

Steuer- & Grollblatt

Magazin der Deutschen Steuer-Gewerkschaft
Landesverband Berlin

02 / 2026

Themen:

- Vorwort
- Warum ist die JAV so wichtig?
- Unsere KandidatInnen zur GJAV-Wahl 2026
- Forderungen und Ziele
- Erfolge der letzten zwei Jahre
- Personalzuwachs reicht nicht aus – warum die Finanzverwaltung weiterhin unterbesetzt ist



Spezialausgabe: Jugendwahlen 2026

**Deine Zukunft –
Unsere Aufgabe**

DSTG
BERLIN

Du arbeitest stets unter Hochdruck. Bei uns bist du hoch angesehen!

So gut und günstig sollten Beamte versichert sein

MIT SPEZIELLEN
VORTEILEN FÜR
DSTG-MITGLIEDER

Mehr Infos unter
huk.de/dstg



Als größter Versicherer im öffentlichen Dienst bieten wir Top-Tarife und bedarfsgerechte Angebote, die optimal zu Ihnen passen.

Private Krankenversicherung für Beamte und Tarifbeschäftigte

- ✓ Fair – Günstige Konditionen für Beamte mit Beitragsrückerstattung* bei Leistungsfreiheit
- ✓ Preiswert – Beitragsersparnis in Höhe von mind. 2 % des Beitrags
- ✓ Zuverlässig – Bedarfsgerechte Anpassung des Krankentagegeldes an die Einkommensentwicklung ohne erneuerte Gesundheitsprüfung
- ✓ Kompetent – Wir sind der größte deutsche Beamtenversicherer
- ✓ Top – Focus Money zeichnet uns in der Kategorie PKV-Beihilfetarife erneut aus (Ausgabe 44/2023)

*Falls lediglich Vorsorgeuntersuchungen in Anspruch genommen werden, beträgt die Beitragsrückerstattung für Beamte bis zu vier Monatsbeiträge, für Beamtenanwärter bis zu sechs.

Lassen Sie sich persönlich beraten

Vorsorgespezialist Frederik Grünberg, 0160 907 58 381

E-Mail: Frederik.Gruenberg@huk-coburg.de

Liebe Anwärtinnen und Anwärter,



die Jugendwahlen, welche alle zwei Jahre stattfinden, sind dieses Jahr auf den **6. Mai 2026** terminiert und besonders wichtig, denn eine langjährige Forderung der DSTG Berlin hatte endlich Erfolg.

Das Personalvertretungsgesetz wurde dahingehend geändert, dass endlich **ALLE** Personen im Vorbereitungs-

dienst und in den Aufstiegen, egal welchen Alters, ihre Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) wählen dürfen und nicht nur die, die das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Hiermit wurde der Ungerechtigkeit endlich ein Ende gesetzt, denn unsere Themen betreffen euch eben gemeinsam, unabhängig vom Alter. **Nun haben es alle von euch in der Hand, wer euch die nächsten zwei Jahre vertreten soll.**

Aber was wird eigentlich genau gewählt?

Am 6. Mai 2026 habt ihr die Möglichkeit, drei verschiedene Gremien zu wählen.

Ihr wählt die **örtliche JAV**, welche sich um die persönlichen und allgemeinen Probleme, die das Amt betreffen, kümmern.

Die **Gesamt-JAV (GJAV)** ist zuständig, wenn mindestens zwei Ämter dasselbe Problem haben. Zumeist handelt es sich hier um Themen rund um das AFZ Königs Wusterhausen. Die GJAV steht im regelmäßigen Austausch mit der Senatsverwaltung für Finanzen und der Leitungsebene des AFZ KW. Auf Ebene der **Haupt-JAV (HJAV)** ist die DSTG unter dem Namen der Dachgewerkschaft dem „dbb beamtenbund und tarifunion berlin“ (Liste 2) vertreten und stellt dort die VertreterInnen. Die HJAV kümmert sich um Sachverhalte, die mehrere Verwaltungen betreffen. Dies können beispielsweise Rahmendienstvereinbarungen sein.

Alle drei Gremien sind außerdem, in ihrer jeweiligen Ebene, Mitglied in den **Personalräten**.

Bisher sind wir in den Jugendvertretungen stark repräsentiert und wünschen uns, mit eurer Hilfe diese Ergebnisse weiter auszubauen, um eure Belange weiterhin optimal vertreten zu können.

Besonders wichtig sind uns als DSTG Jugend Berlin die Wahlen zur JAV und GJAV. In vielen Ämtern sind die derzeitigen JAVen engagierte VertreterInnen unserer Gewerkschaft. Auch in der GJAV haben wir derzeit neun von dreizehn möglichen Mandaten. Seit einigen Wahlperioden vertreten wir die Interessen aller Auszubildenden und Studierenden daher stark aus unserer Hand und konnten den Vorsitz der GJAV seit nunmehr vier Wahlperioden stellen.

Mir, als bisherige Vorsitzende der GJAV und Vorsitzenden der DSTG Jugend Berlin, ist es ein persönliches Anliegen, dass ihr alle **euer Stimmrecht ausübt!** Ob persönlich vor Ort oder vorab per Briefwahl.

