

Jugendbroschüre

der

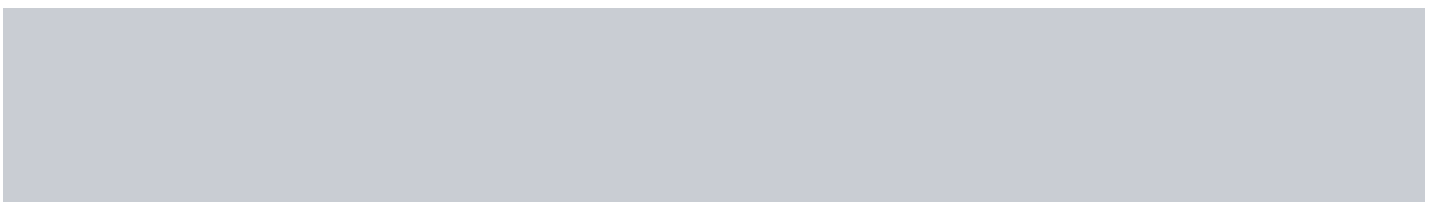
DSTG

Deutsche Steuer-Gewerkschaft

Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung



Eine Untersuchung der Ausbildungs- und
Nachwuchssituation in der Berliner Finanzverwaltung



Vorwort

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

seit weit mehr als einem Jahrzehnt weist die Deutsche Steuer-Gewerkschaft auf die in der Steuerverwaltung zunehmenden Personalprobleme hin. Leider müssen wir jedoch zur Kenntnis nehmen, dass der jeweilige Finanzsenator – aber auch insbesondere die Verwaltungsspitze – sich nicht offen für die Hinweise auf die schon jetzt prekäre Personallage zeigt.



Detlef Dames

Personaleinsparungen seit dem Kalenderjahr 2003 wirken sich jetzt zunehmend negativ auf die Arbeitsfähigkeit der Finanzämter und einiger Referate in der Senatsverwaltung für Finanzen aus. Obwohl derzeit mit unserem Finanzsenator Herrn Dr. Kollatz eine Leitungsspitze in der Senatsverwaltung für Finanzen existiert, die die Arbeitsfähigkeit der Steuerverwaltung im Auge hat, wurden die Ausbildungszahlen nur homöopathisch und die Stellenanmeldungen nur unzureichend erhöht.

Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft ist jedoch der Auffassung, dass Auswirkungen des demografischen Wandels und die Vielzahl von neuen Aufgaben, die die Finanzämter künftig zu bewältigen haben, nicht in angemessener Art und Weise im Stellenplan für die Steuerverwaltung und den Haushaltsanmeldungen berücksichtigt werden. Alle diese Fehlentwicklungen führen nach Ansicht der Deutschen Steuer-Gewerkschaft dazu, dass die Personalsituation bis zum Kalenderjahr 2025 dramatische Züge annimmt. Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft hat sich deshalb dazu entschlossen, basierend auf den Auswertungen der Beantwortung sogenannter kleiner Anfragen im Abgeordnetenhaus, die von der Senatsverwaltung für Finanzen selbst vorgenommen wurden, eine Ist- bzw. Bedarfsanalyse für die Personalausstattung in der Senatsverwaltung für Finanzen und den Finanzämtern vorzunehmen.

Mein Dank gilt daher dem Engagement der Landesjugendleitung der Deutschen Steuer-Gewerkschaft mit ihrem ehemaligen Vorsitzenden Herrn Gino Quart an der Spitze, die sich mit einem immensen Arbeitsaufwand daran gemacht hat, die Ihnen hier vorgelegte Broschüre zu erarbeiten. Das ist jedoch nicht nur ein Werk, welches Ihnen als Beschäftigten zur Kenntnis gegeben, sondern auch vielmehr dazu dienen soll, den Verantwortungsträgern in der Politik - sei es Senatsverwaltung für Finanzen oder Fraktionen im Abgeordnetenhaus - Informationen an die Hand zu geben, um das Personalruder noch einmal herumzureißen. Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft wird für Sie alle und für die Arbeitsfähigkeit der Steuerverwaltung am Ball bleiben und Sie über die hoffentlich erfolgenden positiven politischen Entscheidungen unterrichten.

Mit kollegialen Grüßen



Zusammenfassung

Personalmangel in den Berliner Finanzämtern – bis 2025 fehlen 376 Beschäftigte

Insgesamt waren in der Berliner Finanzverwaltung – Stand Januar 2020 – 6.514 Menschen beschäftigt. Bei der Personalbedarfsberechnung wird eine sogenannte Entbehrungsquote angewandt, diese beträgt 10 Prozent. Somit fehlten zu diesem Zeitpunkt in Berlin 651 Beschäftigte in den Finanzämtern und dem Senat für Finanzen. Die Situation wird durch einen 13-prozentigen Krankenstand noch verschärft. Der Personalmangel bedingt dabei auch die Überlastung der Kolleginnen und Kollegen. Bis 2025 werden ca. 21 Prozent der heute Beschäftigten, also insgesamt 1.386 Personen, davon 1.272 im gehobenen und mittleren Dienst, altersbedingt ausscheiden. Durch Ausbildung werden in der gleichen Zeit nur 1.556 Beschäftigte der Finanzverwaltung zugeführt. Zusammen mit den fehlenden Personen in Folge der Entbehrungsquote wird bis 2025 ein Fehlbestand von 376 Personen prognostiziert. Höhere Ausbildungszahlen können dem Abhilfe schaffen.

Kein Platz für Berliner Finanznachwuchs in Königs Wusterhausen

Demgegenüber stehen die fehlenden Wohnkapazitäten der Fachhochschule für Finanzen in Königs Wusterhausen. Die vorhandenen Zimmer reichen nur für 310 Anwärter*Innen. In Königs Wusterhausen wird der Finanznachwuchs von Sachsen-Anhalt, Brandenburg, dem Bundeszentralamt für Steuern und Berlin ausgebildet. Berliner Studierende/Auszubildende erhalten nur dann eine Unterbringungsmöglichkeit, wenn Plätze frei sein sollten. Die aktuellen Auslagerungen von 90 Studierenden an die TA Wildau nach Wildau helfen dem Platzmangel nicht ab. Problematisch stellt sich aufgrund des verschärften Personalmangels auch die Gewinnung von Dozentinnen und Dozenten aus den Berliner Finanzämtern dar.

Berliner Anwärter und Anwärterinnen werden strukturell benachteiligt

Berliner Studierende sind zudem gegenüber denen der anderen Bundesländer durch die Ausbildung in Königs Wusterhausen schlechter gestellt. Der generelle Besoldungsunterschied von Berlin zu Sachsen-Anhalt, Brandenburg und dem Bund beträgt im mittleren Dienst monatlich 20 Euro und im gehobenen Dienst 78 Euro.

Zudem müssen Berliner Studierende/Auszubildende für die Unterbringung zwischen 220,00€ und 248,00€ zahlen. Anwärter*Innen in Brandenburg zahlen lediglich 156,10€. Anwärterinnen und Anwärter der Berliner Finanzverwaltung haben keinen Anspruch auf Trennungsgeld. Für Berliner Anwärter besteht nur die Möglichkeit der Beantragung des Firmentickets im Rahmen der Hauptstadtzulage. Auch mit der Berücksichtigung der Hauptstadtzulage i.H.v 50€ monatlich sind Berliner Anwärter finanziell schlechter gestellt.

Bis 2025 fallen insgesamt für den Berliner Haushalt über 35 Mio. Euro für die Ausbildung in Königs Wusterhausen an. Dass die Kosten immer noch geringer sind als in anderen Berliner Hauptverwaltungen liegt u.a. daran, dass die Auszubildenden und Studierenden der Berliner Finanzverwaltung einen Teil der Kosten durch die zu leistenden Unterbringungskosten selbst tragen müssen.

Trotz erfolgreichem Abschluss nur befristet angestellt – Berlins Übernahmepraxis ist ungerecht

Anwärterinnen und Anwärter, die die Laufbahnprüfung mit der Note 4 bestehen, wird nur ein auf 9 Monate befristeter Arbeitsvertrag im Angestelltenverhältnis angeboten. Trotz anders lautendem Senatsbeschluss sind – Stand 2018 – in den Berliner Finanzämtern 174 Kolleginnen und Kollegen über diesen Weg sachgrundlos befristet.

Die DSTG Jugend Berlin rät zum Handeln

Die Entbehrungsquote darf bei der Personalbedarfsberechnung nicht mehr angewendet werden. Die Ausbildungszahlen müssen pro Laufbahn auf mindestens 250 pro Jahr erhöht werden. Einzelne Ausbildungs- und Studienabschnitte oder die gesamte fachtheoretische Ausbildung müssen nach Berlin verlagert werden. Für die Unterbringung und Verpflegung in Königs Wusterhausen muss der Berliner Senat Zuschüsse an die Anwärterinnen und Anwärter zahlen. Alle erfolgreichen Laufbahnabsolventinnen und -absolventen müssen verbeamtet werden.

