

Das Steuer- und Grollblatt

Magazin der Deutschen
Steuer-Gewerkschaft
Landesverband Berlin

**Ausgabe 4
Jahrgang 2023**

Themen:

- Bezirksgruppen-
versammlung in
KÖ II
- DSTG-Senioren-
beirat zur aktuel-
len Medikamen-
tenknappheit
- Bericht über den
Landesjugend-
tag
- Treffen der
Nord-Koop



**Berlin führt Gütesiegel zur Familienfreundlich-
keit ein – Finanzämter haben Nachholbedarf**



DSTG

Deutsche Steuer-Gewerkschaft

Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung





dbb
vorsorgewerk
günstig • fair • nah

BB
Bank
Better Banking

Jetzt Gewerkschafts- vorteil sichern!



www.bbbank.de/dbb

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

BBBank eG
Herrenstraße 2 - 10
76133 Karlsruhe

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Berlin hat sich eine neue Regierung gewählt und die Koalitionsverhandlungen zwischen der CDU und der SPD sind abgeschlossen. Da lohnt schon mal ein Blick in den Koalitionsvertrag, um zu sehen, wie die Stadt künftig regiert werden soll und welche Auswirkung das für den öffentlichen Dienst, insbesondere die Steuerverwaltung, hat.



Und wie Sie sehen, sehen Sie nichts. Oder zumindest erst einmal nicht viel. Von einer Modernisierung der Stadt und einem Ausbau der Leistungsfähigkeit der Verwaltung wird in der Präambel gesprochen. Arbeitnehmerrechte sollen ebenfalls gestärkt werden. Ein Punkt, der bei einer Novellierung des Personalvertretungsgesetzes von uns besonders beachtet werden wird.

Investitionen sollen unter anderem im Bereich Personal erfolgen: gute Ausbildung, verbesserte Bezahlung und eine Ausbildungsoffensive zur Bekämpfung des Fachkräftemangels.

Das sind alles schöne Schlagworte, die so oder so ähnlich auch schon in anderen Koalitionsverträgen und Wahlprogrammen vorgetragen wurden. Wie konkret werden die Koalitionspartner aber in ihrer Vereinbarung?

Klar zu erkennen ist, dass es bei den Themen Verwaltung und Verwaltungsreform vorrangig um die Bezirke geht und weniger um die Aufgaben Berlins als Land. Aber auch wir als Landesbeschäftigte sollten von einem „modernen Personalmanagement“, „vielfältigen Möglichkeiten der Attraktivitätssteigerung“, „Familienfreundlichkeit“ und einer „langfristigen Personalbedarfsplanung“ profitieren. Auch das Vorhaben gerade den IT-Bereich in der Berliner Verwaltung zu stärken, sollte doch auch etwas für den Bereich der Finanzverwaltung bringen. Denn die Notwendigkeit einer funktionierenden IT-Infrastruktur und entsprechender Fachkräfte wird in Zukunft weiter zunehmen.

Konkret wird es tatsächlich beim Thema Grundsteuer. Um eine Belastung von Mieterinnen und Mietern zu vermeiden, soll der Hebesatz ab 2025 abgesenkt werden und so die Aufkommensneutralität erreicht werden. Eine Losung, die bereits die

vorherige Landesregierung ausgegeben hat. Materielles Steuerrecht ist betroffen, wenn die Frage einer höheren Besteuerung unbebauter, aber baureifer Grundstücke, bzw. eine geringere Besteuerung bebauter Grundstücke behandelt werden soll. Als Fachgewerkschaft gehen wir davon aus, im entsprechenden Gesetzgebungsverfahren beteiligt und angehört zu werden.

Aber auch die Grunderwerbsteuer wird angesprochen. Für selbstgenutzten Wohnraum soll sie zwar gemindert, deren Vermeidung mittels sog. Share-Deals aber eingeschränkt werden.

Zur Bekämpfung der Steuerhinterziehung sollen die Ermittlungskooperationen weiter ausgebaut werden.

