

Blickpunkt Niedersachsen

Nr. 56

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

Einigung im Tarifkonflikt der Länder - Durchbruch ist geschafft

Nach zähen Verhandlungen, mehrere Monate dauernden Streiks und einem Verhandlungsmarathon von über 30 Stunden konnte am 19. Mai 2006 die dbb tarifunion mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) einen neuen Tarifvertrag für die Beschäftigten (Angestellte und Arbeiter) des öffentlichen Dienstes in den Ländern (TV-L) abschließen. Für die DSTG war der Kollege Helmut Overbeck, stellvertretender Bundesvorsitzender und Vorsitzender der Tarifkommissionen von DSTG und dbb tarifunion an dem Tarifabschluss, der für die rund 780.000 Beschäftigten in den Ländern Gültigkeit hat, beteiligt.

Erschwert wurden diese Tarifverhandlungen durch eine in dieser Form nie gekannte Verweigerungshaltung der Ministerpräsidenten, die die Tarifautonomie mit Machtpolitik und Tarifiediktaten zerschlagen wollten. „Dieser Abschluss“, so der Verhandlungsführer der dbb tarifunion Frank Stöhr, „ist ein Erfolg, der durch die Solidarität der Mitgliedsgewerkschaften und die Entschlossenheit und das Durchhaltevermögen der Streikenden erst möglich geworden ist“.

Auch die DSTG war an dem Streik maßgeblich beteiligt. Im Saarland ist die zentrale Datenerfassung und eine Vielzahl von Finanzkassen von ca. 80 DSTG-lern bestreikt worden. Dieser Streik hatte zur Folge, dass zu Beginn dieser letzten Runde der Tarifverhandlungen am 18. Mai 2006 mehr als 650 Millionen € „auf Halde“ lagen und mithin dem Landeshaushalt des Saarlandes fehlten.

Der Tarifabschluss ist gemessen an den zuvor bekannt gewordenen Vorstellungen der TdL als ein hervorragendes Ergebnis zu werten. Der Flächentarifvertrag wurde gerettet; es wird keine tariffreien Räume geben. Die Zersplitterung der Tariflandschaft wurde verhindert.

Die Arbeitszeit im Tarifgebiet West wird künftig individuell geregelt. Je nach Bundesland wird künftig zwischen 38,7 bis 39,7 Stunden durchschnittlich wöchentlich gearbeitet. Die Arbeitszeitregelungen können frühestens zum 31. Dezember 2007 gekündigt werden. Die Arbeitszeit im Tarifgebiet Ost war nicht Verhandlungsgegenstand, da der entsprechende Tarifvertrag nicht gekündigt worden war. In Niedersachsen ergibt die Berechnungsformel ab 01.11.2006 eine Arbeitszeit von durchschnittlich 39,38 Stunden statt bisher 38,98 Stunden.

In einer neuen Entgelttabelle, die ab 01. November 2006 gilt, sind die ehemaligen Tabellen für Arbeiter und Angestellte vereinigt. Die Beschäftigten erhalten für die Jahre 2006 und 2007 nach Entgeltgruppen gestaffelte Einmalzahlungen. Teilzeitbeschäftigte erhalten den Betrag entsprechend ihrer Teilzeitbeschäftigung.

Die Jahressonderzahlung, die das bisherige Urlaubs- und Weihnachtsgeld vereint, wird in Zukunft nach den Entgeltgruppen gestaffelt und dynamisiert.

Unterschieden wird zwischen Arbeitnehmern, deren

Fortsetzung auf Seite 2

Aus dem Inhalt:

**Sitzung des DSTG Bundeshauptvorstandes in Münster
Steuerakademie Niedersachsen**

Der Bezirk Oldenburg hat am 29. Mai 2006 auf seiner Bezirksversammlung beschlossen, die Kollegin Henriette Schmagar dem a.o. Landesverbandstag am 19. September 2006 zur Wahl als Vorsitzende des Bezirksausschusses Oldenburg vorzuschlagen. Sie tritt in diesem Falle die Nachfolge der jetzt beim dbb beamtenbund und tarifunion landesbund niedersachsen tätigen Kollegin Heike Bischoff an. Die Kollegin Henriette Schmagar ist Ortsverbandsvorsitzende des Ortsverbandes Emden und gehört seit 2004 dem DSTG-Landesvorstand an. Sie war vor 2004 bereits im Bezirksausschuss Oldenburg tätig.

TARIFBEREICH

Arbeitsverhältnis am 30. Juni 2003 bestanden hat und die hinsichtlich der Zuwendung der Nachwirkung unterliegen (sog. Altfälle) und zwischen Arbeitnehmern, mit denen arbeitsvertraglich abweichende Vereinbarungen zur Sonderzuwendung getroffen worden sind (sog. Neufälle).

Sog. Altfälle erhalten in den

<i>Entgeltgruppen</i>	<i>West</i>	<i>Ost</i>
E 1 bis E 8 (vermutlich BAT X bis BAT Vc)	95 %	71,5 %
E 9 bis E 11 (vermutlich BAT V b bis BAT IV)	80 %	60 %
E 12 bis E 13 (vermutlich BAT IV bis BAT III)	50 %	45 %
E 14 bis E 15 (vermutlich BAT II bis Bat I)	35 %	30 %

des in den Kalendermonaten Juli, August, September gezahlten durchschnittlichen monatlichen Entgelts. Im Jahre 2006 wird zusätzlich noch das „alte“ Urlaubsgeld gezahlt. Sog. Neufälle werden in zwei Schritten bis zum Jahre 2008 an diese Tabellenwerte herangeführt. Hier wird im Jahre 2006 der Betrag, der arbeitsvertraglich vereinbart worden ist gezahlt, mindestens aber der Betrag aus dem Jahre 2005.

Ab 01. Januar 2007 wird ein Leistungsentgelt zusätzlich zum Tabellenentgelt eingeführt, beginnend mit 1 %. Im Jahre 2008 gibt es eine lineare Anhebung von 2,9 % (West: 1. Januar 2008, Ost: 1. Mai 2008). Darüber hinaus werden die Tabellenwerte jeweils auf volle 5€, bzw. 0€ aufgerundet.

Der Tarifabschluss ist ein erster richtungweisender Teil eines neuen Tarifrechts für die Landesbeschäftigten des öffentlichen Dienstes. Wie im Einzelnen jede/r Beschäftigte in den TV-L übergeleitet wird, bleibt den redaktionellen Verhandlungen sowie dem Abschluss eines Überleitungstarifvertrages (TVÜ-L) vorbehalten und lässt sich gegenwärtig noch nicht sagen. Weitere schwierige Verhandlungen stehen bevor. Soviel lässt sich aber dennoch sagen: Bei der Überleitung wird betragsmäßig niemand einen Cent seines bisherigen Entgeltes verlieren.

Der TVöD für die Länder (TV-L) war bis zum Ende schwer umkämpft. Letztlich konnte aber ein Ergebnis gefunden werden, dass die Interessengruppen aller Beschäftigtengruppen des Öffentlichen Dienstes der Länder berücksichtigt. Es lohnt sich, Mitglied einer Gewerkschaft zu sein; ohne die Interessenvertretung wäre solch ein Tarifabschluss nicht möglich gewesen.

Nun gilt es, den Tarifabschluss auf den Beamtenbereich zu übertragen. Auch hier werden wir gemeinsam kämpfen müssen!