Insbesondere in der Zeit von viel Unsicherheit und großen Umstrukturierungen ist es wichtig, erfahrene, gut vernetzte und engagierte Interessenvertretungen zu haben. In den letzten zwei Jahren habe ich, gemeinsam mit Anne-Cathrin Horak und Gabriela Mijatovic, als GJAV-Stellvertreterinnen, die Grundlage für die kommende Wahlperiode gelegt. Aus Altersgründen möchte ich nun voller Stolz das Zepter an Anne, unserer neuen Spitzenkandidatin, übergeben und kann aus Überzeugung sagen, dass sie die richtige Wahl für den Kampf um eure Interessen ist. Anne ist bereits seit vier Jahren in der JAV und GJAV tätig und in den vergangenen zwei Jahren zusätzlich ständiges Mitglied in der HJAV. Sie hat sich in der Zeit ein enormes Wissen und ausgezeichnete Verbindungen zu allen wichtigen Akteuren aufgebaut. Sie kämpft für euch mit vollem Herzblut, denn unser Motto: „Deine Zukunft – Unsere Aufgabe“ nehmen wir Ernst.

In dieser Spezialausgabe des „Steuer- und Grollblatts“ erzählen wir euch von historisch erkämpften Erfolgen, von unseren Forderungen für die nächsten Jahre und analysieren unsere 2020 erschienene Jugendbroschüre. Lasst euch außerdem überraschen, welche KandidatInnen sich für eure Interessen und Probleme einsetzen wollen.

Viele Grüße

Kim Flader

Warum die JAV so wichtig ist?

Viele von euch wählen dieses Jahr erstmalig eine Jugendvertretung. Sicherlich fragt ihr euch: Warum wird man eigentlich Jugendvertreter? Diese Frage beantworten euch Philipp Müller und Mark Hausen, die selbst in der (G)-JAV aktiv waren.



Philipp Müller: Die Zeit in der GJAV war für mich der Einstieg in die Gremienarbeit. Ich wollte für mich selbst herausfinden, ob mir die Gremienarbeit liegt und – noch wichtiger – ob sie mir Spaß macht. Durch meine langjährige Mitgliedschaft in der GJAV habe ich nicht nur erkannt, dass diese Arbeit wirklich

Spaß machen kann, sondern auch, wie wichtig es für die Auszubildenden ist, eine funktionierende und aktive GJAV zu haben. Zudem habe ich gesehen, wie viele Problemstellungen sich durch einen

aktiven Austausch mit der SenFin und dem AFZ KW gar nicht erst ergeben bzw. zeitnah gelöst werden konnten. Diese Erkenntnisse habe ich in mein weiteres Berufsleben mitgenommen und meine „Karriere“ in der Gremienarbeit fortgesetzt.



Mark Hausen: Ohne Vorkenntnisse und Erfahrung startete ich meine Personalratskarriere. In die Aufgabe bin ich trotzdem schnell hineingewachsen. Durch die GJAV-Zeit konnte ich mich berlinweit verknüpfen und die Stimmen der Anwärterinnen und Anwärtern einfangen. Mit Unbekümmertheit

konnte ich stets das Vertrauen gewinnen und Anliegen offen ansprechen. Die dadurch erworbenen Erkenntnisse waren hilfreich für den Austausch im Gremium. Ich kann jedem nur empfehlen, sich in der Jugend und im Personalrat zu engagieren- es bringt Dir Selbstbewusstsein und einen tiefen Blick hinter die Kulissen.

**STARK, WENN'S
DRAUF ANKOMMT**

EXKLUSIV FÜR PKV-MITGLIEDER

**Beste Leistungen erlebst du,
weil wir mit ganzem Herzen
für dich da sind.**

Als Marktführer mit 120 Jahren Erfahrung sind wir an deiner Seite – ein Leben lang. Von Generation zu Generation. Gegründet von Mitgliedern für Mitglieder.



Mehr Infos?
Hier scannen!



DebeKa

Das Füreinander zählt.

Unsere Habenseite – Was wir in den letzten zwei Jahren erreicht haben

In den vergangenen zwei Jahren konnten wir zahlreiche Erfolge und wichtige Teilerfolge für euch Anwärterinnen und Anwärter erreichen.

Ein zentrales Thema war für uns die **Wohnraum-situation in Königs Wusterhausen**. Hier sind wir unserer Forderung einen Schritt näher gekommen: Der Berliner Senat hat eine Wirtschaftlichkeitsanalyse zu einem Grundstück in Königs Wusterhausen angeregt, um neue Möglichkeiten für Campus-Wohnungen zu prüfen.

Darüber hinaus hat die Senatsverwaltung für Finanzen gemeinsam mit der Berlinovo ein wichtiges Konzept entwickelt: Steuer- und FinanzanwärterInnen können für die gesamte Dauer ihrer Ausbildung vergünstigte Mietwohnungen erhalten. Auch wenn diese Lösung noch nicht vollständig unserer ursprünglichen Forderung entspricht, ist sie ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung.

Außerdem wurde vor kurzem ein **vergünstigtes VBB-Deutschlandtickets für Azubis** beschlossen, dass vom Berliner Senat bezuschusst wird. Wichtig dabei ist, dass davon nun auch die SteueranwärterInnen profitieren, die bisher keine vergünstigte Fahrkarte zum Ausbildungsstandort, sondern nur im Tarifgebiet AB erhalten haben. Dies war für uns ein nicht tragbarer Umstand. Ab dem 01. Juli soll das Ticket angeboten werden und bietet einen neuen finanziellen Anreiz für Berliner AnwärterInnen.

Ein weiterer Fortschritt betrifft die **fachtheoretische Ausbildung in Berlin**. Die Finanzschule in Charlottenburg wurde umfassend saniert und modernisiert. Es entstanden neue Klassenräume mit einem dem AFZ KW vergleichbaren Standard. Damit könnte künftig eine gleichwertige Ausbildung gewährleistet werden.

