



DSTG *informiert*

DAS STEUER- UND GROLLBLATT Jahrgang 2014 Nr. 8/9



v. l. n. r.: Benedikt Lux (Bündnis90/Die Grünen), Detlef Dames (DSTG Berlin),
Christian Goiny (CDU), Mario Moeller (DSTG Berlin)

**Landeshauptvorstand stellt
Weichen für die Zukunft**



Für mich die Einzige

Banken gibt es viele. Aber die BBBank ist die einzige bundesweit tätige genossenschaftliche Privatkundenbank, die Beamten und Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes einzigartige Angebote macht. Zum Beispiel den B-Tarif für Bankleistungen. Außerdem betreiben wir eine konsequente Mitglieder-Mehrwert-Politik®. Als Selbsthilfeeinrichtung für den öffentlichen Dienst 1921 gegründet, verfolgen wir bis heute erfolgreich nur ein Ziel: Nutzen stiften für die Gemeinschaft unserer Mitglieder und Kunden. Mit **Direktbank** und wachsendem **Filialnetz** sind wir bundesweit für Sie da.



Mehr Informationen? Gerne!

Tel. 0 800/40 60 40 160 (kostenfrei)
oder www.bbbank.de



Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

dieses Jahr war und ist in vielerlei Hinsicht etwas Besonderes.

Zunächst einmal feierten wir am 09.11.2014 zum 25igsten Mal das historische Datum der Wiedervereinigung der beiden deutschen Länder. Ein Ereignis, das bei uns Berliner eng verbunden ist mit dem Mauerfall, dem Wegfall der Grenzen und damit der Befreiung von dem Gefühl der Beengtheit und des eingemauert sein.



Detlef Dames

Aber auch am Ende dieses Jahres bahnt sich in der politischen Landschaft in Berlin ein einschneidender Wechsel an. Verbunden mit dem Rücktritt des Regierenden Bürgermeisters Klaus Wowereit ist eine Neubesetzung aller Senatoren- und Staatssekretärsposten. Für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes im Land Berlin stellt sich nunmehr die Frage, ob der Personalabbau der zurückliegenden Jahre weiter betrieben wird oder ob ein Paradigmenwechsel eintritt.

Alle Fraktionen im Abgeordnetenhaus haben in den zurückliegenden Monaten erkennen lassen, den Abbau des Personals auf die magische Zahl von 100.000 nicht mehr vollziehen zu wollen, da die Reduzierung des Personals angesichts der wachsenden Zahl der Einwohner in Berlin nicht mehr logisch nachvollziehbar sei.

Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft fordert daher von der neuen Landesregierung ein Personalentwicklungskonzept, das den Namen dann aber auch mit Recht trägt.

Die neue politische Spitze muss dann u.a. den wachsenden Aufgaben des öffentlichen Dienstes Rechnung tragen und die Beschäftigtenzahlen auf weit über 100.000 erhöhen. Ein noch viel größeres Problem ist jedoch die Auswirkung des demographischen Wandels; in den nächsten 8 bis 10 Jahren werden 25% der Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Landes Berlin ausscheiden. Mit dem Beginn einer sofortigen Ausbildungsoffensive muss gegengesteuert werden. Die Zahl der Auszubildenden muss erhöht werden und dazu muss früher zur Nachwuchsgewinnung an den Ausbildungsmarkt gegangen werden. Die Zahl der zu Übernehmenden nach bestandener Ausbildung muss erhöht werden. Und zur Gewährleistung der praktischen Ausbildung bedarf es zusätzlicher Stellenanmeldungen zur Personalgewinnung für den Ausbildungsbereich.

Entscheidend wird jedoch sein, wer zum neuen Finanzsenator oder Finanzsenatorin gekürt wird. Von ihm/ihr wird es nicht unmaßgeblich abhängen, ob weiterhin der Rotstift regiert oder Personalpolitik mit Weitblick realisiert werden kann. Die Fraktionen im Abgeordnetenhaus werden das Ihre dazu tun künftig stärker lenkend eingzugreifen, als noch in der Vergangenheit. Diese von der Deutschen Steuer-Gewerkschaft in vielen Gesprächen gewonnene Erkenntnis, lässt zumindest auf eine Besserung hoffen.

