

Blickpunkt Niedersachsen

Nr. 48

Mitgliederinformation der Deutschen Steuer-Gewerkschaft Landesverband Niedersachsen e.V.

Einführung von Funktionszeiten geplant

Das Finanzamt Celle hat seit dem 01. August 2002 im Rahmen des Projektes „Gender Mainstreaming“ in einem zweijährigen Pilotversuch erstmals Funktionszeiten erprobt. Dabei wurden Kernzeiten an Vormittagen für alle Beschäftigten und Funktionszeiten für bestimmte Bereiche festgelegt.

Mit der Einführung von Funktionszeiten wurde dem vielfach geäußerten Wunsch der Beschäftigten nach flexibler Gestaltung der Arbeitszeit, auch unter dem Gesichtspunkt der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf entsprochen. Der Pilotversuch ist insgesamt positiv beurteilt worden. Zu dieser positiven Beurteilung hat die Bereitschaft der Beschäftigten, die Dienstleistungsbereitschaft des Finanzamtes auch nach Wegfall der Kernzeiten am Nachmittag sicherzustellen, wesentlich beigetragen.

Nach dem Erlass des Niedersächsischen Finanzministeriums vom 02. Dezember 2004 wird nunmehr auch die Einführung von Funktionszeiten in allen Veranlagungsfinanzämtern auf freiwilliger Basis zugelassen. D.h. eine Einführung von Funktionszeiten kommt nur dann in Betracht, wenn sich die Mehrheit der Beschäftigten für die Einführung ausspricht. Aus diesem Grunde läuft z.Zt. eine Mitarbeiterbefragung in den Finanzämtern. Die Finanzämter sind aufgefordert, spätestens zum 01. März

2005 über das Ergebnis zu berichten.

Die Festlegung von Funktionszeiten am Nachmittag hat zur Folge, dass nicht alle Beschäftigten eines Finanzamtes an den Nachmittagen anwesend sein müssen. Funktionszeiten definieren die Zeiten, in der ein Arbeitsbereich, bzw. eine Organisationseinheit (gebildet aus verschiedenen Arbeitsbereichen, z.B. aus Bewertung und Grunderwerbsteuerstelle) eine qualitativ und quantitativ ausreichende Besetzungszeit für externe und interne Kunden bieten will. Die Funktionszeiten ersetzen die Kernarbeitszeiten im Gleitzeitmodell.

Der Vorteil für alle Beschäftigten liegt in der eigenverantwortlichen Gestaltung ihrer nachmittäglichen Arbeitszeit. Dabei haben die Beschäftigten selbst auf die Einhaltung der gesetzlich oder tariflich festgelegten Arbeitszeit zu achten. Die Dienstleistungsbereitschaft ist durch Absprache der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern untereinander und mit dem jeweiligen Sachgebietsleiter/Sachgebietsleiterin zu gewährleisten.

Die OFD beabsichtigt, mit dem Bezirkspersonalrat eine Rahmendienstvereinbarung abzuschließen. Diese Rahmendienstvereinbarung wird die Grundlage für die vor Ort abzuschließende Dienstvereinbarung darstellen. Nach den Vorstellungen der Stufenvertretungen soll diese

Fortsetzung auf Seite 2

Aus dem Inhalt:

Infoveranstaltungen zum Gesundheitsmanagement

Krankenversicherung während der Freistellungsphase Altersteilzeit

Mit dem Haushaltsbegleitgesetz 2005 wurde ab dem 01.01.2005 die Beihilfefähigkeit der Aufwendungen für gesondert berechnete wahlärztliche Leistungen und gesondert berechnete Unterkunft bei stationärer Behandlung für alle Beihilfeberechtigten und deren Angehörige ausgeschlossen.

Die rechtliche Zulässigkeit dieser Maßnahme wurde durch das Bundesverfassungsgericht vom 01. November 2002 (Az.: 2 BVR 1053/98) bestätigt.

Da hiernach keinerlei Erfolgsaussichten im Hinblick auf ein erneutes Verfahren bestehen, wird der dbb gegen den Wegfall der Wahlleistungen keine rechtlichen Schritte unternehmen und auch keinen Rechtsschutz gewähren.

LANDESVORSTAND

Fortsetzung von Seite 1

Rahmendienstvereinbarung für die Ausgestaltung vor Ort einen ausreichenden Spielraum bieten. Dabei wird z.B. die Anzahl der Zeitausgleichsmöglichkeiten und die Übernahme von Mehrstunden pro Kalendervierteljahr in der Diskussion mit der OFD eine Rolle spielen. Auch hier wird sich der Bezirkspersonalrat bemühen, eine größere Flexibilisierung zu erreichen.