Die Eröffnung der Finanzschule für AnwärterInnen der Laufbahngruppe 1.2 ist voraussichtlich für den Einstellungsjahrgang 2028 geplant.

Zur Finanzschule gehört auch der große Saal, der ebenfalls vollständig saniert wurde. Dieser wird nicht nur für Ernennungsveranstaltungen genutzt, sondern dient auch als **Prüfungsstandort für schriftliche Klausuren** – und genau diese Forderung wurde bereits erfolgreich umgesetzt.

Auch im Bereich des **E-Learning** gab es Fortschritte. In der Laufbahngruppe 1.2 findet E-Learning derzeit zwar grundsätzlich noch nicht statt, was wir weiterhin als kritisch betrachten. Dennoch besteht inzwischen die Möglichkeit, in besonderen Situationen kurzfristig digitale Lehrformate einzusetzen.

In der Laufbahngruppe 2.1 ist man hier bereits weiter: Je nach Semester gibt es feste E-Learning-Tage, ein Modell, dem wir grundsätzlich sehr offen gegenüberstehen, da hier eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung erreicht werden kann.

Positiv entwickelt hat sich auch der **Austausch mit dem AFZ in Königs Wusterhausen**. Der GJAV-Vorstand tauschte sich in den letzten zwei Jahren quartalsweise mit Herrn Gebauer, dem Leiter des AFZ KW aus. Zusätzlich wurde an diesen Tagen eine GJAV-Sprechstunde eingeführt, um noch näher für die Anliegen der Anwärterinnen und Anwärter vor Ort zu sein.

Und auch einen kleineren, aber wichtigen Erfolg konnten wir erreichen: AnwärterInnen, die die Zwischenprüfung nicht bestanden haben, erhalten nun **zeitnah Einsicht in ihre Klausuren**. Dadurch kann auf fehlende Punkte überprüft werden und eine gezieltere Vorbereitung auf die Wiederholungsprüfungen erfolgen.

Ein besonders wichtiger Erfolg betrifft die **ZSU**: Aufgrund der Berliner Besonderheit, dass es physische Finanzämter und Kö-Ämter gibt, unterscheiden sich die praktischen Ausbildungsinhalte teilweise deutlich. Im vergangenen Jahr wurden daher die Lernpläne der ZSU angepasst.

Heute gibt es eigene Lehrpläne für physische Ämter, Kö-Ämter sowie für FABI – ein großer Fortschritt für eine **praxisgerechtere Ausbildung**.

Kurzfristig konnten wir auch erreichen, dass die **Entlassungsverfahren im Rahmen der Maiausschreibungen im E2025 verhindert** wurden. Die AnwärterInnen wurden zum Ausbildungsbeginn noch nicht amtsärztlich untersucht. Für einige von ihnen sollte die Karriere in der Berliner Finanzverwaltung deshalb nun – ein halbes Jahr nach Einstellung – enden. Wir fanden dies nicht gerechtfertigt, da zur Verbeamtung auf Probe eine erneute Überprüfung erfolgen kann. Zum Glück wurden die Entlassungsverfahren der betreffenden Personen gestoppt.

Das Soll für die nächsten zwei Jahre: Unsere Forderungen für euch!

Unsere KandidatInnen wissen aus erster Hand, wo der Schuh drückt und wo sich etwas verbessern muss. Deshalb verbinden wir hier unsere Forderungen direkt mit den Menschen, die sich dafür einsetzen wollen. Denn gute Ideen gehören nicht in die Akte – sondern auf die Habenseite unserer gemeinsamen Zukunft.



Anne - Cathrin Horak,
26 Jahre

Finanzamt:
Marzahn-Hellersdorf

Arbeitsbereich:
Rechtsbehelfsstelle

Hobby: Mit meiner Hündin unterwegs sein.

„Klausuren müssen kürzer werden“

Die schriftlichen Aufsichtsarbeiten und Laufbahnprüfungen machen prozentual den größten Teil der Abschlussnote aus. Diese Drucksituation verschärft sich zusätzlich noch durch den Aufbau der Klausurenphase. Teilweise 4 Klausuren á 3 bzw. 5 Stunden in einer Woche oder Klausuren direkt nach dem Pflichturlaub sind dieser Wichtigkeit nicht angemessen.

Die DSTG Jugend Berlin fordert eine spürbare Entzerrung der Klausurplanung sowie eine angemessene Anpassung von Umfang und Dauer der Prüfungsleistungen im Rahmen der Ausbildung. Konkret ist sicherzustellen, dass zwischen zwei Klausuren grundsätzlich mindestens ein voller Tag Pause liegt, um eine faire Vorbereitung und ausreichende Regeneration zu ermöglichen. Die derzeitige Ballung mehrerer anspruchsvoller Prüfungen an aufeinanderfolgenden Tagen, führt zu einer erheblichen physischen und psychischen Belastung und beeinträchtigt die tatsächliche Leistungsfähigkeit der Prüflinge.

Darüber hinaus ist eine Verkürzung der Bearbeitungszeiten sowie eine inhaltliche Straffung der Klausuren erforderlich. Prüfungen müssen sich auf

die wesentlichen Kernkompetenzen konzentrieren und dürfen nicht durch übermäßige Stofffülle oder unverhältnismäßige zeitliche Anforderungen künstlich erschwert werden. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass Klausuren einen erheblichen Anteil an der Gesamtnote ausmachen, bedarf es fairer, transparenter und gesundheitsverträglicher Prüfungsbedingungen. Ziel ist eine qualitativ hochwertige, praxisnahe Ausbildung, die die Leistungsfähigkeit realistisch abbildet, ohne Nachwuchskräfte durch unnötige Verdichtung der Prüfungsphase über Gebühr zu belasten.



