

REFERAT af Repræsentantskabsmøde DTS kreds III

mandag den 28. september 2026 klokken 10.00 på TEAMS

Formand Henrik Møller byder velkommen.

1. Valg af mødets dirigent, sekretær samt stemmetællere

Valg af mødets dirigent og sekretær bliver Marie Daugbjerg og de 2 stemmetællere bliver Henrik Lüthje og Adnan Feim.

Marie Daugbjerg konstaterer, at indkaldelsen er lovligt indkaldt, idet indkaldelse er sendt på mail 27. august 2026 og Repræsentantskabsmødet afholdes 28. september 2026 (mindst 3 ugers varsel).

2. Bestyrelsens beretning

Hvad har vi så bedrevet siden sidste års tid?

Vi mødes jævnligt enten fysisk eller på TEAMS for derigennem at udveksle oplysninger og høre til hvordan det går på de andre tjenestesteder/styrelser.

Vi har i årets løb haft lidt udskiftning på holdet. Carsten i UFST er stoppet og erstattet af Morten. Louise i GÆLD er stoppet og i Roskilde er man derfor gået fra tre til to lokale TR'ere. Tak for indsatsen til dem der er stoppet og velkommen til dig Morten.

Jeg har pløjet vores referater fra det sidste år igennem og her er de væsentligste ting vi har beskæftiget os med – i ikke prioriteret orden:

Sorte december. Vi har de seneste 7-8 år haft en stadig tilgang af kolleger. Der er dog i den seneste tid i forskellige dele af forvaltningen indført såkaldte intelligente ansættelsesstop. Det betyder at kolleger på gulvet ikke erstattes, mens der stadig ansættes chefer. Vi har derfor en opfattelse af at skulle løbe stadigt stærkere.

Før sommerferien sidste år blev det fra Finansministeriet meldt ud at der skulle spars 5,5 mia. kr. i Staten frem mod 2030, svarende til 6500 årsværk.

Skatteforvaltningen blev hårdt ramt. På trods af at vi havde en igangværende flerårsaftale som løber frem til udgangen af 2027, skulle vi bidrage med 1,1 mia. kr., svarende til ca. 20% af den samlede besparelse i Staten.

En voldsom andel i et ministerium, der finansierer hele vores samfund, forsvaret og velfærden.

Hvor besparelserne skulle falde, gik der en rum tid med at få på plads. Processen gik i stå. Først

fordi der d. 23. september 2025 kom en ministerrokade, hvor Rasmus Stoklund skulle være

Udlændinge- og Integrationsminister, mens Ane Halsboe-Jørgensen blev ny Skatteminister. Der

skulle bruges tid på at sætte hende ind i ressortområdet, og hun ville formentlig også sætte sit aftryk på den forestående proces for Statsligt Arbejdsprogram.

Sidenhen kom valgkampen frem mod kommunalvalget d. 18. november 2025, som ikke måtte "forstyrres" af Statsligt Arbejdsprogram.

I slutningen af november fik så at vide at vi som forvaltning skulle igennem en sparerunde og at 610 / 640 kolleger skulle varsles afskediget efter princippet "den der bedst kan undværes".

Skattestyrelses andel udgjorde ca. 250 medarbejdere, Gældsstyrelsen ca. 100 medarbejdere,

Toldstyrelsen ca. 40 medarbejdere, Motorstyrelsen ca. 28 medarbejdere, ADST 20-30 medarbejdere

og UFST 170-180 medarbejdere.

Vi har holdt en del TR-møder i denne anledning i november og december – dels i de enkelte styrelser, men også i hele forvaltningen. Vi forsøgte at være så godt forberedte som muligt.

Direktionen insisterede på at processen for varslingerne skulle gennemføres inden jul 2025. Noget af en chok-melding at skulle skride til så drastiske handlinger, og så lige op mod juleferien.

I DTS forsøgte vi at argumenterede for, at personaleomsætningen gennem flere år har været så høj, at ”øvelsen” uden problemer kunne være løst ved naturlig afgang. Det blev ikke hørt.

Regler for masseafsked blev bragt i spil, og der blev opsat 3 objektive kriterier – faglige kvalifikationer, opgavevaretagelse og personlige kvalifikationer, som skulle anvendes i vurderingen af alle medarbejdere, for at finde frem til dem der ”bedst kunne undværes”.