*Reiner Kuchler,
Mitglied im geschäftsführenden Landesvorstand der DSTG für den Tarifbereich*

Weitere Informationen finden Sie unter www.dstgnds.de und www.tarifunion.dbb.de

LANDESVORSTAND

Folgerung aus dem Tarifabschluss für den Beamtenbereich

Im Tarifbereich ist es gelungen, einen einheitlichen Tarifvertrag zu erhalten. Der dbb hat sich stets zu Recht gegen eine Aufsplitterung des Besoldungs- und Versorgungsrechts in 17 Varianten ausgesprochen. Auch aus den Ländern ist bekannt, dass vielfach die Sorge besteht, eine Besoldung nach Kassenlage führe zu deutlich unterschiedlichen Lebensverhältnissen der Beamtinnen und Beamten in Deutschland.

Eine gleichermaßen qualifizierte Verwaltung wäre in den Ländern nicht gewährleistet, weil Spitzenkräfte in die reicheren Länder abgeworben würden. Das ist nicht im Interesse aller Länder. Wir wollen nicht der Fußballbundesliga nacheifern, in der sehr wenige reiche Vereine alle Spitzenfußballer kaufen können, und der Rest ohne

Chance auf Titel mitspielt. Vielleicht kann sich der Sport ein derartiges Erfolgsgefälle leisten, in der Verwaltung ist das nicht hinnehmbar.

Unsere Forderung an den dbb lautet daher, ein Gremium vergleichbar der Tarifunion zu schaffen mit der Zielrichtung, mit den Ländern einheitliche Regelungen auszuhandeln. Nur auf diese Weise wären gleichwertige Lebensverhältnisse für die Beamtinnen und Beamten einerseits und eine qualifizierte Verwaltung in allen öffentlichen Verwaltungen andererseits zu erhalten.

Blühende Landschaften wollen wir nicht nur in einer Region unseres Vaterlandes, sondern in ganz Deutschland.

DAS MEINT JÜRGEN HÜPER

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im Mai sind einige Vorentscheidungen sowie Entscheidungen gefallen, deren Auswirkungen uns als Angehörige der Steuerverwaltung besonders berühren.

Zunächst hat Anfang Mai die aktuelle Steuerschätzung nach Jahren wieder einmal eine positive Tendenz ergeben, sodass gegenüber den bisherigen Voraussagen ein erhebliches Steuermehr zu erwarten ist. Weitere Verschlechterungen im Personalbereich dürften deshalb nicht zu erwarten sein.

Das Bundeskabinett hat den Entwurf eines Steueränderungsgesetzes 2007 gebilligt. Danach haben wir uns auf eine Reihe von Gesetzesänderungen einzustellen, die nicht ohne Auswirkung auf unsere tägliche Arbeit bleiben werden. In der Anhörung am 1. Juni wird die DSTG auf die zu erwartenden Probleme und Mehrbelastung hinweisen. Allein die Kürzung der Pendlerpauschale, bei der nach der neuen Regelung die ersten 20 km privat und erst ab dem 21. km ein berufliche Zusammenhang gesehen wird, wird erhebliches Streitpotential geschaffen. Auch die erschwerte Anerkennung eines häuslichen Arbeitszimmers ist ebenfalls erheblich streitbehaftet. Die Kürzung des Sparerfreibetrages und die Begrenzung des Kindergeldes bzw. Kinderfreibetrags bis zum 25. Lebensjahr sind weitere Einschnitte, die den Steuerzahlern spürbare Belastungen auferlegen.

Im Mai fanden auch die Anhörungen zur Umsetzung der Föderalismusreform statt. Es ist schon befremdlich, wenn zur Verlagerung der Zuständigkeiten im Dienstrecht, Besoldung und Versorgung die Interessenvertretungen der Beschäftigten nicht angehört werden. Hatte Politik sich von den Sachverständigen erhofft, dass sie ihren Plänen mit Beifall zustimmen, so wurden sie gänzlich enttäuscht. Einhellig wurde vor einer Änderung des Art. 33 Abs. 5 GG gewarnt und gleichzeitig die Kompetenzverlagerung kritisiert. Selbst führende Politiker der Koalitionsparteien halten die Verlagerung für unsinnig, trauen sich aber nicht, entsprechend zu votieren, weil Druck auf sie ausgeübt wird, um die unseligen Erfinder dieses Unsinns (die Herren Müntefering und Stoiber) nicht zu schädigen. Was ist das für eine Demokratie, in der Abgeordnete durch massiven Druck gezwungen werden, wider besseres Wissen abzustimmen. Am 7. Juli 2006 findet die letzte Sitzung von Bundestag und Bundesrat statt. Wir werden sehen, welches Ergebnis dabei herauskommt.

Unabhängig vom Ausgang der Entscheidung zur Föderalismusreform wird vom BMI der Entwurf eines Dienstrechtsreformgesetzes vorgelegt werden, das auch eine Leistungskomponente enthalten soll. In Anlehnung



an den neuen Tarifvertrag soll im Gegensatz zu früheren Vorstellungen die Leistungskomponente „on Top“, also zusätzlich gezahlt werden.

Außerdem beabsichtigt das BMI nach dem 7. Juli (Entscheidung über die Föderalismusreform) ein Besoldungsänderungsgesetz auf den Weg zu bringen. Es bleibt abzuwarten, was darin geregelt

sein und für wen es dann Gültigkeit erlangen wird.

Der Bundestag hat der Erhöhung der Mehrwertsteuer ab 1.1.2007 zugestimmt. Nach den Koalitionsabsprachen soll ein Prozentpunkt zur Senkung der Lohnnebenkosten verwendet werden. Beamte haben lediglich die Mehrbelastung zu tragen ohne einen Vorteil zu haben. Wenn für Beamte keinerlei Entlastungen gegenüberstehen, wäre es m.E. nur gerecht, wenn aus dem Mehraufkommen Einzahlungen in einen Pensionsfond erfolgen. Es passt nicht zusammen, ständig über steigende „Pensionslasten“ zu jammern, aber außer den Beschäftigten in die Tasche zu greifen, nichts zu ändern.

Maßstab für die tarifpolitische Gangart der öffentlichen Arbeitgeber sollte die Suche nach einem moderaten Weg in vernünftigen Verhandlungen mit beweglichen Gewerkschaften sein. Das setzt voraus, dass die Arbeitgeber auf eine kurzfristige Tarif- und Gehaltspolitik verzichten und ihr Personal nicht als Bürgen für beliebige Etatnöte verpflichten.

Denn in jedem Fall gilt: Wer sinnvoll sparen will, muss erst den Umfang der Staatstätigkeit definieren, diese im Zweifel beschneiden und dann erst Personalabbau betreiben. Wer dagegen in einem überdimensionierten Aufgabenfeld nur stetig die Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten verschlechtert, nimmt in Kauf, dass der Staat alsbald auch in seinen Kernaufgaben versagt. Das sind seit langem unsere Aussagen, gehandelt wird aber nicht danach.