Maximilian Hundsdörfer,
22 Jahre

Finanzamt:
Tempelhof

Arbeitsbereich:
F/E-Platz

Hobbys: Rennrad fahren, Eishockey, Reisen

„Die Abschlussfeier in KW sollte auch für Angehörige zugänglich sein“

Für Max sind die Abschlussfeiern in KW ein besonderes Anliegen. Wie auch bei seiner Diplomierungsfeier in 2024, finden diese immer im Mehrzwecksaal des AFZ KW statt. Dabei werden die AbsolventInnen aller drei Bundesländer zusammen geehrt. Dies ist grundsätzlich ein schöner Anlass, jedoch sind die Plätze stark begrenzt, sodass Angehörige der Veranstaltung nicht beiwohnen können.

Max fordert daher: „Wir brauchen eine eigene Abschlussfeier für Berliner AbsolventInnen! Die AnwärterInnen haben es sich nach der harten Arbeit verdient, dass ihre Angehörigen und natürlich auch die AusbilderInnen dabei sein dürfen. Dies zeigt Wertschätzung des Dienstherrn für die Leistungen und sorgt nicht für den Frust, den viele AbsolventInnen in der Vergangenheit erlebt haben.“

Wir fordern daher eine eigene Zeugnisvergabe bzw. Diplomierungsfeier für Berliner AbsolventInnen.



Catalina Lachenmeir,
26 Jahre

Finanzamt:
Neukölln

Arbeitsbereich:
Bewertungsstelle

FunFact: Mein Name ist Programm ;) immer gut gelaunt und ein Lächeln auf den Lippen.

„Die Ausbildung muss zurück nach Berlin“

Die Verwaltungsvereinbarung über die gemeinsame Ausbildung der Berliner AnwärterInnen mit Brandenburg in Königs Wusterhausen ist ein gutes Konzept, wird jedoch aus Sicht der DSTG Jugend Berlin nicht zufriedenstellend umgesetzt. KW ist standorttechnisch für viele AnwärterInnen unattraktiv und eine Beteiligung der Berliner Gremien bzw. SenFin erfolgt wenig bis gar nicht.

Wir fordern daher perspektivisch die Eröffnung einer eigenen Finanzschule bzw. Fachhochschule für Finanzen und damit eine Rückholung der theoretischen Ausbildung nach Berlin. Daraus würden sich eine wesentlich bessere Kontrolle über die Ausbildungsinhalte und eine bessere Anbindung an die Berliner Finanzverwaltung ergeben. Darüber hinaus steigert sich die Attraktivität durch eine bessere Erreichbarkeit des Standorts und damit verbessert sich die Ausbildungsqualität insgesamt.



Gabriela Mijatovic,
23 Jahre

Finanzamt:
FuSt

Arbeitsbereich:
Steufa / Außendienst

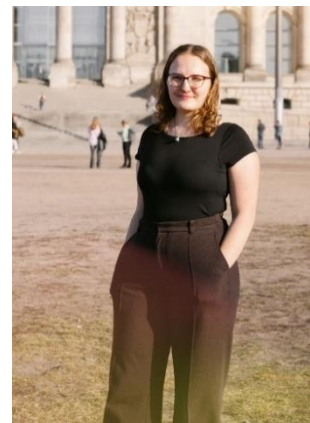
Hobby: Reisen, durch die Vielzahl der Länder und ihre Individualität lernt man nie aus.

„Die Laufbahngruppe 1.2 darf nicht auf der Strecke bleiben“

Die Laufbahngruppe 1.2 bildet das Fundament der Berliner Finanzämter. Mit der Anhebung des Ein-

stiegsamts von A6 auf A7 wurde ein lange überfälliger Schritt zur Wertschätzung der KollegInnen vollzogen. Damit ist die Entwicklung aktuell zum Stehen gekommen. Im Amt wird den fertig ausgebildeten SteuerobersekretärInnen direkt verdeutlicht, dass die Weiterentwicklungsmöglichkeiten begrenzt sind und bereits die erste Beförderung nach A8 lange auf sich warten lassen kann. Im Gegensatz dazu ist die Beförderung von A9 nach A10 in Laufbahngruppe 2.1 direkt nach dem Ende der Probezeit Gang und Gebe. Der Laufbahngruppe 1.2 fehlen die Perspektiven!

Wir fordern die Schaffung von mehr Weiterqualifizierungsmöglichkeiten in den Einsatzgebieten der Finanzämter und die Anhebung des Endamtes auf A10. Viele Stellen, wie IT, Vollstreckung oder die Tätigkeit bei der SenFin sind als Einsatzgebiete geeignet. Insbesondere im Rahmen der anstehenden Umstrukturierungen bestehen aussichtsreiche Möglichkeiten, ein diverseres Stellenportfolio und der Laufbahngruppe 1.2 damit mehr Anreize zu schaffen.



Laura Bauschke,
23 Jahre

Finanzamt:
Berlin International

Arbeitsbereich:
F/E-Platz

Lieblingsinterpreten:
Taylor Swift, Ado

„Die juristische Sekunde zum Ausbildungsende gehört abgeschafft.“

Derzeit werden Berliner AnwärterInnen nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung juristisch gesehen entlassen und dann wieder neu eingestellt. Daraus ergeben sich mehrere rechtliche Probleme wie der Verlust des anteiligen Resturlaubs oder der Wegfall des Versetzungsschutzes für Personalratsmitglieder (JAV). Andere Bundesländer wie Sachsen-Anhalt sind dahingehend schon wesentlich weiter.