Inhaltsverzeichnis

A.	Einleitung	S. 6
B.	Personalentwicklung bis 2025	S. 7
	1. Darstellung des personellen Istzustands	S. 7
	2. Entbehrungs- und Krankheitsquote	S. 9
	3. Prognostizierte Altersabgänge	S. 11
	4. Prognostizierter Personalzuwachs bis 2025	S. 12
	5. Gegenüberstellung Personalzuwachs und Personalabgänge bis 2025	S. 13
C.	Königs Wusterhausen	S. 14
	1. Gestiegene Ausbildungszahlen	S. 14
	2. Wohnkapazitäten	S. 16
	3. Vergleich Unterbringungskosten Berlin und Brandenburg	S. 18
	4. Fahrtweg und Fahrtkosten	S. 20
	5. Berliner Dozenten/ -innen und Einfluss auf die fachtheoretische Ausbildung	S. 21
	6. Ausbildungskosten mittlerer und gehobener Dienst	S. 22
D.	Ausgewählte Fragestellungen	S. 23
	1. Sachgrundlose Befristung in der Berliner Finanzverwaltung	S. 23
	2. Ausbildungskosten beispielhafter Hauptverwaltungen	S. 25
E.	Handlungsempfehlungen	S. 27

A. Einleitung

Mit der vorliegenden Ausarbeitung wird ein Versuch unternommen, die aktuellen Nachwuchsprobleme in der Berliner Finanzverwaltung umfassend darzustellen.

Im ersten Kapitel wird die Personalsituation analysiert und der voraussichtliche Personalunterbestand ausgehend vom personellen Istzustand, der Entbehnungs- und Krankheitsquote sowie dem prognostizierten Personalzuwachs bis zum Jahr 2025 errechnet.

Das zweite Kapitel behandelt den Themenkomplex rund um Königs Wusterhausen: Diskutiert werden Gebäudesituation, Fahrtweg, Einfluss Berlins auf die Inhalte der fachtheoretischen Ausbildung, Ausbildungskosten, Unterschiede bei den Kosten für Unterkunft und Verpflegung zwischen den ausbildungsbeteiligten Bundesländern sowie die aktuelle Praxis, Anwärter*Innen nach Wildau auszugliedern.

Im dritten Kapitel werden mit der sachgrundlosen Befristung und einem Vergleich der Ausbildungskosten verschiedene Hauptverwaltungen ausgewählte Fragestellungen diskutiert, die für die Ausbildungskosten - und Nachwuchssituation von Bedeutung sind.

Das letzte Kapitel gibt Handlungsempfehlungen zum Umgang mit den aufgeworfenen Problemfeldern.



DSTG Landesjugendleitung Berlin

Oben: Yasemin Barghout, Philipp Müller, Lisa-Cathrin Winter

Unten: Sandra Heisig, Lisa Lebrecht

B. Personalentwicklung bis 2025

1. Darstellung des personellen Istzustands

Die Darstellung des personellen Istzustands basiert auf Werten der Statistikstelle „Personal“ bei der Senatsverwaltung für Finanzen über die Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst Berlin im Januar 2020. Zu beachten ist, dass die vorliegende Untersuchung nicht von Vollzeitäquivalenten, sondern von tatsächlichen Beschäftigungszahlen ausgeht. Gegenstand der Untersuchung sind ferner die Angestellten und Beamtinnen und Beamten in der Senatsverwaltung für Finanzen und den Finanzämtern.

Insgesamt sind in den Berliner Finanzämtern und der Senatsverwaltung für Finanzen laut der zugrunde gelegten Statistik 5.910 Beamtinnen und Beamte (82%) und 1.284 Angestellte (18%), also insgesamt 7.194 Menschen beschäftigt.

In Tabelle 1 und 2 werden die Beamtinnen und Beamte und Angestellte den einzelnen Laufbahngruppen (ehemals einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst) sowie ihren jeweiligen Statusämtern zugewiesen.

Tabelle 1 - Gruppe Beamte

	Finanzämter	SenFin	Gesamt
A 4/A 5	12	0	
A 6S/A 5S	21	0	
Summe „eD“	33	0	33
A6	581	0	
A7	640	3	
A8	629	4	
A9S	399	5	
A9Z	82	3	
Summe „mD“	2.331	15	2.346
A 9	577	17	
A10	694	43	
A 11	874	62	
A 12	512	84	
A 13S	265	93	
Summe „gD“	2.922	299	3.221
A 13	53	6	
A 14	75	34	
A 15	55	26	
A 16, 16Z	22	15	
B 2-4	0	17	
B 5-9	0	6	
Sen 1-3	0	1	
Summe „hD“	205	105	310
Beamte Gesamt	5.491	419	5.910

Tabelle 2 - Gruppe Angestellte

	Finanzämter	SenFin	Summe
E2	0	1	
E2Ü	0	0	
E3	104	5	
E4	27	0	
E5	36	5	
Summe „eD“	167	11	178
E6	284	9	
E7	0	0	
E8	198	5	
E9 a	119	24	
Summe „mD“	601	38	639
E9 b	152	33	
E10	64	30	
E11	22	49	
E12	15	17	
E13	0	13	
Summe „gD“	253	142	395
E13ü	0	3	
E14	1	37	
E15	0	17	
E15Ü	1	13	
Summe „hD“	2	70	72
Insgesamt	1.023	261	1.284

In der nachfolgenden Tabelle 3 werden schließlich die beiden Beschäftigtengruppen zusammengeführt.

Tabelle 3- Zusammenfassung

	Finanzämter	SenFin	Summe	Anteil innerhalb Laufbahngruppe	Anteil an gesamten Beschäftigten
„Einfacher Dienst“ Angestellte	167	11	178	84 %	2,5%
„Einfacher Dienst“ Beamte	33	0	33	16 %	0,5 %
„Einfacher Dienst“ gesamt	200	11	211		3 %
„Mittlerer Dienst“ Angestellte	601	38	639	21 %	9 %
„Mittlerer Dienst“ Beamte	2.331	15	2.346	79 %	33 %
„Mittlerer Dienst“ gesamt	2.932	53	2.985		42 %
„Gehobener Dienst“ Angestellte	253	142	395	11 %	5 %
„Gehobener Dienst“ Beamte	2.922	299	3.221	89 %	45 %
„Gehobener Dienst“ gesamt	3.175	441	3.616		50 %
„Höherer Dienst“ Angestellte	2	70	72	19 %	1 %
„Höherer Dienst“ Beamte	205	105	310	81 %	4 %
„Höherer Dienst“ gesamt	207	175	382		5 %
Gesamtbeschäftigte	6.514	680	7.194		

Den Großteil der Beschäftigten in der Berliner Finanzverwaltung stellen somit der ehemalige gehobene Dienst (gD) mit ca. 50% und der ehemalige mittlere Dienst (mD) mit ca. 42 % dar. Die restlichen 8% verteilen sich zu 5% auf den ehemaligen höheren Dienst (hD) und zu 3% auf den ehemaligen einfachen Dienst.

Der höchste Anteil an Angestellten entfällt auf den „einfachen Dienst“ (eD): Insgesamt 84% der Angehörigen dieser Laufbahngruppe sind als Angestellte tätig. Im „mittleren Dienst“ beträgt der Anteil etwa 21%, im „gehobenen Dienst“ 11% und im „höheren Dienst“ 19%.

2. Entbehrungs- und Krankheitsquote

Um den Personalbedarf zu berechnen, ist eine begriffliche Einordnung der sogenannten Entbehrungsquote notwendig:

Die Entbehrungsquote besteht seit der Amtszeit von Finanzsenator Dr. Sarrazin und stellt einen fiktiven Abschlag in Höhe von 10% der Beschäftigten in der Personalbedarfsberechnung (PersBB) dar. Die Begründung lautet, dass die Finanzverwaltung auch mit einer Personaldecke von 90% in ausreichendem Maße arbeitsfähig sein soll. Das bedeutet, dass die Berliner Finanzämter aktuell gar nicht mit dem vollen Personalbestand arbeiten, sondern eben nur mit 90% des planmäßigen Personalbestandes. Aus Sicht der DSTG Jugend Berlin muss dieser Missstand bis spätestens 2025 aus der Welt geschafft werden: Die Arbeitsbelastung in den Finanzämtern steigt beständig an, was zwangsläufig auch an der planungsbedingten Unterbesetzung aufgrund der Entbehrungsquote liegt.