Trotzdem:

Der Tarifstreik im öffentlichen Dienst ist beendet und die Gewerkschaften haben mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder einen Tarifvertrag (TV L) geschlossen. Da dieser Abschluss zusätzlich Geld kostet, muss dieses auch vorhanden sein, denn sonst hätte ein solcher Abschluss nicht durch die Länder getätigt werden dürfen. Hauptargumente der Arbeitgeber in diesem Tarifstreit waren Gleichbehandlung von Tarifpersonal und Beamten

sowie Bekämpfung der öffentlichen Finanznot. Da auch Niedersachsen dem Abschluss zugestimmt hat, wird jetzt interessant sein, wie weit die neue Großzügigkeit unseres Ministerpräsidenten Christian Wulff geht, die dieser derzeit an den Tag legt. Auf ver.di geht er zu und das Landesblindengeld führt er wieder ein.

Wenn durch den TV L das Tarifpersonal jetzt Einmalzahlungen und ein nach Entgeltgruppen gestaffeltes „Weihnachtsgeld“ erhält, dann wird dieses in Niedersachsen den Beamten nicht verweigert werden können.

Dass die Beamten bisher die größten Opfer zur Haushaltskonsolidierung erbracht haben, steht außer Frage. Und wenn selbst die sonst für hämische Beamtenschelte bekannten Medien inzwischen erkannt haben - und dieses auch so veröffentlichen -, dass die Beamten nun auch noch die größten Verlierer des Steueränderungsgesetzes 2007 sind, dann müssen den Worten unseres Ministerpräsidenten von Gerechtigkeit schnellstens Taten folgen.

Das meint Ihr



AKTUELLES

Neue Staatssekretärin im Finanzministerium

Am 28.04.2006 wurde die bisherige Leiterin der Abteilung 3 im Niedersächsischen Finanzministerium, Frau Ministerialdirigentin Cora-Jeanette Hermenau, durch Herrn Finanzminister Hartmut Möllring in das Amt der Finanzstaatssekretärin eingeführt.

Frau Hermenau wurde damit Nachfolgerin des bisherigen Finanzstaatssekretärs Dr. Lothar Hageböling, der als Staatssekretär neuer Leiter der Staatskanzlei geworden ist.

Frau Staatssekretärin Hermenau kann auf eine lange Berufspraxis im öffentlichen Dienst zurückblicken. Sie trat 1988 in die niedersächsische Steuerverwaltung ein, wurde zunächst als Sachgebietsleiterin beim Finanzamt Hannover-Nord eingesetzt, um im Jahre 1991 als Personalreferentin zur Oberfinanzdirektion Hannover zu wechseln und 1999 schließlich ihren Dienst beim

Niedersächsischen Finanzministerium anzutreten.

Bevor ihr 2005 die Leitung der Abteilung 3 im Finanzministerium und damit die Verantwortung für alle Steuerfachreferate sowie die Personal- und Organisationsreferate für den gesamten Geschäftsbereich des Finanzministeriums und des Ministeriums übertragen wurde, war sie bereits u.a. für Personal- und Organisationsangelegenheiten des Ministeriums und einiger nachgeordneter Bereiche zuständig.

Mit Frau Hermenau hat das Finanzministerium eine Staatssekretärin gewonnen, die sich im Steuerrecht ebenso wie Personal- und Organisationswesen hervorragend auskennt.

Wir wünschen ihr für ihre berufliche und private Zukunft viel Erfolg und Zufriedenheit, sowie für ihre Entscheidungen immer eine glückliche Hand.

LANDESFRAUENVERTRETUNG

Es ist soweit:

Der Termin für die **Landesfrauensitzung** der DSTG Niedersachsen steht fest!

Die Sitzung findet am **20. November 2006** in der Zeit von 10.00 Uhr bis 16.00 Uhr im Freizeitheim Vahrenwald in Hannover, Vahrenwalder Str. 92 statt.

Bitte merken Sie sich diesen Termin vor.

SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

Schulungsveranstaltungen für die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen

Es ist schon gute Tradition, dass die Bezirksschwerbehindertenvertretung (Steuer) bei der Oberfinanzdirektion Hannover zu den jährlich stattfindenden Schulungsveranstaltungen in Bad Eilsen eingeladen hat. Wegen der begrenzten Unterbringungsmöglichkeiten in den Tagungsräumen fanden so im April und Mai 2006 insgesamt drei inhaltsgleiche Schulungen an jeweils drei Tagen in der Landesfinanzschule statt. Die Vertreter der schwerbehinderten Menschen in den Finanzämtern sowie auch die Personalratsvertreter aus den Stufenvertretungen (Bezirks- und Hauptpersonalrat) hatten daher vorab die Möglichkeit, den für sie günstigsten Schulungstermin auszuwählen.

Die Bezirksvertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und gleichzeitig der verantwortliche Leiter der Schulungen, der Kollege Axel Kreklow, eröffnete am ersten Tag die Veranstaltung mit einem Tätigkeitsbericht.

Es folgte anschließend durch die Kollegin Ute Wehking, stellvertretendes Mitglied der Bezirksschwerbehindertenvertretung, ein Erfahrungsaustausch mit allen Teilnehmern und dazu eine Erörterung der bekannten und gemeldeten Problemfelder in den Finanzämtern innerhalb der letzten 12 Monate. Beispiele: Auswahlentscheidung bei der Vergabe höherwertiger Dienstposten, Kommunikation in den Finanzämtern etc. Ergänzt wurde der "Rundblick" mit dem Bericht des Kollegen Dr. Thorsten Eichenauer als Hauptschwerbehindertenvertreter (Steuer) beim Niedersächsischen Finanzministerium.

Im Anschluss wurde auf die in diesem Jahr zwischen dem 1.10.2006 und dem 30.11.2006 durchzuführenden Wahlen der örtlichen Schwerbehindertenvertretungen hingewiesen. Der Kollege Kreklow besprach mit den Teilnehmern die rechtlichen Grundlagen nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) IX und stellte ausführlich das vereinfachte Wahlverfahren dar.

Am Nachmittag folgte dann als Vortragender der Kollege Lohse vom Finanzamt Stadthagen. Er referierte über die Stellung, Aufgaben und Perspektiven der (neuen) Behindertenbeiräte bei den Kommunen. Anhand des Beispiels des Behindertenbeirates der Stadt Rinteln wurden die Betätigungsgebiete aufgezeigt: Koordination der behindertenspezifischen Belange (z. B. Parkplätze, Wohnungen, Gehwege) sowie deren Interessenwahrnehmungen bei der Stadtverwaltung, ferner Einrichtung und Förderung von Behindertengruppen (Behindertensport, Selbsthilfekreise, Lebenshilfe), Unterstützung von Projekten, Beratung und Stellungnahmen von politischen Ausschüssen/Gremien, Erarbeitung von entsprechenden Initiativen (Frühförderung) usw.

Zum Abschluss des Tages wurde die Weiterentwicklung der Homepage der Haupt- und Bezirksschwerbehindertenvertretung im Intranet mit der computermäßigen Unterstützung durch den Kollegen Ole Beckmann von der OFD Hannover dargestellt. Über die Rubriken Aktuelles, Archiv, Ansprechpartner für Sachfragen, Vorschriften bei Behinderung und Service sind fast vollständig alle Informationen - ggf. auch über die Suchfunktion - einzuholen bzw. abzurufen. Es wurden sämtliche Teilnehmer aufgefordert, durch Anregungen, Kritik und Verbesserungsvorschläge das Portal als solches und die Nutzung dieses Portals noch weiter zu verbessern.