Konkret wird es auch beim Thema Bezahlung. Hier soll die Vergütung der Beschäftigten innerhalb von fünf Jahren an das Bundesgrundniveau angepasst werden. Da die Entgelte der Tarifbeschäftigten des Landes Berlin in Tarifverhandlungen vereinbart werden, kann dies nur eine Anhebung der Beamtenbesoldung bedeuten. Wurde doch hier richtig erkannt, dass sich Berlin in der eigenen Stadt in einem Wettbewerb um das Personal mit den Bundesbehörden befindet.

Die Ankündigung, ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur angemessenen Alimentation in der A-Besoldung umzusetzen, wäre eigentlich nicht notwendig gewesen. Es ist eine Selbstverständlichkeit, dass die Rechtsprechung des höchsten deutschen Gerichts nicht ignoriert werden kann. Schade, dass auch hier wieder die Ansprüche der Beschäftigten auf die lange Bank geschoben werden.

Gänzlich ohne zeitliche Perspektive soll die Anhebung des Pensionseintrittsalters auf das Niveau der anderen Bundesländer, sprich 67 Jahre, erfolgen. Wir werden darauf achten, dass dabei der abschlagsfreie Pensionseintritt nach 45 Dienstjahren nicht vergessen wird.

Auch wenn die Steuerverwaltung nicht konkret im neuen Koalitionsvertrag genannt ist, nehmen wir einige Themen, auch aus der bisherigen gewerkschaftlichen Arbeit, mit, um diese mit dem neuen Finanzsenator zu besprechen. Wir freuen uns auf ein erstes Treffen.

Liebe Grüße

Oliver Thiess

Attraktiver Arbeitgeber: Land Berlin führt eigenes Gütesiegel zur Familienfreundlichkeit ein – und wie familienfreundlich sind wir?

Laut Pressemitteilung der Senatsverwaltung für Finanzen vom 23. Januar 2023 führt das Land Berlin ein eigenes Gütesiegel ein, das besonders die Familienfreundlichkeit in den Blick nimmt. Das Gütesiegel „familienfreundlicher Arbeitgeber Land Berlin“ soll demnach die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf unterstreichen. Ziel sei es, die Attraktivität als Arbeitgeber zu stärken und die Zufriedenheit der Beschäftigten zu steigern.

Finanzsenator Daniel Wesener: „Das Ziel muss eine landesweite, behördenübergreifende Arbeitskultur sein, die familiäre Verpflichtungen und Care-Arbeit als Selbstverständlichkeit sieht und nicht als Hindernis. Ob im Büro, unterwegs oder in den eigenen vier Wänden: Am Ende des Tages zählt, was Beschäftigte leisten können. Umso wichtiger sind zeitgemäße Strukturen und Umgangsformen, aber auch passgenaue Angebote zur Erleichterung des Arbeitsalltags und für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.“

Zur Steigerung seiner Attraktivität im Rahmen der Personalgewinnung und der langfristigen Personalbindung ist es für den öffentlichen Dienst unerlässlich, als ein moderner Arbeitgeber wahrgenommen zu werden und attraktive und familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen, die flexibel auf die individuelle Lebensführung der Beschäftigten Rücksicht nehmen. Es wundert also nicht, dass sich die technischen und rechtlichen Arbeitsbedingungen stetig verändern müssen und die Voraussetzungen für die genannten Ziele nach und nach geschaffen werden.

In seinem Karriereportal wirbt das Land Berlin mit Familienfreundlichkeit. So heißt es: „Das Land Berlin bietet Ihnen vielseitige Möglichkeiten, um Arbeits- und Privatleben in Balance zu halten.“ Telearbeit im Homeoffice oder auch mobiles Arbeiten seien möglich. Was in der Theorie der Wahrheit entspricht, stellt sich jedoch in der Praxis in den meisten Finanzämtern ganz anders dar.