Das hat letztlich auch die immense Krankheitsquote von 13% in den Finanzämtern zur Folge. Die Tendenz ist hier eher steigend. Wir beobachten, dass insbesondere schwerwiegende Erkrankungen stark zunehmen. Da sich diese Krankheitssymptomatik in den letzten Jahren verstetigt zu haben scheint, muss es hierfür Gründe geben. Aus Sicht der DSTG Jugend Berlin spielt hier der Stressfaktor bei der Arbeit eine Hauptrolle.

Bei einer auf reale Arbeitsbelastung abzielbaren Personalbedarfsberechnung darf auch die Krankheitsquote nicht unberücksichtigt bleiben: Dauerhafte Krankheitszeiten müssen von allen übrigen Beschäftigten aufgefangen werden, bestenfalls wird ihnen letztlich mit einer erhöhten und auskömmlichen Personalausstattung begegnet. Inwieweit und welcher Art der Krankheitsquote mit zusätzlichen Einstellungsmaßnahmen begegnet werden sollte, kann an dieser Stelle nicht geklärt werden.

In der hier vorliegenden Personalbedarfsberechnung bis 2025 bleibt der zusätzliche Personalbedarf aufgrund der hohen Krankheitsquote unberücksichtigt. Dem Problem kann aus Sicht der DSTG Jugend Berlin aber nur mit einer zusätzlichen Erhöhung der Beschäftigungszahlen begegnet werden, die oberhalb von 100% PersBB liegt. Daher begrenzt sich die vorliegende Ausarbeitung darauf, das Problemfeld der Krankheitsquote in der Tendenz zu benennen.

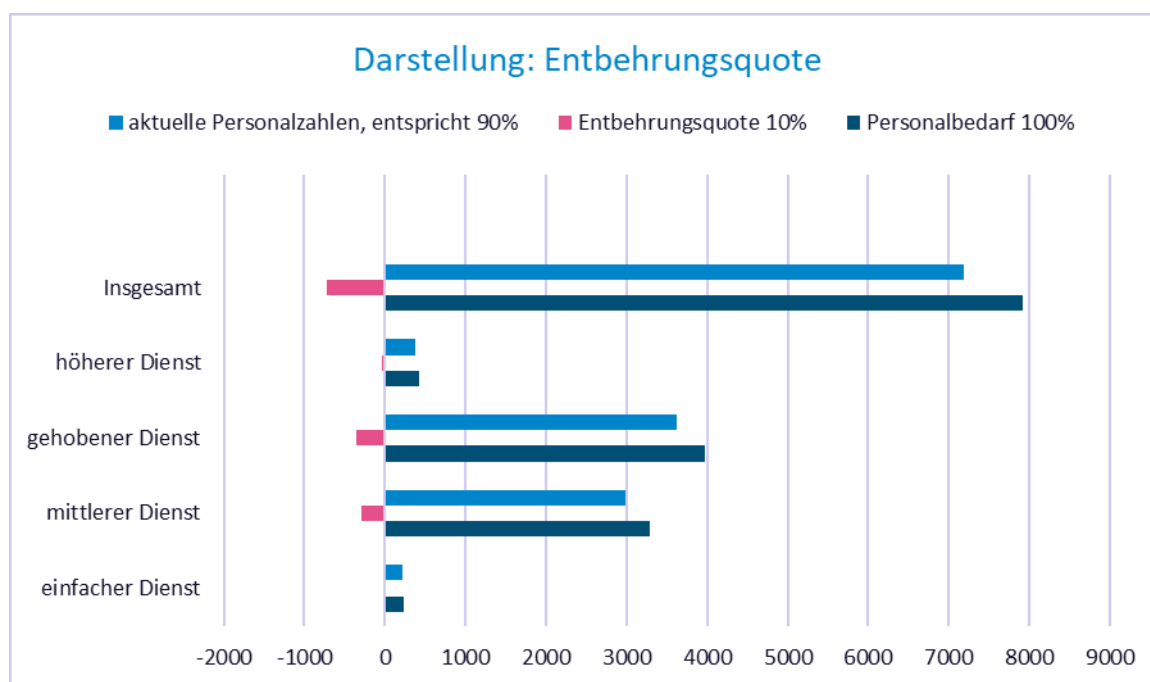
Im Übrigen kommt durch die Bearbeitung der durchzuführenden Einheitsbewertungen aufgrund der Neufassung des Grundsteuergesetzes sowie durch die Anforderungen der wachsenden Stadt Berlin umfangreiche Zusatzaufgaben auf die Finanzämter zu, die durch das vorhandene Personal schlicht nicht bewältigt werden können.

Wie hoch diese Entbehrungsquote in absoluten Zahlen ausfällt, gibt die nachfolgende Tabelle 4 wieder:

Tabelle 4 – Entbehrungsquote

	„Einfacher Dienst“	„Mittlerer Dienst“	„Gehobener Dienst“	„Höherer Dienst“	Insgesamt
Aktuelle Personalzahlen, entspricht 90 Prozent	211	2.985	3.616	382	7194
Entbehrungsquote 10 Prozent	21	298	362	38	719
Personalbedarf 100 Prozent	232	3.283	3.978	420	7.913

Den Unterbestand auf Grund der Entbehrungsquote macht ebenfalls folgende Darstellung klar. Im Diagramm werden die aktuellen Personalbestände, mit einem Personalbedarf von 100% verglichen.



Die Entbehrungsquote beläuft sich damit auf insgesamt 719 Beschäftigte. Unterstellt man die Größe eines durchschnittlichen Finanzamts mit 250 Beschäftigten, fehlt das Personal, allein durch die Entbehrungsquote, für knapp drei Finanzämter.

3. Prognostizierte Altersabgänge

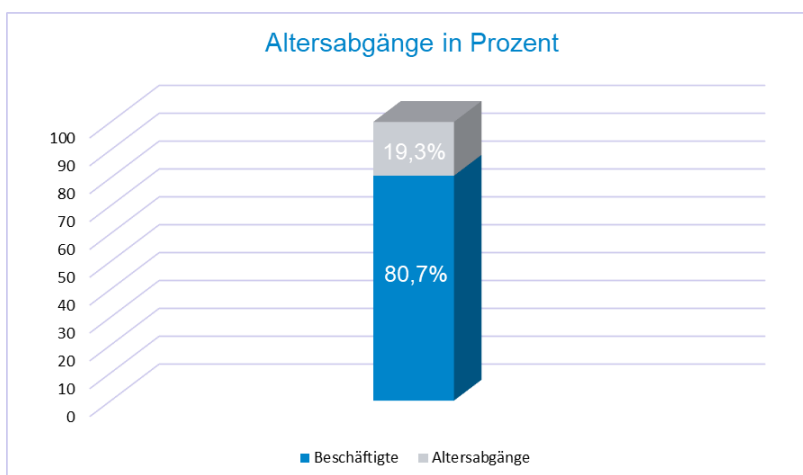
In der nachstehenden Tabelle werden die Altersabgänge bis 2025 errechnet. Dabei wird zunächst die Gesamtzahl der Beschäftigten in den Finanzämtern und der Senatsverwaltung für Finanzen im Beamten- und im Angestelltenbereich gesondert ermittelt. Die Anzahl der Altersabgänge beträgt laut der Statistikstelle „Personal“ bei der Senatsverwaltung für Finanzen über die Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst Berlin vom Januar 2020 1.386 Beschäftigte. Die Statistikstelle geht von einem Ausscheiden aus dem Berufsleben mit 64 Jahren aus.

Die Anteile der einzelnen Laufbahnen sind bereits aus Tabelle 3 (siehe oben) bekannt; die gesamten Altersabgänge konnten den Laufbahnen entsprechend die errechneten Anteile zugeordnet werden.

Tabelle 5 - Altersabgänge bis 2025 nach Laufbahnen

	Beamte	Angestellte	Summe
Gesamtzahl	5.910	1.284	7.194
Anteile	82 %	18 %	
Altersabgänge			1.386
Altersabgänge Status anhand der obigen Anteile	1.139	247	1.386
„Einfacher Dienst“	6	34	40
„Mittlerer Dienst“	452	123	575
„Gehobener Dienst“	621	76	697
„Höherer Dienst“	60	14	74
Insgesamt	1.139	247	1.386

Von aktuell 7.194 Beschäftigten werden bis 2025 demnach 1.386 oder 19,3% der Beschäftigten verrentet oder pensioniert. Zu beachten ist, dass die Erfahrung der letzten Jahre ein durchschnittliches Pensionierungs- bzw. Verrentungsalter von 62 bis 63 Jahren nahelegt. Die tatsächlichen Zahlen müssen also höher sein, als die von der zitierten Statistikstelle angenommenen.