Der zweite Tag stand vollständig im Zeichen des Themas: Psychische Erkrankungen. Frau Matthe vom Berufsbegleitenden Dienst in Nordhorn und Herr Jobke vom Niedersächsischen Landesamt für Soziales, Jugend und Familie -Integrationsamt - in Hildesheim gaben Einblicke über die Entstehung, Auswirkungen und Erkennbarkeit des Beginns einer psychologischen Erkrankung, deren Fortsetzung/Entwicklung und die Folgen auf das Berufsleben. Unter anderem wurde der Gesamtvortrag durch einen Kurzfilm über die seelischen Leiden und über die persönlichen sowie gesellschaftlichen Probleme einiger Patienten innerhalb und außerhalb von Betreuungseinrichtungen unterstützt. Im Ergebnis bleibt festzuhalten: Besonders psychisch behinderte Menschen sind im Arbeitsleben mehr als andere von sozialer Isolation, beruflichem Abstieg und ggf. auch von Kündigungen oder Vorruhestandsregelungen bedroht. Damit es nicht soweit kommt, müssen die Betroffenen bereits im Vorfeld beraten und unterstützt werden. Wichtig ist meist die enge Zusammenarbeit des Arbeitgebers mit dem Integrationsamt, der Schwerbehindertenvertretung, der Personalvertretung und den Suchtbeauftragten. Oft müssen dann unter Berücksichtigung verwaltungsspezifischer Bedingungen neue Anforderungs- und Leistungsprofile ermittelt werden. Für alle Teilnehmer war es zweifelsfrei ein kurzweiliges, interessantes aber natürlich auch ein erschütterndes und belastendes Thema.

Zum Ende diesen Tages wurde Stellung zu den allgemeinen Belastungen durch Stress, Leistungsstressoren und Sucht eines jeden Menschen in der Arbeitswelt genommen. Jede Kollegin und jeder Kollege ist mehr oder weniger betroffen und muss sich zwangsläufig mit seiner Stressbewältigung beschäftigen. Ein Ausgleich in der Freizeit, z. B. durch Sport, Spaziergänge, ist unbedingt erforderlich.

Zu Beginn des dritten Schultages erörterte Herr Gruner vom Niedersächsischen Landesamt für Bezüge und Versorgung (NLBV) aus Hannover den Themenbereich Beihilferecht und verwies u. a. auf entsprechende Anträge. Insbesondere gab er

SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

einen Querschnitt über die Beihilfemöglichkeiten bei Heilkuren oder bei Sanatoriumsaufenthalten, bei psychischen Erkrankungen, bei Sucht, Krankenhausaufenthalten, Anschlussheilbehandlungen sowie über die Eigenanteile mit Härteregulungen, verschreibungspflichtige Medikamente und Suchthilfen.

Im Abschlussblock "Aktuelles" wurden zunächst alle Schwerbehindertenvertreter und Lehrgangsteilnehmer über die Situation der schwerbehinderten Menschen in der Niedersächsischen Verwaltung informiert. Ferner wurde das neue Reisekostenrecht und der letzte Stand des Gesundheitsmanagement dargestellt.

Nachdem in einer "Fragestunde" die individuellen Probleme in einigen Finanzämtern angesprochen, Lösungsvorschläge erarbeitet und zum Teil in Auftrag gegeben wurden, erfolgte die obligatorische Schlusssprache. Wie in den Vorjahren konnten sämtliche Teilnehmer dem verantwortlichen Schulungsleiter Axel Kreklow und seinem Team ein abwechslungsreiches, förderndes und gewinnbringendes Programm mit guten Referenten bescheinigen. Der Austausch und die persönliche Weiterentwicklung sind zweifelsfrei wichtige Bausteine für die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretungen.



Damit stellen diese Schulungsveranstaltungen weiterhin eine unverzichtbare Informationsquelle für die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen dar.

Auf ein Wiedersehen im nächsten Jahr !!!

*Andreas Franke,
DSTG Ortsverband Hannover-Land II*

Kurznotiert

Die WM 2006 mit Freikarten genießen - Der Fiskus spielt mit

Geschäftspartner, Mitarbeiter oder andere Empfänger von Freikarten nehmen aus Sorge vor einer möglichen Besteuerung des Wertes der Karten diese nicht an.

WM-Eintrittskarten, die an Privatkunden oder zum Beispiel per Preisausschreiben an die Fans gehen, die keine geschäftlichen oder Arbeitsbeziehungen zum jeweiligen Sponsor haben, lösen beim Empfänger keine steuerlichen Verpflichtungen aus.

WM-Eintrittskarten, die von Unternehmen an Geschäftsfreunde oder eigene Arbeitnehmer verschenkt werden, können zwar theoretisch bei diesen zu steuerpflichtigen Einnahmen führen. Die schenkenden Unternehmen können die Steuerlast zugunsten der Beschenkten pauschal übernehmen. Das ist der Wunsch des Bundesfinanzministers, der weiterhin sagt:

„Die Fußball-WM ist ein Fest der Spielfreude nicht der Steuererklärungen“.

Steuerberaterverband rät bereits jetzt zum Einspruch

Die Streichung der Entfernungspauschale für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte für die ersten 20 Kilometer stößt bei den Steuerberatern auf harsche Kritik. Die Pauschale sei keine Steuervergünstigung, sondern ein Ausgleich für den notwendigen Aufwand der

Arbeitnehmer, die Tag für Tag zur Arbeit fahren müssen, sagte der Präsident des Steuerberaterverbandes Niedersachsen, Sachsen-Anhalt.

Eine Streichung verstoße damit gegen Grundsatz, wonach nur der Teil des Einkommens besteuert werden darf, der übrig bleibt, wenn alle zwangsläufigen Aufwendungen abgezogen wurden. Die Steuerberater sind der Auffassung, dass die Neuregelung einer Überprüfung durch das Bundesverfassungsgericht nicht standhalten wird. Deshalb sollten alle Betroffenen ihre Steuerbescheide durch Einsprüche offen halten.

Großbetriebsprüfung Hannover

Nach Zusammenlegung der Finanzämter für Großbetriebsprüfung Hannover I und Großbetriebsprüfung Hannover II zu dem Finanzamt für Großbetriebsprüfung Hannover sind auch Wahlen zum Ortsverbandsvorstand durchgeführt worden.

Der neue Vorsitzende des Ortsverbandes GBp Hannover heißt Jörg Bähre, vertreten wird der Kollege Bähre von dem Kollegen Franz Gebke. Zum Kassenwart wurde der Kollege Rainer Küker und zum Schriftführer der Kollege Wilfried Witte gewählt.

Wir gratulieren recht herzlich und wünschen eine erfolgreiche Arbeit.

LANDESVORSTAND

DSTG Bundeshauptvorstandssitzung vom 21. - 23. Mai 2006 in Münster

An der diesjährigen Bundeshauptvorstandssitzung in Münster nahmen aus Niedersachsen 10 Delegierte teil. Zu Beginn der Sitzung konnten die Delegierten den Lagebericht der Bundesleitung der DSTG und die Berichte aus der Arbeit der Tarifkommission, der Bundesfrauenvertretung, der Bundesjugendleitung, des Werbeausschusses, der Deutschen Finanzsperthilfe und der Schwerbehindertenvertretung entgegennehmen.

