zeiten steigender Zinsen. Damit soll eine klimagerechte Neubauoffensive unterstützt werden. Unverständlich ist jedoch, warum die Regelung erst für Fertigstellungen ab dem 30. Juni 2023 gelten soll. Dies wird Anfang 2023 zu Verzögerungen bei der Fertigstellung von Gebäuden führen, um von der höheren AfA profitieren zu können. Zudem sollten nicht diejenigen mit 2 % AfA benachteiligt werden, die während der Pandemie den Mut hatten, Wohnraum zu schaffen. Wir fordern daher eine sofortige Umsetzung der geplanten Erhöhung, spätestens jedoch zum 1. Januar 2023.

Häusliches Arbeitszimmer und Homeoffice-Pauschale, § 4 Abs. 5 Nr. 6b, 6c EStG

Einen Teil seiner Arbeitszeit im Homeoffice zu verbringen, wird immer mehr Normalität. Hierauf soll mit einer Ausweitung der Homeoffice-Pauschale auf bis zu 200 Arbeitstage im Kalender-bzw. Wirtschaftsjahr reagiert werden. Der absetzbare Maximalbetrag von 600 € erhöht sich dabei auf 1.000 €. Für den ausschließlichen Arbeitsplatz im häuslichen Arbeitszimmer, welcher nicht den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Tätigkeit bildet, sieht der Gesetzesentwurf der Bundesregierung eine Jahrespauschale in Höhe von 1.250 € vor. Aufwendungen bis zu dieser Höhe müssen künftig nicht mehr einzeln nachgewiesen werden. Das reduziert den Verwaltungsaufwand. Gleichwohl erscheint die Höhe der Pauschale mittlerweile als zu gering bemessen. Allein in Berlin sind die Mietpreise seit 2011 um nahezu 50 % gestiegen. Trotz der explodierenden Miet- und Immobilienpreise in und um Großstädte, sowie der gestiegenen Inflation, wurde die Begrenzung für absetzbare Aufwendungen seit 2010 nicht mehr angepasst. Ebenso verhält es sich mit den abziehbaren tatsächlichen Aufwendungen zur Nutzung einer Unterkunft im Rahmen der doppelten Haushaltsführung. Solche können gemäß § 9 Abs. 1 Nr. 5 EStG höchstens mit 1.000 € im Monat angesetzt werden. Eine deutliche Anhebung der absetzbaren Kosten ist dringend erforderlich, mindestens aber auf 1.500 €.

Erhöhung des Sparer-Pauschbetrags, § 20 EStG

Ebenfalls Luft nach oben zeigt die Erhöhung des Sparer-Pauschbetrages von 801 € auf 1.000 €. Diese stellt allenfalls einen Inflationsausgleich dar, jedoch keinen Anreiz für Sparerinnen und Sparer.

Anhebung des Ausbildungsfreibetrags, § 33a Abs. 2 EStG

Die DSTG unterstützt die geplante Erhöhung des Freibetrags zur Abgeltung des Sonderbedarfs eines sich in Berufsausbildung befindenden, auswärtig untergebrachten, volljährigen Kindes, für das Anspruch auf einen Freibetrag nach § 32 Absatz 6 oder Kindergeld besteht, von 924 Euro auf 1.200 Euro. Wir geben allerdings zu bedenken,dass die vergangenen Jahre, wie bereits oben dargestellt, die Aufwendungen für Mieten drastisch gestiegen sind und daher die geplante Erhöhung als zu gering erscheint.Langfristig fordert die DSTG eine Reform der steuerlichen Berücksichtigung von Kindern. Klar ist, dass durch die derzeitige Ungleichbehandlung von Kindergeld und Freibeträgen vor allem Haushalte mit hohen Einkommen profitieren. Dies ist der Ausfluss des progressiven Besteuerungssystems. Auch beim erhöhten Freibetrag des § 33a Abs. 2 EStG werden Besserverdiener stärker entlastet als Geringverdiener. Die DSTG ist der Auffassung, dass dem Staat alle Kinder gleich viel wert sein müssen. Wir regen daher die Einführung einer sogenannten Kindergrundsicherung an, die an den bisher geltenden höchsten steuerlich möglichen Vorteil anknüpfen sollte.

Mehr auf DSTG.de

Deutsche Steuer-Gewerkschaft
– Landesverband Hamburg –
Mönkedamm 11
20457 Hamburg

Beitrittserklärung

Ich möchte mich der DEUTSCHEN STEUER-GEWERKSCHAFT Landesverband Hamburg e.V. anschließen und erkläre meinen Beitritt mit Wirkung zum …… . …… . …… .

