

Steuer- & Grollblatt

Magazin der Deutschen Steuer-Gewerkschaft
Landesverband Berlin

06 / 2026

Themen:

- Wir für Sie: Vorstellung gewerkschaftlicher Frauenvertretungen
- Sitzung Bundeshauptvorstand
- Sitzung Bundestarifkommission
- Dank für Treue: Jubiläumsfeier DSTG Berlin



**Gleichstellung braucht gute
Rahmenbedingungen – Familie,
Pflege und Beruf gemeinsam
denken**

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 – Beitragssparnis 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 Kolleginnen und Kollegen



der Sommer zeigt sich auch in diesem Jahr von seiner heißen Seite. Einige sehr warme Arbeitstage liegen bereits hinter uns. Nicht alle Arbeitsplätze bieten ideale Bedingungen, auch wenn in den vergangenen Jahren bereits einiges verbessert werden konnte – von Wasserspen-

dern bis hin zu baulichen Maßnahmen gegen die Hitze. Dennoch merken wir immer wieder, dass gute Arbeitsbedingungen weit mehr umfassen als angenehme Temperaturen.

In den vergangenen Monaten waren wir deshalb auf vielen Ebenen aktiv. Neben den laufenden Themen in unseren Dienststellen haben wir aktuelle Entwicklungen aufmerksam begleitet und uns insbesondere mit Fragen beschäftigt, die viele Kolleginnen und Kollegen unmittelbar betreffen: die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, die Rahmenbedingungen für Eltern, die Herausforderungen pflegender Angehöriger sowie den Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Diese Themen gewinnen zunehmend an Bedeutung. Unsere Gesellschaft verändert sich, die Zahl der Pflegebedürftigen steigt, gleichzeitig fehlen Fachkräfte in vielen Bereichen. Immer häufiger stehen Beschäftigte vor der Aufgabe, berufliche Verantwortung mit der Betreuung von Kindern oder der Pflege naher Angehöriger zu vereinbaren. Noch immer übernehmen Frauen den überwiegenden Teil dieser Sorgearbeit – oft mit Auswirkungen auf ihre berufliche Entwicklung, ihr Einkommen und später auch ihre Altersversorgung. Umso wichtiger ist es, dass Politik und Arbeitgeber verlässliche Rahmenbedingungen schaffen, die echte Vereinbarkeit ermöglichen und Familien nicht zusätzlich belasten.

Ebenso wichtig ist ein Arbeitsumfeld, in dem alle Beschäftigten mit Respekt behandelt werden. Klare Strukturen zum Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung, transparente Ansprechpersonen und eine offene Organisationskultur sind

heute unverzichtbare Bestandteile moderner Personalpolitik. Gleichstellung bedeutet eben nicht nur gleiche Rechte auf dem Papier, sondern faire Chancen im beruflichen Alltag.

Neben diesen gesellschaftlichen Themen gibt es erfreulicherweise auch viele schöne Momente. Die Hoffeste in unseren Häusern haben erneut gezeigt, wie wichtig der persönliche Austausch ist. Es war schön zu sehen, wie viele Kolleginnen und Kollegen die Gelegenheit genutzt haben, miteinander ins Gespräch zu kommen – auch über die Grenzen des eigenen Sachgebiets oder sogar der eigenen Dienststelle hinaus. Solche Begegnungen stärken den Zusammenhalt und erinnern daran, dass wir gemeinsam oft mehr erreichen können.

Auch in den kommenden Wochen bleibt es spannend. Mit der Begrüßung unserer neuen Anwärtinnen und Anwärtler steht bereits die nächste große Aufgabe bevor. Viele engagierte Helferinnen und Helfer sorgen wieder dafür, dass der Start in den neuen Lebensabschnitt gelingt. Dieses Engagement ist nicht selbstverständlich und verdient besondere Anerkennung.

Ich wünsche Ihnen nun viel Freude beim Lesen dieser Ausgabe, eine erholsame Sommerzeit und – trotz aller Herausforderungen – viele positive Begegnungen im beruflichen und privaten Alltag.