4. Prognostizierter Personalzuwachs bis 2025

Um den Personalzuwachs annähernd zu kalkulieren, sind neben Einstellungszahlen auch die Laufbahnabsolventen der einzelnen Einstellungsjahrgänge zu betrachten. Für die Einstellungsjahrgänge der Jahre ab 2010 sind die Zahlen bekannt. Aus dem Mittelwert der errechneten Bestehensquote kann abgeleitet werden, wie viele Anwärter*Innen die Laufbahnprüfung in den kommenden Jahren voraussichtlich erfolgreich abschließen.

Erfolgreiche Laufbahnabsolventen nach Einstellungsjahren		
	„m.D.“	„g.D.“
Einstellungszahlen E2011	150	160
Erfolgreiche Laufbahnprüfung E2011	124	118
Anteil erfolgreich	83 %	74 %
Einstellungszahlen E2012	149	160
Erfolgreiche Laufbahnprüfung E2012	124	115
Anteil erfolgreich	83 %	72 %
Einstellungszahlen E2013	149	150
Erfolgreiche Laufbahnprüfung E2013	130	102
Anteil erfolgreich	87 %	68 %
Einstellungszahlen E 2014	140	150
Erfolgreiche Laufbahnprüfung E2014	138	95
Anteil erfolgreich	99%	63%
Einstellungszahlen E2015	150	161
Erfolgreiche Laufbahnprüfung E2015	138	109
Anteil erfolgreich	92%	68%
Einstellungszahlen E2016	160	170
Erfolgreiche Laufbahnprüfung E2016	140	110
Anteil erfolgreich	88%	65%
Ø Erfolg	89%	68%

Aus der vorgenommenen Berechnung ist ersichtlich, dass durchschnittlich 68% der eingestellten Anwärter*Innen im „gehobenen Dienst“ und 89% der eingestellten Anwärter*Innen im „mittleren Dienst“ die Laufbahnprüfung erfolgreich absolvieren.

Zudem muss davon ausgegangen werden, dass nicht sämtliche Laufbahnabsolventen in der Berliner Finanzverwaltung bleiben. Eine Ablehnung des angebotenen Dienstverhältnisses zugunsten besserer Konditionen in der freien Wirtschaft sind mittlerweile fast an der Tagesordnung. In der vorliegenden Ausarbeitung wird aus Vereinfachungsgründen von insgesamt 15 % Abgängen nach erfolgreichem Abschluss der Laufbahnprüfung ausgegangen.

Neueinstellungen bis 2025	„m.D.“	„g.D.“	Summe
Einstellungswerte 2017	161	159	
Einstellungswerte 2018	170	184	
Einstellungswerte 2019	167	211	
Summe	498	554	
zzgl. Einstellungswerte aus 2020	149	209	358
Einstellungsjahrgänge bis zum Abschluss in 2025 in Jahren	3	2	
= Gesamteinstellungen	1.157	1.183	2.340
Anteil bestandener Prüfungen	89 %	68%	
Anteil anhand der Gesamteinstellungen	1.027	804	1.831
abzgl. sonstiger Abgang 15%	154	121	275
= Zuwachs bis 2025	873	683	1.556

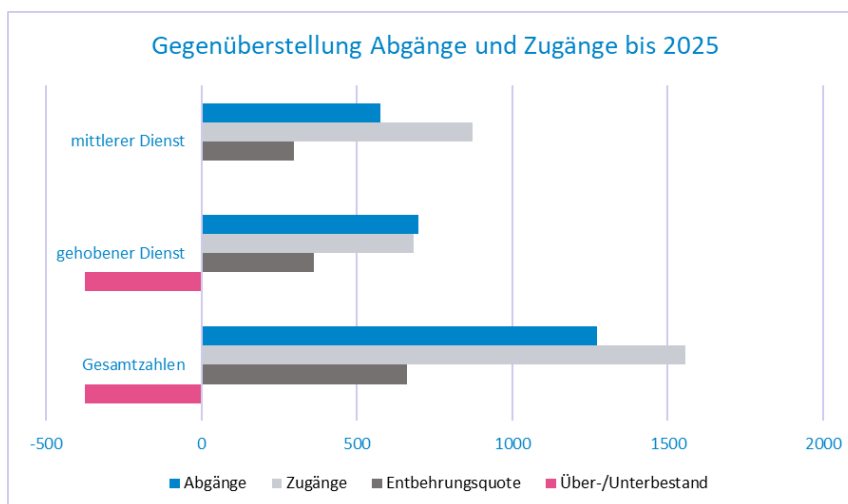
Der durchgeführten Kalkulation folgend, werden der Berliner Finanzverwaltung bis zum Jahr 2025 1.556 Beschäftigte im „mittleren“ und „gehobenen Dienst“ aufgrund der Ausbildung im Land Berlin zur Verfügung stehen. Bei den Einstellungsjahrgängen bis zum Abschluss in 2025 wurde von Einstellungszahlen i.H.v 170 Personen im mittleren Dienst und 210 Personen im gehobenen Dienst ausgegangen.

5. Gegenüberstellung Personalzuwachs und Personalabgänge bis 2025

Nachfolgend werden die Altersabgänge den Personalzugängen gegenübergestellt. Bis 2025 fehlen 376 Beschäftigte im ehemaligen mittleren und gehobenen Dienst. Insgesamt bleibt der personelle Unterbestand zu den aktuellen Werten allerdings nahezu unverändert. Lediglich innerhalb der Laufbahngruppen sind deutliche Verschiebungen zu erwarten.

Von der Senatsverwaltung für Finanzen ist zwar offensichtlich keine weitere Herabsetzung der Personalzahlen geplant, dennoch wird ein Kernproblem in der Berliner Finanzverwaltung weiterhin nicht angegangen: Gemeint ist die Entbehrungsquote. Aus Sicht der DSTG Jugend Berlin muss dieser vollkommen willkürliche, weder statistisch noch sozialpsychologisch unterlegte Abschlag im Interesse aller Beschäftigten abgeschafft werden.

Gegenüberstellung Abgänge und Zugänge bis 2025				
	Abgänge	Zugänge	Entbehrungsquote	Über-/Unterbestand
„Mittlerer Dienst“	575	873	298	-0
„Gehobener Dienst“	697	683	362	-376
Gesamtzahlen	1.272	1.556	660	-376



Die von der DSTG Jugend Berlin durchgeführte Personalbedarfsberechnung bis 2025 führte zu 376 fehlenden Beschäftigten im „mittleren“ und „gehobenen Dienst“.

Besonders bedeutsam ist das Problem im „gehobenen Dienst“. In dieser Laufbahn müssten jährlich mindestens 250 Anwärter ausgebildet werden, um den drohenden Personalverlust auszugleichen. Die Ausbildungskapazitäten in Königs Wusterhausen reichen allerdings nicht aus, um den aktuellen Bedarf von 210 Anwärtern pro Jahr zu decken. Schon aktuell werden Anwärter nach Wildau ausgegliedert.

C. Königs Wusterhausen



Aus- und Fortbildungszentrum Königs Wusterhausen

Quelle: <http://www.afz-kw.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.371052.de>

1. Gestiegene Ausbildungszahlen

Wie bereits dargestellt, ist der Ausbildungsbedarf besonders im gehobenen Dienst erheblich. In dieser Laufbahn müssten jährlich mindestens 250 AnwärterInnen das Studium erfolgreich absolvieren, um den drohenden Personalverlust auszugleichen. In den letzten Jahren sind die Ausbildungszahlen in Berlin bereits stark angestiegen (siehe Tabelle „Erfolgreiche Laufbahnabsolventen nach Einstellungsjahren“), und es hat sich gezeigt, dass das Aus- und Fortbildungszentrum in Königs Wusterhausen den wachsenden Anforderungen der Ausbildungsbeteiligten nicht mehr gerecht werden konnte, sodass Anwärterinnen und Anwärter an die Technische Hochschule in Wildau ausgegliedert werden mussten, insgesamt 3 Studiengruppen mit 90 Studierenden.

Diesem Kapazitätsengpass soll durch zusätzliche Baumaßnahmen begegnet werden, die allerdings bis mindestens 2024 anhalten werden. Daher sollen Anwärterinnen und Anwärter offenbar bis mindestens 2024 in Wildau ausgebildet werden. Da bisher nicht einmal das Vergabeverfahren für die Baumaßnahmen abgeschlossen ist, werden die Baumaßnahmen aller Voraussicht nach über das Kalenderjahr 2024 hinaus anhalten.

Aktuell und bis mindestens 2024 reichen die Ausbildungskapazitäten in Königs Wusterhausen demnach nicht aus, um die aktuellen Einstellungszahlen von 210

Anwärterinnen und Anwärter im „gehobenen Dienst“ und 170 Anwärterinnen und Anwärter im „mittleren Dienst“ pro Jahr unterzubringen.