Vorname: ..... Name:
……

Straße: ..... PLZ/Ort: .....
……

Geburtsdatum: …… . …… . ……

Besoldungs-/Entgeltgruppe: ..... …… Teilzeit: ☐ nein / ☐ ja, ……
Wochenstunden

Finanzamt: ..... Geworben durch: .....
……

private eMail: ..... Telefon:
……
Die auf der Rückseite abgedruckte Datenschutzinformation der DEUTSCHEN STEUER-GEWERKSCHAFT Landesverband Hamburg e.V. habe ich gelesen und zur Kenntnis genommen.

…… . …… . ……
(Ort) (Datum) (Unterschrift)

SEPA-Lastschriftmandat
Mit meiner Unterschrift ermächtige ich die DSTG, den Mitgliedsbeitrag vierteljährlich (05.02., 05.05., 05.08. und 05.11.) mittels Lastschrift vom unten angegebenen Konto einzuziehen. Wenn mein Konto die erforderliche Deckung nicht aufweist, besteht seitens des kontoführenden Instituts keine Verpflichtung zur Einlösung.

Kontoinhaber: ..... Bank: .....
IBAN: _ BIC: _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _
_ _ _ _ _

…… . …… . ……
(Ort) (Datum) (Unterschrift)

Datenschutzinformation nach Art. 13 Abs. 1 und 2 DSGVO des DSTG LV Hamburg e.V.

Verantwortliche Person/en und Datenschutzbeauftragter
Für die Einhaltung des Datenschutzes im Rahmen der nachfolgend beschriebenen Verarbeitung personenbezogener Daten durch den DSTG LV Hamburg e.V. ist der Landesvorsitzende Thomas Kuffer verantwortlich. Er ist erreichbar über die Landesgeschäftsstelle im Mönkedamm 11, 20457 Hamburg, Tel. 040/37501080, E-Mail: Thomas.Kuffer@dstg-hamburg.de. Zum Datenschutzbeauftragten ist Niels Vogel bestellt worden. Er ist erreichbar unter Er ist erreichbar über die Landesgeschäftsstelle im Mönkedamm 11, 20457 Hamburg, Tel. 040/37501080, E-Mail Niels.Vogel@dstg-hamburg.de.

Inhalt, Zweck und Rechtsgrundlage der Datenverarbeitung
Zur satzungsgemäßen Durchführung der Mitgliedschaft erfasst der DSTG LV Hamburg e.V. nach Art. 6 Abs. 1 b) DSGVO von jedem Mitglied die auf der Vorderseite erhobenen Daten und verarbeitet diese personenbezogenen Daten in dem gewerkschaftseigenen EDV-System. Jedem Mitglied wird dabei eine Mitgliedsnummer zugeordnet. Die personenbezogenen Daten werden dabei durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen vor der Kenntnisnahme Dritter geschützt.

Übermittlung der Daten an Dachverbände
Der DSTG LV Hamburg e.V. ist Mitglied der Deutschen Steuer-Gewerkschaft sowie des dbb beamtenbund und tarifunion. Neu eingetretene Mitglieder werden mit Vor- und Nachnamen an diese Dachverbände mitgeteilt. Bei Mitgliedern mit besonderen Aufgaben (z.B. Vorsitzende und Funktionsträger) werden zusätzlich die Bezeichnung ihrer gewerkschaftlichen Funktion und ihre Kontaktdaten mitgeteilt.

Veröffentlichung von Mitgliedsdaten und gewerkschaftsinterne Weitergabe
Die Landesleitung macht besondere Ereignisse der gewerkschaftlichen Arbeit, insbesondere Veranstaltungen, Ehrungen und Feierlichkeiten an den schwarzen Brettern der Gewerkschaft in den Dienststellen im Bereich der Steuerverwaltung der Freien und Hansestadt Hamburg sowie in den Mitgliedszeitschriften „DSTG Magazin“ und im Rundschreiben des DSTG LV Hamburg e.V sowie den Newslettern der DSTG Hamburg auf der Webseite www.dstg-hamburg.de und auf der Facebookseite der Gewerkschaft bekannt. Dabei können personenbezogene Mitgliederdaten, insbesondere der volle Name, veröffentlicht werden. Mitgliederverzeichnisse werden, auch auszugsweise, nur an Vorsitzende und sonstige Funktionsträger ausgehändigt, deren besondere Funktion die Kenntnis der Mitgliederdaten erfordert. Macht ein Mitglied geltend, dass er die Mitgliederliste zur Wahrnehmung seiner satzungsmäßigen Rechte benötigt, händigt die Landesleitung die Liste nur gegen die schriftliche Versicherung aus, dass die Adressen nicht zu anderen Zwecken verwendet werden.

Dauer der Speicherung
Bei Beendigung der Mitgliedschaft werden nicht länger benötigte personenbezogene Daten des Mitglieds, vorbehaltlich gesetzlicher Aufbewahrungspflichten, gelöscht. Ist die Aufbewahrung der personenbezogenen Daten des ehemaligen Mitglieds gesetzlich vorgeschrieben, tritt an die Stelle der Löschung eine Sperre.