Einen wunderschönen Restsommer wünscht

Dörte Rothe

Ihre DSTG-Landesfrauenvertretung Berlin

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: Dörte Rothe, Harriet Schleyer, Sandra Kothe, Kim Flader
Fotos: Archiv der DSTG Berlin und Canva, Elisa Neugebauer
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.

Gleichstellung braucht gute Rahmenbedingungen – Familie, Pflege und Beruf gemeinsam denken

Die Gleichstellung von Frauen und Männern hat in den vergangenen Jahrzehnten deutliche Fortschritte gemacht. Dennoch zeigen aktuelle Entwicklungen, dass gleiche Rechte allein nicht automatisch zu gleichen Chancen führen. Vor allem dort, wo Beruf, Familie und Pflege aufeinandertreffen, bestehen nach wie vor strukturelle Hürden. Hinzu kommen Herausforderungen wie der Fachkräftemangel, der demografische Wandel und veränderte Erwartungen an moderne Arbeitswelten. Eine nachhaltige Gleichstellungspolitik muss deshalb weit über gesetzliche Vorgaben hinausgehen und die tatsächlichen Lebensrealitäten der Beschäftigten in den Mittelpunkt stellen.

Ein zentrales Thema bleibt die Verteilung der sogenannten Care-Arbeit – also der Betreuung von Kindern, der Pflege von Angehörigen sowie weiterer unbezahlter Sorgearbeit. Noch immer übernehmen überwiegend Frauen diese Aufgaben. Die Folge sind häufig Teilzeitbeschäftigung, unterbrochene Erwerbsbiografien und geringere Karrierechancen. Langfristig wirkt sich dies auch auf Einkommen, Altersversorgung und wirtschaftliche Unabhängigkeit aus.

Der jährlich stattfindende Equal Care Day macht auf diese ungleiche Verteilung aufmerksam. Er erinnert daran, dass Sorgearbeit zwar unverzichtbar für das Funktionieren der Gesellschaft ist, ihre gesellschaftliche und wirtschaftliche Bedeutung jedoch oftmals unterschätzt wird. Eine gerechtere Verteilung familiärer Verantwortung sowie eine stärkere gesellschaftliche Anerkennung von Care-Arbeit sind daher wichtige Voraussetzungen für mehr Chancengleichheit.

Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf stärken

Für viele Beschäftigte gehört die Vereinbarkeit von Beruf und Familie längst zum Alltag. Dabei geht es nicht nur um die Betreuung kleiner Kinder, sondern zunehmend auch um die Pflege älterer Angehöriger. Mit dem demografischen Wandel wächst die Zahl pflegebedürftiger Menschen kontinuierlich. Gleichzeitig verschärft sich der Fachkräftemangel im Pflegebereich. Dadurch gewinnt die häusliche Pflege weiter an Bedeutung – und mit ihr die Belastung der pflegenden Angehörigen.

Viele Beschäftigte reduzieren ihre Arbeitszeit oder unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit, um Familienmitglieder zu versorgen. Die bestehenden gesetzlichen Freistellungsmöglichkeiten bieten zwar erste Unterstützung, reichen jedoch häufig nicht aus. Benötigt werden deshalb verlässliche Rahmenbedingungen, die eine bessere Vereinbarkeit ermöglichen. Dazu gehören flexible Arbeitszeitmodelle, mobile Arbeitsmöglichkeiten, ausreichend Betreuungsangebote sowie finanzielle Absicherungen während längerer Pflegephasen.

Ebenso wichtig ist ein flächendeckendes Beratungsangebot. Viele Familien stehen plötzlich vor einer Pflegesituation und müssen sich innerhalb kurzer Zeit in komplexe gesetzliche Regelungen einarbeiten. Beratungsstellen und Pflegestützpunkte können hierbei wertvolle Unterstützung leisten, sind jedoch vielen Betroffenen noch immer nicht ausreichend bekannt.

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen schaffen

Familienfreundlichkeit entscheidet sich häufig im Arbeitsalltag. Flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten und moderne Führungskonzepte erleichtern die Vereinbarkeit erheblich. Gleichzeitig benötigen Beschäftigte Planungssicherheit und verlässliche Betreuungsangebote, die sich an den tatsächlichen Arbeitszeiten orientieren.