Auch wenn bei der Ausgliederung nach Wildau von vorübergehenden Maßnahmen gesprochen wird, müssen sich alle Entscheidungsträger vergegenwärtigen, dass aus dieser vorübergehenden Maßnahme schnell ein Dauerzustand werden kann. Stellt das Land Berlin tatsächlich wesentlich mehr Anwärterinnen und Anwärter ein, was angesichts des bevorstehenden Personalmangels unausweichlich ist, so stellt sich die Frage nach ausreichenden Unterrichtsmöglichkeiten trotz der geplanten Neubauten erneut.

Die durchgeführten Baumaßnahmen müssen demnach so umfangreich sein, dass bei Fertigstellung der Gebäude nicht nur die aktuellen Anwärter wieder auf dem Gelände des Aus- und Fortbildungszentrums unterrichtet werden können, sondern sie eben auch dem sich abzeichnenden zusätzlichen Ausbildungsbedarf gerecht werden müssen.

Der Platzmangel spitzt sich im Übrigen auch aus einer weiteren Überlegung heraus zu; denn die anderen Ausbildungsbeteiligten, die Länder Brandenburg und Sachsen-Anhalt sowie der Bund, haben ja ähnlich wie die Berliner Finanzverwaltung zusätzlichen Personalbedarf. Die Tatsache, dass die Berliner Ausbildungszahlen steigen müssen und auch werden, gepaart mit dem zusätzlichen Ausbildungsbedarf der übrigen Ausbildungsbeteiligten und den begrenzten Ausbildungskapazitäten in Königs Wusterhausen lässt keinen anderen Schluss zu, als eine gesonderte oder zusätzliche Ausbildungsstätte in Berlin zu realisieren oder aber Investitionen in einem außerordentlichen Umfang in das Aus- und Fortbildungszentrum stecken zu müssen.

Aus Sicht der DSTG Jugend Berlin können derartige Investitionen aber auch einer eigenen Berliner Ausbildungsstätte zugutekommen.

Trotz des aktuellen erheblichen Platzmangels hat das Land Berlin mit dem Land Brandenburg eine neue, zum 01.01.2020 in Kraft getretene, Verwaltungsvereinbarung unterzeichnet. Diese Vereinbarung reglementiert die Nutzung der Ausbildungsstätte in Königs Wusterhausen und hat eine Mindestdauer von 15 Jahren.

Das Land Berlin darf dabei maximal 170 Ausbildungsplätze und 220 Studienplätze nutzen. Die Zahlen dürfen lediglich alle 5 Jahre, mit Zustimmung des Landes Brandenburg, angepasst werden. Weiterhin wird darin die Unterrichtung an der TH Wildau legitimiert.

2. Wohnkapazitäten

Zwar bietet die Fachhochschule den Anwärterinnen und Anwärtern grundsätzlich Übernachtungsmöglichkeiten in den Wohnhäusern auf dem Campus an, diese stehen aber vorrangig den Auszubildenden aus Brandenburg, Sachsen-Anhalt und dem Bundeszentralamt für Steuern zur Verfügung. Nur wenn dann noch Plätze frei sind, werden diese an Anwärterinnen und Anwärter aus Berlin vergeben.

Wohnkapazitäten in Königs Wusterhausen	
Anzahl der Einzelzimmer für alle Anwärter	
„Mittlerer Dienst“	108
„Gehobener Dienst“	202
Gesamtzahlen	310

Unter den Ausbildungsbeteiligten ist unumstritten, dass es den Leistungen zuträglich ist, wenn die Anwärterinnen und Anwärter auf dem Campus in Königs Wusterhausen leben. Damit ist klar, dass es zu befürworten ist, wenn Anwärter*Innen in räumlicher Nähe zur theoretischen Ausbildungsstätte wohnen.

Die Nutzung eines Zimmers auf dem Campus in Königs Wusterhausen sollte daher für alle als bevorzugte Wahlmöglichkeit angesehen werden. Allerdings ergeben sich gerade für die Berliner Anwärterinnen und Anwärter hier immense praktische Hindernisse:

Viele Anwärterinnen und Anwärter wohnen nicht mehr im elterlichen Zuhause, sondern haben eine eigene Wohnung im Großraum Berlin. Dass die Berliner Mieten stetig steigen, ist hinlänglich bekannt.

Die Zimmer auf dem Campus in Königs Wusterhausen müssen zusätzlich zu dieser eigenen Wohnung in Berlin angemietet werden, da die Aufgabe der Hauptwohnung bei den teilweisen sehr kurzen theoretischen Abschnitten nicht zielführend ist. Weil Kochmöglichkeiten auf dem Campus im Übrigen kaum verfügbar sind, führt in aller Regel kein Weg an der Mensa vorbei.

Für diejenigen, die bereits eine eigene Wohnung innehaben, ist es in der Praxis meist unmöglich, sich in Königs Wusterhausen ein Zimmer zu mieten, weil die Kosten zusätzlich zu den Lebenshaltungskosten schlicht zu hoch sind. Die angebotenen Zimmer können damit meist nur von dem Personenkreis in Anspruch genommen werden, der weiterhin bei den eigenen Eltern lebt.

Eine derartige Wohnungsverteilung kann so nicht gewollt sein.

An dieser Stelle muss aber auch ein weiteres Problem angesprochen werden, nämlich die generell knappen Unterbringungsmöglichkeiten: Die zur Verfügung stehenden Zimmer sind begrenzt und bei größerer Nachfrage wird das Angebot kaum ausreichen, um den Bedarf zu decken.

Würde nun ein Ausbildungsgelände in Berlin realisiert, könnten die erforderlichen Zusatzkosten für den Neubau von Wohngebäuden eingespart werden und dem Ausbau des neuen Berliner Campus zugutekommen.

Bei einer vernünftigen Wahl eines Campusgeländes in Berlin würden zusätzliche Unterkünfte hinfällig, da das Ausbildungsgelände für alle Beteiligten in einer akzeptablen Zeit erreicht werden kann. Müdigkeit durch extrem frühes Aufstehen, wie aktuell bei der Fahrt nach Königs Wusterhausen an der Tagesordnung, könnte so vermieden werden. Auch ein freiwillig längerer Verbleib auf dem Ausbildungsgelände nach Ende des Unterrichts würde begünstigt, schließlich ist der Heimweg dann ein weniger angsteinflößender Kraftakt.

3. Vergleich Unterbringungskosten Berlin und Brandenburg

Aus der nachstehenden Gegenüberstellung ergibt sich, dass die Berliner Anwärterinnen und Anwärter gegenüber ihren Brandenburger Kolleginnen und Kollegen finanziell eindeutig schlechter gestellt sind.

Auf der einen Seite steht der generelle Besoldungsunterschied (Durchschnitt der Anwärterbesoldungen der Länder Berlin, Brandenburg, Sachsen-Anhalt und des Bundes) von 20 € („mittlerer Dienst“) bzw. 78 € („gehobener Dienst“) pro Monat, auf der anderen Seite die nicht zu rechtfertigenden Preisunterschiede für Unterkunft und Verpflegung zwischen den Anwärtern beider Bundesländer, und zwar in Höhe von 146,50 Euro („mittlerer Dienst“) und 174,50 Euro („gehobener Dienst“).

Selbst die kürzlich beschlossene Hauptstadtzulage reicht nicht aus, diese Besoldungsdifferenz auszugleichen. Nach Einberechnung der Hauptstadtzulage erhält zumindest der „gehobene Dienst“ 28 € im Monat weniger als die Mitstudenten aus den anderen Bundesländern Sachsen-Anhalt, Brandenburg und dem Bund. Die Berliner Anwärter*Innen erhalten also nicht nur eine geringere Besoldung, sondern müssen für dieselben Leistungen auf dem Gelände des Aus- und Fortbildungszentrums auch noch mehr bezahlen.

Was aus Sicht der DSTG Jugend Berlin also festzuhalten bleibt: Die Berliner Anwärter*Innen sind finanziell eindeutig benachteiligt. Für diejenigen, die nicht auf Unterkunft und Verpflegung in Königs Wusterhausen zurückgreifen in Höhe von ungefähr 28€. Für diejenigen, die Unterkunft und Verpflegung in Königs Wusterhausen nutzen, in Höhe von 146,50 („mittlerer Dienst“) bzw. 200,50 Euro („gehobener Dienst“).

Die Unterschiede für den Aufwand für Unterkunft und Verpflegung werden nicht begründet, sondern lediglich in der Kostenaufstellung auf der Internetseite der FHF benannt. Allein aus Fairnessgründen sollte das Land Berlin die bestehende Ungleichheit beim Aufwand für Unterkunft und Verpflegung möglichst schnell beseitigen.