Wir werden die Ereignisse jedoch abwarten müssen und erst nach den der neuen Landesregierung zuzubilligenden ominösen 100 Tage entscheiden können, ob die Waage der Entscheidungen der neuen Landesregierung mehr in den Bereich Chance oder mehr in den Bereich Risiko für den öffentlichen Dienst ausschlägt.

Wir, die Deutsche Steuer-Gewerkschaft, werden aber auch bei der neuen Landesregierung auf fehlerhafte Entwicklungen hinweisen und unseren Beitrag zu einer Gegensteuerung erbringen.

Mit kollegialen Grüßen

LANDESHAUPTVORSTAND STELLT WEICHEN FÜR DIE ZUKUNFT

In der Sitzung vom 22. Oktober versammelten sich die Delegierten des DSTG-Landesverbandes Berlin und trafen weitreichende Entscheidungen.

Neben der Abgabe von Berichten aus der Landesleitung, der Landesjugendleitung, der Landesfrauenvertretung und dem dbb berlin, wurden die Delegierten über die neuesten Entwicklungen, mit denen sich der Hauptpersonalrat und der Gesamtpersonalrat beschäftigen, unterrichtet. Ein weites Feld nahmen die Diskussionen über aktuelle Lebenssachverhalte aus dem Tarif- und Beamtenbereich ein.

Mit der Abstimmung über den Haushaltsvollzug 2013 und dem Haushaltsvoranschlag 2015 wurden die finanziellen Weichen der Deutschen Steuer-Gewerkschaft für die Zukunft gestellt.

Der Landesvorsitzende der Deutschen Steuer-Gewerkschaft Detlef Dames leitete mit einem Impulsvortrag die Diskussion mit den anwesenden Politikern über das Thema „Ausbildung in der Steuerverwaltung“ ein. Für die Politik konnten der parlamentarische Geschäftsführer der Linkspartei, Herr Steffen Zillich, der parlamentarische Geschäftsführer von Bündnis 90/Die Grünen, Herr Benedikt Lux und der haushaltspolitische Sprecher der CDU-Fraktion im Abgeordnetenhaus, Herr Christian Goiny begrüßt werden.

Nachstehend der Vortrag des Landesvorsitzenden der die Politiker mit der Kernaussage konfrontierte:

Wir, die Beschäftigten in den Finanzämtern sind die Unverzichtbaren!

„Mit welchen Rahmenbedingungen haben wir zu kämpfen?“

- mit der Personalbedarfsberechnung
- mit altersbedingten Personalabgängen in Kombination mit zu geringen Ausbildungszahlen und
- mit einer unzureichenden Bewerberlage.

Diese Probleme sind jedoch nicht in Stein gemeißelt, sondern ein Produkt von politischen Fehlentscheidungen. Auffällig ist, dass insbesondere Finanzsenatoren und –innen, die der SPD und damit dem arbeitnehmerfreundlichen Lager zugerechnet werden, die einschneidendsten, die kompromisslosesten und vernichtendsten Entscheidungen für die Steuerverwaltung getroffen haben.

Alle Hinweise, guten Ratschläge und Mahnungen der Deutschen Steuer-Gewerkschaft, die einzig und allein den Erhalt der Handlungsfähigkeit der Finanzämter zum Ziel hatten, wurden ignoriert.

Beratungsresistenz ist das passende Wort dafür. Sehr geehrte Politiker nehmen Sie zur Kenntnis: Wir in den Finanzämtern holen die Steuereinnahmen in



Steffen Zillich

den Landeshaushalt. Wir tragen zur Haushaltskonsolidierung entscheidend bei. Wir ermöglichen es Ihnen, Geld für alles Notwendige in der Stadt in die Hand nehmen und ausgeben zu können. Um es auf den Punkt zu bringen: Wir, sind die Unverzichtbaren.