Varslingen blev gennemført den 15. december for ledere og AMT/TR og den 16. december for alle andre. Det var en meget hård dag, hvor man fra morgenstunden sad ved sin PC kl. 9, og håbede på ikke at modtage en mail inden kl. 9.15.

Det var nogle lange og nervepirrende minutter.

Selv om dagen forløb med god ro og orden, var det en meget trist dag. Specielt for dem der blev varslet.

Sikke en for tidlig julegave at få.

På DTS’ område havde vi ca. 60 der blev ramt fordelt ud over hele landet. Som lokale TR’ere bistod vi naturligvis vores medlemmer med at deltage i varslings-samtalen i det omfang, de ønskede det. Og i tiden efter var det så sekretariatet, der holdt for med hjælp. Sekretariatet fik lyn hurtigt stablet mødedage sammen, hvor de varslende og TR’ene mødtes med sekretariatets medarbejdere. På Sjælland var der møder i København og Køge. Jeg opfattede, at det gennemgående tema var – hvorfor lige mig? Svaret på blæser i vinden.

Det er svært at se meningen med det, og der er eksempler på, at den der er afskediget, måske ikke var den der ”bedst kunne undværes”, men at der ikke var kemi mellem ledere og medarbejder, og at det derfor var en kærkommen lejlighed for lederen til at skille sig af med medarbejderen.

For flere af de varslende blev der forhandlet fritstillinger, mens andre fortsatte med opgaverne i det omfang, det har kunnet lade sig gøre.

I forlængelse af alt dette oplever vi at når nu der er forsvundet godt 600 kolleger – hvem skal så lave deres arbejde. KPI’ere er ikke blevet nedskrevet, gælden er ikke blevet formindsket og der skal stadig sendes en masse vurderinger ud. Lovgivningen er heller ikke blevet forenklet – og hver vil vi nok kunne høre ekkoet af det politiske liv om at alt jo går i stå når der er valg.

Der er sat mange ord på de ambitiøse planer, men det kniber en del med at få det omsat til handling og få det ført ud i livet. Og allervigtigst – så kræver det politisk vilje for en stor dels vedkommende. Det har helt sikkert lange udsigter. Det er som om man igen har taget besparelsen ”up-front”, inden løsningerne er klar til hvordan opgaverne skal løses fremadrettet. Der er også noget af det som vi løbene påpeger overfor ledelsen. For der SKAL handling til, for at få presset væk fra medarbejderne.

Der kan siges meget om denne ting, desværre er en af dem nok at vi måske skal igennem det hele igen i et eller andet omfang, når budgetrammen for 2028 og frem skal på plads. Men hvorfor tage sorgerne på forskud.

Organisatorisk eftersyn. Inden Statsligt Arbejdsprogram blev der i foråret 2025 igangsat et eftersyn af Skatteministeriets organisering. Konklusionen heraf blev, at organiseringen grundlæggende fungerer, men der blev også peget på områder, hvor samarbejdet på tværs af forvaltningen kunne styrkes, så løsningen af kerneopgaverne kunne blive bedre og mere effektiv. Konkret blev det besluttet at flytte dele af IT-driften, herunder supporten, fra Udvikling og Forenklingsstyrelsen til Statens IT.

En flytning som har berørt op mod 160 medarbejdere fra UFST, hvoraf nogle få er DTS'ere. Her er der fundet løsninger i forhold til tilhørsforhold og arbejdssted. Giver det så en bedre og mere stabil IT-drift, ja det kan jo nok diskuteres.

OK26. I det lidt mere muntre hjørne fik vi i starten af året en ny overenskomst. Man kan altid diskutere om resultatet er godt eller skidt, men vi fik en informationsopgave. I Taastrup indbød vi medlemmerne til et frokostmøde og gennemgik det vi vidste. Her var der opmærksomhed på rammen, men også hvad det her med en fritvalgsordning nu betyder.

Den samlede økonomiske ramme udgør 7,8% over perioden, med generelle lønstigninger i 2026 på 1,28% d. 1. april og 0,65% d. 1. august. 1. april 2027 med 1,88% og endelig den 1. april 2028 på 2,55%.