Der Unterschied bei den Unterkunftskosten zwischen Berlin und Brandenburg ergibt sich aus der nachstehenden Tabelle:

Kosten für Unterkunft Berlin und Brandenburg im Vergleich	
Unterkunftskosten	
Brandenburg	156,10 €
Berlin „m.D.“	220 €
Berlin „g.D.“	248 €

Für die Inanspruchnahme von Verpflegung müssen die Anwärter eine Tagespauschale entrichten. Für die hier vorgenommenen Berechnungszwecke wird ein realistischer Verpflegungsbedarf von 20 Tagen unterstellt:

Kosten für Verpflegung im Vergleich

	pro Tag	bei 20 Tagen
Brandenburg	7,87 €	157,40 €
Berlin	12 €	240 €

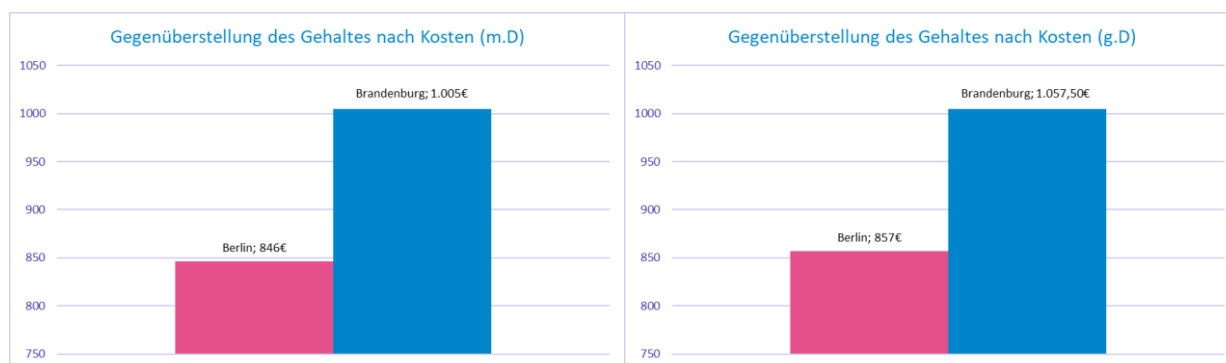
Wird der Besoldungsrückstand zwischen beiden Bundesländern berücksichtigt, ergibt sich für Anwärter*Innen, die auf dem Campus in Königs Wusterhausen leben und die dortigen Verpflegungsangebote wahrnehmen, das folgende Bild:

Gegenüberstellung „m.D.“

	Besoldung	Unterkunft	Verpflegung	Gehalt abzgl. Unterkunft/Verpflegung
Berlin inkl. Hauptstadtzulage	1.306,00€	-220,00€	-240,00€	846,00€
Brandenburg	1.318,00€	-156,10€	-157,40€	1.005,00€
Rückstand	12,00€	64,00€	82,60€	159,00€

Gegenüberstellung „g.D.“

	Besoldung	Unterkunft	Verpflegung	Gehalt abzgl. Unterkunft/Verpflegung
Berlin inkl. Hauptstadtzulage	1.345,00€	-248,00€	-240,00€	857,00€
Brandenburg	1.371,00€	-156,10€	-157,40€	1.057,50€
Rückstand	26,00€	91,90€	82,60€	201,00€



4. Fahrweg und Fahrtkosten

Die Fachhochschule in Königs Wusterhausen kann sowohl mit öffentlichen Verkehrsmitteln als auch mit dem Auto erreicht werden.

Mit dem Auto ist die Fachhochschule aus dem Süden Berlins in ca. 30 Minuten erreichbar. Wer weiter nördlich wohnt, muss mit Fahrtzeiten von weit über 60 Minuten rechnen. Der Großteil der Anwärter*Innen nutzt aber die öffentlichen Verkehrsmittel.

Dabei ist neben der Fahrtzeit mit der S-Bahn oder dem Regionalexpress zum Bahnhof Königs Wusterhausen auch die Anfahrt zum S- oder Regionalbahnhof und die Zeit vom Bahnhof Königs Wusterhausen zum Campus zu berücksichtigen. Hier kann die einfache Fahrt schon 1,5 Stunden und länger dauern.

Bei einem zusätzlichen Bildungsstandort in Berlin, der sich in zentraler Lage befindet oder zumindest gut an den öffentlichen Nahverkehr angebunden ist, könnte sich die Fahrtzeit drastisch reduzieren, was zu mehr Übungszeit führt. Ein Nacharbeiten des Unterrichtsstoffes in der Bahn ist erfahrungsgemäß nicht möglich. Somit ist die Fahrtzeit verschenkte Zeit.

Weiterhin befindet sich Königs Wusterhausen im Tarifbereich C, was zu höheren Fahrtkosten für die Anwärterinnen und Anwärter führt. Anwärterinnen und Anwärter verschiedener Berliner Hauptverwaltungen, allerdings derselben Besoldungsgruppe, sollten im selben Umfang alimentiert werden. Das Problem: Während der fachtheoretischen Ausbildungszeit in Königs Wusterhausen ist die Alimentation der Anwärterinnen und Anwärter der Finanzverwaltung schon wegstreckenbedingt geringer als diejenige ihrer Kolleginnen und Kollegen mit derselben Besoldungsgruppe in einer anderen Hauptverwaltung.

Für Anwärter*Innen des „gehobenen Dienstes“ kommt hinzu, dass diese keinen Anspruch auf ein Azubi- oder ein Semesterticket haben. Auch wenn die Hauptstadtzulage als Wahloption die vollständige Übernahme eines Tickets der Berliner Verkehrsbetriebe (BVG-Ticket) für den Tarifbereich A-B enthält, müssen die Anwärter*Innen im gehobenen Dienst die Kosten des Tarifbereiches C selbst tragen.

5. Berliner Dozenten/ -innen und Einfluss auf die fachtheoretische Ausbildung

Die Senatsverwaltung für Finanzen bemüht sich derzeit stark darum, Kolleginnen und Kollegen aus den Berliner Finanzämtern als Dozentinnen und Dozenten am Bildungsstandort Königs Wusterhausen zu gewinnen.

Allerdings ist fraglich, ob die benötigte Anzahl geeigneter Dozentinnen und Dozenten langfristig gefunden werden kann. Zum einen erfolgt der Einsatz im Wege der Abordnung für die Dauer von drei Jahren. Das bedeutet, dass die Kolleginnen und Kollegen ggf. nach drei Jahren wieder in ihr altes Finanzamt zurückkehren müssen. Nicht zuletzt geht der fachtheoretischen Ausbildung hier immer wieder ein immenser Erfahrungsschatz verloren.

Zum anderen haben auch Dozentinnen und Dozenten die gleichen Herausforderungen bei der Anfahrt nach Königs Wusterhausen wie die Auszubildenden. Zwar wird dem betroffenen Personenkreis eine Wegstreckenentschädigung gezahlt, die aus unserer Sicht aber bei weitem nicht ausreichend ist.

Im Übrigen nehmen wir vermehrt wahr, dass Berliner Dozentinnen und Dozenten in die Brandenburger Finanzverwaltung abwandern.

Inwieweit Wünsche und Anregungen des Landes Berlin von Brandenburg umgesetzt werden, kann von außen natürlich nur gemutmaßt werden. Was allerdings klar ist, dass Berlin weder die Leitung der FHF, noch der Finanzschule innehat. Damit bleiben Wünsche und Anregungen eben genau das, was sie sind: Unverbindliche Vorschläge, die umgesetzt werden können, aber eben nicht müssen. Eine echte Einflussnahme auf die theoretische Ausbildung durch die Senatsverwaltung für Finanzen ist aus unserer Sicht nicht problemlos möglich. Als DSTG Jugend Berlin sehen wir das als immenses Problem, da Berlin einen erheblichen Teil der Kosten trägt und infolgedessen auch ein umfassendes Mitspracherecht haben sollte.

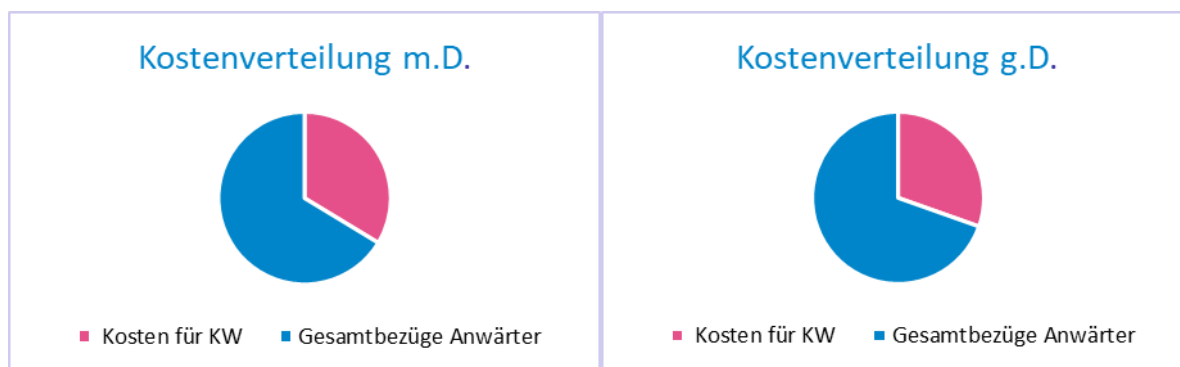
Das Argument der Freiheit der Lehre darf hier nicht als Allzweckwaffe und Totschlagargument hingenommen werden, denn die Berliner Anwärtinnen und Anwärter werden letztlich für die Bedürfnisse des Landes Berlin ausgebildet. Dieses unmittelbare Verwertungsinteresse Berlins begründet aus unserer Sicht selbstverständlich ein hohes Gestaltungsrecht für die theoretische Ausbildung. Wie bitte sollte sonst sichergestellt werden, dass die Lehrinhalte den Berliner Erfordernissen zu 100% genügen?

