



Machtvoller Protest in Nürnberg: Geschlossen, solidarisch und entschlossen – die bfg setzt ein starkes Zeichen

Der Warnstreik und die Protestveranstaltung des Bayerischen Beamtenbundes (BBB) am 2. Februar 2026 in Nürnberg waren Ausdruck von spürbarem Unmut, großer Geschlossenheit und einer klaren gemeinsamen Haltung. Für die Bayerische Finanzgewerkschaft (bfg) ging es an diesem Tag um weit mehr als um eine reguläre Tarifaufeinanderersetzung: Es ging um Respekt, Wertschätzung und die Zukunft des öffentlichen Dienstes – insbesondere der bayerischen Finanzverwaltung.

Der bfg-Landesvorsitzende Gerhard Wipijewski machte bei der Kundgebung vor dem Heimatministerium unmissverständlich klar, warum so viele Kolleginnen und Kollegen nach Nürnberg gekommen waren. Die Beschäftigten seien nicht bereit, hinzuneh-

men, dass politische Entscheidungen auf ihrem Rücken ausgetragen werden. Die angekündigte Verzögerung bei der Übertragung eines Tarifergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten, der Versuch, das Ergebnis der Tarifverhandlungen nach unten zu drücken, sowie die seit Jahren anhaltende strukturelle Unterfinanzierung und der chronische Personalmangel seien nicht hinnehmbar.

Diese Tarifrunde habe eine besondere Bedeutung, betonte Wipijewski. Es gehe nicht um „normale“ Geplänkel zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften, sondern um den grundsätzlichen Umgang mit den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Wer den öffentlichen Dienst immer wieder zum Sündenbock für politische Versäumnisse mache, schwäche bewusst das Vertrauen in

Staat und Verwaltung. Gleichzeitig werde medial über Bürokratie und angebliche Ineffizienz geklagt, während diejenigen, die den Staat tagtäglich am Laufen hielten, immer stärker unter Druck gerieten.

Mit großem Nachdruck verwies Wipijewski auf die Realität in der Finanzverwaltung: massiv steigende Fallzahlen, wachsende fachliche Anforderungen und zunehmende internationale Verflechtungen – bei nahezu unverändertem Personalbestand. Die Beschäftigten hätten diese Entwicklung durch hohe Einsatzbereitschaft, Flexibilität und Verantwortungsbewusstsein aufgefangen, weit über ein bloßes „Dienst nach Vorschrift“ hinaus. Diese Leistungen verdienten Anerkennung – nicht Misstrauen oder Sparprogramme.

Fortsetzung nächste Seite

GEMEINSAM

Teil 1 der Reihe zum Motto der bfg für die Personalratswahlen

Seite 8

Tarifrunde 2026

Eindrücke von der Demo in Nürnberg am 2. Februar

Seite 12



**GEMEINSAM
MENSCHLICH
MUTIG VORAN**

Besonders deutlich wurde Wipijewski beim Thema Bezahlung. Während der Freistaat Bayern finanziell hervorragend dastehe und die Steuereinnahmen seit Jahren wüchsen, blieben Einkommen und Besoldung der Beschäftigten zurück. Die Folgen seien längst sichtbar: Der öffentliche Dienst verliere an Attraktivität, qualifizierte Kolleginnen und Kollegen wanderten ab – gerade in Bereichen wie der Steuerverwaltung, die in direkter Konkurrenz zur Privatwirtschaft stehe. Wer diese Entwicklung ignoriere, gefährde langfristig die Leistungsfähigkeit des Staates.

Unter langem, lautem Applaus erinnerte Wipijewski daran, dass eine funktionierende Demokratie ohne einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst nicht möglich sei. Gerade die Finanzverwaltung sichere die Einnahmen, auf denen Bildung, Sicherheit, Infrastruktur und soziale Leistungen aufbauten. Wer hier spare, spare an der falschen Stelle. Die zentrale Botschaft war klar: Der Freistaat Bayern kann sich eine ordentliche Bezahlung leisten – und er schuldet sie seinen Beschäftigten. Die Forderung nach 7 Prozent, mindestens 300 Euro bei einer Laufzeit von 12 Monaten sei kein Übermaß, sondern das notwendige Mindestmaß an Respekt, Wertschätzung und Zukunftssicherung.