Nun einige Worte zu den Rahmenbedingungen:

Wir haben mit der Personalbedarfsberechnung (PersBB) zu kämpfen:

1. Mit der Tatsache, dass sie von der Verwaltung berechnet und von ihr zu niedrig veranschlagt wird.

2. Mit der unsäglichen politischen Entscheidung, von diesem von der Verwaltung, gegen die Einwendungen von Personalräten und Gewerkschaften zu niedrig festgesetzten Personalbedarf, noch eine 10%ige Entbehrungsquote abzuziehen. Der Hinweis, dass andere Länder mit einem höheren Abschlag klar kommen müssen, ist eine politische Nebelkerze. Es ist ja nicht so, dass andere Bundesländer mit diesen Abschlägen besser arbeiten oder gar damit zufrieden sind. Auch die dortigen

Personalrats- und Gewerkschaftsvertreter beklagen diesen Zustand und weisen auf Einnahmedefizite hin. Eine Landesregierung kupfert hier von der anderen ab und versucht die negativen Entscheidungen immer noch zu toppen. Die Auffassung der DSTG dazu lässt sich in einem Satz zusammenfassen:

Es ist nicht klug, sich anderen Dummen anzuschließen.

3. Als Resultat dieser Fehlentscheidungen fehlt in der Steuerverwaltung das Personal in der Größenordnung der Belegschaft von drei Finanzämtern.

4. Diese falschen Personalbedarfszahlen dann als Grundlage für die Stellenanmeldungen des jeweils nächsten Doppelhaushaltes zu nehmen, verschärft noch den falschen Ansatz, da die PersBB nur Sachverhalte auf den 01.01. des Jahres berücksichtigt, aber nicht die Entwicklungen über diesen Stichtag hinaus.

Wir haben mit den altersbedingten Personalabgängen in Kombination mit den geringen Ausbildungszahlen zu kämpfen:



Detlef Dames

. Bis 2020 scheiden 25% der Beschäftigten in den Finanzämtern altersbedingt aus.

2. Jährlich 150 junge Leute im mittleren Dienst und 150 im gehobenen Dienst in Ausbildung zu bringen ist zwar lobenswert, aber kein Grund für die Senatsverwaltung für Finanzen und die Politik im gegenseitigen Schulterklopfen zu verweilen. Weil erstens die Zahl von 150 seit einigen Jahren nicht mehr erreicht wird. 2014 konnten nur noch 138 bzw. 139 für die einzelnen Laufbahnen in Ausbildung gebracht werden. Und zweitens selbst die 150 – sollten sie in Ausbildung gebracht werden können – nicht ausreichend sind, um die Personalabgänge auszugleichen. Hierzu wären mindestens 200 notwendig. Perspektivisch ist bei der Beibehaltung des Status quo ein Absinken des Personalbestands unter 90% der von der Senatsverwaltung festgelegten Zielzahl zu prognostizieren.

Wir haben mit einer unzureichenden Bewerberlage zu kämpfen.

Dieses Problem ist hausgemacht und letztendlich auch ein Resultat mangelnder Wertschätzung:

1. Die Senatsverwaltung für Finanzen geht mit den Ausschreibungen zu spät auf den Ausbildungsmarkt.
2. Das Werbebudget ist zu gering.
3. Es erfolgt keine Werbung an den Schulen, bei Ausbildungsmessen und in den modernen Medien.
4. Die Attraktivität des Ausbildungsberufes Finanzbeamter/in muss gesteigert werden. Als Manko zur Zielerreichung ist zu nennen:
 - die unzureichende Bezahlung im Verhältnis zu den übrigen Bundesländern.
 - keine Zahlung von Trennungsgeld.
 - keine Fahrkartenermäßigung für den gehobenen Dienst.
 - keine Gleichbehandlung bei den Unterbringungskosten für die Berliner in Königs Wusterhausen. Obwohl der Anteil der Berliner Auszubildenden $\frac{3}{4}$ der Gesamtzahl ausmacht, zahlen sie die höchsten Unterbringungskosten.
 - 2 Stunden pro Tag für die Fahrt zwischen Wohnung und Königs Wusterhausen tragen nicht zum Lernerfolg bei.
 - Wer eingestellt werden soll, muss zeitnah eine Zusage erhalten und nicht solange hingehalten werden, bis er aus Verunsicherung bei einem anderen Ausbildungsunternehmen anfängt.
 - Und nicht zuletzt muss jeder Auszubildende nach bestandener Ausbildung eingestellt werden.