Den größten Raum nahm hierbei der Bericht des Vertreters in der Tarifkommission der dbb tarifunion Karl-Heinz Leverkus ein, der über die Einigung im Tarifkonflikt der Länder am 19. Mai 2006 in Potsdam berichtete.

Die Delegierten konnten weiterhin aus erster Hand erfahren, dass der Streik, der im Saarland im dortigen Rechenzentrum durchgeführt worden war, durch die DSTG am 22.05.2006 als beendet erklärt wurde. Hier waren flächendeckende Streiks in den vergangenen Wochen bewusst nicht durchgeführt worden, sondern der Streik ist dort erfolgt, wo auch öffentlichkeitswirksam etwas bewegt werden konnte.

Thematische Schwerpunkte der Sitzung des Bundeshauptvorstandes waren u.a auch das Strukturreformgesetz, über das unter Zugrundelegung der in Leipzig gefassten Beschlüsse (Reformmodell 21) erneut zu verhandeln ist, sowie die Föderalismusreform und die durch den dbb beabsichtigte Struktur- und Finanzreform.

Aber auch steuerrechtliche Themen und die Auswirkungen auf das Personal der Steuerverwaltung beschäftigten die Delegierten aus allen Bundesländern. Die Umsatzsteuerbetrugsbekämpfung ist inzwischen als eine notwendige Maßnahme anerkannt. Hier bemüht sich die Bundesregierung auf europäischer Ebene darum, die EU-rechtlichen Voraussetzungen für einen Umsatzsteuersystemwechsel in Deutschland hin zum Reverse-Charge-Verfahren herzustellen. Allerdings wird mit einem Systemwechsel, sollte er kommen, nicht in den nächsten zwei/drei Jahre zu rechnen sein.

Der Bundesvorsitzende der DSTG informierte ferner über die Steuerpläne der Bundesregierung. Hiernach ist ein Gesetzentwurf zu einem Steueränderungsgesetz 2007 geplant. Inhaltlich wird dieser Gesetzentwurf die steuerrechtlichen Eckpunkte des Koalitionsvertrag berücksichtigen.



Neben anderen Punkten steht hier die Abschaffung des Abzuges für Aufwendungen des häuslichen Arbeitszimmers, dass nicht den Mittelpunkt der gesamten beruflichen Tätigkeit bildet, sowie die Reduzierung der Entfernungspauschale zur Debatte.

Änderungen sind auch beim Kindergeld geplant. Die Auszahlung, bzw. Gewährung soll ab 2007 bis zur Vollendung des 25. Lebensjahr des Kindes begrenzt werden. Diese Begrenzung geht einher mit der Ankündigung, die Studienzeiten für Studierende zu verkürzen. Zu beachten ist, dass die Begrenzung der Gewährung des Kindergeld weitere Auswirkungen nach sich zieht. § 40 Abs. 2 BBesG gibt vor, dass der Familienzuschlag der Stufe 2 an die Gewährung von Kindergeld gekoppelt ist. Der Familienzuschlag wiederum ist Voraussetzung für die Berücksichtigung eines Kindes im Beihilferecht. Die Auswirkungen sind der DSTG bekannt und werden im Rahmen ihrer im Bundestag abzugebenden Stellungnahme aufgenommen.

Die öffentliche Veranstaltung anlässlich der Sitzung des Bundeshauptvorstandes fand im Festsaal des historischen Rathauses in Münster statt. Der nordrheinwestfälische Finanzminister Dr. Helmut Linssen stellte den Delegierten die Lage der Steuerverwaltung in NRW dar. Auch hier war zu hören, dass „angesichts der schlechten Finanzlage des Landes alles unter dem Diktat der Konsolidierung“ stehe. Dieter Ondracek forderte den Ausbau der Betriebsprüfung. Von 16 Milliarden Einnahmen aus der Körperschaftsteuer werden 5,5 Milliarden über Betriebsprüfungen hereingeholt, begründete der Bundesvorsitzende seine Forderung.

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: 8075 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.

LANDESVORSTAND

Es geht auch anders

Über Führungskräfte in den Finanzämtern hört und liest man nur dann etwas, wenn eine Führungskraft unangenehm aufgefallen ist. So entsteht bei Politikern und übergeordneten Behörden teilweise der Eindruck, dass es mit der Qualität der Beschäftigten in den Finanzämtern, insbesondere mit der Qualität der Führungskräfte nicht weit her ist. Dabei zeigen jeden Tag in vielen Finanzämtern viele Führungskräfte, dass es auch anders geht. Nur über diese Führungskräfte spricht und schreibt niemand. Dabei sind sie es und die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den Finanzämtern, die "den Laden am Laufen halten".

Diese Führungskräfte begegnen ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Wertschätzung, Vertrauen, Aufrichtigkeit und Offenheit. Ihnen ist bewusst, dass **jeder** ein wichtiger Teil des Ganzen ist. Sie schaffen den nötigen Freiraum für selbstständiges Arbeiten und Eigenverantwortung. Klare Arbeitsziele, rechtzeitige und umfassende Information der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie Glaubwürdigkeit und

Transparenz ihrer Entscheidungen sind für sie eine Selbstverständlichkeit. Weil sie Wert auf selbstbewusste Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen legen, schrecken sie auch vor Lob und Anerkennung für gute Leistungen nicht zurück. Wenn es im Rahmen ihrer Möglichkeiten liegt, fördern diese Führungskräfte und wenn es notwendig ist, unterstützen sie ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Diese Führungskräfte sind sich ihrer Vorbildfunktion in fachlicher und sozialer Hinsicht bewusst.

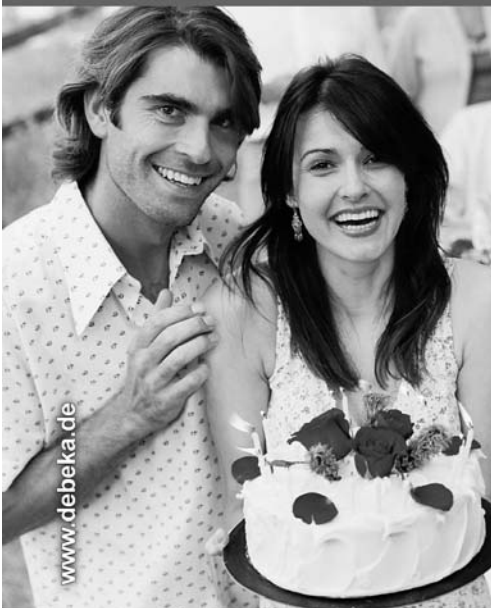
Allen Führungskräften, die das noch nicht so praktizieren, sei die Lektüre des Leitbildes der niedersächsischen Finanzämter empfohlen

(http://www.ofd.niedersachsen.de/master/C3761825_N44_03279_L20_D0_I636.html). Aus diesem Leitbild geht hervor, welche Ansprüche die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen berechtigterweise an ihre Führungskraft stellen können. Der derzeit angesichts hoher Arbeitslosenzahlen in der freien Wirtschaft wieder praktizierte autoritäre Führungsstil kann kein Vorbild für eine moderne Finanzverwaltung sein.

Angelika Diedrich, Ortsverband Herzberg a. H.

WERBUNG

25 JAHRE ALLGEMEINE VERSICHERUNG AG



Ihr kompetenter und leistungsstarker Partner für den Rundum-Schutz der privaten Haushalte.

Wir sichern Ihre Sach- und Vermögenswerte.