Conny Deichert: Klarer Druck aus der Tarifkommission

Bei der Hauptkundgebung sprach auch Conny Deichert, stellvertreten-

de Landesvorsitzende der bfg und Mitglied der Geschäftsführung der dbb-Tarifkommission. Sie kritisierte die anhaltende Blockadehaltung der Arbeitgeber und warnte eindringlich vor einem weiteren Auseinanderdriften von TV-L und TVöD. Vergleichbare Arbeit müsse vergleichbar bezahlt werden. Der öffentliche Dienst halte Staat, Gesellschaft und Demokratie am Laufen – dafür brauche es Anerkennung, Wertschätzung und faire Einkommen.

In diesen Forderungen zeigte sich der breite gewerkschaftliche Schulterschluss: Als Hauptredner machte der dbb-Bundesvorsitzende Volker Geyer deutlich, dass struktureller Personalmangel und stetig steigende Arbeitsbelastung nicht nur die Beschäftigten, sondern zunehmend auch die Bürgerinnen und Bürger treffen und deshalb rasch spürbare Verbesserungen notwendig sind. Auch der Vorsitzende des Bayerischen Beamtenbundes, Rainer Nachtigall, stellte sich klar hinter die Forderungen und betonte, dass ein Abschluss unterhalb des TVöD für Bayern ein Rückschritt wäre und die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes gefährde.

Ein Meer in Orange – starke Auftaktkundgebung

Bereits zur Auftaktkundgebung am Karl-Pschigode-Platz versammelten sich trotz winterlicher Kälte rund 1.200 Kolleginnen und Kollegen der bfg. Der Platz war geprägt vom Orange der Finanzgewerkschaft – ein

starkes Bild für Zusammenhalt, Solidarität und Entschlossenheit. Viele hatten weite Wege auf sich genommen, viele standen seit Jahren unter hoher Belastung. Umso klarer war das Signal: Wir sind da. Wir stehen zusammen. Und wir lassen uns nicht gegeneinander ausspielen.

Im Anschluss setzte sich der Demonstrationzug der bfg in Bewegung. Vom Karl-Pschigode-Platz ging es Richtung Hauptbahnhof, wo sich der Zug mit den anderen Mitglieds-gewerkschaften des BBB vereinigte. Gemeinsam ging es weiter zum Bayerischen Staatsministerium der Finanzen und für Heimat. Unterschiedliche Berufsgruppen, Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte, Jung und Alt – Seite an Seite. Der Protest war Ausdruck eines breiten Unmuts im gesamten öffentlichen Dienst.

Der Warnstreik in Nürnberg war ein machtvolles Signal. Die bfg zeigte sich geschlossen, solidarisch und politisch klar. Der große Zuspruch, die eindrucksvolle Beteiligung und die spürbare Entschlossenheit machten deutlich: Die Beschäftigten der bayerischen Finanzverwaltung stehen zusammen.

Danke!

Ein besonderer Dank gilt allen Kolleginnen und Kollegen, die trotz Kälte, hoher Arbeitsbelastung und weiter Anreise dabei waren, organisiert, vorbereitet und unterstützt haben. Dieser Tag hat gezeigt, was möglich ist, wenn wir gemeinsam auftreten.

INHALT

- S. 4** Bericht aus dem HPR

- S. 6** Gespräch mit Finanzminister Füracker

- S. 7** Klausurtagung bfg-Landesleitung

- S. 9** SPD-Landtagsanfragen

- S. 14** Strukturoptimierung der Finanzämter zum 1.1.2026 gestartet

- S. 17** to go - Krankenversichertennummer

- S. 20** bfg-Jugend

- S. 23** Aus den Ortsverbänden

IMPRESSUM

Herausgeber: bfg-Verlag, Karlstr. 41, 80333 München, Tel. (0 89) 54 59 17-0, Fax (0 89) 54 59 17 99, info@bfg-mail.de, www.finanzgewerkschaft.de

Verantwortlich: Gerhard Wipijewski, Vorsitzender der Bayerischen Finanzgewerkschaft

Redaktionsleiterin: Nina Gürster

Redaktion: Birgit Fuchs, Nina Gürster, Thomas Wagner, Christoph Werwein und Gerhard Wipijewski