Der Bezirkspersonalrat wird weiterhin zu der möglichen Einführung von Funktionszeiten bei den Sonderfinanzämtern Gespräche mit den Vertretern der Dienststelle

OFD führen. Hierbei wird zu berücksichtigen sein, dass wie auch in der Amtsbetriebsprüfung sichergestellt sein muss, dass durch die Einführung von Funktionszeiten unter Wegfall der nachmittäglichen Kernzeiten die Prüfungsdauer nicht länger als notwendig andauert.

Eine Arbeitszeitregelung mit ganztägigen Funktionszeiten ist derzeit nicht vorgesehen, wird jedoch für die Zukunft nicht ausgeschlossen. Im Rahmen eines einjährigen Pilotversuches bei mehreren Finanzämtern sollen zu dieser Variante die praktischen Erfahrungen gesammelt werden.

AUS DEN ORTSVERBÄNDEN

Das "letzte Hemd" beim Staatssekretär

Die Aktion "letztes Hemd" hatte für die Vorsitzende des Ortsverbands Herzberg Folgen. Nachdem sie Teile einer Rede des Finanzministers satirisch stark aufgearbeitet und mit ihrem "letzten Hemd" an Herrn Möllring geschickt hatte, wurde sie vom Staatssekretär Dr. Hagebölling zu einem "klärenden Gespräch" eingeladen.

Das Gespräch, an dem auch die Personalreferentin Frau Hunger-Hermenau teilgenommen hat, wurde offen und sachlich geführt. Kollegin Diedrich hatte u. a. die Gelegenheit darzustellen, wie die Beschäftigten in den Finanzämtern die Gehaltskürzung sehen und welche Folgen dies für die Motivation bei der täglichen Arbeit, aber auch im Hinblick auf die weiter anstehende Modernisierung der Finanzverwaltung hat. Herr Dr. Hagebölling stellte nochmal den desolaten Zustand der Finanzen in Niedersachsen dar und warb um Verständnis, dass die Regierung nicht anders handeln können. Ein Konsens konnte bei allem Verständnis für die gegenseitigen Argumente nicht erzielt werden.

Eines ist jedoch deutlich geworden: Mit den ungerechtfertigten Gehaltskürzungen hat sich die Landesregierung einen "Bärenienst" erwiesen.

LANDESVORSTAND

Landesgewerkschaftstag des dbb

Am 26. und 27. April 2005 findet der Landesgewerkschaftstag des dbb beamtenbund und tarifunion landesbund niedersachsen statt.

Die Fachgewerkschaften sind aufgefordert, ihre Anträge zum Landesgewerkschaftstag bis zum 14. März 2005 einzureichen. Aus diesem Grunde haben Mitglieder des geschäftsführenden Vorstandes der DSTG am 28.01.2005 die Anträge zum DSTG-Landesverbandstag gesichtet und einige neue Anträge formuliert. Es ist beabsichtigt, hier auch einen Antrag zum Thema Krankenversicherungsbeiträge zu stellen.

Sitzung der Landesfrauenvertretung

Die Sitzung der Landesfrauenvertretung wird am 19. und 20. Mai 2005 im Raum Hannover durchgeführt. Momentan sind wir noch dabei, geeignete Räumlichkeiten zu finden.

In diesem Jahr wird die Landesfrauenvertretung neu gewählt werden. Für die Positionen werden sich die Kollegin Angelika Podschadly (Buchholz i.d.N.) und die Kollegin Henriette Schmager (Emden) zur Wiederwahl stellen. Kollegin Elke Göbel (Gifhorn) wird nicht mehr kandidieren.

Impressum:

Herausgeber: DSTG Landesverband Niedersachsen e.V.; Verantwortlich: Jürgen Hüper, Kurt-Schumacher-Str. 29, 30159 Hannover, Tel.: 0511/342044
FAX: 0511/3883902, e-mail: geschaeftsstelle@dstgnds.de, Internet: www.dstgnds.de
Redaktion, Layout und Anzeigenverwaltung: Uschi Japtok und Markus Plachta, Kurt-Schumacher-Str. 29, 31059 Hannover
Auflage: 7900 Erscheinungsweise: zweimonatlich
Druck: Druckerei Hartmann, Weidendamm 18, 30167 Hannover
Gezeichnete Beiträge stellen die Meinung des Verfassers dar, die mit der Meinung der DSTG und der Redaktion nicht übereinstimmen muss.