Besondere Aufmerksamkeit verdienen Regelungen rund um die Betreuung erkrankter Kinder. Viele Eltern wünschen sich praxisnahe Lösungen, die unnötige Bürokratie vermeiden und gleichzeitig den besonderen Belastungen junger Familien Rechnung tragen. Gerade kurzfristige Betreuungsbedarfe sollten möglichst unkompliziert aufgefangen werden können.

Auch Sonderurlaubsregelungen sollten regelmäßig überprüft und an gesellschaftliche Entwicklungen angepasst werden. Dazu gehören unter anderem Freistellungen bei Pflegeaufgaben, bei der Begleitung schwer erkrankter Angehöriger oder zur Organisation familiärer Ausnahmesituationen. Moderne Personalpolitik zeichnet sich dadurch aus, dass sie die unterschiedlichen Lebensphasen ihrer Beschäftigten berücksichtigt.

Faire Chancen im Berufsleben

Noch immer sind Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert. Gleichzeitig besteht weiterhin eine geschlechtsspezifische Lohnlücke. Diese entsteht nicht allein durch unterschiedliche Bezahlung

gleicher Arbeit, sondern häufig durch unterschiedliche Erwerbsbiografien. Wer aufgrund von Kindererziehung oder Pflege häufiger in Teilzeit arbeitet oder längere Erwerbsunterbrechungen hat, erzielt im Laufe des Berufslebens geringere Einkommen und verfügt später über niedrigere Renten- oder Versorgungsansprüche.

Deshalb müssen Personalentwicklung und Karriereförderung stärker an den tatsächlichen Lebensverläufen ausgerichtet werden. Familienzeiten dürfen nicht zum Karrierehemmnis werden. Vielmehr sollten Kompetenzen, die während Erziehungs- oder Pflegezeiten erworben werden – etwa Organisationsfähigkeit, Belastbarkeit oder Konfliktlösungskompetenz – stärker anerkannt werden.

Auch steuer- und familienpolitische Regelungen sollten darauf ausgerichtet sein, die eigenständige Erwerbstätigkeit beider Partner zu fördern und Familien mit Kindern wirksam zu unterstützen. Ziel muss es sein, wirtschaftliche Unabhängigkeit zu stärken und Fehlanreize zu vermeiden.

Respekt und Schutz am Arbeitsplatz

Ein gleichberechtigtes Arbeitsumfeld setzt voraus, dass alle Beschäftigten frei von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt arbeiten können. Obwohl entsprechende gesetzliche Grundlagen bestehen, zeigen zahlreiche Untersuchungen, dass Betroffene häufig unsicher sind, an wen sie sich wenden können oder welche Unterstützungsmöglichkeiten bestehen.

Deshalb gewinnen klare Dienstvereinbarungen und verbindliche Handlungsleitfäden zunehmend an Bedeutung. Sie schaffen Transparenz über Präventionsmaßnahmen, Meldewege und Verantwortlichkeiten. Ebenso wichtig sind regelmäßige Sensibilisierungsschulungen für Führungskräfte und Beschäftigte. Ein respektvoller Umgang ist keine Selbstverständlichkeit, sondern muss aktiv gefördert werden.

Dabei tragen Führungskräfte eine besondere Verantwortung für eine offene Organisationskultur. Gleichzeitig sind alle Beschäftigten gefordert, respektloses Verhalten nicht zu tolerieren und Betroffene zu unterstützen. Ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld stärkt nicht nur das Wohlbefinden der Beschäftigten, sondern verbessert auch Motivation, Zusammenarbeit und Leistungsfähigkeit.

Gesundheit geschlechtergerecht denken

Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sollte die unterschiedlichen Belastungen von Frauen und Männern berücksichtigen. Berufliche Anforderungen,

familiäre Verpflichtungen und gesellschaftliche Rollenbilder beeinflussen das Gesundheitsverhalten und die Belastungssituation erheblich.