Organisationsforhandlingerne med Medarbejder og Kompetencestyrelsen om de specielle DTS-krav, foregik i 4-ugers-vinduet frem til 17. marts 2026, men blev midt i forhandlingerne sat på pause, da regeringsdannelsen ikke var på plads. Forhandlingerne blev dog genoptaget, og der forelå et resultat d. 10. april 2026.

I hovedtræk blev der forhandlet grundlønforbedring for Fagkonsulenter og Fuldmægtige trin 7 pr. 1. april 2027 på ca. 7.640 kr. pr. år, og funktionsledere med ca. 13.000 kr.

Andre elementer i OK26 er, at der pr. 1. januar 2028 etableres en fritvalgsordning, der bl.a. giver medlemmerne mulighed for valg mellem løn, pension og frihed. Arbejdsgiver indsætter et beløb på fritvalgskontoen, som kan anvendes i forbindelse med afvikling af de 5 særlige feriefridage.

Opsparingsbanken fra OK24 udfases, så særlige feriefridage der henstår, skal afholdes seneste ved udgangen af 2027, ellers vil de blive udbetalt i januar 2028. Opsparede afspadseringstimer (op til max. 10 dage) kan blive stående uden frist for afvikling. Ønskers saldoen udbetalt, skal der oprette en sag i Serviceportalen.

Fra den 1. april 2026 er mulighederne for at passe syge børn forbedret, da aftalen nu også omfatte barnets 3. sygedag samt hjemkaldelsesdagen. Desuden en række forbedrede rettigheder vedr. barsel og familiemæssigt fravær for forældre.

Vi var og er vel stadig lidt på herrens mark. Vi mangler administrationsgrundlaget, men det nås nok. Den kommer først fra 1. januar 2028.

Ny minister og retssikkerhed. I det sene forår fik vi ny minister, Jacob Engel Schmidt. Efter tre uger på posten følte han nødvendigheden af at skulle sende en mail ud til alle i hele forvaltningen og fortælle os om retssikkerhed og at vi endelig skal melde op i systemet, hvis noget synes forkert eller tosset i forhold til skatteborgerne. Det var startskuddet til en sommer, hvor der var fri jagt på Skatteforvaltningen i almindelighed og Særlig Kontrol i særdeleshed.

Ministeren viste sit engagement omkring, at borger og virksomheder er i centrum når Skatteforvaltningen løser den vigtige samfundsopgave det er at sikre finansieringen af vældfærden. Hen over sommeren er der så af SKTST udarbejdet en redegørelse for de fejl, der åbenbart er begået.

Jeg har skrevet lidt sammen med Thomas Hjortenberget om hvori konkret fejlene består, så vi kan undgå at begå dem igen. Han har den 20. september skrevet retur at fejlene er disse – og jeg citerer mailen:

Vi har i redegørelsen til skatte- og vækstministeren oplyst, at vi langt tidligere burde have reageret på oplysninger fra politiet om mistanke om omfattende identitetstyveri. Det anser vi for at være en fejl, at det ikke skete.

Vi burde i 2024 og 2025 have taget yderligere skridt for at få forholdene afklaret med politiet. Særligt i lyset af, at det var kontrolenhedens opfattelse, at der var behov for en officiel udmelding fra politiet om et endeligt resultat af efterforskningen. Det anser vi for at være en fejl, at det ikke

skete.

Desuden burde vi som følge af to konkrete afgørelser i klagesager tilbage i 2023, have oplyst sagskomplekset yderligere, og der burde være taget konkret stilling til om afgørelserne fra klageinstansen kunne have konsekvenser for verserende og allerede afgjorte sager. Det anser vi også at være en fejl, at det ikke skete.

Endelig viser redegørelsen til ministeren, at vi i flere tilfælde ikke i tilstrækkeligt omfang har dokumenteret egne overvejelser og sagsskridt, blandt andet i forbindelse med beslutningen om at sætte sager i bero. Redegørelsen viser også, at der ikke findes referater og notater fra centrale møder og samtaler med politiet. Der er således i forløbet ikke levet op til grundlæggende regler om notat- og journaliseringspligt. Det vurderer vi også at være en fejl.

Der er på baggrund af redegørelsen igangsat seks konkrete initiativer. Den samlede redegørelse og de seks initiativer er lagt ud på [intranettet](#), så de kan læses af alle medarbejdere.