Berlin muss nachziehen! Es ist unverständlich, dass in einem praktisch durchgehenden Dienstverhältnis bei demselben Dienstherrn eine solche Trennung vorgenommen wird. Insbesondere der

Verfall des Urlaubs ist für Personen, die diesen zum Ende des Jahres noch benötigen, ein erheblicher Einschnitt.



Konstantin Wiederkehr,
26 Jahre

Finanzamt:
Mitte / Tiergarten

Arbeitsbereich:
F/E-Platz

Hobby: sehr simpel,
zocken

„UNIFA muss Sinnvoll eingegliedert werden“

Aus Erfahrung derzeitiger und früherer AnwärterInnen finden meistens vor Klausurenphasen die UNIFA bzw. ZSU-Stunden in KW statt. Damit gehen wichtige Stunden für Wiederholungen und Vorbereitung verloren. Darüber hinaus werden die gelernten Inhalte bis zur Praxisphase meist wieder vergessen bzw. dort ohnehin nochmal behandelt. Darum muss dringend eine Umstrukturierung stattfinden. Die UNIFA-Stunden sollten gekoppelt an die jeweiligen Unterrichtsfächer stattfinden, um eine bessere Angliederung zu erreichen. Ebenso sinnvoll wäre die vollständige Unterrichtung im Amt, da so die Dopplung wegfallen würde. Die freigebliebenen Stunden würden mit Klausurvorbereitung zur wesentlichen Verbesserung der Ausbildungsergebnisse führen.



Jirawat Wierzbicki,
24 Jahre

Finanzamt:
Berlin International

Arbeitsbereich: Festsetzung
Onlinehandel

Hobby: Schach spielen
und die Sonne genießen

„Gute Leistung muss belohnt werden“

AbsolventInnen mit 11 oder mehr Punkten (Note 2) in der Abschlussnote haben viel Zeit und Energie

in die zwei bzw. drei Jahre der theoretischen Ausbildung investiert. Dieses Engagement findet jedoch keine Anerkennung. Weder eine bevorzugte Verteilung auf die Wunschfinanzämter, noch andere Leistungsanreize stehen dem gegenüber. Dabei bestehen derzeit mit einer möglichen Probezeitverkürzung oder einer Beförderung noch in der Probezeit gute Möglichkeiten zur Anerkennung dieser Leistungen zur Verfügung.

Wir fordern, die Leistungen von guten AbsolventInnen zu honorieren und diese insbesondere für eine Beförderung in der Probezeit in Betracht zu ziehen. Die Möglichkeit einer frühzeitigen Beförderung dient dabei nicht nur der individuellen Wertschätzung, sondern ist ein entscheidendes Instrument im Wettbewerb um qualifizierte Nachwuchskräfte. In Zeiten des Fachkräftemangels kann es sich die Verwaltung nicht leisten, leistungsstarke AbsolventInnen durch starre Strukturen zu demotivieren und damit das Risiko einzugehen, diese an die freie Wirtschaft zu verlieren.



Julia Last,
47 Jahre

Finanzamt:
Pankow / Weißensee

Arbeitsbereich:
Finanzanwärterin

Fun Fact: Duales Studium
mit Mitte 40 – Man braucht
Mut und viel Kaffee. Ich
habe gemerkt, wie wichtig

Unterstützung ist. Für die nächsten Anwärterjahrgänge möchte ich genau das sein. Ich glaube fest daran, dass man für gute Entscheidungen nie zu alt ist!

„Mehr Flexibilität für die Ausbildung“

Die theoretische Ausbildung muss den Sprung ins 21. Jahrhundert vollziehen. Streiks, familiäre Verhinderungen oder Wetterereignisse erschweren teilweise die Anwesenheit im Lehrsaal erheblich. Mit Ilias steht eine Plattform für die digitale Lehre zur Verfügung und in der FHF wird bereits an festen Tagen Fernunterricht durchgeführt. Wir fordern eine Einrichtung von flexiblem E-Learning für beide Laufbahngruppen. Theoretische Inhalte wie Vorlesungen und Übungseinheiten müssen flexibel via Livestream oder Aufnahme verfügbar sein. Dies gilt auch generell für die Unterrichtsmaterialien in

allen Fächern. Damit könnte z. B. bei Krankheit des Kindes am Unterricht teilgenommen werden. Darüberhinaus wäre eine bessere Nachbereitung des Unterrichts möglich.

Der Online-Unterricht soll dabei keineswegs den Präsenzunterricht ersetzen, sondern vielmehr ergänzend wirken. Wir sind der Meinung, dass die Kernthemen in Präsenz weiterhin besser vermittelt werden können.



Janik Friebe,
21 Jahre

Finanzamt:
Mitte / Tiergarten

Arbeitsbereich:
Finanzanwärter

Hobbys: Fußball, Darts
(sowohl spielen, als auch schauen), Videospiele

„Wohnen am Campus muss möglich sein“

Berliner AnwärterInnen werden seit Jahren auf dem Campus benachteiligt. Insbesondere bei der Verteilung der Wohnheimplätze haben sie gegenüber der BrandenburgerInnen und Sachsen-AnhalterInnen das Nachsehen. Auch sind die Mieten für sie wesentlich teurer. Zudem liegt eine Zahlung von Trennungsgeld in weiter Ferne. Für AnwärterInnen aus dem Norden Berlins bzw. dem Speckgürtel verringert sich daher die Attraktivität der Ausbildung / des Studiums enorm.