Den Wunsch der Beschäftigten nach mehr Flexibilität, besserer technischer Ausstattung mit angepasstem Druckerkonzept oder aber auch die Mög-

lichkeit der Nutzung von Videokonferenzsystemen, die dem Steuergeheimnis und dem Datenschutz Rechnung tragen, konnte auch die neue lang ersehnte DV Telearbeit nicht erfüllen.

Die Gewinnung neuen Personals hat aufgrund der Folgen des demografischen Wandels absolute Priorität. Hier geht es neben der Besetzung aller Ausbildungs- und Studienplätze aber auch um die Gewinnung neuer Führungskräfte. Viele junge Menschen und ältere Nachwuchskräfte haben wir in beiden Laufbahngruppen in den vergangenen Jahren begrüßen dürfen und es werden hoffentlich noch viele dazukommen, um die Personalabgänge kompensieren zu können. Mit diesem Generationenwandel verändern sich auch die Erwartungen der Beschäftigten. Sie erwarten einen modernen Arbeitgeber, der Wort hält. Einen Arbeitgeber, der nicht nur das Karriereportal mit großartigen Vorteilen ausschmückt, Presseerklärungen zu lebensphasenorientierten Zertifikaten gibt und Plakate mit dem Leitbild aufhängt. Sie erwarten, dass diese Konzepte auch mit Leben gefüllt werden. Worte müssen auch zu Taten werden!

Leider erleben wir in den Finanzämtern nicht immer ein von Flexibilität, technischem Fortschritt und Moderne geprägtes Bild. Um diesen Eindruck zu ändern, sind hier insbesondere die Amtsleitungen in der Verantwortung. Und damit beginnt das oben genannte Zitat unseres Senators ins Wanken zu geraten, denn eine behördenübergreifende Arbeitskultur im Rahmen der Telearbeit wird nicht gelebt.

Vielmehr haben wir 23 und voraussichtlich bald 24 Einzelregelungen zur Umsetzung der DV Telearbeit - jeweils abhängig von der Interpretation der Amtsleitung oder aber ihrer persönlichen Einstellung hinsichtlich moderner Arbeitsformen. Die Spanne reicht von Finanzämtern, in denen die Anzahl der möglichen Tage laut DV Telearbeit mit vier Tagen voll ausgeschöpft werden kann, bis zu Finanzämtern mit maximal zwei Tagen. Die Möglichkeit innerhalb eines Tages vom Büroarbeitsplatz zum Telearbeitsplatz zu wechseln wird auch nicht überall gerne gesehen.

Bei den Führungskräften zeigen sich viele Amtsleitungen hinsichtlich der Vergabe eines Telearbeitsplatzes oder bei der Anzahl der Tage ebenfalls eher zurückhaltend. Gerade aber auch bei den Führungskräften erweisen sich die Vereinbarungen über die Verteilung der einzelnen Tage auf

Büro und Telearbeitsplatz als wenig zielführend. Eine Führungskraft sollte die Möglichkeit haben, bedarfsorientiert zu handeln. Eine strikte vorherige Festlegung der Wochentage ist daher unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse kaum möglich und erscheint unpassend. Ein permanenter Wechsel der Tage ist aber durch die Amtsleitungen nicht immer erwünscht. Auch die Frage, wie man mit Beschäftigten in der Probezeit, nach Elternzeit oder langer Krankheit umgeht, ist eine Frage des Dienstortes.

Das kann es aus Sicht der DSTG Berlin nicht sein! Hier muss konsequent auf die Einhaltung einheitlicher Vereinbarungen geachtet und die technischen Möglichkeiten müssen weiter vorangetrieben werden. Ein Ansatz wäre der weitere flächendeckende Ausbau der mobilen Arbeit und der Videotelefonie in den Finanzämtern, sodass bedarfsorientiertes Arbeiten zu einer Vereinbarkeit zwischen den Bedürfnissen der Beschäftigten und den dienstlichen Erfordernissen führen kann.