Vertrauen Sie auf unsere Erfahrung.

Sie möchten mehr wissen?
Wir informieren Sie gerne!



Landesgeschäftsstellen in Niedersachsen:

Bremen, Ostertorstraße 36, 28195 Bremen, Telefon (0421) 365030

Hannover, Bernstraße 1, 30175 Hannover, Telefon (0511) 348400

Debeka

erfahren · sicher · günstig

LANDESVORSTAND

Gesundheitsmanagement und betriebliches Eingliederungsmanagement

In dem Bericht über die Ausbauphase des Gesundheitsmanagements in der niedersächsischen Landesverwaltung heißt es zutreffend: "Unklare, widersprüchliche Arbeitsanforderungen, mangelnde Information und Kommunikation, unangemessenes Führungsverhalten und ein schlechtes Organisationsklima wirken als psychische Belastungen und beeinträchtigen die Gesundheit der Beschäftigten. In Verbindung mit riskantem Gesundheitsverhalten, z.B. durch Bewegungsmangel und problematische Ernährungsgewohnheiten liegen hier die entscheidenden Gründe für vermeidbare krankheitsbedingte Fehlzeiten." Das Gesundheitsmanagement dient also in erster Linie der Vorbeugung. In unserem Geschäftsbereich hat eine Projektgruppe ein gutes theoretisches Fundament gelegt. Entscheidend ist aber, die Theorie in der Praxis umzusetzen. Wenn die Theoretikerin/der Theoretiker zwar eine gute Grundlage schafft, anschließend aber die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so behandelt, dass ihnen - sicher die Ausnahme, auf keinen Fall die Regel - die Angst aus dem Gesicht spricht, fällt nur der Name der vorgesetzten Person, dann bedarf es in einem solchen Fall mindestens der Nachschulung der/des Vorgesetzten.

Das in § 84 Abs. 2 SGB IX geregelte Eingliederungsmanagement soll Arbeitsunfähigkeit überwinden helfen, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorbeugen und dem Erhalt des Arbeitsplatzes dienen. Voraussetzungen des Eingliederungsmanagements sind eine Dienst- bzw. Arbeitsunfähigkeit von mehr als 6 Wochen innerhalb von 12 Monaten **und** die Zustimmung des betroffenen Beschäftigten zu dem Verfahren, an dem sowohl die Personalvertretung als gegebenenfalls auch die Schwerbehindertenvertretung teilnehmen, es sei denn, der Betroffene wünscht deren Beteiligung ausdrücklich nicht. Das Eingliederungsmanagement gelangt also zur Anwendung, wenn das Gesundheitsmanagement nicht erfolgreich eingesetzt werden konnte oder Ereignisse außerhalb des Dienstes (z. B. Infektion oder Unfall) krankheitsbedingte Fehlzeiten verursachten. Ob das Eingliederungsmanagement ein erfolgreiches Instrument wird, wird entscheidend von der Beachtung des Datenschutzes und der Ausgestaltung des Verfahrens abhängen. Der Dienstherr/Arbeitgeber kann dieses Verfahren ohne größere Probleme in den Fällen durchführen, in denen zum Beispiel Rückenbeschwerden eine Folge der Arbeitsplatzausstattung und Allergien die Folge einer ungenügenden Reinigung der Büroräume sind.

Sehr viel problematischer wird das Verfahren bei psychischen Erkrankungen auf Grund unangemessenen Führungsverhaltens bzw. schlechten Betriebsklimas. Hier ist zwangsläufig eine externe Hilfe in der Form des Mediators erforderlich. Eine Person außerhalb der Verwaltung kann unbefangen die Parteien anhören und Lösungsvorschläge erarbeiten. Einen Sachgebietsleiter als Vermittler in einem anderen Sachgebiet einzusetzen, könnte das weitere Arbeitsklima im Amt gefährden. Einen Dienstvorgesetzten dieses Verfahren durchführen zu lassen, ist ebenfalls sehr problematisch, denn es ist nicht auszuschließen, dass innerhalb des Verfahrens Dienstverstöße offenkundig werden. Diese müsste der Dienstvorgesetzte zwangsläufig verfolgen. Ziel des Eingliederungsmanagements ist aber nicht die Ahndung von Verstößen, sondern die Erhaltung der Gesundheit und der Arbeitskraft. Ein Außenstehender, ein Mediator, ist wirklich unabhängig, er muss sich nur der Aufgabe widmen, die Belastungen dauerhaft zu beseitigen. Ihm gegenüber können sich sowohl die Dienstvorgesetzten als auch die Beschäftigten in schwierigen Fällen offenbaren, weil der Mediator nicht in die Hierarchie der Verwaltung eingebunden ist. Neue Wege müssen im Interesse der Gesundheit unserer Kolleginnen und Kollegen und einer reibungslos funktionierenden Verwaltung beschritten werden.

LANDESVORSTAND

Steuerakademie Niedersachsen

Die Auflösung der Fachhochschule Verwaltung und Rechtspflege in Hildesheim zum 31.07.2007 ist beschlossene Sache. Betroffen von der Auflösung sind neben den Bereichen Polizei, Rechtspflege und innere Verwaltung auch die Steuerverwaltung.

Das Bestreben der Steuerverwaltung geht dahin, die Ausbildung unverändert nach den bundeseinheitlichen Vorschriften des StBAG (Steuerbeamtenausbildungsgesetz) und der StBAPO (Steuerbeamtenausbildungs- und Prüfungsordnung) weiterhin durchzuführen. Allerdings war es auch allgemeines Bestreben, die komplette Ausbildung wieder dem Ressort MF zu übertragen.

Mit dem jetzt vorgelegten Gesetzentwurf über die Errichtung einer Steuerakademie wird im Geschäftsbereich des Finanzministeriums eine Bildungsstätte für die Steuerverwaltung eingerichtet, die für die Ausbildung des gehobenen und mittleren Dienstes zuständig ist und die auch die Aufgaben der Fortbildung wahrnimmt. Sitz der Steuerakademie wird Bad Eilsen sein, die Lehrstandorte befinden sich in Rinteln und Bad Eilsen.

Die neue Bildungsstätte wird einen flexibleren Einsatz des lehrenden Personalkörpers möglich machen. Lehrkräfte können kurzfristig in allen Aus- und Fortbildungsbereichen eingesetzt werden, oder auch in den Finanzämtern vor Ort ihren Dienst verrichten. Dieser flexible Einsatz war bisher beim Nebeneinander von Fachhochschule und Landesfinanzschule nicht möglich.

LANDESVORSTAND

Ziel der Zerschlagung der Fachhochschule war wie in vielen Bereichen auch hier die Einsparung von Kosten, die Politik hatte zur Auflage eine 20 %-ige Ersparnis gemacht.

Die jetzt geschaffene Möglichkeit, ausgerichtet nach den Einstellungszahlen Dozenten entsprechend dem Bedarf vorhalten zu können, macht es nicht mehr notwendig, einen Lehrkörper unabhängig von der Anzahl der Studierenden in einem Umfang vorzuhalten, wie es nach den Vorschriften des Hochschulgesetzes erforderlich wäre.

Durch die zukünftig zusammengefassten Aufgaben in der neu zu schaffenden Bildungsstätte kann ohne Abbau von Personal die geforderte Kostenersparnis erbracht werden. Hinzu kommt, dass die Dozenten für eine begrenzte Zeit durchaus auch in der Praxis eingesetzt werden (können). Eine Qualitätssteigerung der Ausbildung kann hierdurch durchaus möglich werden.