Eine weitere Auswirkung der mangelnden Wertschätzung gegenüber den Auszubildenden aber auch gegenüber den bereits eingestellten Beschäftigten ist, dass der Anteil der sogenannten Beamtenkinder an der Gesamtzahl der Auszubildenden von ehemals 10% auf nunmehr 4% gesunken ist. Verantwortungsvolle Eltern, die in den Finanzämtern arbeiten, können nicht mehr guten Gewissens ihren Kindern zu einer Ausbildung in der Steuerverwaltung raten.

Die daraus resultierenden Defizite in der Personalausstattung führen zu einer zweistelligen Krankenquote in den Finanzämtern und zu einer starken Demotivation bei den Beschäftigten.

Ein sinnvolles Gegensteuern der Verwaltung existiert nicht. Dringend notwendige zusätzliche Stellenanmeldungen - mit der Folgewirkung einer Personalverstärkung für die Finanzämter - erfolgen nicht. Es werden nur viele Maßnahmen getroffen, die zu einer gleichmäßigen Verteilung des Personalmangels führen.

Wegen des Ausscheidens der Kolleginnen und Kollegen aus den Spezialbereichen wie Buchhaltung und Vollstreckung wurde das Organisationsmodell „FA 2010“ geboren, in dem künftig jeder alles können soll. Ein Modell, das die Deutsche Steuer-Gewerkschaft wegen des außerordentlichen Verlustes von Spezialwissen, ablehnt.

Die Besetzung der offenen Stellen in den Betriebsprüfungsstellen, insbesondere in den Finanzämtern für Körperschaften, wird künftig zwangsweise mit den Kolleginnen und Kollegen des gehobenen Dienstes vorgenommen, die nach bestandener Laufbahnprüfung eingestellt werden. Sie werden zwei Jahre im Wege der Abordnung in den physischen Finanzämtern geparkt, sollen dort die Veranlagungsstatistik schönen, und kommen dann vorzugsweise in den Betriebsprüfungsstellen der Körperschaftssteuerämter zum Einsatz. Kontraproduktiv für die Motivation der Beschäftigten ist hierbei der Zwang. Die freie Wahl der künftigen Einsatzbereiche würde zwar erst etwas später die Besetzung der Außendienststellen ermöglichen, käme aber der Motivation der Beschäftigten zugute.

Auch die beabsichtigte Neustrukturierung der Finanzämter für Körperschaften unter gleichzeitiger

Schaffung der Strukturen nach dem Modell „Finanzamt 2010“ ist ein Weg in die falsche Richtung. Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft hat klare Vorstellungen für eine vernünftige Personalentwicklung für die Finanzämter und stellt dazu folgende Forderungen:

1. Die Stellenanmeldungen müssen sich an dem 100%-ergebnis der PersBB unter Berücksichtigung eines höheren Stellenbedarfes für die Ausbildungsplätze orientieren.
2. Die Ausbildungszahlen müssen für jede Laufbahn auf 200 erhöht werden.
3. Es müssen alle Möglichkeiten genutzt werden um einen früheren Zugriff auf den Ausbildungsmarkt zu bekommen.
4. Die Attraktivität des Ausbildungsberufes „Finanzbeamter/in“ muss in vielfältiger Weise gesteigert werden.
5. Das Strukturmodell „FA 2010“ muss gelockert bzw. zurückgefahren werden.
6. Das Modell zur Besetzung der freien Stellen im Bereich der Betriebsprüfungsstellen darf künftig nur noch auf der Basis der Freiwilligkeit umgesetzt werden.
7. Eine Neustrukturierung der Finanzämter für Körperschaften muss unterbleiben.