Ein modernes betriebliches Gesundheitsmanagement muss deshalb geschlechterspezifische Unterschiede berücksichtigen und Angebote entwickeln, die den verschiedenen Lebensrealitäten gerecht werden. Dazu gehören Maßnahmen zur Stressprävention, ergonomische Arbeitsbedingungen, psychische Gesundheitsförderung sowie Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Gleichstellung als Zukunftsaufgabe

Die Herausforderungen der kommenden Jahre sind eng miteinander verknüpft: Fachkräftemangel, demografischer Wandel und gesellschaftliche Veränderungen verlangen neue Antworten. Gute Arbeitsbedingungen entstehen dort, wo Beschäftigte Beruf, Familie und Pflege miteinander vereinbaren können, ohne langfristige Nachteile befürchten zu müssen.

Gleichstellung bedeutet deshalb weit mehr als gleiche Rechte. Sie umfasst faire Karrierechancen, eine gerechte Verteilung von Sorgearbeit, verlässliche Betreuungs- und Pflegeangebote, Schutz vor Diskriminierung sowie Arbeitsbedingungen, die unterschiedliche Lebenssituationen berücksichtigen. Davon profitieren nicht nur Frauen, sondern alle Beschäftigten.

Eine moderne Arbeitswelt braucht Rahmenbedingungen, die Verantwortung in Familie und Beruf gleichermaßen ermöglichen. Nur so lassen sich Fachkräfte langfristig binden, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes und anderer Arbeitgeber stärken und eine Gesellschaft gestalten, in der Chancengleichheit nicht nur ein Anspruch bleibt, sondern gelebte Realität wird.

Kritik an der geplanten Reform der Pflegeversicherung

Der Gesetzentwurf zur Neuordnung der Pflegeversicherung stößt auf deutliche Kritik. Beanstandet wird insbesondere, dass die vorgesehenen Maßnahmen vor allem Pflegebedürftige, pflegende Angehörige und die Beschäftigten in der Pflege belasten. Statt einer nachhaltigen Reform droht eine einseitige Verlagerung der Lasten auf diejenigen, die das Pflegesystem bereits heute tragen.

Kritisch gesehen wird auch die geplante Aussetzung der Tariftreueregelung in der Altenpflege. Pflegeeinrichtungen könnten künftig wieder ohne Tarifbindung mit den Pflegekassen abrechnen.

Dies könnte den Druck auf Löhne und Arbeitsbedingungen erhöhen und den Fachkräftemangel in der Pflege weiter verschärfen.

Auch die geplanten Einsparungen bei den Leistungen für pflegende Angehörige werden abgelehnt. Da der Großteil der Pflege zu Hause erbracht wird, würden finanzielle Kürzungen und der Wegfall flexibler Leistungen die häusliche Pflege zusätzlich erschweren.

Besonders umstritten ist zudem die vorgesehene Kürzung der Rentenversicherungsbeiträge für pflegende Angehörige um 30 Prozent. Da Frauen nach wie vor den größten Teil der unbezahlten Pflegearbeit übernehmen, wären sie von dieser Maßnahme besonders betroffen. Gefordert wird deshalb eine Reform, die Pflegebedürftige, Angehörige und Pflegekräfte entlastet, gute Arbeitsbedingungen sichert und die soziale Absicherung stärkt.

Wir für Sie:

DSTG Landesfrauenvertretung Berlin

Die Landesfrauenvertretung ist die starke Stimme der Frauen innerhalb der DSTG Berlin. Sie setzt sich für echte Chancengleichheit, die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Anerkennung von Familienarbeit als wertvolle gesellschaftliche und berufliche Leistung ein.

Gemeinsam mit den Vertreterinnen der Bezirksgruppen bringt sie frauen- und gleichstellungspolitische Themen aktiv in die Gewerkschaftsarbeit ein, entwickelt Positionen und begleitet politische Entscheidungen kritisch. Die Landesfrauenvertretung tagt mehrmals im Jahr und wählt aus ihrer Mitte eine Vorsitzende sowie mindestens eine stellvertretende Vorsitzende. Über die Mitarbeit in der Frauenvertretung des dbb berlin werden die Interessen der DSTG Berlin auch auf Landesebene mit Nachdruck vertreten.