DAS MEINT JÜRGEN HÜPER

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Jahr 2004 ist zu Ende gegangen und für die meisten Beamtinnen und Beamten hat es im Dezember letztmalig eine Sonderzahlung gegeben. Gerade in Niedersachsen hat die Beamtenschaft wegen der desolaten Haushaltslage finanzielle Opfer zu erbringen wie in keinem anderen Bundesland. Hinzu kommt für mich die Erkenntnis, dass man sich auf kaum einen Politiker noch verlassen kann. Die Möglichkeit finanzieller Verschlechterungen durch die Öffnungsklausel ist in Niedersachsen rücksichtslos ausgenutzt worden.

Die Auswirkungen der Öffnungsklausel beim Urlaubs- und Weihnachtsgeld haben beim dbb einen Strategie- und Wechselschritt erforderlich gemacht. Weitere beamten- und besoldungsrechtlichen Begehrlichkeiten waren Grund genug für eine Offensive zum „Eckpunktepapier“, wobei erreicht wurde, dass der dbb nicht nur als Standesvertretung „gehört“ wurde, sondern mit dem BMI „auf Augenhöhe“ Gespräche führen, also mitgestalten konnte.

Das vorläufige Scheitern der Föderalismuskommission hat wenigstens zur Zeit verhindert, dass die „Vollkompetenz“ für Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrecht den Ländern überlassen wird. Bis Ende März soll ein dem Eckpunktepapier entsprechender Gesetzentwurf vorliegen und sowohl der Bundesinnenminister, der die Länder zur Mitarbeit aufgefordert hat, wie auch die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes wollen erreichen, dass dann in der Republik die Grundstrukturen der Besoldung und Versorgung weiterhin nach einheitlichem Recht angewendet werden. Dieses Ziel scheint nicht unbegründet, da anlässlich der gewerkschaftlichen Arbeitstagung des dbb in Bad Kissingen die Finanzminister aus Bayern und Rheinland-Pfalz sowie der Innenminister aus Thüringen und in der anschließenden öffentlichen Diskussion die innenpolitischen Sprecher aller Bundestagsfraktionen das Eckpunktepapier als den richtigen Schritt bezeichnet haben. Ein Scheitern dieses Vorhabens wäre ein Rückfall in Kleinstaaterei, die 1976 auf Wunsch der Länder aufgegeben wurde und jetzt wieder aufleben soll, um unterschiedliche Bezahlung für gleiche Tätigkeiten entsprechend der jeweiligen Kassenlage zu ermöglichen. Das muss verhindert werden und das ist die große Aufgabe für dieses Jahr.

Wenn in Diskussionen zur Leistungsbezahlung die schlechten Erfahrungen der Vergangenheit mit nicht gezahlten Leistungsprämien und -zulagen zur Sprache kommen, dann zeigt das auch, wie tief inzwischen das Misstrauen gegenüber der Politik vorhanden ist. Deshalb muss das Instrument Leistungsbezahlung auch bundesgesetzlich verankert werden mit dem gesetzlichen Verbot einer Verwendung zur Haushaltssanierung.

Nachdem Anfang 2003 die Äußerung vom „faulen

Beamten“ Unmut erzeugte, scheint es dieses Mal die Äußerung des Einverständnisses einer Nullrunde zu sein. Aus eigener Anschauung kann ich bezeugen, dass diese Äußerung so nicht gefallen ist. Der dbb-Vorsitzende hat vielmehr gesagt, dass man die Reform wolle und jeder, der zu Reformen bereit ist weiß, dass sie zunächst mehr Geld kosten, denn zur wirksamen Umsetzung der Leistungsbezahlung wird ein Volumen gebraucht. Eine Forderung nach einer linearen Erhöhung zum jetzigen Zeitpunkt würde die Realisierung des Eckpunktepapiers erschweren. Ich denke, dass die Veröffentlichungen im richtigen Zusammenhang gesehen dann doch eine andere Bedeutung bekommen.



Auch im Tarifbereich stehen grundlegende Änderungen an. Die strukturellen Inhalte des Eckpunktepapiers werden auch den Tarifverhandlungen zur Modernisierung des Tarifrechts zugrunde gelegt. Ähnlich wie im Beamtenbereich wird es eine Basisvergütung und Leistungselemente geben.

Die tief greifenden Veränderungen durch Politik und Verwaltung auf Bundes- und Landesebene werden weitergehen. Eine gute gewerkschaftliche Zusammenarbeit ist daher wichtiger denn je.

Auch jeder Einzelne sollte sich überlegen, ob er in diesen schwierigen Zeiten nicht den Beistand einer Gewerkschaft braucht. Dafür spricht u.a. die steigende Zahl der Rechtsschutzfälle.