Sehr geehrte anwesende Politiker, tun Sie alles zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Finanzämter und folgen Sie den Ratschlägen der Praktiker aus den Reihen der Deutschen Steuer-Gewerkschaft.“

Hier nun die Erwiderungen der Politiker:

Der parlamentarische Geschäftsführer Herr Steffen Zillich von der Linkspartei wies zunächst darauf hin, dass der Personalabbau im öffentlichen Dienst des

Landes Berlin notwendig war. Seit 2010 bestünde jedoch die Notwendigkeit der radikalen Umsteuerung unter besonderer Betrachtung der Aufgaben und in der Folge der dazu erforderlichen Personalausstattung in der Steuerverwaltung. Auch er sah ein zentrales Problem in der Nachwuchsgewinnung, nicht nur für die Steuerverwaltung, sondern für alle Verwaltungen. Er gab jedoch die Zusage, das Modell „FA 2010“, das BP-Konzept und die Erforderlichkeit von Umstrukturierungen der Finanzämter für Körperschaften zu prüfen und im Parlament zu diskutieren.

Der konstruktive Austausch mit der Deutschen Steuer-Gewerkschaft war und ist seiner Partei wichtig. Für weitere Gespräche steht die Linkspartei daher weiterhin jederzeit zur Verfügung.

Der parlamentarische Geschäftsführer Herr Benedikt Lux von Bündnis 90/Die Grünen sieht in der Tat in den Beschäftigten der Berliner Finanzämter „Die Unverzichtbaren“. Die Probleme sind ihm aus den Gesprächen mit der Deutschen Steuer-Gewerkschaft durchaus geläufig. Der öffentliche



Benedikt Lux

Dienst hat aus seiner Sicht an Ansehen gewonnen und gewinnt auch immer mehr einflussreiche Verbündete, wie z.B. die Industrie- und Handelskammer (IHK). Er vertritt die Auffassung, dass im öffentlichen Dienst und in der Steuerverwaltung mehr ausgebildet werden muss. Unerlässlich ist für ihn die Schaffung eines Staatssekretärs für Personal, um eine zentrale Koordinierungsstelle für Personalentwicklung in Berlin zu haben. Auf Grund der Vielzahl der Problematiken im Zusammenhang mit der Ausbildung müsse die Ausbildung in Königs Wusterhausen sowohl von den Inhalten als auch vom Standort hinterfragt werden. Für seine Partei ist es wichtig, die jungen Leute zu motivieren und es zu gewährleisten, dass das Praxiswissen weitergegeben wird.

Der haushaltspolitische Sprecher der CDU-Fraktion im Abgeordnetenhaus Herr Christian Goiny sprach den Gewerkschaften des Deutschen Beamtenbundes ein Lob für die Kampagne „Die Unverzichtbaren“ aus; eine Kampagne, die aus seiner Sicht eigentlich die Aufgabe des Staates gewesen wäre. Aus der Sicht der CDU hätte, mit Blick auf die finanzielle Entwicklung Berlins nach der Wiedervereinigung und der derzeit niedrigen Zinsbelastung, schon viel früher bei der Personalausstattung des öffentlichen Dienstes umgesteuert werden müssen. Personalentwicklung sei dringend notwendig. Nach den Gesprächen mit der Deutschen Steuer-Gewerkschaft muss er leider feststellen, dass ein sachgerechter Einsatz des Personals in den Betriebsprüfungsstellen nicht so gelungen ist, wie von der Politik beabsichtigt war. Aus seiner Sicht besteht beim Personalmanagement dringender Handlungsbedarf. Fragen wie Wertschätzung, Motivation, Führungsqualität, Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastung müssen diskutiert und bearbeitet werden. Modernisierung und verstärkter IT-Einsatz dürfen nicht als Mittel zur Personaleinsparung gesehen werden, sondern müssen der Verbesserung von Arbeitsbedingungen dienen.

Die Einrichtung eines Personalstaatssekretärs befürwortet seine Partei, aber eine Ansiedlung beim Regierenden Bürgermeister wäre der Sache nicht dienlich.

Vor Aufstellung des Haushaltsplans 2016/2017 muss die Senatsverwaltung für Finanzen dem Abgeordnetenhaus Zahlen, Daten und Fakten liefern.



Christian Goiny

Die CDU wird sich dann mit der DSTG zusammensetzen und diese Aufstellung einer gemeinsamen Prüfung unterziehen. Herrn Goiny erscheint die Umstrukturierung der Finanzämter für Körperschaften auch nicht sinnvoll und wird dieses mit der Senatsverwaltung für Finanzen eingehend diskutieren. Auch wenn die haushaltspolitische Situation noch immer nicht als entspannt bezeichnet werden kann, eröffnen sich jedoch aktuell finanzielle Spielräume, die in das Personal der Steuerverwaltung investiert werden kann. Eine leistungsfähige Steuerverwaltung – so Goiny – ist das Rückgrat des Landes Berlin und ein wesentlicher Faktor für eine Haushaltskonsolidierung.