So ist es daher nicht verwunderlich, dass das hier umworbene Gütesiegel bisher lediglich an drei Berliner Behörden verliehen wurde und sich darunter kein Berliner Finanzamt befindet. In Anbetracht der Tatsache, dass das Land Berlin mit seinen rund 131.300 Beschäftigten einer der größten Arbeitgeber der Region ist und die Zuständigkeit für dieses Personal, was die Schaffung der rechtlichen Rahmenbedingungen betrifft, bei der Senatsverwaltung für Finanzen liegt, ist diese verpflichtet selbst mit gutem Beispiel voranzugehen. Und dies gilt nicht nur für das eigene Haus, welches bereits erstmals 2011 und viermal wiederholt als familienbewusste Verwaltung "audit beruf und familie" zertifiziert wurde, sondern dieses Bestreben sollte auch für die ihr nachgeordneten Behörden gelten.

Als DSTG Berlin werden wir den neuen Finanzsenator Stefan Evers gerne an die Worte seines Vorgängers erinnern, wenn es um die Frage geht, weshalb es schwer fällt, Personal zu gewinnen oder weshalb Beschäftigte den Finanzämtern vermehrt den Rücken kehren. Die Antwort könnte sein, dass die freie Wirtschaft und auch andere Behörden eine moderne Arbeitswelt leben, anstatt lediglich von ihr zu berichten.

"Für Bewerberinnen und Bewerber zählt nicht nur das konkrete Jobangebot, sondern auch das Arbeitsumfeld und die berufliche Perspektive. Das Gesamtpaket muss stimmen. Dies gilt umso mehr in Zeiten des Fachkräftemangels und demografischen Wandels. Die Herkulesaufgabe einer adäquaten Personalgewinnung werden wir daher nur meistern, wenn wir uns beherrscht dem Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt stellen.", so Wesener.

Bezirksgruppenversammlung der DSTG-Bezirksgruppe im Finanzamt für Körperschaften II

Am 20. März 2023 konnte nach einigen organisatorischen Schwierigkeiten unsere Bezirksgruppenversammlung stattfinden.

Unter anderem wurde unser Bezirksgruppenvorstand neu gewählt. Wiedergewählt wurden als Vor-



sitzende Gabriela Pingel, als Stellvertreter Sven Mehmel, als weitere Stellvertreterin Beate Struboll, als Schatzmeisterin Anja Böll und als Beisitzerin und Beisitzer Ilona Friedrich und Christian Netzband. Ebenfalls wurde Stefan Paasch als Kassenprüfer wiedergewählt. Verstärkt wird unser Team nunmehr

erfreulicherweise durch Lurin Lajeen, die als Beisitzerin gewählt wurde und durch Lennart Beck, der zum zweiten Kassenprüfer ernannt wurde.

Neben den Wahlen war unsere Versammlung durch eine angeregte Diskussion über die Ausbildungssituation und die Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Nachwuchskräften geprägt. Es wurde zur Sprache gebracht, dass sich leider neben den fachlichen Kompetenzen auch die sozialen Kompetenzen verringert haben. Wenn den Ausbilderinnen und Ausbildern nicht der notwendige Respekt entgegengebracht wird, führt dies zu Frustration bei den Ausbilderinnen und Ausbildern. Diskutiert wurde, ob dies auch auf die seit Corona ausgefallenen Bewerbungsgesprächen zurückzuführen ist. Für die Gewinnung von Nachwuchskräften wurde angeregt, an die Universitäten zu gehen und bei den „immer nur in Projekten“ Tätigen für die Steuerverwaltung zu werben.

DSTG-Seniorenbeirat Berlin: Stimmen aus dem OFF

Sie waren doch bestimmt schon mal krank und bekamen vom Arzt ein Medikament verschrieben. Und dann gehen Sie in die Apotheke, um Ihr Medikament zu kaufen, das Sie schon jahrelang einnehmen müssen, oder das Ihnen Ihr Arzt wegen einer akuten Erkrankung verordnet hat. Und was passiert dann in der Apotheke? Sie erfahren, dass es Ihr Medikament nicht gibt, oder Sie erhalten ein Ersatzmedikament, von dem Sie noch nie was gehört haben.