Unabhängig von diesen richtungsweisenden Änderungen wird unsere Aufgabe auch darin bestehen, den verantwortlichen Politikern aufzuzeigen, dass durch unsere Arbeit dem Staat mehr Steuern als jetzt zufließen können. Andere Verfahrensweisen, von der Praxis bestimmt und nicht nur angeordnet, könnten dazu beitragen. Nicht jede organisatorische Veränderung, die in der Theorie geboren wird, bringt den erhofften Erfolg. Eine bessere Einbeziehung der Erfahrungen vor Ort, auch durch Einbindung der Personalvertretung, wäre sicherlich sinnvoll.

Darum gilt: „Gut gemeint ist nicht immer gut gemacht.“

Ihr

Informationsveranstaltung zum Gesundheitsmanagement

Nachdem die im Rahmen des Projektes Finanzamt 2003 eingerichtete Unterarbeitsgruppe Gesundheitsmanagement mit Ablauf des Jahres 2003 die Pilotprojekte zur Einführung des dienststelleninternen Gesundheitsmanagements bei den Finanzämtern Leer, Aurich und Nienburg/Weser mit Erfolg abgeschlossen hatte, wurde Mitte des Jahres 2004 die Entscheidung gefällt, weitere Dienststellen bei der Einführung zu unterstützen.

Im November/Dezember 2004 wurden daher drei Informationsveranstaltungen zur Einführung des Gesundheitsmanagements durch die Oberfinanzdirektion Hannover durchgeführt. Zur Teilnahme wurden interessierte Dienststellenleitungen und Personalvertretungen aufgefordert. Ziel war es, die künftige Projektstruktur zu erläutern, sowie die am Auf- und Ausbau des Gesundheitsmanagements interessierten Teilnehmerinnen und Teilnehmer für das Thema zu sensibilisieren.

Dabei wurde zunächst verdeutlicht, aus welchen Gründen Gesundheitsmanagement entsprechend dem Kabinettsbeschluss vom 19.11.2002 in allen Dienststellen schrittweise eingeführt werden sollte.

Lt. Definition der Weltgesundheitsorganisation (WHO) ist Gesundheit die Fähigkeit, trotz eines gewissen Maßes an Mängeln, Störungen und Schäden zu leben, arbeiten, genießen und zufrieden sein zu können. Gesundheitsmanagement ist Personal- und Organisationsentwicklung sowie Qualitätsmanagement. Zwischen der Leistungsfähigkeit und der Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Vorgesetzten und der Leistungs- und Innovationsfähigkeit einer Behörde besteht eine unmittelbare Wechselwirkung. Wird das Leistungsvermögen der Beschäftigten durch belastende Arbeitsbedingungen geschwächt, werden zwangsläufig die Arbeitsergebnisse in Mitleidenschaft gezogen. Physische und psychische Belastungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich aus der Arbeitsumgebung, der Arbeitsorganisation, der Arbeitszeit, sowie sozialen Beziehungen und Stress ergeben können, könnten zu krankheitsbedingten Ausfällen führen. Dies schwächt gleichzeitig die Leistungsfähigkeit der Verwaltung in qualitativer und quantitativer Hinsicht.

Es wird deutlich, dass Gesundheitsmanagement nicht nur einseitig für die Beschäftigten ein Instrument darstellt, den immer größer werdenden Arbeitsanfall zufrieden zu bewältigen, sondern auch die Verwaltung an der Einführung des dienststelleninternen Gesundheitsmanagement positiv partizipiert.

Die Einführung des Gesundheitsmanagement kann nicht nur einseitig durch die Dienststelle erfolgen, sondern die Beschäftigten sind bei diesem Projekt notwendigerweise "mit ins Boot zu nehmen". Ohne die Mitwirkung der

Beschäftigten ist das Projekt zum Scheitern verurteilt.

Innerhalb der Veranstaltung nahmen die Berichte aus den Pilotfinanzämtern einen breiten Raum ein. Es wurde deutlich, dass unendlich viele verschiedene Teilprojekte im Rahmen des Gesundheitsmanagements denkbar sind.

Die Aktionsfelder im Rahmen des Gesundheitsmanagement können jedoch nur dann sichtbar werden, wenn die Beschäftigten eines Finanzamtes die Gelegenheit erhalten, ihre Wünsche und Anregungen mitzuteilen, oder ihre Beschwerden zu äußern. Dieses ist in den Pilotfinanzämtern über eine Mitarbeiterbefragung geschehen; gleiches ist für die nunmehr ins Projekt einsteigenden Finanzämter ebenfalls geplant. Die Auswertung dieser Fragebogen wird nicht im Amt selber erfolgen, sondern ist durch das Landesamt für Statistik vorgesehen. Die einzelnen Fragebögen werden weder dem jeweiligen Finanzamt, noch der OFD zugänglich gemacht.