Layout und Gestaltung: Thomas Wagner, Jana Patzak

Druck: Druckerei Offprint, Planegger Straße 121, 81241 München

Anzeigenverwaltung: bfg-Verlag, Karlstr. 41, 80333 München, Tel. (0 89) 54 59 17-0, Fax (0 89) 54 59 17 99

Die „Bayerische Finanzgewerkschaft“ erscheint 10x jährlich. Der Bezugspreis ist durch den Mitgliedsbeitrag abgegolten. Gezeichnete Beiträge stellen die Meinung des Verfassers dar, die mit der Meinung der bfg und der Redaktion nicht übereinstimmen muss. Bei Leserbriefen behalten wir uns Kürzungen und redaktionelle Änderungen vor. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung und Quellenangabe des Herausgebers. Alle Bilder oder Grafiken sind urheberrechtlich geschützt und dürfen nur mit Genehmigung des bfg-Verlages bzw. des jeweiligen Rechteinhabers verwendet werden.

Für einen attraktiven Öffentlichen Dienst

Text: Gerhard Wipijewski, Vorsitzender

„Die rund 380.000 Beschäftigten des Freistaats Bayern sind das Rückgrat der Staatsverwaltung. Der Freistaat honoriert dies durch gute Arbeitsbedingungen und eine im Bundesvergleich herausragend gute Bezahlung und Besoldung ... Wir bekennen uns auch weiterhin zu einem starken Öffentlichen Dienst und zum Berufsbeamtentum in seiner bewährten Ausprägung ... In Zeiten des schärfer werdenden Wettbewerbs um qualifizierte Fachkräfte muss auch der Freistaat Bayern weiterhin ein attraktiver Arbeitgeber bleiben ...“

Bei der Besoldung wollen wir die bayerische Spitzenposition auch künftig behalten und die Vorgaben der Rechtsprechung zur Besoldungshöhe erfüllen. Daher stehen wir auch weiter zu einer zeitgleichen und systemgerechten Übertragung des Tarifergebnisses auf die bayerischen Beamtinnen und Beamten, insbesondere auch auf die Anwärterinnen und Anwärter, sowie die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger ...“

Endlich einmal etwas Positives auf dieser Seite 3! – Und schon stammt es nicht von mir, sondern aus dem Koalitionsvertrag, den CSU und Freie Wähler Ende Oktober 2023 miteinander vereinbart haben!

Was also ist geschehen, dass sich die Staatsregierung aus Mitgliedern der Christlich Sozialen Union und der Freien Wähler daran nicht mehr erinnern will?

An den Steuereinnahmen kann es jedenfalls nicht liegen. Denn in den letzten Wochen des Jahres 2023 haben sie sich in Bayern noch einmal erhöht und 2024 und 2025 waren sie mit einem Plus von 5,6 % und 6,1 % (je Gemeinschafts- und Landessteuern) unerwartet hoch! Überhaupt sind die Steuereinnahmen in Bayern – egal, welchen Zeitraum in den vergangenen 20 Jahren man betrachtet – stärker gestiegen als die Personalkosten im Bayerischen Staatshaushalt. Dabei sind die Personalkosten auch geringer gewachsen als das Haushaltsvolumen – trotz 45.000 neuer Stellen in Wissenschaft, Bildung und Sicherheit! Wo läge die Personalkostenentwicklung eigentlich ohne die Kosten für diesen Stellenaufbau um bald 20 %?

Da verwundert es nicht, dass Bayern den vom Bundesverfassungsgericht in seiner jüngsten Entscheidung für die zweite Prüfungsebene als eine Vergleichsgröße vorgegebenen Parameter der Entwicklung des Nominallohnindex bezogen auf das Basisjahr 1996 nicht erreicht! Und mitnichten kann sich Bayern heute mehr ganz sicher sein, sich jenseits der Karlsruher Vorgaben zu bewegen! Auch nagt der Freistaat nicht am Hungertuch, sondern steht wei-

terhin finanziell besser da als jedes andere Bundesland.

Wo also ist die „moralische“ Rechtfertigung dafür, dass der Freistaat Bayern seinen verbeamteten Beschäftigten das vorenthalten will, was mir das Mindeste scheint, was ein ordentlicher Arbeitgeber seinen Beschäftigten angedeihen lässt, nämlich eine regelmäßige Einkommensanpassung?