Der dbb beamtenbund und tarifunion landesbund niedersachsen hat die Vorteile einer Steuerakademie Niedersachsen gesehen; trotzdem mit Zustimmung der DSTG aber eine ablehnende Stellungnahme zu dem Gesetzesentwurf abgegeben.

Bezogen auf die rein fachlichen Zielvorstellungen bestehen keine Bedenken. Auch hier wird die engere fachliche Zusammenarbeit in den Bereichen der Ausbildung des mittleren und des gehobenen Dienstes, sowie die Einbeziehung der Fortbildung als ein guter und richtiger Weg gesehen.

Die Steuerakademie Niedersachsen wird aber zukünftig nicht mehr den Status einer Fachhochschule haben, denn hierfür ist nach dem Hochschulgesetz das Vorhandensein von mindestens zwei Fakultäten zwingend notwendig. Weil die Finanzminister auf der Finanzministerkonferenz im letzten Jahr einer Forderung der DSTG gefolgt sind und sich gegen die Einführung der Abschlüsse Bachelor und Master ausgesprochen haben, ist für die Ausbildung im gehobenen Dienst nicht mehr zwingend der Status einer Fachhochschule erforderlich.

Für die zukünftigen mit ihrer Ausbildung beginnenden Finanzanwärterinnen und Finanzanwärter bedeutet dieses, dass sie ihre Ausbildung im gehobenen Steuerverwaltungsdienst nicht mit einem Fachhochschulabschluss und der Verleihung eines Diplomgrades (akademischer Grad) beenden.

Zwar wird ihnen nach Beendigung ihrer Ausbildung ebenfalls ein Diplom verliehen; allerdings handelt es sich bei dem dann zu verleihenden Diplom-Finanzwirt (Steuerakademie) nicht um den akademischen Grad, sondern allein um eine Berufsbezeichnung.

Welche Folgen ergeben sich?

§ 4 des Gesetzentwurfs über die Steuerakademie Niedersachsen stellt die Ausbildung an der Steuerakademie Niedersachsen einer Ausbildung an einer Fachhochschule gleich.

Hiernach berechtigt der erfolgreiche Abschluss der Laufbahnprüfung auch zur Aufnahme eines Studiums an einer Hochschule in allen Fachrichtungen; allerdings nur in Niedersachsen. Lt. Aussage des Ministeriums für Wirtschaft und Kultur sind die Bestimmung des Gesetzes über die Steuerakademie als lex spezialia anzusehen.

Ebenfalls soll in Niedersachsen (wie bisher) die Möglichkeit der Zulassung zur Steuerberaterprüfung eröffnet werden. Die Zugangsvoraussetzung ist erfüllt, da es sich bei dem Fachstudium an der Steuerakademie um ein Hochschulstudium mit wissenschaftlicher Ausrichtung (§ 36 Abs. 1 Nr. 2 Steuerberatergesetz) handelt.

Aufgegriffen wurde durch den dbb beamtenbund und tarifunion landesbund niedersachsen ebenfalls die Problematik, die der § 23 Abs. 2 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) in sich birgt. Der z.Zt. durch Haushaltsstrukturgesetz vom **18. Dezember 1975** (BGBl. I S. 3091) ausgesetzte Paragraph besagt, dass in Laufbahnen des gehobenen Dienstes, in denen für die Befähigung der Abschluss einer Fachhochschule gefordert wird, das Eingangsamt der Besoldungsgruppe A 10 BBesO zuzuordnen ist. Sollte die Aussetzung wider Erwarten aufgehoben werden, würden Beamtinnen und Beamten der Steuerverwaltung nach dem jetzigen Wortlaut des BBesG in der BesGr A 9 BBesO beginnen, während andere verbeamtete Beschäftigte, die weiterhin einen Fachhochschulabschluss vorweisen können, im Eingangsamt mit BesGr A 10 BBesO besoldet würden. Eine Prognose ob und ggf. wann hier eine Aufhebung vorgenommen wird und wie sich die Ergebnisse der Föderalismusreform auf die Besoldung und evtl. Länderbesoldungsgesetze auswirken werden, kann jetzt in keinem Fall vorausgesagt werden.

Mit der Errichtung der Steuerakademie Niedersachsen wird der Teil der Ausbildung, für die bisher das Innenministerium organisatorisch zuständig war, wieder in die Zuständigkeit des Finanzressorts zurückgeführt. Insofern ist eine der Forderungen, die auch durch die DSTG seit längerem erhoben wurde, erfüllt.

Uns ist wichtig, dass unsere jungen Kolleginnen und Kollegen die beste Ausbildung erhalten, damit sie für die Aufgaben einer Finanzbeamtin/eines Finanzbeamten in Theorie und Praxis gerüstet sind.

Der Gesetzesentwurf zur Steuerakademie Niedersachsen hat inzwischen den Landespersonalausschuss und das Kabinett passiert.

LANDESVORSTAND

Treffen von Vertretern der DSTG der norddeutschen Bundesländer (Nord-KOOP)

In der Zeit vom 30. März 01. April 2006 fand ein weiterer Erfahrungsaustausch von Vertretern der DSTG der norddeutschen Länder in Bad Bramstedt statt.

Bei der sog. Nord-KOOP“ handelt es sich - wie bereits im Blickpunkt Nr. 51, August 2005 berichtet - um einen Zusammenschluss der norddeutschen Länder mit dem Ziel, der norddeutschen Thematik“besser begegnen zu können. Auch in diesem Jahr waren Vertreter der Landesverbände Berlin, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein angereist. Aus Niedersachsen nahmen die Kollegen Jürgen Hüper, Günther Abeling, Reiner Kückler und die Kollegin Uschi Japtok teil.

Die vorgeschlagene Tagesordnung umfasste eine Menge Punkte, die eine arbeitsame Begegnung versprochen.

Natürlich wurde auch hier über den Streik im öffentlichen Dienst, die Auswirkungen auf die Länder und über den Standpunkt der Tarifgemeinschaft deutscher Länder diskutiert.



Interessant war es, den Stand der einzelnen norddeutschen Länder zum Thema Risikomanagement mitgeteilt zu bekommen. Bisher haben noch nicht alle norddeutschen Länder eine Pilotierung eines Risikomanagementverfahren begonnen, bzw. ein Verfahren eingeführt. Z.T. ist vorrangig die Einführung des Verfahren EOSS (Evolutionär orientierte Steuersoftware) geplant, oder es sollen die Erfahrungen im Scannerfahren aus Hamburg und Baden-Württemberg abgewartet werden.

Andere Bundesländer haben die Phase der Pilotierung beendet und planen nunmehr bei einer Aussteuerung von ca. 2/3 der Fälle eine flächendeckende Einführung des



Unsere Teilnehmer aus Niedersachsen bei der konstruktiven Mitarbeit.

pilotierten Verfahren im Arbeitnehmerbereich. Eine Erweiterung dieses Verfahrens auch auf die gewerblichen Einkünfte scheint nicht unmöglich.