Die Kosten für diese Mitarbeiterbefragung werden für die teilhabenden Finanzämter durch die OFD getragen. Entgegen der bisherigen Praxis im Piloten muss die weitere Finanzierung der Teilprojekte jedoch aus dem jeweiligen Finanzamtshaushalt erbracht werden.

Die Mitarbeiterbefragung erfolgt anonym. Dabei werden größere Arbeitsbereiche, bzw. gebildete Organisations-einheiten (mindestens 20 Personen sind tätig, mindestens 10 Fragebögen sind abgegeben worden) zu einem sog. Zirkel zusammengefasst. Auf der Grundlage der Ergebnisse aus den Mitarbeiterbefragungen sind Vorschläge zur gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung zu entwickeln. Innerhalb der Zirkels werden die Ergebnisse aber ggf. auch hinterfragt werden müssen, damit in Zweifelsfällen geklärt werden kann, was nach Ansicht der Beschäftigten veränderungsbedürftig ist ("alle meinen das Gleiche"). Diese Zirkelgespräche, bestehend aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch aus Führungskräften, werden erfahrungsgemäß durch eine externe Begleitung moderiert werden müssen. Aus diesem Zirkel werden die Ziele, die im Rahmen von Teilprojekten erreicht werden sollten, definiert werden. Die pilotierenden Finanzämter berichten hier über gefasste Ziele wie Verbesserung der Umgebung (Beleuchtung, Bestuhlung, Sauberkeit, Sanitär), Optimierung der Teamarbeit (Aufgabenstruktierung und Zusammenarbeit - Konfliktmanagement), Probleme mit der Häufigkeit der Anrufe im AVSt-Bereich, Beschaffung von Kofferrollis für den Außendienst und einiges mehr. Ein Finanzamt konnte berichten, dass auch das horizontale und vertikale Vorgesetztenverhalten zu diskutieren war. Die Folge daraus war z.B. das Anstellen von Überlegungen, die Besprechungsrunden der Sachgebietsleitungen neu zu strukturieren.

LANDESVORSTAND

Sollte sich herausstellen, dass ein Ziel nicht erreichbar ist, besteht die Möglichkeit, dieses Ziel neu zu definieren. Insgesamt waren sich alle pilotierenden Finanzämter einig. Die Einführung des dienststelleninternen Gesundheitsmanagement hat in ihren Finanzämtern zu einer Motivationssteigerung bei den Beschäftigten geführt.

Zu erwähnen ist noch, dass in dem Projekt alle Beschäftigten gleichberechtigt sind. Es herrscht ein "hierarchieloser Raum". Allerdings liegt die Verantwortlichkeit für das Projekt bei dem Vorsteher, bzw. der Vorsteherin.

Deutlich wurde im Rahmen der Informationsveranstaltung auch, dass jede Veränderung, die betrieben wird, zunächst erst einmal eine Belastung darstellt. Es empfiehlt sich daher, zu Beginn des Projektes mit kleinen Zielen zu beginnen, um auch möglichst schnell zu einem Ergebnis zu kommen.

Als problematisch wurde von vielen Finanzämtern die Finanzierung des Projektes dienststelleninternes Gesundheitsmanagement angesehen. Anders als beim bisherigen Pilotverfahren werden keine zusätzliche Haushaltsmittel zur Verfügung gestellt, weil das Finanzamt Gesundheitsmanagement betreibt. Sollten allerdings durchzuführende

Baumaßnahmen das Ziel eines Teilprojektes darstellen, ist dieses nicht aus dem Haushalt des Finanzamtes zu bestreiten. Diese Mittel können weiterhin beim staatlichen Baumanagement beantragt werden.

Fünf Finanzämter haben sich zwischenzeitlich für die Einführung des Gesundheitsmanagements bei der OFD beworben. Es handelt sich hier um die Finanzämter Delmenhorst, Wilhelmshaven, Burgdorf, Holzminden und Quakenbrück.

Unterstützt werden diese Finanzämter von den Beschäftigten der Pilotfinanzämter, die durch die zweijährige Pilotierung eine Menge Erfahrung haben sammeln können und diese Erfahrungswerte nunmehr den neuen "ins Boot genommenen" Finanzämtern zuteil werden lassen.

Das bedeutet aber nicht, dass alle anderen Finanzämter nicht im Sinne des Gesundheitsmanagements handeln können. Einzelne Projekte wären in jedem Finanzamt denkbar und könnten durch den örtlichen Arbeitsschutzausschuss angeschoben und tatkräftig unterstützt werden.

Eine Aufgabe, die äußerst lohnenswert erscheint.