Wir fordern die Schaffung eines garantierten Kontingents an Wohnheimplätzen und eine Zuschussung der Miete für alle Berliner AnwärterInnen. Die Qualität der Ausbildung darf nicht unter einer weiten Anreise mit Auto oder ÖPNV leiden. Durch den Wegfall des Fahrtwegs entsteht mehr Zeit für die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts sowie für eigenständiges Lernen. Dies führt unmittelbar zu einer höheren Lernqualität und steigert nachhaltig die Qualität der gesamten Ausbildung. Eine Unterbringung auf dem Campus oder in Campuspnähe ist daher nicht nur eine soziale Frage, sondern auch ein entscheidender Faktor für den Ausbildungserfolg.

Auch eine flexible Gestellung von Wohnheimplätzen für kurze Phasen wie z. B. Laufbahnprüfungen sollte möglich gemacht werden.



Maximilian Häger,
35 Jahre

Finanzamt:
Pankow / Weißensee

Arbeitsbereich:
Finanzanwärter

Hobby: Lesen, Schreiben,
Fotografie

„Es müssen Standards für die mündliche Prüfungsvorbereitung geschaffen werden“

Die mündliche Prüfung stellt den letzten Schritt auf dem Weg zum Finanzwirt / Dipl. Finanzwirt dar und geht mit 20% / 15% in die Gesamtnote ein. Entsprechend der Wichtigkeit dieser Prüfung müssen allen AnwärterInnen die gleichen Voraussetzungen geboten werden. Derzeit sind die AnwärterInnen jedoch auf Glück angewiesen: In einigen Ämtern werden Prüfungssimulationen durchgeführt und Freistellungen für mehrere Tage vor der Prüfung gewährt. In anderen Ämtern haben die AnwärterInnen keine solchen Bedingungen und damit auch in der mündlichen Prüfung das Nachsehen. Wir fordern einheitliche Standards und damit die Möglichkeit zur Teilnahme an Prüfungssimulationen in allen Ämtern sowie Freistellungen von mindestens 2 Arbeitstagen vor der mündlichen Prüfung.



Luca Schmidt,
20 Jahre

Finanzamt:
FuSt

Arbeitsbereich:
BuStra

Hobby:
Motorradfahren, Jiu-Jitsu

„Ausbilder brauchen pädagogische und didaktische Kompetenzen“

Die AusbilderInnen in den Berliner Finanzämtern leisten flächendeckend gute Arbeit. Doch auch sie kommen irgendwo an ihre Grenzen. Derzeit erhal-

ten sie zwar Schulungen und Anleitungen zum Umgang mit AnwärterInnen, diese bereiten aber nicht auf Fälle von AnwärterInnen mit besonderen Bedürfnissen oder erhöhtem Ausbildungsbedarf vor. Für diese bleibt meist wenig Zeit, wodurch einerseits der Ausbildungsbedarf der AnwärterInnen nicht gedeckt werden kann und andererseits die AusbilderInnen an ihre Belastungsgrenze kommen.

Wir fordern regelmäßige und umfassendere Schulungen auf didaktischer und pädagogischer Ebene für AusbilderInnen. Insbesondere der Umgang mit benachteiligten AnwärterInnen sollte geschult werden. Möglich wäre auch die Bereitstellung zusätzlicher AusbilderInnen in solchen Fällen.

In diesem Zuge sollten Ausbilderscheine mit entsprechenden Zulagen eingeführt werden, um den Standard der praktischen Ausbildung auf einen höheren Stand zu bringen.



Luisa Marinkovic,
25 Jahre

Finanzamt:
Neukölln

Arbeitsbereich:
Rechtsbehelfsstelle

Hobby:
Reisen, Fitness

„Der Lehrplan in KW muss zukunftsorientiert gestaltet werden“

Derzeit liegt der Fokus der theoretischen Ausbildung darauf, die AnwärterInnen auf jeden rechtlichen Spezialfall vorzubereiten. Ausgelernt sollen sie Experten auf allen Gebieten des Steuerrechts sein. Die Realität im Finanzamt sieht jedoch meistens anders aus. Die gelernten Inhalte kommen nur selten bis gar nicht in der berufspraktischen Anwendung vor und geraten nach einiger Zeit bereits in Vergessenheit.

Wir fordern einen zielgerichteten Lehrplan, der sich näher an der Praxis orientiert und die AnwärterInnen in den Kernthemen vorbereitet. Spezialfälle sollten Teil der Fortbildungsinhalte nach dem Abschluss bzw. der eigenen Weiterqualifizierung für höhere Stellen sein. Weniger ist manchmal mehr. Auch der Stellenwert von KI wird sich in Zukunft enorm steigern und sollte daher in die Lehre mit aufgenommen werden.

Unsere Forderungen sind formuliert – jetzt liegt die Entscheidung bei euch.

Habt ihr Fragen zu uns oder unseren Forderungen? Dann schaut doch gerne auf unserem Instagramkanal @dstg_berlin vorbei, seht euch die Beiträge zu unserer Arbeit an und schreibt uns eure Fragen als Nachricht.

Personalzuwachs reicht nicht aus – warum die Finanzverwaltung weiterhin unterbesetzt ist

Bereits im Jahr 2020 veröffentlichte die DSTG Jugend Berlin eine Untersuchung zur Ausbildungs- und Nachwuchssituation in der Berliner Finanzverwaltung. Darin wurden Personalprobleme analysiert und konkrete Handlungsempfehlungen zur Gewinnung und Bindung von Nachwuchskräften formuliert. Nun knapp sechs Jahre später bietet sich die Möglichkeit, die damaligen Prognosen mit der tatsächlichen Entwicklung zu vergleichen.