Da stehen Sie nun – irgendwie beunruhigt. Ist das ok? Weiß der Apotheker, was er tut? Oder müssen Sie nochmal zu Ihrem Arzt, um ihn zu fragen? Dummerweise provozieren Sie damit eine erneute Arztrechnung, die eigentlich überflüssig ist, da ja schon beim ersten Arztbesuch alles geklärt war und die überdies das Budget der Krankenkasse belastet (Irgendwann werden dann die Krankenkassenbeiträge erhöht).

Muss das sein?

Natürlich herrscht seit einiger Zeit eine anhaltende

Krankheitswelle, wie wir alle wissen. Daraus folgt eine äußerst hohe Nachfrage und ausgerechnet jetzt fehlen dabei reihenweise Arzneimittel. Aber muss das neben Mitteln gegen Corona und Grippe auch ganz normale Pillen gegen z.B. Bluthochdruck, Diabetes usw. betreffen? Das Bundesamt für Arzneimittel und Medizinprodukte teilte mit, dass gegenwärtig bei über 300 rezeptpflichtigen Medikamenten Engpässe bestehen (wussten Sie schon, dass es solch ein Institut gibt, und fragen Sie sich, was da außer Statistiken noch gemacht wird?). Die Dunkelziffer inklusive nicht-verschreibungspflichtiger Medikamente dürfte noch höher sein.

Neben der Krankheitswelle gibt es aber auch strukturelle Probleme für die Knappheit. Zum Beispiel die Festpreisregelung. Das heißt, für jedes Arzneimittel gibt es einen vereinbarten Preis, der sich am günstigsten Preis orientiert und von Krankenkasse/Beihilfe bezahlt wird. Sie haben bestimmt schon mal erlebt, dass Sie zuzahlen müssen, wenn es teurer ist. Das führt dazu, dass Hersteller billig sein müssen, um ihre Produkte loszuwerden.

Also gehen Hersteller/Verkäufer dahin, wo Arbeits-

ÖFFENTLICHER DIENST

**IHR KÜMMERT
EUCH UM
STRUKTUR**

**WIR STRUKTURIEREN
EURE VORSORGE**

Facebook Instagram Twitter TikTok YouTube LinkedIn



Ihr für uns. Wir für Euch.
Das **Füreinander** zählt.

DebeKa
Versichern und Bausparen

kräfte und Inhaltsstoffe billig sind (und das ist nicht in Deutschland). Wen wundert es, dass es zum Beispiel China ist.

Dann gibt es noch Rabattverträge zwischen Krankenkassen und Herstellern nach dem Motto: ich garantiere für eine bestimmte Stückzahl die Erstattung an die Patienten, wenn du dein Erzeugnis für die Apotheken billiger machst. Win-Win-Situation. Der Hersteller hat für eine gewisse Zeit garantierte Abnehmer und damit Planungssicherheit und die Krankenkassen müssen nicht so viel Geld erstatten. Andere Hersteller müssten dann auch mit dem Preis heruntergehen, damit sie konkurrieren können. Allerdings hängt man dann in Verträgen drin und kann nicht den Produzenten wechseln oder die Arzneien, wenn ein billigerer Hersteller auf der Bühne erscheint oder sonstige Schwierigkeiten auftauchen, wie z.B. die aktuellen Lieferengpässe. Muss das sein?

Man sollte nicht immer die billigste Variante wählen – wie überall im Leben - !

Es könnten „Schadstoffe“ enthalten sein oder man verliert, wie hier, seine Unabhängigkeit. Und dann hört man (wie auf vielen Gebieten) gehäuft die unsäglichen Sprüche: „Das haben wir nie erwartet, das haben wir nie geglaubt, wir haben vertraut“. Grundsätzlich erwartet der Staat von seinen Bürgern und Bürgerinnen, dass sie ihr Leben allein auf die Reihe kriegen (punktuelle Hilfe nicht ausgeschlossen). Diese wiederum erwarten von den Politikern, dass sie den Staat zum Wohle der Bürger organisieren und er auch für Notfälle gewappnet ist!