DER LESER HAT DAS WORT

Leserbrief zum "dbb Reformmodell 21" - Blickpunkt Nr. 47

Der große Bluff

Die gescheite Information über das Reformmodell 21 durch den Blickpunkt ist das eine, die Überspielung des bisher unendlichen Streites zum Beurteilungswesen landes- wie bundesweit in den Köpfen der Reformdenker ist das andere. Solange keine allgemeine und generell akzeptierte Leistungsbewertung aller organisiert ist und man auf dem Fertigprodukt eines „für alle verbindlichen Beurteilungswesens“ aufbauen kann, ist der große Wurf in Sachen Dienstrechtsreform nicht in Sicht.

Dass jedes Bundesland darüber hinaus nach eigenem Gutdünken sprich: nach Kassenlage von den Besoldungsstandards soll abweichen können, macht die Besoldung in hohem Maße beliebig.

Armes Deutschland ärmeres Niedersachsen und das bedeutet?

Christoph Duensing, DSTG-Ehrenmitglied

LANDESVORSTAND

Wird die Altersteilzeit im Rahmen des so genannten Blockmodells genommen, so kann während der Freistellungsphase ein Anspruch auf Krankengeld nicht entstehen. Die Arbeitnehmer müssen während der Freistellungsphase deshalb Beiträge nur nach dem geminderten Beitragssatz entrichten, der für Versicherte gilt, die keinen Anspruch auf Krankengeld haben. (Urteil vom 25. August 2004, B 12 KR 22/02 R, § 243 Nr 1 S G V V)

Beamtinnen und Beamte können eine Minderung ihrer Krankenkassenbeiträge durch Erhöhung des Beihilfesatzes während der Freistellungsphase nicht erreichen, weil anders als bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Beiträge zur Krankenversicherung nicht auch auf die Zahlung von Krankengeld im Krankheitsfalle zielen. Das o.a. Urteil des Bundessozialgerichts basiert aber allein auf der Feststellung, dass ein Anspruch auf Krankengeld während der Freistellungsphase nicht gegeben ist.

Nach Aussage des Niedersächsischen Landesamtes für Bezüge und Versorgung wird das Urteil seit dem 01.12.2004 umgesetzt. Ab diesem Zeitpunkt werden nur noch die ermäßigten Beiträge an die entsprechenden Krankenkassen abgeführt. Für die Zeit davor müssen sich die betroffenen Kolleginnen und Kollegen selbst an ihre Krankenkasse wenden. Ein entsprechendes Musterschreiben befindet sich beim Ortsverband des Finanzamtes.

IN EIGENER SACHE

Christa Seever - 60 Jahre

Wer ihr begegnet, mit ihr plaudert oder dienstliche Anliegen erörtert, vermutet nicht, dass unsere Christa Seever im Dezember letzten Jahres fernab der Heimat 60 Jahre alt wurde. Nachträglich herzlichen Glückwunsch, liebe Christa, bleibe wie Du bist, engagiert für Deine Kolleginnen und Kollegen, eine temperamentvolle Frau und liebe



Oma. Der Sport hat Dich fit gehalten, noch heute bist Du eine „Wasserratte“, die ihre beiden Enkel in Erstaunen versetzt. Sie sind stolz, dass ihre Oma einst ihre Gegnerinnen bei Schwimmwettkämpfen auf die Plätze verwies.

Seit mehr als dreißig Jahren, nämlich seit 1973, gehört Christa Seever der Finanzverwaltung an. Bis 1977 war sie beim Finanzamt Burgdorf beschäftigt, dann wechselte sie zur OFD Hannover. Bereits ein Jahr später wurde sie Mitarbeiterin des Bezirkspersonalrates. Der Einsatz der DSTG-Mitglieder im Bezirkspersonalrat überzeugte Christa Seever, so dass sie schon 1978 in die DSTG eintrat. Sie arbeitete mit den BPR-Vorsitzenden Willi Fritsche, Kurt Maier, Jürgen Hüper und jetzt mit Günther Abeling zusammen. Auf die Frage: „Wer war dein angenehmster Chef?“ kam die nicht überraschende Antwort: „Ich habe bisher alle überstanden.“

Christa Seever begeisterte sich schnell für die Arbeit der Deutschen Steuer-Gewerkschaft. Sie war bereit, Arbeit und Verantwortung zu übernehmen. Der Landesverband Niedersachsen der Deutschen Steuer-Gewerkschaft entsandte sie in die Tarifkommission der DSTG, der sie bis 2004, also mehr als fünfundzwanzig Jahre, angehörte. Christa Seever ist stolz dazu beigetragen zu haben, dass die Bedeutung der Interessenwahrnehmung des Tarifpersonals in der Deutschen Steuer-Gewerkschaft deutlich gesteigert wurde. Eine konsequente Folge des gewerkschaftspolitischen Einsatzes von Christa Seever war ihre Wahl in den Landesvorstand im Jahre 1982. Von 1982 bis 2004 gehörte sie dem geschäftsführenden Landesvorstand der DSTG Niedersachsen an.