Fazit der Statements der Politiker: Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft hat in vielen Gesprächen quer durch alle Fraktionen ein Umdenken über die Notwendigkeit eines ausreichenden Personalschlüssels in den Finanzämtern erreicht.

Jetzt gilt es dran zu bleiben und die Politik vor und bei ihren Entscheidungen zu begleiten und zu beraten.

SPÄT, ABER ERFOLGREICH UMGESETZT:

Forderung der DSTG nach einer tarifgerechten Eingruppierung der Bausachverständigen

Die Bausachverständigen sind zwar eine kleinere Gruppe von Kolleginnen und Kollegen in der Senatsverwaltung für Finanzen, aber auch sie haben ein Recht auf tariflich korrekte Eingruppierung.

Nach Ansicht der DSTG sind hier die Entgeltgruppen EG 11 und EG 12 maßgeblich anhand der Tätigkeitsmerkmale. Lange Zeit hat SenFin trotz Anregungen und Anmahnungen durch die DSTG keine Reaktion gezeigt und hob die EG 10 nicht auf die EG 11 an. Jedoch hat nun ständiges Wirken der DSTG - nämlich zwei Artikel im Grollblatt, Anstoß über die anderen Bundesländer im Rahmen von Sitzungen der Bundes-Tarifkommission, Agieren derer Mitglieder in ihren Landesverbänden und den Finanzverwaltungen ihrer Bundesländer - in Berlin letztlich ein positives Ergebnis gebracht: Die Stellenbewertung wurde von EG 10 auf EG 11 für acht Kolleginnen und Kollegen angehoben.

Dazu kommt noch die Absicht der Senatsverwaltung, so etwas wie ein Personalkonzept in diesem Bereich zu entwickeln. Es sind zusätzlich Ausschreibungen für drei externe Stellen erfolgt, für die Auswahlen zu treffen und Einstellungen vorzunehmen sind, ebenfalls in der EG 11. Die DSTG beglückwünscht alle in die EG 11 höhergruppierten Kolleginnen und Kollegen zur neuen, tätigkeitsgerechten Eingruppierung.