Dörte Rothe
Vorsitzende

Finanzamt Treptow/Köpenick



Christiane Michl
Stellvertretende Vorsitzende

Finanzamt Lichtenberg



Kerstin Mikolajski
Stellvertretende Vorsitzende

Finanzamt Mitte/Tiergarten



Gabriela Pingel
Stellvertretende Vorsitzende

Finanzamt Körperschaften II

Alle Infos der DSTG Landesfrauenvertretung Berlin finden Sie unter www.dstg-berlin.de/ueber-uns/frauen/

DSTG Bundesfrauenvertretung

Die Bundesfrauenvertretung verleiht den Interessen der Frauen innerhalb der DSTG auf Bundesebene Gewicht. Sie macht deutlich: Gleichstellung ist kein Selbstläufer, sondern muss immer wieder eingefordert und gestaltet werden. Deshalb setzt sie sich für faire Karrierechancen, eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie moderne und diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen ein.

Zu ihren zentralen Forderungen gehören ein familienfreundliches Steuerrecht, gleiche Aufstiegschancen, die Stärkung der sozialen Absicherung von Frauen, flexible Arbeitszeitmodelle und eine gleichberechtigte Besetzung von Führungspositionen und Gremien. Im Dialog mit Politik, Verwaltung und den gewerkschaftlichen Gremien bringt sie diese Anliegen konsequent ein und entwickelt tragfähige Lösungen.

Durch die enge Zusammenarbeit mit der dbb bundesfrauenvertretung, den Landesfrauenvertretungen und der dbb akademie stärkt sie die Vernetzung engagierter Frauen und schafft Raum für Austausch, Qualifizierung und gemeinsame Interessenvertretung.

dbb bundesfrauenvertretung



Die dbb bundesfrauenvertretung ist die gewerkschaftliche Spitzenorganisation für Frauen im öffentlichen Dienst.

Sie vertritt die Interessen von rund 400.000 Frauen gegenüber Politik und öffentlichen Arbeitgebern und setzt sich konsequent für Gleichstellung, faire Arbeitsbedingungen und eine zukunftsfähige Arbeitswelt ein. Ihre Stärke liegt in der Vielfalt ihrer Mitglieder: Frauen aus allen Bereichen des öffentlichen Dienstes bringen ihre Erfahrungen und Expertise ein – von der Finanzverwaltung über Schulen und Kommunen bis hin zu Polizei, Justiz und Gesundheitswesen. Dieses breite Netzwerk verleiht frauenpolitischen Forderungen Gewicht und sorgt dafür, dass die Perspektiven von Frauen in tarif-, beamten- und gesellschaftspolitischen Debatten gehört werden.

Gemeinsam mit den Mitgliedsgewerkschaften und Landesbünden gestaltet die dbb bundesfrauenvertretung die Rahmenbedingungen für eine moderne, gerechte und familienfreundliche Arbeitswelt im öffentlichen Dienst aktiv mit.

Hinweis in eigener Sache:

In unserer Zentrale (Kluckstr. 8) hat sich ein, nicht von uns verursachter, Wasserschaden in größerem Ausmaß ereignet. Unter großem Einsatz von Wolfgang Harrasch, Kim Flader, Max Hundsdoerfer, Oliver Thiess und vielen Helferlein konnte ein großer Schaden bei den DSTG-Unterlagen abgewendet werden. Allerdings arbeitet die Geschäftsstelle auf kleinstem Raum, da der obere Bereich unbenutzbar ist. Deshalb können vorläufig auch keine Veranstaltungen in der Kluckstraße stattfinden.

DSTG Bund – Tarifkommission



Im Mai trafen sich die Tarifbeauftragten der Landesverbände zur 114. Sitzung der Tarifkommission in Berlin.