Ausgangslage 2020: Deutlicher Personalmangel

Insgesamt waren zum 31.12.2020 6.478 Personen in der Berliner Finanzverwaltung beschäftigt. Laut damaliger Personalbedarfsberechnung (PersBB) auf den 01.01.2019 wurden 6.555 Vollzeitbeschäftigte benötigt, um die Aufgaben zu bewältigen, dabei wurde jedoch die sog. Entbehrungsquote von 10% eingepreist. Dabei geht man davon aus, dass 90% des Personals 100% der Aufgaben schaffen – man kann also sagen, dass ungefähr 728 Personen in Vollzeit mehr benötigt wurden, um die Aufgaben nach den Grundsätzen der Besteuerung zu erfüllen. Die knappe Personalstrategie wurde durch einen 8-prozentigen Krankenstand noch verschärft.

Für die in 2020 getroffenen Prognosen zum 31.12.2025 in der Jugendbroschüre wurden die altersbedingten Personalabgänge mit den prognostizierten Laufbahnabsolventen ins Verhältnis gesetzt. Die Entbehrungsquote wurde in der Berechnung nicht berücksichtigt. Es wurde von 1.272 Beschäftigten ausgegangen, die bis zum 31.12.2025 in Pension gehen (vgl. Senatsverwaltung für Finanzen, Statistikstelle „Personal“, lediglich mD / gD) und durch die DSTG Jugend Berlin ein **personeller Fehlbestand von 376 Personen prognostiziert**.



Wie wir damals auf diesen Wert gekommen sind, kannst du hier nachlesen.

Aktuelle Lage zum 30.09.2025: Die Lage hat sich verschärft

Erfreulich ist, dass wir zum 30.09.2025 eine Erhöhung der Gesamtbeschäftigtenzahl verzeichnen können. Hierbei ist jedoch wichtig zu unterstreichen, dass die Gesamtbeschäftigtenzahl auch Teilzeitbeschäftigte beinhaltet und es dabei nur, um die tatsächliche Anzahl von Personen in den Berliner Finanzämtern geht. Beschäftigt sind zum 30.09.2025 tatsächlich 7.579 Personen, davon 956 AnwärterInnen. In Vollzeitäquivalente nach der tatsächlichen Arbeitszeit (unter Berücksichtigung von Teilzeiten u.ä.) umgerechnet sind derzeit jedoch nur 5.966 Beschäftigte vorhanden. Die derzeitigen Zahlen zeigen zwar auch, dass die Krankheitsquote mit 8,85% im Vergleich zu 2020 nur leicht gestiegen ist. Umgekehrt bedeutet dies jedoch, dass lediglich 5.438 Vollzeitäquivalente im Dienst sind.

Ebenfalls positiv anzumerken ist, dass die Anzahl der verbeamteten Dienstkräfte gestiegen ist, was für die DSTG Jugend Berlin durch die Erfüllung einer Forderung zu begründen ist. Bis 2021 wurden Laufbahnabsolventen, die in der Gesamtnote weniger als 8 Punkte erreicht haben, nämlich als Tarifbeschäftigte eingestellt. Für uns als DSTG Jugend Berlin war dies nicht tragbar, denn bestanden ist bestanden und gerade in der Personalnotlage, die bis heute besteht ein absoluter Nachteil für die Attraktivität.

Nun aber die **bad news**: Wir benötigen in 2025 jedoch, aus Sicht der aktuellen Personalbedarfsberechnung auf den 01.01.2025 auch mehr Vollzeitäquivalente für die wachsenden Aufgaben der Berliner Finanzverwaltung. Stand heute sind davon 8.140 notwendig, also noch 857 mehr als im Vergleich zur PersBB auf den 01.01.2019. Somit sind 2.173 Vollzeitäquivalente im Vergleich zu den 5.966 vorhandenen Vollzeitäquivalenten nach der tatsächlichen Arbeitszeit (Stand zum 30.09.2025) weniger in den Finanzämtern als wir nach der Personalbedarfsberechnung benötigen! Und wer aufgepasst hat, dem fällt auf: Wir haben dabei die Ent-

behrungsquote nicht eingepreist. Denn seit 2024 hält die Senatsverwaltung für Finanzen diese für entbehrlich, weil wir die benötigten Stellen aktuell sowieso nicht besetzen können. Dafür gibt es jetzt den Begriff der Stellenausstattungsquote. Für die Jahre 2024/2025 lag diese Quote bei rund 81% für Stellen des Innendienstes und bei rund 72% für Außendienststellen eines Finanzamtes, wobei einzelnen Bereiche auch eine höhere Stellenausstattung erhalten haben. Die ermittelten Ergebnisse aus der Personalbedarfsberechnung dienen nur noch für eine gleichmäßige, einigermaßen gerechte Verteilung der vorhandenen Haushaltsstellen.

Wir haben also nicht nur den prognostizierten Personalbestand nicht gehalten, sondern ihn auch noch verschlechtert.

Personalzuwachs bis 2025: Aber wir haben doch ausgebildet...

Besonders prekär wird die Lage, wenn man berücksichtigt, dass im Personalbestand zum 30.09.2025 die bisherigen Laufbahnabsolventen bereits eingepreist sind und das es jetzt gilt, das Delta von insgesamt 2.173 Vollzeitbeschäftigten nun also mit „neuen“ Laufbahnabsolventen aufzufüllen und hier die folgenden Altersabgänge noch nicht berücksichtigt sind.