Mehr Berliner Dozentinnen und Dozenten könnten die Berliner Besonderheiten im Unterricht stärker herausstellen und den Unterricht so zielgerichteter gestalten.

6. Ausbildungskosten „mittlerer“ und „gehobener“ Dienst

Die nachstehende Übersicht ergibt sich aus der Antwort auf die kleine Anfrage der CDU-Fraktion vom 04.10.2018.

Ausbildungskosten „m.D.“ und „g.D.“ im Vergleich			
	Steueranwärter	Finanzanwärter	Gesamt
Bezüge	12.830€	13.250€	
Bezüge gesamt, 3 Jahre „g.D.“, 2 Jahre jährlich „m.D.“	25.660€	39.750€	
Kosten für KW	13.026€	17.359€	
Gesamtkosten pro Anwärter	38.686€	57.109€	
Eingestellte Anwärter	170	210	
Gesamtkosten	6.576.620€	11.992.890€	18.569.510€
Davon Kosten für KW	2.214.420€	3.645.390€	5.859.810€
Gesamtbezüge Anwärter	4.362.200€	8.347.500€	12.709.700€



Es ist also ersichtlich, dass unter Berücksichtigung der aktuellen Ausbildungszahlen jährliche Kosten von fast 6 Millionen Euro für beide Laufbahnen anfallen. Bis 2025, also für fünf Jahrgänge, sind das demnach ungefähr 30 Millionen Euro, die allein für die Nutzung der akademischen Infrastruktur in Königs Wusterhausen durch das Land Berlin aufgebracht werden müssen.

Der Investitionsbedarf für die fachtheoretische Ausbildung in Königs Wusterhausen ist darüber hinaus erheblich. Der DSTG Jugend Berlin ist nicht bekannt, in welchem Umfang das Land Berlin plant, die Neubauten auf dem Gelände des Aus- und Fortbildungszentrums mitzufinanzieren. Dass aber bedeutende zusätzliche Geldmittel für den Um- und Ausbau des AFZ KW aufgewendet werden, ist bereits beschlossen. Der hierfür anfallende Betrag müsste den 30 Millionen Euro für die kommenden Jahre noch hinzugerechnet werden, sodass sich eine beachtliche Summe ergeben wird. Hiermit könnte mittelfristig durchaus eine eigene zusätzliche Bildungseinrichtung in Berlin finanziert werden.

D. Ausgewählte Fragestellungen

1. Sachgrundlose Befristung in der Berliner Finanzverwaltung

Das duale Studium in der Finanzverwaltung dauert drei Jahre. Die Ausbildung in der Finanzverwaltung dauert zwei Jahre. Die Anwärter*Innen sind zu dieser Zeit sogenannte Beamte auf Widerruf. Nach den Vorgaben des Laufbahnrechts erlangen sie mit Bestehen der Laufbahnprüfung die Befähigung für die Einstellung als Beamte auf Probe. So die Regel.

Die Praxis sieht aktuell jedoch anders aus: Besteht ein Laufbahnabsolvent die Laufbahnprüfung nur mit einer Note 4, wird er nicht, der gesetzlichen Regelung folgend, auf Probe verbeamtet, sondern ihm wird ein befristeter Arbeitsvertrag über 9 bis 18 Monate angeboten. Es gibt in diesem Fall keinen direkten Sachgrund für eine Befristung, wie z.B. Schwangerschafts- oder Krankheitsvertretung. Als DSTG Jugend sehen wir hier einen klaren Rechtsbruch.

Der Berliner Senat hat sich mit Beschluss vom 03.07.2018 grundsätzlich gegen die sachgrundlosen Befristungen entschieden; jedoch werden Arbeitsverträge in der Steuerverwaltung wie oben beschrieben weiterhin befristet. Diese Befristung wird als Verlängerung der Probezeit missbraucht und ist damit genau das, was durch die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung vermieden werden sollte.

Als Begründung wird dargelegt, dass eine Befristung notwendig sei, um die Beschäftigten auf ihre Tätigkeit im Finanzamt vorzubereiten, wozu sie ggf. nochmal auf dem Ausbildungsplatz in einem Finanzamt geschult werden müssen. Derartige Schulungen nach Abschluss von Ausbildung oder Studium sind jedoch praktisch nicht möglich, da die vorhandenen Ausbildungsplätze keine Kapazitäten haben, Laufbahnabsolventen zusätzlich zu den eigentlichen Anwärtern einzuarbeiten. Gleichzeitig sollen dadurch ungeeignete Beamte*Innen einfacher aus dem Dienst entfernt werden können. Die Anzahl der Beschäftigten, die nach Bestehen der Ausbildung/ des Studiums mit der Note „ausreichend“ die Berliner Finanzverwaltung auf Wunsch des Dienstherrn verlassen, ist gering.

Diese ungleiche Behandlung führt auch bei den Beschäftigten zu Frustration. Das Laufbahnrecht sieht keine Einteilung in Absolventen erster und zweiter Klasse vor, daher ist die sachgrundlose Befristung unserer Meinung nach sofort einzustellen.

Gesetzliche Regelung	Aktuelle Situation ¹
<p>Senatsbeschluss vom 03.07.2018</p> <p>→ Zukünftig grundsätzlich keine sachgrundlosen Befristungen</p> <p>Ausnahmen weiterhin möglich²:</p> <p>→ Befristete Übernahme von Auszubildenden über das notwendige Maß hinaus, um denjenigen mit nicht so guten Noten, die Möglichkeit zu geben, sich für eine Daueraufgabe zu qualifizieren</p> <p>→ Befristete Anstellung, um festzustellen, ob der Kandidat die notwendige gesundheitliche Eignung für eine anschließende Verbeamtung mitbringt</p> <p>Befristung auf insgesamt 2 Jahre zulässig</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Befristet in Hauptverwaltungen: 3.455, davon ohne Sachgrund: 662 - Senatsverwaltung für Finanzen und Finanzämter insgesamt befristet: 191, davon ohne Sachgrund: 174 - „Befristungen wurden in der Vergangenheit mitunter als verlängerte Probezeit missbraucht“³ <hr/> <p>Fußnoten</p> <p>¹Zahlen: 31.05.2018, Antwort auf kleine Anfrage (Katina Schubert Die LINKE)</p> <p>²Aufzählung beispielhaft und nicht abschließend</p> <p>³ Zitat von Finanzsenator Dr. Kollatz</p>