Den Einsatz für die Kolleginnen und Kollegen der Steuerverwaltung honorierten diese 2000 mit ihrer Wahl in den Bezirkspersonalrat. Dort wurde sie auf Anhieb eine der stellvertretenden Vorsitzenden. Es hat niemanden überrascht, dass Christa Seever das in sie gesetzte Vertrauen rechtfertigte und 2004 erneut in den Bezirkspersonalrat gewählt wurde.

Mit ihrem Verzicht auf eine erneute Kandidatur für den Landesvorstand der DSTG im Jahre 2004 wollte Christa Seever ihrer Gewerkschaft die Möglichkeit geben, einen adäquaten Nachfolger für sie einzuarbeiten und aufzubauen. Ihr Rat und ihr Wissen sind aber weiterhin

gefragt.

Liebe Christa, an dieser Stelle nochmal herzlichen Dank für Deine geleistete Arbeit.

Nachfolger von Christa Seever als Vertreter des Tarifpersonals im Landesvorstand der DSTG Niedersachsen und als Mitglied der DSTG-Tarifkommission ist Reiner Kuchler.

Obwohl er von der Küste kommt, ist sein Hobby nicht der Wassersport, sondern der Fußball. „Hoyzern“ ist ihm fremd, Reiner Kuchler ist ein



fairer und gradliniger Typ. Seit 1982 ist der Vater von drei Söhnen beim Finanzamt Cuxhaven tätig, zur Zeit arbeitet er als Feststeller im Arbeitnehmerbereich. Der Einsatz der in der DSTG organisierten Kolleginnen und Kollegen für die Beschäftigten des Finanzamtes veranlasste Reiner Kuchler 1992, in unsere Gewerkschaft einzutreten. Im gleichen Jahr wurde er in den örtlichen Personalrat gewählt, dessen Vorsitzender er seit 1996 ist. 1999 übernahm Reiner Kuchler auch den Vorsitz im Ortsverband der DSTG Cuxhaven. Als Erfolg seiner Arbeit ist die Tatsache zu bewerten, dass 95% des Tarifpersonals des Finanzamtes Cuxhaven Mitglieder der DSTG sind. Auf ihn, den Vertreter von Christa Seever im Bezirkspersonalrat, ruhen die Hoffnungen der in der DSTG organisierten Tarifangehörigen.

Dr. Thorsten Eichenauer, Finanzministerium

LANDESVORSTAND

Vereinfachte Steuererklärung, aber der große Wurf ist nicht gelungen!

Die neue vereinfachte Steuererklärung ist zwar keine Steuererklärung auf dem Bierdeckel, aber ein auf zwei Seiten zusammengefasstes Formular, das sich an einen beschränkten Kreis von Arbeitnehmern richtet, die kaum mehr Angaben als die Entfernungspauschale zu machen haben.

Wer vereinfachte Erklärung mit schnellerer Bearbeitung gleichsetzt, dessen Erwartungen werden sicherlich enttäuscht. Bei dem vereinfachten Vordruck handelt es lediglich um eine komprimierte Form der bisherigen Steuererklärung, das Steuerrecht wird durch den neuen Vordruck weder einfacher, noch sind weniger Daten zu erfassen. Und die Fälle, die nunmehr das Finanzamt auf dem neuen Vordruck erreichen, haben in der Vergangenheit bereits nie zu erhöhtem Arbeitsaufwand geführt.

LANDESVORSTAND

Kurznotiert

Mündliche Anfragen im Landtag

Wie in der Drucksache 15/1635 des Niedersächsischen Landtages nachzulesen ist, wurden von Abgeordneten mündliche Anfragen an die Landesregierung gestellt.

Zwei der Anfragen sind auch für die Steuerverwaltung von Bedeutung:

Die erste Anfrage verschiedener Abgeordneter der SPD-Fraktion zielt auf eine Stellungnahme der Landesregierung zu dem am 04. Oktober 2004 vorgelegten Eckpunktepapier „Neue Wege im öffentlichen Dienst“ (Reformmodell 21), sowie der Umsetzung des Papiers. Insbesondere wird auch gefragt, welchen Beitrag die Landesregierung nach weitestgehender Streichung des Urlaubsgeldes und sog. Weihnachtsgeldes zu leisten beabsichtigt, damit der öffentliche Dienst im gesamten Bundesgebiet gleichermaßen leistungs- und wettbewerbsfähig bleibt.