Doch wieso hat sich der Personalunterbestand so drastisch verschlechtert? Schließlich haben wir doch so einige Anwärter und Anwärterinnen ausgebildet:

Tatsächlich hat die Berliner Finanzverwaltung von 2020-2025 1.529 Personen in der Laufbahngruppe 1.2 (ehem. Mittlerer Dienst; mD) und in der Laufbahngruppe 2.1 (ehem. Gehobener Dienst; gD) 1.221 Personen zu Laufbahnabsolventen ausgebildet. **Damit ist der tatsächliche Personalzuwachs durch Laufbahnabsolventen wesentlich höher als die Prognose der DSTG Jugend Berlin für die Jugendbroschüre in 2020 vorhergesagt hat.** Demnach sollten im mD 873 und im gD 683 Personen die Laufbahnprüfungen erfolgreich absolvieren. Dabei wurde zum einen eine Bestehensquote aus dem Durchschnitt der Jahrgänge E2011-E2016, die auf die eingestellten Anwärter und Anwärterinnen der Jahrgänge E2017-2019 angewandt wurde, gebildet und zum anderen ein sonstiger Personalabgang (z.B. Abbruch während der Ausbildung / dem Studium) von 15% eingepreist.

Erfreulich ist, dass wir nach aktueller Datenlage von 2011 bis 2024 insgesamt 2.750 LaufbahnabsolventInnen dazugewonnen haben.

Diese hätten jedoch den prognostizierten Altersabgängen entgegenwirken müssen, da diese (für beide Laufbahnen) seitens der Senatsverwaltung für Finanzen mit 1.272 (Stand 2020) beziffert wurden. Darüber hinausgehend hätte sich daher ein deutlich besserer Personalbestand ergeben müssen – plottwist: Wie dargestellt, ist dies jedoch nicht der Fall.

Fazit und Handlungsempfehlung: zukunftsichere Berliner Finanzverwaltung

Nach dem Ausgleich der Altersabgänge müssten wir also 1.478 Laufbahnabsolventen gewonnen haben und könnten damit (sofern alle Vollzeit arbeiten würden) den Personalunterbestand in Bezug auf die vorhandenen finanzierten Haushalts-Vollzeitäquivalenten-Stellen leicht ausgleichen, wobei die Zahlen aus der aktuellen PersBB aufgrund des demografischen Wandels und der Kapazitäten in Königs Wusterhausen unerreichbar erscheinen. Da so viele Laufbahnabsolventen jedoch nicht gewonnen wurden, muss sich die Senatsverwaltung für Finanzen eingestehen, dass wir einen hohen Anteil der Laufbahnabsolventen nach Bestehen der Ausbildung auf dem Weg verlieren.

Die genaue Anzahl dieser Beschäftigten kann in dieser kurzen Darstellung jedoch nicht beziffert werden und darüber hinaus erst recht nicht beurteilt werden, ob die Laufbahnabsolventen sich aus dem Dienst freiwillig entlassen haben oder ob die Eignung für die Übernahme von Beamtenverhältnis auf Probe oder auf Lebenszeit nicht erteilt wurde. Darüber hinaus kann auch nicht beurteilt werden, ob die prognostizierten Altersabgänge tatsächlich erfolgt sind, oder ob diese deutlich höher sind, da die tatsächliche Zahl leider nicht vorliegt. Nichtsdestotrotz findet die DSTG Jugend Berlin, dass die Senatsverwaltung für Finanzen noch deutlich an der Arbeitgeberattraktivität auch nach der Ausbildung / dem Studium arbeiten kann – Stichwort: Nachwuchskräftebindung.

Dazu wollen wir – in Anlehnung an die Forderungspapiere des DSTG Zukunftsausschusses einige Empfehlungen geben, die wir insbesondere als DSTG Jugend Berlin, auf gewerkschaftlicher Ebene verfolgen.



Nachwuchskräftebindung kann besser gelingen mit:

- einer Absenkung der Wochenarbeitszeit
- (alternativ) der Schaffung von Lebensarbeitszeitkonten, die flexible Möglichkeiten zur Inanspruchnahme von gesammeltem Zeitguthaben ermöglichen
- mehr Personalentwicklungskonzepten und Aufstiegsmöglichkeiten
- der Akkreditierung eines steuerrechtlichen Masterstudienganges, der zum Aufstieg in den höheren Dienst befähigt

Natürlich handelt es sich dabei nur um Stichworte, aber bei Gesprächen mit jungen Beschäftigten wird immer wieder klar: Es fehlen Flexibilität, work-life-balance und eine klare Karriereperspektive. Der Arbeitsmarkt ändert sich: Der öffentliche Dienst ist als Arbeitgeber wieder mehr in den Köpfen junger Menschen - dies belegen die diesjährigen Bewerbungszahlen. **Allerdings wollen wir die „besten Köpfe“ nicht nur holen und für viel Geld ausbilden, sondern sie auch halten!** Dazu braucht es mehr – Ideen haben wir genug und werden sie an die SenFin weitergeben.

Impressum:

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

Tel.: 030-21473040

Internet: www.dstg-berlin.de

E-Mail 1: info@dstg-berlin.de **E-Mail 2:** redaktion@dstg-berlin.de

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

Redaktion: Oliver Thiess, Sandra Kothe, Harriet Schleyer

Fotos: Archiv der DSTG Berlin und Canva

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.