Rechte des Mitglieds
Das Mitglied hat gegenüber der/dem Verantwortlichen jederzeit das Recht,
a) Auskunft über die gespeicherten personenbezogenen Daten zu verlangen (Art. 15 DSGVO),
b) die unverzügliche Berichtigung unrichtig gespeicherter personenbezogener Daten zu verlangen (Art. 16 DSGVO)
c) und die unverzügliche Löschung von nicht mehr benötigten persönlichen Daten zu verlangen bzw. die Sperrung zu verlangen, wenn gesetzliche Aufbewahrungspflichten eine Löschung verhindern (Art. 17 DSGVO).

Das einzelne Mitglied kann gegenüber der Landesleitung einer Veröffentlichung seiner Daten jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widersprechen. Im Falle des Widerspruches unterbleiben in Bezug auf das widersprechende Mitglied weitere Veröffentlichungen. Personenbezogene Daten des widersprechenden Mitglieds werden von der Homepage des DSTG LV Hamburg e.V entfernt. Der DSTG LV Hamburg e.V benachrichtigt die oben genannten Dachverbände von dem Widerspruch des Mitglieds.

FOCUS MONEY
BESTE
PKV-
BEIHILFETARIFE
Top-Schutz
Ausgabe 44/2021
Franke | Bornberg

Private Krankenversicherung

Leistungsstarke Gesundheitsvorsorge für Beamte

Die HUK-COBURG ist ein starker Partner, auch wenn es um Ihre Gesundheit geht:

- Stabile und günstige Beiträge für Beamte und Beamtenanwärter
- Beitragsgarantie in den Beihilfegrundtarifen für Erwachsene bis 31.12.2023
- Geld zurück: aktuell bis zu vier Monatsbeiträge Rückerstattung bereits ab dem ersten leistungsfreien Kalenderjahr – Beamtenanwärter erhalten sogar bis zu sechs Monatsbeiträge Rückerstattung
- kompetent für den öffentlichen Dienst – die HUK-COBURG ist der größte deutsche Beamtenversicherer

Geschäftsstelle Hamburg
Thorsten Prigge
Geschäftsstellenleiter
Telefon 040 23605 19600
Mobil 0170 9281829
Thorsten.Prigge@HUK-Coburg.de
Nagelsweg 41–45, 20097 Hamburg

DSTG
Landesverband Hamburg

HUK-COBURG
Aus Tradition günstig

DEUTSCHE STEUER-GEWERKSCHAFT
Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung

DSTG Landesverband Hamburg
Mönkedamm 11
20457 Hamburg
Telefon: 040/37 50 10 80/81
Fax: 040/37 50 10 82
E-Mail: buero@dstg-hamburg.de

DSTG – die einzige Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung

wir setzen uns ein für:

- Angemessene und gerechte Besoldung und Tariflöhne für alle Beschäftigten
- Sicherung der Altersversorgung
- Gesundheitsförderung
- Aufgabengerechte Personalausstattung
- Optimale Arbeitsbedingungen mit moderner Ausstattung in Technik und Arbeitsmitteln
- Verbesserung der Ausbildung und Übernahme der Nachwuchskräfte
- Verbesserung der Aufstiegschancen
- Kontinuierliche Aus- und Fortbildung
- Steuergerechtigkeit und -vereinfachung

Mitgliederdaten

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

bei jedem von uns kommt es mal vor, dass wir etwas vergessen oder nicht zeitnah auf dem Zettel hatten. Dies gilt insbesondere bei einem Wohnungswechsel oder der Änderung der Bankverbindung.

Wir möchten Sie deshalb bitten, bei Fragen wie:

- Hat sich die Bankverbindung für den Beitragseinzug geändert?
- Bin ich umgezogen?
- Bin ich befördert worden?
- Hat sich meine Teilzeit geändert oder arbeite ich wieder Vollzeit?
- Arbeite ich nun in Teilzeit?

auch an Ihre DSTG zu denken, denn wir sind abhängig von Ihren Mitteilungen. Daher informieren Sie entweder die DSTG-Geschäftsstelle (Kontaktdaten s.o.) oder die Leitung Ihres Ortsverbandes über etwaige Veränderungen. Bei Teilzeit reichen Sie bitte auch immer die Genehmigung der Finanzbehörde ein.

Für Kolleginnen und Kollegen, die in den Ruhestand gehen, hier noch der Hinweis auf die Möglichkeit der Beitragsreduzierung, wenn Ihre Pension, aufgrund von vorheriger Teilzeit etc., niedriger ist. Dies geschieht jedoch nur auf Antrag. Dem Antrag fügen Sie bitte die Mitteilung über die Festsetzung der Versorgungsbezüge bei.