Die zweite Anfrage eines Abgeordneten der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen beschäftigt sich mit Sicherheitsrisiken bei Meldung der Umsatz- und

Lohnsteuervoranmeldungen auf elektronischem Wege. Weil für die Meldung kein geschützter Kennwortzugang erforderlich ist und es so Dritten möglich sein könnte, Voranmeldung eines Unternehmens zu manipulieren und im Zuge der automatischen Steuerabbuchung Schaden anzurichten, empfiehlt die Handwerkskammer Lüneburg-Stade vorhandene Einzugsermächtigungen zu kündigen. Kommt Mehrarbeit auf die Steuerverwaltung zu?

Reduzierung/Streichung der Sonderzuwendungen - Musterwiderspruch ist erstellt

Der dbb landesbund hat den Fachgewerkschaften einen Musterwiderspruch zugeleitet, der in Kürze abgefordert werden kann. Wir weisen darauf hin, dass kein Zeitdruck besteht, da ein Widerspruch bis Ende des Jahres 2005 möglich ist.

Der dbb landesbund beabsichtigt nicht, in anderen als den ausgewählten Musterfällen Rechtsschutz zu gewähren. Hinsichtlich der weiteren Widersprüche soll erreicht werden, dass diese bis zur Entscheidung über die Musterfälle ruhend gestellt werden.

----- ANZEIGE ----- ANZEIGE -----

Werbung der Signal-Iduna

Neues Alterseinkünftegesetz: „Riester-Rente“ schneidet am besten ab!

Seit dem 01.01.2005 gelten für alle Alterseinkünfte neue gesetzliche Regelungen. Neben der Besteuerung von Erträgen aus Kapitallebensversicherungen für Neuverträge **ab Januar 2005 gibt es auch Verbesserungen für die Verbraucher:**

Bei privaten Rentenversicherungen mit Rentenbeginn zum 65. Lebensjahr beträgt der zu versteuernde Ertragsanteil nur noch 18 % statt vorher 27 %.

Bei allen Rendite-Untersuchungen schneidet die „**Riester-Rente**“ am besten ab. Im Jahre 2005 fördert der Staat diese Form der Altersvorsorge mit einer Grundzulage von 76,00 Euro. Hinzu kommt pro Kind eine staatliche Zulage von 92,00 Euro.

Auch die Flexibilität und Handhabung dieser einzigartig geförderten Form der Altersvorsorge hat sich ab 2005 deutlich verbessert:

Der Zulagenantrag braucht nur noch ein Mal im Leben ausgefüllt werden und bei Eintritt in den Ruhestand, kann auf Wunsch, 30 % des angesparten Kapitals als Einmalbetrag ausgezahlt werden.

Ergibt sich durch den Ansatz der Aufwendungen als Sonderausgaben eine höhere Steuerersparnis als die gewährten Zulagen, erfolgt eine zusätzliche Erstattung im Rahmen der Einkommenssteuerveranlagung.

*Geplante Reformen des Versorgungssystems für Beamte
machen eine zusätzliche private Absicherung notwendiger
denn je !*

Am besten: Mit staatlicher Förderung!

Eine individuelle Beratung können Sie mit dem Anforderungscoupon auf der nachfolgenden Seite oder per E-Mail- anfordern.



und

SIGNAL IDUNA



Für Mitglieder der Deutschen Steuergewerkschaft

Neu ab 2005:

Nur noch einmaliger
Zulagenantrag erforderlich!

**Die SIGNAL IDUNA
Ist Mitglied im
DBB-Vorsorgewerk**

Seit dem 01.01.2002 gelten auch für Sie – aufgrund der geänderten Gesetzeslage (Versorgungsänderungsgesetz) bzw. der tarifvertraglichen Festlegung – die Regelungen des Altersvermögensgesetzes (AvmG; „Riester-Rente“).

Das bedeutet, dass auch Sie die staatlichen Zulagen zur Altersversorgung in Anspruch nehmen können. Und diese Zulagen können ein beeinträchtliches Volumen erreichen!

Beispiel:

Ein verheiratetes DSTG-Mitglied mit zwei Kindern kann in der Spitze (ab dem Jahr 2008) staatliche Zulagen von

678 Euro

erhalten. Und das Jahr für Jahr!

Informieren Sie sich gleich heute über die Vorteile der staatlichen Förderung!

Nähere Informationen dazu erhalten Sie bei:

SIGNAL IDUNA Gruppe, Filialdirektion Ö, Vahrenwalder Str. 4,

30165 Hannover, Telefon 0511-3344-301, Fax 0511-3344-333

E-Mail: andreas.wehrmann@signal-iduna.de

Name:

SIGNAL IDUNA Gruppe

Vorname:

Filialdirektion Ö

Straße/Nr.:

Vahrenwalder Str. 4

PLZ/Wohnort:

Telefon:

30165 Hannover