Probleme der aktuellen Regelung aus Sicht der DSTG Jugend

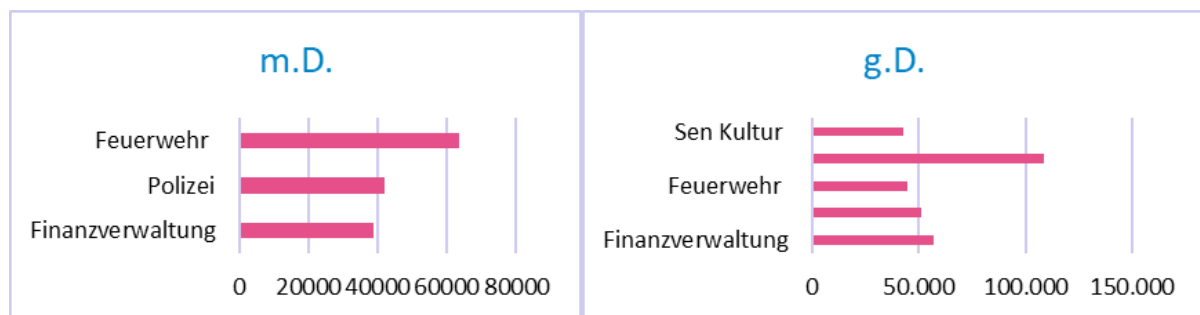
- Regelung des Senatsbeschlusses betrifft nur zukünftige Arbeitsverhältnisse, Entfristungen bereits bestehender Verträge sind im Übrigen nicht geplant.
- Ausnahmetatbestände können in erheblichem Maße ausgenutzt werden, da sie ausgesprochen unkonkret sind (was „nicht so gute Noten“ sind, bestimmt ein Dienstherr beispielsweise in eigener Zuständigkeit)
- Das Laufbahnrecht sieht keine Prüfung erste und zweite Klasse vor, der Absolvent erlangt mit Bestehen der Laufbahnprüfung die Befähigung für den Einsatz als Beamter auf Probe, unabhängig von seiner Note.
- Soziale Aspekte der Landesregierung werden über Bord geworfen, weil der betreffende Personenkreis zum Beispiel bei der Anmietung von Wohnungen mit erheblichen Problemen zu rechnen hat. Schließlich kann kein unbefristeter Arbeitsvertrag vorgelegt werden, was bei der Wohnungssuche häufig ein Ausschlussgrund ist.
- Die Befristung trotz bestandener Ausbildung/bestandenem Studium motiviert Beschäftigte sich außerhalb der Berliner Finanzverwaltung nach geeigneten Berufsmöglichkeiten umzusehen und erleichtert den Austritt aus dem Beschäftigungsverhältnis. Gerade im Hinblick auf den Personalbestand und auch auf die Tatsache, dass die Senatsverwaltung für Finanzen Abordnungen mit dem Ziel der Versetzung an andere Behörden, die nicht zur Steuerverwaltung gehören, nicht zustimmt.

2. Ausbildungskosten beispielhafter Hauptverwaltungen im Vergleich

Die nachstehende Gegenüberstellung verdeutlicht, dass Ausbildung und Studium in der Berliner Finanzverwaltung im Vergleich zu den übrigen Berliner Hauptverwaltungen eher kostengünstig sind. (Die Zahlen sind Ergebnisse der Antwort auf die kleine Anfrage der CDU-Fraktion vom 04.10.2018). Besonderes Gewicht kommt hierbei dem Umstand zu, dass die Finanzverwaltung die einzige Einnahmeverwaltung darstellt, und wir sollten uns vergegenwärtigen, dass ein Finanzbeamter bzw. Finanzbeamtin im Laufe des Berufslebens für ein Steueraufkommen sorgt, das die eigenen Ausbildungs- bzw. Studienkosten um ein Vielfaches übersteigt. Vergleichen wir die mitgeteilten Studien- und Ausbildungskosten fällt folgendes auf:

Informationen zu den fachtheoretischen Ausbildungskosten liegen nur für die Finanzverwaltung vor.

	„m.D.“	„g.D.“
Finanzverwaltung	38686	57.109
Polizei	42135	51.045
Feuerwehr	63616	45.045
Sen AIS		108.721
Sen Kultur		42.900



Ein Kosteneinsparungsargument gegen eine überschaubarere Erhöhung der Ausbildungskosten kann damit nicht zielführend sein, weil sich jede zusätzliche Investition zwangsläufig amortisiert.

1. Im „Mittleren Dienst“ belegen wir in der Finanzverwaltung gegenüber den anderen Hauptverwaltungen den letzten Platz
2. Im „gehobenen Dienst“ fehlen außer in der Finanzverwaltung Informationen zu den fachtheoretischen Ausbildungskosten: diese müssten den angegebenen Kosten allerdings noch aufgeschlagen werden, sodass die Finanzverwaltung auch hier das Schlusslicht bilden sollte

3. Unter Berücksichtigung von 2. liegen die Ausbildungskosten des gehobenen Dienstes in der Finanzverwaltung nicht mal im Mittelfeld.

Dieser allgemeine Vergleich mit anderen Hauptverwaltungen rechtfertigt aus Sicht der DSTG Jugend Berlin nicht nur eine mäßige Erhöhung der Ausbildungs- und Studienkosten, um mit den übrigen Hauptverwaltungen gleichzuziehen. Vielmehr sind wir als DSTG Jugend Berlin aufgrund der übergeordneten Bedeutung der Finanzverwaltung der Meinung, dass auch die Aufwendungen für die eigenen Anwärter im Vergleich zu den anderen Hauptverwaltungen zu den höchsten zählen sollten.

E. Handlungsempfehlungen

Problemstellung

Handlungsempfehlung

✗ Entbehrungs- und Krankheitsquote	✓ Erhöhung Beschäftigtenzahlen um 10% ¹
✗ Personalunterbestand 2025	✓ Erhöhung der Ausbildungszahlen auf mind. 250 pro Laufbahn
✗ Unterrichts- und Wohnkapazitäten in KW	✓ Ausbildungs-/Studienabschnitte in Berlin
✗ Berliner zahlen mehr für Unterkunft/Verpflegung als übrige Ausbildungsbeteiligte	✓ Zuschuss zu Unterkunft- und Verpflegungskosten
✗ Fahrtweg zum AFZ KW	✓ Ausbildungs-/Studienabschnitte in Berlin
✗ Freiheit der Lehre als Totschlagargument des AFZ KW	✓ Gestaltungsrecht bei theoretischen Ausbildungsinhalten durch SenFin
✗ Kostenfaktor Lehre in KW	✓ Ausbildungs-/Studienabschnitte in Berlin
✗ sachgrundlose Befristung bei Abschlussnote "ausreichend"	✓ Verbeamtung aller Absolvent*innen

¹ Unter Berücksichtigung der Krankheitstage sollte in einer Übergangszeit gar um 20% erhöht werden, bis die Krankheitsquote in erheblichem Umfang gesenkt ist

Haben wir Ihr Interesse an einer Mitgliedschaft geweckt? Füllen Sie einfach den folgenden Mitgliedsbogen aus und geben Sie diesen in Ihrer Bezirksgruppe ab! Die Kollegen & Kolleginnen stehen Ihnen für Fragen gerne zur Verfügung.

DSTG Deutsche Steuer-Gewerkschaft

Landesverband Berlin, Kluckstraße 8, 10785 Berlin

Mitgliedsbogen (Anlage zur Eintrittserklärung)

Name			Vorname		
Geburtsdatum			Geburtsort		
Straße			PLZ und Ort		
Telefon privat			Telefon dienstl.		
E-Mail					
In die Steuerverwaltung eingetreten/angestellt am					
Derzeitiges Finanzamt			Seit dem		
Derzeitige Besoldungs-/ Entgeltgruppe (A/EG)			Seit dem		
Beschäftigung	Vollzeit	Teilzeit%	Finanzanwärter/in	Steueranwärter/in	
Derzeitige Funktion im Finanzamt (z.B. Bearbeiter F/E Platz, SL F/E)					

Mit meiner Unterschrift versichere ich die Richtigkeit der obigen Angaben. Ich verpflichte mich, die zukünftig eintretenden Änderungen (insbesondere der Anschrift, Bezirksgruppe, Abordnung oder Versetzung, Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe, Bankverbindung) unverzüglich dem DSTG-Landesverband Berlin mitzuteilen.

Mir ist die folgende Bestimmung bekannt:

Die Angaben aus diesem Mitgliedsbogen bzw. deren zukünftige Änderungen werden ausschließlich für satzungsgemäße Zwecke der DSTG in einer EDV-Anlage gespeichert und verarbeitet (§22ff BDSG LV.m. Art 6 DSGVO). Die auf der Beilage abgedruckte Datenschutzinformation habe ich gelesen und ausgehändigt bekommen.

_____, Berlin, den _____
(Unterschrift des Mitglieds)

Ich bin damit einverstanden, dass mein Name, meine Anschrift und meine Dienststelle von der DSTG an Wirtschaftsunternehmen b. z. w. Selbsthilfeeinrichtungen des öffentlichen Dienstes weitergegeben werden, die für Angehörige des öffentlichen Dienstes oder für Mitglieder der DSTG besonders günstige Leistungen anbieten.

– Bitte streichen, sofern kein Interesse besteht! –

SEPA-Lastschriftmandat

Gläubiger-Identifikationsnummer DE2911100000396371 Mandatsreferenznummer: (wird gesondert mitgeteilt)

Ich ermächtige die DSTG LV Berlin, die satzungsmäßigen Beiträge vierteljährlich zum 01.02., 01.05., 01.08. und 01.11. jeden Jahres von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der DSTG LV Berlin auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

_____, Name des Kreditinstituts _____ BIC _____

DE ____ | ____ | ____ | ____ | ____ | ____
IBAN

_____, Berlin, den _____
(Unterschrift des/der Kontoinhaber/in)

Ich bin dabei! Hiermit erkläre ich meinen Eintritt in die Deutsche Steuer-Gewerkschaft, Landesverband Berlin

mit Wirkung zum

Berlin, den Unterschrift