Wir fordern also:

Der Staat muss relevante Abhängigkeiten beseitigen – selbst in Zeiten globaler wirtschaftlicher Interessen -, damit er auch in Zeiten voller Probleme seine Bürger schützen kann!

Unabhängigkeit ist erstrebenswert! Vor allem, weil man dann nicht anderen Leuten nach dem Munde reden muss...

Aber es gibt ja Minister Lauterbach, der alles ändern will. Wir sind gespannt!

Austausch der DSTG-Nordverbände in Bremerhaven

Am Wochenende vom 23. bis 25. März 2023 trafen sich die in der sog. „Nord-Koop“ zusammengeschlossenen DSTG Landesverbände Berlin, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Nie-

dersachsen und Schleswig-Holstein zu einer Sitzung in Bremerhaven. Organisiert wurde es dieses Mal von den Kolleginnen und Kollegen aus Niedersachsen. Das letzte Treffen fand aufgrund der Corona-Pandemie im Jahr 2019 statt. Dementsprechend umfangreich war auch die Tagesordnung, zu der jeder Landesverband der DSTG Vorschläge gemacht hat. Häufig glichen die Herausforderungen in den Ländern einander. Schwerpunkte waren die Personalausstattung der Finanzämter, insbesondere die der Außenprüfungsdienste, Nachwuchsgewinnung und Ausbildung, Besoldung und Versorgung sowie Beihilfe. Aber auch über die Gestaltung der Arbeit in den einzelnen Ländern, wie mobiles Arbeiten, telefonische Erreichbarkeit und das Führen auf Distanz, wurde gesprochen. Während der Tagung wurden auch die zwei Gründungsmitglieder der Nord-Koop, Detlef Dames und Harm Thiessen (DSTG Schleswig-Holstein) aus dem Kreis verabschiedet. Sie haben ihre Aufgaben als DSTG-Vorsitzende ihrer Landesverbände abgegeben und gehören somit der Nord-Koop nicht mehr an.



Die Vertreter*innen der Nord-Koop

Steuergerechtigkeit gibt es nur mit uns! Öffentlichkeitsveranstaltung zum Landesjugendtag mit hochkarätigen Gästen

Der Landesjugendtag 2023 endete mit einer zweistündigen Öffentlichkeitsveranstaltung, in der gewerkschaftliche Forderungen der DSTG Jugend Berlin mit Gästen aus Politik und Verwaltung diskutiert wurden.

Eröffnet wurde die Veranstaltung von der Landesjugendvorsitzenden Jasmin Mergel und warf gleich zu Beginn die zentralen Fragen der Veranstaltung auf: Wie erreichen wir, dass unsere Arbeit wieder mehr wertgeschätzt wird, und was müssen wir ändern, dass wir nicht nur der größte, sondern auch der beste Arbeitgeber werden?

Gerade in der Nachwuchskräftegewinnung gibt es derzeit große Probleme und um dem weiterwach-

senden Fachkräftemangel entgegenzuwirken ist es unerlässlich, dass junge Beschäftigte in die Berliner Steuerverwaltung eingestellt werden, die am Ende die Vorzüge des Berufsbeamtentums zum „Bleiben“ bewegt, denn ganz nach dem Motto des Landesjugendtages: Steuergerechtigkeit gibt es nur mit UNS, der DSTG Jugend.

Finanzsenator a.D. Daniel Wesener dankte in seinem Statement der DSTG Berlin für die großartige Arbeit für das Land Berlin und das gewerkschaftliche Engagement. Weiterhin berichtete Wesener über die Problemfelder, die er in seiner 14-monatigen Amtszeit zu lösen versucht hat. Schnell wurde klar: Langweilig war's nicht, denn die Grundsteuerreform, steht neben den Themen Personalgewinnung, Personalsituation, Personalbindung und Digitalisierung in der Steuerverwaltung ganz oben. Alle Themen sind absolut zentral für die Zukunft. Rein personalpolitisch muss laut Wesener künftig mit einer Reihe an Maßnahmen dafür gesorgt werden, dass altersbedingte Abgänge zumindest kompensiert werden.