In Niedersachsen hat sich zwischenzeitlich im Rahmen des Pilotversuchs zu RimiNi (Risikomanagement in Niedersachsen) in den Finanzämtern Braunschweig-Wilhelmstraße und Hannover-Land II eine Veränderung ergeben. Da nach den vorliegenden Erkenntnissen die Pilotierung zu einer zusätzlichen Arbeitsbelastung in den betroffenen Arbeitsbereichen geführt hatte, wurde nunmehr eine Anpassung an die Rahmenbedingungen vorgenommen. Ab 01. April 2006 wird die Pilotierung im Arbeitnehmerbereich jetzt nur auf die mit ELSTER abgegebenen Fälle, sowie auf rd. 10 % der übrigen laufenden Eingänge beschränkt.

Weitere Themen waren u.a. Einsparkonzepte der Länder, die Personalsituation im mittleren Dienst und die Höhe der jeweiligen Sonderzahlungen; aber auch die Äußerungen des Vorsitzenden des dbb bund zur Pensionierung mit 67, sowie diverse verbandsinterne Dinge führten zu langen Diskussionen.

Wir konnten auch dieses Mal feststellen, dass der Erfahrungsaustausch der norddeutschen Länder wirklich wieder sehr wertvoll war.

An diversen Beispielen ist inzwischen erkennbar, dass die Politik eines Bundeslandes die Dinge, die sie in ihrem Land erfolgreich durchgeföhrt und umgesetzt hat, anderen Bundesländern näher bringt. Beispielsweise waren die aus Bremen vorgetragenen Regelungen zu den Sonderzahlungen uns DSTG-lern aus Niedersachsen nicht ganz unbekannt.

LANDESVORSTAND

Niedersächsisches Disziplinalgesetz (NDiszG)

Am 01. Januar 2006 ist das NDiszG in Kraft getreten. Nunmehr entfällt die Unterscheidung in förmliche und nicht förmliche Verfahren; die Institution eines Untersuchungsführers ist weggefallen. Disziplinarbehörde für seine Beamtinnen und Beamten einschließlich seiner Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten ist das Finanzamt.

Ein Dienstvergehen, das mit einem Disziplinarverfahren (§ 2 NDiszG) zu ahnden ist, wird begangen, wenn eine Beamtin oder ein Beamter schuldhaft die ihr oder ihm obliegenden Pflichten verletzt. Außerhalb des Dienstes gilt dieses nur, wenn das Verhalten der Beamtin oder des Beamten nach den Umständen des Einzelfalles geeignet ist, das Vertrauen des Dienstherrn oder der Allgemeinheit in die pflichtgemäße Amtsführung nachhaltig zu beeinträchtigen (§ 85 Abs. 1 NBG). Bei Steuerbeamtinnen und Steuerbeamten ist wegen ihres Berufes dem außerdienstlichen Fehlverhalten im Zusammenhang mit Eigentums- und Vermögensdelikten und unerlaubter Hilfe in Steuersachen und Steuerstraftaten besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Hinweise zur Anwendung des § 85 Abs. 1 Satz 2 NBG bei Straßenverkehrsdelikten unter Alkoholeinwirkung ergeben sich aus dem Runderlass des Innenministeriums vom 17. April 1996 (Nds. MBl S. 870), der weiterhin gültig ist.

Liegen ausreichende tatsächliche Anhaltspunkte vor, die den Verdacht eines Dienstvergehen rechtfertigen, hat die Disziplinarbehörde die Pflicht, die zur Aufklärung des Sachverhaltes erforderlichen Ermittlungen einzuleiten. Die Einleitung ist der Beamtin oder dem Beamten grundsätzlich mitzuteilen; es sei denn aufgrund gewichtiger Gründe, wie z.B. Gefährdung der Aufklärung des Sachverhaltes, ist davon Abstand zu nehmen (§ 21 NDiszG). Sollten sich im Laufe des Verfahrens weitere Verfehlungen ergeben, ist das Disziplinarverfahren nach § 20 NDiszG auf diese Sachverhalte auszudehnen.

Die Vorsteherin oder der Vorsteher kann das Ermittlungsverfahren selbst durchführen, oder aber eine/n Ermittlungsführer/in damit betrauen. Im Regelfall wird dieses eine Beamtin oder ein Beamter des höheren Dienstes mit der Qualifikation zum Richteramt sein. Das Disziplinarverfahren soll innerhalb von sechs Monaten beendet sein. Bei Überschreiten der sechs Monate hat die Disziplinarbehörde der höheren Disziplinarbehörde (OFD) zu berichten. Ist allerdings gegen eine Beamtin oder einen Beamten ein Disziplinarverfahren wegen eines Sachverhaltes eröffnet worden, der auch Gegenstand eines Strafverfahren ist, so sieht § 23 Abs. 1 NDiszG die Aussetzung des Disziplinarverfahrens vor. Diese Aussetzung hat den Zweck, widersprüchliche Entscheidungen im Strafverfahren einerseits und im Disziplinarverfahren andererseits zu vermeiden. Sie hat aber auch den Grund, zu vermeiden, dass Betroffene sich in zwei verschiedenen Verfahren gleichzeitig verteidigen

müssen.

Nach § 18 Abs. 2 NDiszG ist ein Disziplinarverfahren dann nicht einzuleiten, wenn beispielsweise von vornherein feststeht, dass eine Maßnahme nicht in Betracht kommt. Der Grund kann beispielsweise im Zeitablauf (je nach Schwere des Vergehens zwei, drei oder sieben Jahre) bestehen oder aber darin, dass eine Maßnahme nicht angezeigt ist.

Die Entscheidung über eine Disziplinarmaßnahme ergeht nach pflichtgemäßen Ermessen. Sie ist nach der Schwere des Dienstvergehens zu bemessen; dabei ist das Persönlichkeitsbild und das bisherige dienstliche Verhalten angemessen zu berücksichtigen. Die Disziplinarmaßnahme kann in einem Verweis, einer Geldbuße, der Kürzung der Dienst-, Anwärterbezüge oder des Ruhegehaltes, der Zurückstufung oder der Entfernung aus dem Beamtenverhältnis, bzw. Aberkennung des Ruhegehaltes bestehen. Gegen die Entscheidung kann die Beamtin oder der Beamte Klage beim Verwaltungsgericht erheben.

Nach dem Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz ist die Personalvertretung bei derartigen disziplinarischen Ermittlungen und weitergehenden disziplinarischen Maßnahmen nicht in der Mitbestimmung. Ob die Betroffene oder der Betroffene trotzdem die Personalvertretung über ein ggf. laufendes Verfahren informiert, liegt allein in ihrer bzw. seiner Entscheidung. Im Falle, dass betroffene Personen gegen evtl. Maßnahmen Einwendungen erheben wollen, empfiehlt es sich für DSTG-Mitglieder, über einen Rechtsschutzantrag das Gespräch mit dem Dienstleistungszentrum des dbb beamtenbund und tarifunion in Hamburg zu suchen. Die dort ansässigen Rechtsanwälte sind mit der Thematik vertraut und können den entsprechenden Sachverhalt beurteilen. Der Antrag auf Gewährung von Rechtsschutz ist an die Geschäftsstelle der Deutschen Steuer-Gewerkschaft in Hannover zu richten.

Zum guten Schluß...

... noch ein **Dankeschön** - einfach so - an alle Kolleginnen und Kollegen in den Finanzämtern, die sich freiwillig als EDV Ansprechpartner zur Verfügung stellen. Ohne ihren Einsatz würde vieles nicht laufen.