Zu Beginn der Sitzung wurde auf die vergangene Tarifrunde zurückgeblickt und der Verlauf der Verhandlungen ausführlich erläutert. Dabei wurde

deutlich, dass die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) als Verhandlungspartner keine positive Rolle spielte. Sie ging weder mit einem eigenen Angebot in die Verhandlungen, noch schien sie auf die Forderungen der Gewerkschaften ausreichend vorbereitet zu haben. Letztlich wäre sie nur zu der Bedingung, den Arbeitsvorgang kleinteiliger zu regeln, zu besseren Ergebnissen bereit gewesen. Der Arbeitsvorgang war und ist jedoch nicht verhandelbar, da dies für den Großteil der Tarifbeschäftigten eine Herabgruppierung zur Folge hätte. Inzwischen hat die TdL hierzu eine Verbandsklage beim Arbeitsgericht Berlin eingereicht. Darüber hinaus wurde intensiv darüber diskutiert, was in der vergangenen Tarifrunde gut lief und an welchen Stellen für die Tarifrunde 2028 Verbesserungen erforderlich sind. Im Rahmen der Berichte aus den Bundesländern zeigte sich ein sehr unterschiedliches Bild. Während Tarifbeschäftigte in ei-

nigen Ländern nur noch zurückhaltend eingestellt werden oder sogar ein Einstellungsstopp besteht, setzen andere Länder gezielt auf Tarifbeschäftigte und entwickeln entsprechende Personalentwicklungsprogramme. Einsatzgebiete finden sich vor allem in den Geschäftsstellen sowie in der Erhebung und Datenerfassung – etwa im Zusammenhang mit der Grundsteuer, der Buchhaltung oder dem Scannen von Unterlagen. Teilweise werden Tarifbeschäftigte auch in Umsatzsteuer-Voranmeldungsstellen, Neuaufnahmestellen oder in der Arbeitnehmerbereichsveranlagung eingesetzt. Ein Dauerthema in allen Bundesländern bleibt die tätigkeitsgerechte Eingruppierung nach dem TV-L. Mehrere Länder, darunter Schleswig-Holstein, Bayern und Berlin, arbeiten derzeit an einer umfassenden Umstrukturierung ihrer Steuerverwaltungen. Auch bei Themen wie der Einführung eines Jobrads oder der Umsetzung der Rechtsprechung zur amtsangemessenen Alimentation gehen die Länder unterschiedliche Wege.

Gerade diese unterschiedlichen Entwicklungen machen den regelmäßigen Austausch innerhalb der Tarifkommission besonders wertvoll. Er bietet die Möglichkeit, Erfahrungen auszutauschen, voneinander zu lernen und gemeinsame Herausforderungen aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu betrachten.

DSTG-Bundeshauptvorstand tagte in Düsseldorf

Zur 111. Sitzung des DSTG-Bundeshauptvorstands kamen im Juni die Delegierten aller Landesverbände in Düsseldorf zusammen. Auf der Tagesordnung standen zahlreiche aktuelle gewerkschafts- und steuerpolitische Themen sowie der Austausch über die zukünftige Ausrichtung der DSTG.



Im Lagebericht der Bundesleitung dankte der DSTG-Bundeshauptvorsitzende Florian Köbler allen Engagierten für ihren Einsatz in der Gewerkschaftsarbeit. Zugleich verwies er darauf, dass sich rund 80 bis 85 Prozent des DSTG-Aktionsplans zur Modernisierung des Steuersystems im Koalitionsvertrag wiederfinden. Nun gelte es jedoch, die angekündigten Maßnahmen zügig umzusetzen.

Neben den Haushalts- und Organisationsangelegenheiten sowie den Tätigkeitsberichten standen auch mehrere aktuelle Projekte der DSTG im Mittelpunkt. Vorgestellt wurden die Konzepte und Broschüren „Steuern JETZT“ (erscheint in Kürze), „TAX GUARD“ zur Bekämpfung des Umsatzsteuerbetrugs sowie „CUM CUM STOPP!“.

Breiten Raum nahm zudem die Nachbereitung der vergangenen Tarifverhandlungen ein. In einer offenen und konstruktiven Diskussion wurden sowohl erfolgreiche Ansätze als auch Verbesserungspotenziale für künftige Tarifrunden erörtert.