Det vil jeg overlade til jer selv at læse – hvis det måtte have interesse.

Og så må jeg igen fastslå at det er Folketinget, der fastlægger lovene i dette land. Og forvaltningen der efter bedste evne udlægger dem i form af at vi træffer afgørelse i de rejste sager.

Retssikkerhed er hjørnesteinen i vores arbejde og vores troværdighed udadtil. Så ministerens fokus på øget retssikkerhed kan ikke anfægtes, medmindre han reelt mere går op i retfærdighed.

Senior-fridage. Vi har igen det seneste år snakket en hel del om senior-fridagene. Den er gået fra at snakke om kritiske medarbejdere, der fik op til 12 om året, til at vi nu snakker om at alle kan få, men ikke får 12 dage der tidligere var udgangspunktet til at vi nu har set aftaler, der nedbringer antallet af dage i forhold til sidste år. Nu gives der ofte færre til at starte med og så med lidt held øges antallet når aftalen fornys. Men der skal være tale om en individuel aftale, så ledelsen må ikke sætte skøn under regel og bare fastsætte at der f.x. er en 4 – 8 – 12-model.

Har du fået tilbudt en ordning du ikke er tilfreds med, hører vi gerne om det. Vi vil udfordre ledelsen på bevæggrunde for aftaler og hvad der er lagt til grund for vurderingen.

Jeg tror ikke vi har hørt det sidste til det her.

Og nu vi er ved de der dage, så har vi bøvet og bøvler stadig med at **holde NUL-dage**. Rundt omkring er opfattelsen at systemet er blevet mere og mere fast i at det er 11 dage og kun sjældent kan dette afviges.

Uddannelse. I DTS er der fokus på både professionsbacheloruddannelsen og diplom i skat.

Vi mener, det er vigtigt at ledelsen har fokus på den dybe faglighed, der er afgørende for udførelsen af kerneopgaverne, også i fremtiden med øget fokus på retssikkerhed.

I flere år har DTS arbejdet intenst på at synliggøre PB i skat. Men i en tid med faldende bevillinger og ansættelsesstop, er det en svær vej at gå, da nyrekruttering ikke sker i samme tempo som tidligere.

DTS har meget fokus på Diplom i skat, og er i dialog med bl.a. Thomas Hjortenbergs i forhold til, at det er en god investering at uddanne medarbejdere internt til en bred skattefaglig viden, hvor medarbejderne bliver klædt på til fremtidens behov for fleksibilitet i løsningen af kerneopgaverne på et fagligt højt niveau.

Sikkerhed. Er blevet et område som vi har meget fokus på efter de tragiske sager der har været i bl.a. Gældsstyrelsen.

De faglige organisationer presser på for at beskytte medarbejdere og deres privatliv, og gøre det

vanskeligt for utilfredse borgere at finde frem til medarbejderne.

Der er et stort behov for at få en dialog i gang med direktionen i forhold til at afskærme de medarbejdere, der sidder i fronten og har den direkte kontakt til borgerne og virksomheder, på områder hvor der er risiko for konfrontation, så det kan blive muligt at kommunikere uden brug af navn.

Pt. er det ikke en muligt, da Forvaltningslovens §32B kræver at der skal være navn på afgørelser m.v.

Med hvad med dem der løser opgaver hvor der ikke træffes afgørelse – her må det jo kunne lade sig gøre uden underskrift?

Men det skal efterprøves hvad mulighederne er fremadrettet i forhold til anonymitet, underskrift af leder på afgørelser, sammensætning af e-mailadresser uden at navnet indgår m.v.

Tillægsforhandlinger foråret 2026. Der forhandles af de koordinerende TR'ere, men der hentes meget inspiration i bestyrelsen. Vi har nogen steder fået i hvert fald det vi kunne forvente og måske lidt mere, andre steder bøvl er vi med at komme op på vores matematiske andel. Godt forhandlet. Oprykninger og udnævnelser i forbindelse med tillægsforhandlingerne er for langt det meste en del af ledelsesretten, men vi påpeger hver gang et medlem har opnået en løn til en oprykning at det måske var en rigtig god ide – naturligvis først efter at have konsulteret medlemmet om de også synes det er en god ide.