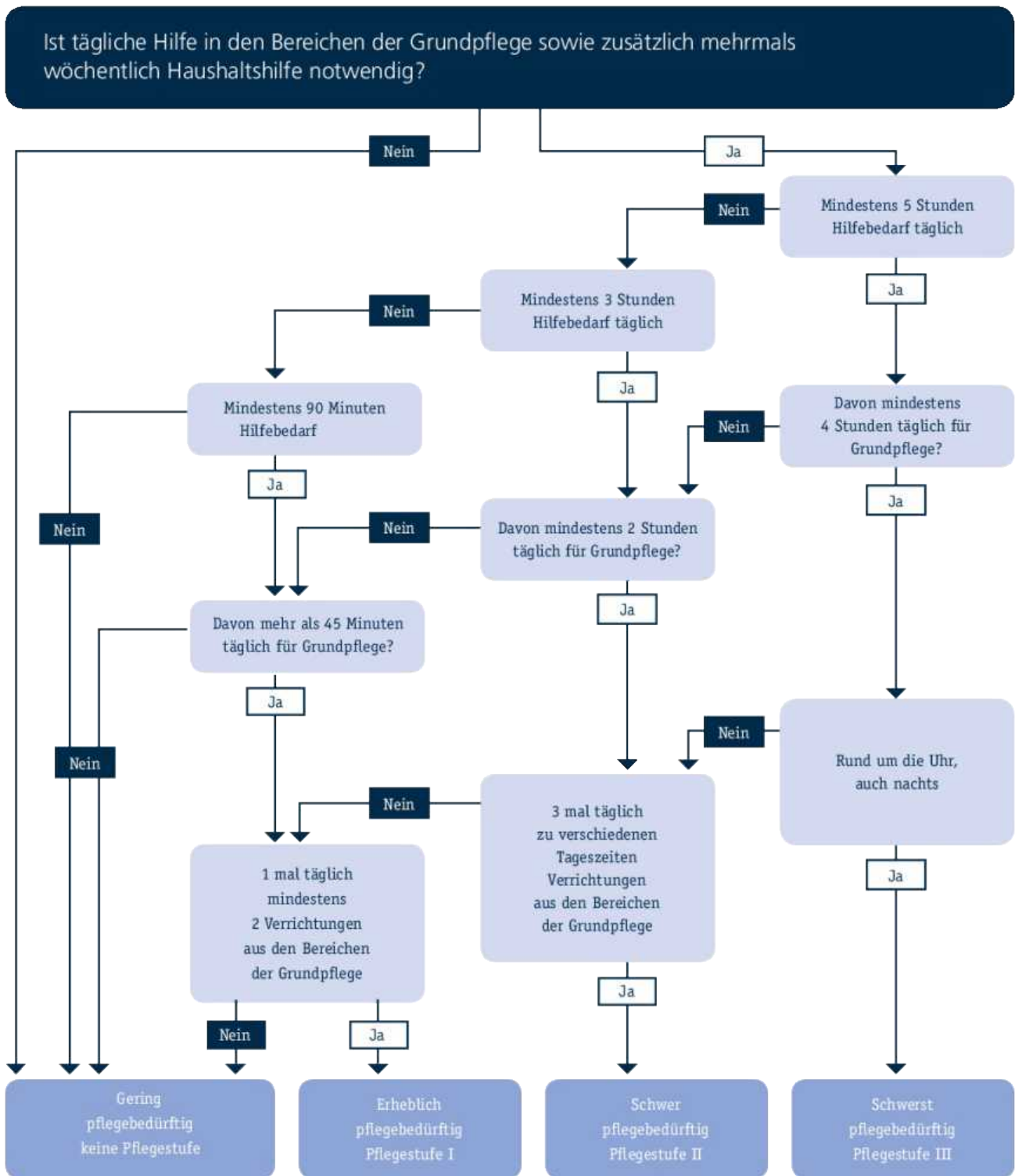
AM 4. 11. 2014 TRAF SICH DIE „GENERATION 50 +“ VOR GERICHT.

72 Teilnehmer/innen interessierten sich für die wechselvolle Geschichte, den Bau und die vielfältigen Aufgaben des Kammergerichts und nahmen an einer 90 min. Führung teil. Den Abschluss bildete ein gemeinsames Mittagessen.



Entscheidungsbaum: die Pflegestufe bestimmen

Wenn Sie die Fragen dieses Entscheidungsbaums von oben nach unten beantworten, bekommen Sie einen Anhaltspunkt, wie pflegebedürftig ein Mensch ist. Die endgültige Entscheidung über die Pflegestufe wird durch den Medizinischen Krankendienst der Krankenkassen (MDK)/ Medicproof getroffen.



Quelle: R+V Versicherung



Wetten, wir sind günstiger?!

50 € sind Ihnen sicher

50,- € Gutschein von
amazon.de. sichern

Wir wetten, dass Sie bei einem Wechsel von mindestens drei Versicherungen, z.B. Ihrer Hausrat-, Haftpflicht- und Unfallversicherung, zur HUK-COBURG mindestens 50 € im Jahr sparen.

Verlieren wir die Wette, erhalten Sie einen Einkaufsgutschein von Amazon.de im Wert von 50 €, ohne weitere Verpflichtung.

Rufen Sie an und vereinbaren Sie einen Vergleichstermin! Die Wette gilt bis zum 31.12.2014.*

Geschäftsstelle Berlin

Telefon 030 21302-411
Telefax 030 21302-282
Marburger Straße 10
10789 Berlin

Öffnungszeiten:

Mo.–Do. 8.00–18.00 Uhr
Fr. 8.00–16.00 Uhr

Die Adressen unserer Vertrauensleute und Kundendienstbüros finden Sie in Ihrem örtlichen Telefonbuch unter »HUK-COBURG«

* Teilnahmebedingungen unter
www.huk.de/checkwette



HUK-COBURG
Aus Tradition günstig

DSTG-CHEF: KOSTEN FÜR STEUERVERWALTUNG VORAB BEI VERTEILUNG DER STEUERN BERÜCKSICHTIGEN

(dbb) Die Kosten der Steuerverwaltung eines Bundeslandes sollten vorab bei der Verteilung der Steuern im Rahmen des Länderfinanzausgleichs berücksichtigt werden. Diese Forderung hat der Vorsitzende der Deutschen Steuer-Gewerkschaft (DSTG) und dbb Vize Thomas Eigenthaler bekräftigt.