Als wichtigstes Instrument zur Personalgewinnung nannte er eine attraktive und moderne Ausbildung. Passend, dass der nächste Programmpunkt, eine Podiumsdiskussion mit Frau Klose (Abteilungsleiterin SenFin III), Herrn Gerasch (Referatsleiter SenFin IIIK) und Herrn Sanne (Sprecher der Ausbildungsleitungen), das Thema aufarbeiten sollte.



Die neue Landesjugendleitung mit Herrn Sanne (5.v.l.), Frau Klose (Mitte) und Herrn Gerasch (4.v.r.)

Unter der Leitung von Lisa Winter diskutierten die Vertreter*innen aus der Verwaltung mit der Landesjugendvorsitzenden und Sandra Heisig (Vorsitzende der Bundesjugendleitung). Aus Sicht der DSTG Jugend Berlin würde die Attraktivität der Ausbildung bereits durch eine Rückverlegung der Ausbildung nach Berlin erheblich gesteigert werden. Dahingehend ist ein Teilerfolg erzielt worden, denn nach aktuellem Stand sollen ab 2025 zwei Klassen der Laufbahngruppe 1.2. an der Finanzschule den fachtheoretischen Ausbildungsteil ab-

solvieren. Dies ist gerade für Anwärter*innen, die erhöhte Anforderungen an Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben und vorrangig in Charlottenburg ausgebildet werden sollen, ein großer Pluspunkt. Für den gehobenen Dienst sind entsprechende Ausbildungsmöglichkeiten jedoch nicht geplant.

Sandra Heisig verdeutlichte die Forderung der DSTG Jugend Berlin jedoch nochmal: Bereits vor Auslaufen der Kooperationsvereinbarung mit Königs Wusterhausen muss zumindest geprüft werden, ob Möglichkeiten bestehen, die Ausbildung für beide Laufbahngruppen in vollem Umfang nach Berlin zu verlagern.

Gerade aus Sicht der DSTG Jugend Berlin könnten dabei auch Kooperationsvereinbarungen mit freien Hochschulen oder ein zweiter Einstellungszeitpunkt behilflich sein. Planungen dahingehend bestehen jedoch derzeit nicht.

Doch nicht nur der Bildungsstandort, sondern auch der Bildungsstandard waren Thema in der Diskussion. Gerade die Überfrachtung des Bundeslehrplanes führt oft dazu, dass die relevanten Themen nur wenig vertieft werden können. Dazu fordert Herr Sanne, dass der systematische Umgang mit dem Gesetz verstärkter gelehrt werden muss. Herr Gerasch teilte mit, dass die Entfrachtung des Bundeslehrplanes derzeit in vollem Gange ist und dabei Kapazitäten für Methodenkompetenzen geschaffen werden können.

Mit dieser spannenden und wertschätzenden Diskussion endete der Landesjugendtag.

Die DSTG Jugend Berlin wird die Entscheidungsträger*innen aus Politik und Verwaltung beim Wort nehmen und sich auch in der kommenden Legislaturperiode für die Anliegen der jungen Beschäftigten in der Berliner Finanzverwaltung einsetzen.

Impressum:

Herausgeber: Deutsche Steuer-Gewerkschaft (DSTG) Landesverband Berlin, Kluckstr. 8, 10785 Berlin

Tel.: 030-21473040

Fax.: 030-21473041

Internet: www.dstg-berlin.de

E-Mail: info@dstg-berlin.de

V.i.S.d.P.: Oliver Thiess

Redaktion: Sandra Heisig, Sandra Kothe, Oliver Thiess, Harriet Schleyer

Fotos: Archiv der DSTG Berlin

Anzeigenverwaltung: Oliver Thiess

Druck: eXtremdruck, Rödenauen 18, 96465 Neustadt b.Coburg

Auflage: 7.500 Exemplare – kostenlose Verteilung an die Beschäftigten der Berliner Finanzverwaltung

Erscheinungsweise: 10x jährlich

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