Vi får stadig op til 1% af lønsummen til varige tillæg og tilsvarende op til 1,94% af lønsummen til engangstillæg. Der er sættemøde i SKFV til det kommende års tillægsforhandlinger den 26. oktober. Det bliver spændende at se om vi stadig får 1 og 1,94 procent at dele ud af.

Mht. merarbejde for special- og chefkonsulenterne er det en god ide at lave en aftale med sin leder i forhold til honorering, så man i tilfælde af manglende honorering har mulighed for at afvikle timerne inden årets udgang.

Merarbejde har nogen steder været forhandlet samtidig med tillæggene og det har givet lidt forvirring i forhandlingerne. Ledelsen har ikke kunne give svar på om der gives tillæg for arbejde eller merarbejde. DTS har en aftale om at der ikke sker forhandling af begge dele fra tillægsmidlerne – i modsætning til de to andre fagforeninger.

Vi har også lidt udfordringer med at souschefer nogle steder er den der varetager PULS, herunder lønsamtalen, med kollegerne. Vi mener, at det må give en interessekonflikt, idet souschefen skal have tillæg fra samme pulje som de medarbejdere han/hun holder PULS med. Løsningen må være enten at hegne en pulje til souscheferne eller at de bliver en del af chef-løn-puljen.

Når nu vi snakker om merarbejde osv. så har sekretariatet ved Anita her efter sommerferien holdt **drop-in-møder om arbejdstid**. De var delt op, så man kunne finde oplysninger, der hvor man bedst passede ind. Det møde jeg deltog i var informativt og der blev spurgt ind til en masse ting.

Tildeling af Dronningens Fortjenstmedalje. Der er stadig ikke kommet en afklaring på hvorfor man ikke har gjort en fortjenstfuld indsats og dermed kan komme i betragtning til en medalje, hvis ens løn er for høj eller hvis man er funktionsleder. Jeg ved at der er omtale af det i formandens beretning på kongressen, men har ikke en forventning om at der er nogen afklaring – ud over at tingene er som de er. Så du skal undervejs i dit ansættelsesforløb vælge mellem lønstigninger ud over ca. 40.000 kr. og dermed fravælge muligheden for at kunne modtage en fortjenstmedalje eller også være tilbageholdende med mere i løn for derigennem at holde dig lækker i forhold til at få en medalje. Hvis du har passeret 40.000 kr., er det i forhold til fortjenstmedaljen bare ærgerligt.

I oktober måned sidste år var vi til Repræsentantskabsmøde i ugen efter efterårsferien. I år var vi to

dage på Hotel H C Andersen i Odense. Vi havde bl.a. besøg af DIR Thomas Hjortenborg fra SKTST, som trak mørke skyer op. Og som redegjort for ovenfor blev vi så rigeligt ramt af dem. I marts var vi til **TR-konference** i Codanhus – igen ned aktuelle emner på dagsordnen.

Personalerådgivningen er der mange kolleger, der ikke kender til. Henvendelser kan ske om både private eller arbejdsrelaterede ting. Bare det at have ondt i livet giver mulighed for at du kan kontakte Personalerådgivningen. Info om Personalerådgivningen kan findes på Sharepoint - [Personalerådgivning i Skatteministeriet \(sharepoint.com\)](https://sharepoint.com)

I de lokale bestyrelser sørger vi for at der er gaver til medlemmerne, når de har jubilæer eller går på pension. Vi får forhåbentlig at vide hvornår det er – men indimellem glipper det for ADST at holde styr på data. Så tag fat i den lokale TR'er hvis der er jubilæum eller afsked i din afdeling eller enhed.

Det var ordene fra bestyrelsen / mig. Jeg vil overlade beretningen til forsamlingen velvillige behandling.

[Der er ingen spørgsmål til beretningen.](#)

3. Indkomne forslag

[Der er ingen indkomne forslag.](#)

4. Valg af formand og næstformand blandt valgte tillidsrepræsentanter i valgenhederne under kredsen. Valgene sker for en treårig periode i de år, hvor forbundet afholder ordinær kongres.

[Der er ingen som stiller op imod vores nuværende formand og næstformand, som hermed vælges igen og forbliver på posten – stort tillykke!](#)

5. Eventuelt

[Ingen spørgsmål](#)