Für einen besonderen Impuls sorgte Bilal Zafar, Experte für digitale Infrastruktur, mit seinem interaktiven Vortrag „Jahrhundert-Chance KI“. Er erläuterte anschaulich die Grundlagen Künstlicher Intelligenz, ihre Unterschiede zum menschlichen Denken sowie ihre Einsatzmöglichkeiten in verschiedenen Lebens- und Arbeitsbereichen. Beispiele aus dem Gesundheitswesen, dem Handwerk und der Logistik verdeutlichten das Potenzial der Technologie. Darüber hinaus stellte er verschiedene KI-Systeme mit ihren jeweiligen Stärken und Schwächen vor, ließ die Teilnehmenden gefälschte Bilder erkennen und berichtete anhand eines Kurzfilms

von seinem Selbstversuch mit KI-gesteuerten Fahrzeugen in Los Angeles. Auch die rasante Entwicklung moderner Sprachmodelle wurde thematisiert. Fragen zu Risiken und ethischen Herausforderungen wurden ebenfalls aufgegriffen. Sein Fazit: Künstliche Intelligenz sollte mit Offenheit und Zuversicht betrachtet werden, denn neben dem Wegfall einzelner Tätigkeiten entstehen zugleich neue Berufsbilder und Chancen.

Ein Grußwort sprach außerdem der Staatssekretär im Ministerium der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen, Dr. Dirk Günnewig. Er bezeichnete die Finanzverwaltung als „Maschinenraum der Demokratie“ und warb für eine konsequente Modernisierung der Verwaltung. Reformen müssten schneller umgesetzt werden, um den aktuellen Herausforderungen gerecht zu werden. Gleichzeitig würdigte er die vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit mit der DSTG.

Zum Abschluss der Sitzung gab Florian Köbler den Delegierten einen motivierenden Ausblick mit auf den Weg: Die kommenden Aufgaben erforderten Kraft, Mut und Zuversicht – Werte, mit denen die DSTG auch künftig die Interessen ihrer Mitglieder engagiert vertreten werde.

**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.

Handelsblatt

**BESTE
Kranken-
versicherer**

1. Platz

2025

Debeka

Im Vergleich:
50 Krankenkassenversicherer
Servicekataloge GmbH
17.07.2025

Mehr Infos?
Hier scannen!



Debeka

Das **Füreinander** zählt.

Jubilarfeier

DSTG

10. Juni 2026

Ein Abend des Dankes und der Anerkennung!

AM 10. JUNI DURFTE DIE DSTG BERLIN WIEDER LANGJÄHRIGE MITGLIEDER ZU IHRER JUBILARFEIER BEGRÜSSEN.

IM MITTELPUNKT DES ABENDS STANDEN MENSCHEN, DIE UNSERER GEWERKSCHAFT ÜBER VIELE JAHRZEHNTE DIE TREUE GEHALTEN UND SIE MIT IHREM ENGAGEMENT, IHRER VERBUNDENHEIT UND IHRER ÜBERZEUGUNG MITGETRAGEN HABEN.

IN EINER ZEIT, IN DER BESTÄNDIGKEIT KEINE SELBSTVERSTÄNDLICHKEIT MEHR IST, VERDIENEN **25, 40, 50, 60 ODER SOGAR 70 JAHRE MITGLIEDSCHAFT** BESONDERE ANERKENNUNG.

HINTER JEDEM JUBILÄUM STEHEN PERSÖNLICHE GESCHICHTEN, GEMEINSAMES ERLEBEN UND DAS VERTRAUEN IN EINE STARKE GEMEINSCHAFT. GENAU DAS MACHT DIE DSTG BERLIN AUS.

DER LANDESVERBAND BEDANKT SICH HERZLICH BEI ALLEN JUBILARINNEN UND JUBILAREN FÜR IHRE LANGJÄHRIGE UNTERSTÜTZUNG UND IHREN BEITRAG ZU UNSERER GEMEINSAMEN ERFOLGSGESCHICHTE. WIR HABEN UNS SEHR GEFREUT, ZAHLREICHE GEEHRTE PERSÖNLICH BEGRÜSSEN ZU DÜRFEN UND DEN ABEND IN ANGENEHMER ATMOSPHÄRE GEMEINSAM ZU VERBRINGEN.

WIR FREUEN UNS AUCH AUF VIELE WEITERE JAHRE DES MITEINANDERS - UND DARAUF, AUCH KÜNFTIG TREUE WEGBEGLEITERINNEN UND WEGBEGLEITER EHREN ZU DÜRFEN.