Anlässlich eines Informationsbesuches des Staatssekretärs im Finanzministerium Schleswig-Holstein, Thomas Losse-Müller, am 26. August 2014 sagte Eigenthaler: „Derzeit besteht leider die Gefahr, dass man beim Steuervollzug die Hände in den Schoß legt und mangels Personals und intelligenter EDV Jahr für Jahr auf Steuern in Milliardenhöhe verzichtet.“

Staatssekretär Losse-Müller (GRÜNE) und der DSTG-Bundesvorsitzende erörterten die besondere Haushaltssituation des nördlichsten Bundeslandes. Schleswig-Holstein hatte zwar im Jahr 2013 nach jahrzehntelanger Neuverschuldung mit einem positiven Finanzierungssaldo abgeschlossen, kämpft jedoch als so genanntes „Haushaltsnotlageland“ darum, dauerhaft die grundgesetzliche Schuldenbremse einzuhalten.

Aufgrund beträchtlicher Mehrsteuern, weniger Zinsen für laufende Kredite, vor allem aber auch wegen der Einsparungen bei den Personalkosten im öffentlichen Dienst stelle sich nach Einschätzung des DSTG-Bundesvorsitzenden die Haushaltssituation im Vergleich zu anderen Bundesländern relativ günstig dar, so Eigenthaler. Er forderte daher den Finanzstaatssekretär auf, bei der bevorstehenden Gehaltsrunde alle vorhandenen Spielräume auszunutzen und vor allem den Dialog mit den Berufsvertretungen zu suchen. Es könne nicht sein, so Eigenthaler unter Verweis auf jüngste Entwicklungen in NRW, dass die Beamtenschaft in immer mehr Ländern den Weg zu den Gerichten suchen müsse, um ordentlich besoldet zu werden.

Vor dem Hintergrund einer Neujustierung des Länderfinanzausgleichs stellte der DSTG-Vorsitzende den Vorschlag der Deutschen Steuer-Gewerkschaft vor, Kosten des Personals für den Steuervollzug wie eine Betriebsausgabe vorab bei einer Einnahmenverteilung im Länderfinanzausgleich zu berücksichtigen. Dieses „Nettoprinzip“ gewährleiste, dass sich Investitionen eines Bundeslandes in seine Steuerverwaltung auch nachhaltig lohnten, so Eigenthaler.

IMPRESSUM

Herausgeber: Deutsche Steuer-Gewerkschaft (DSTG) Landesverband Berlin
Motzstr. 32, 10777 Berlin, Tel.: 030 - 21473040, Fax: 030 - 21473041
www.dstg-berlin.de, e-mail: info@dstg-berlin.de

V.i.S.d.P.: Detlef Dames, Landesvorsitzender

Redaktion: Detlef Dames, Rolf Herrmann, Jürgen Köchlin, Mario Moeller, Bernd Raue, Christa Röglin

Fotos: Archiv der DSTG Berlin

Anzeigenverwaltung: Götz Lemke, Landesgeschäftsstelle

Druck: eXtremdruck, Rödenuen 18, 96465 Neustadt b. Coburg www.extremdruck.de

Auflage: 7 500 Exemplare - kostenlose Verteilung an die Beschäftigten der Berliner Finanzverwaltung

Erscheinungsweise: 10 x jährlich

Nachdruck, Vervielfältigung oder Verbreitung nur nach Genehmigung unter Quellenangabe und Übersendung eines Belegexemplars.
Gezeichnete Beiträge stellen die Meinung der Verfasserin / des Verfassers dar, die mit der Meinung der DSTG Berlin nicht übereinstimmen muss.