Eine solche Rechtfertigung wäre, dass man ihnen in den Jahren davor über die Maßen Gutes getan hätte! Aber selbst in der Pandemie hat es außer Klatschen vom Balkon NICHTS dergleichen gegeben.

Als Rechtfertigung zu hören bekommt man die Kürzungen im Familienbereich. Nur: das sind alles Leistungen, die sich Bayern zuvor zusätzlich – manche sagen: aus Wahlkampfgründen – genehmigt hatte! Ganz davon zu schweigen, dass sie die Beamtenschaft genauso treffen.

Nein, seit dem Herbst 2023 hat sich etwas anderes getan. Seit bald zwei Jahren wird in Deutschland „die Bürokratie“ medial attackiert. Die Protagonisten reichen von irgendwelchen Wichtigtuern und Dummschwätzern bis zu Bundeskanzler Merz („Monster Bürokratie“, „überbordende Bürokratie“) und seiner Entourage. Der öffentliche Dienst wurde so nach und nach immer mehr zum Sündenbock gemacht für manch Versagen in der Politik. Man hat ihn geradezu sturmreif geschossen. Und jetzt traut man sich ... Das halte ich angesichts der Extreme in Politik und Gesellschaft für ein gewagtes Spiel, dem sich jetzt CSU und Freie Wähler offenbar angeschlossen haben. Bisher hatte ich uns Seite an Seite im Kampf für diesen Staat und gegen die Extreme gesehen. Warum aber sollte man sich weiterhin für Leute zerreißen, von denen man so behandelt wird? Und weiterhin nicht nach rechts und links schauen?

Ein seltsames Kalkül jedenfalls, wenn der Ministerpräsident in seinem „Grußwort an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Öffentlichen Dienstes zum Jahreswechsel 2025/2026“ davon schreibt, der Freistaat schaffe „auch weiterhin hervorragende Rahmenbedingungen für den Öffentlichen Dienst. Wir ...setzen auf eine starke Besoldung ...“

Oder: „Bayern hat auch im neuen Jahr Grund zu Optimismus! ... Wir ... investieren so viel Geld wie nie in Alltag und Zukunft.“ – Zum Beispiel in zwei Pandabären im Zoo Hellabrunn, ist man geneigt hinzuzufügen. „18 Millionen Euro lässt sich der Freistaat Bayern das kosten“ (br.de vom 23.01.2026). Na, dann sollte einer erfolgreichen Kommunalwahl nichts im Wege stehen

BERICHT AUS DEM HPR

von David Dietz



Einstellungsermächtigung für die 2. QE Steuer im Jahr 2026

Die Einstellungsermächtigung für die Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen, fachlicher Schwerpunkt Steuer, mit Einstieg in der 2. Qualifikationsebene im Einstellungsjahr 2026 wurde auf 702 Bewerberinnen und Bewerber erhöht. Aufgrund des hohen Einstellungsbedarfs ist auch für das Einstellungsjahr 2026 mit der Durchführung des Zweite-Chance-Verfahrens zu rechnen. Die Erhöhung erfolgt unter Berücksichtigung der prognostizierten Verrechnungsmöglichkeiten und unter Ausnutzung aller Ausbildungskapazitäten.

Vollzug des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder – Hinweis zur Durchführung des TV-L (Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze)

Mit dem Gesetz zur steuerlichen Förderung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Rentenalter (Aktivrentengesetz) wurde § 3 EStG dahingehend ergänzt, dass Einnahmen aus nichtselbständiger Arbeit bis zu einer Höhe von insgesamt 24.000 Euro im Jahr steuerfrei sind, soweit die Einnahmen für vom Steuerpflichtigen ab dem Folgemonat nach Erreichen der Regelaltersgrenze gemäß § 35 Satz 2 oder 235 SGB VI erbrachte Leistungen zufließen und der Arbeit-

geber für diese Leistungen Beiträge nach § 168 Abs. 1 Nr. 1 oder Nr. 1d oder Abs. 3, § 172 Abs. 1 oder § 172a SGB VI, somit Beiträge zur Rentenversicherung, zu entrichten hat. Die Steuerfreiheit gilt nicht, wenn die Einnahmen bereits nach anderen Vorschriften steuerfrei sind. Die Anwendung des neuen Steuerfreibetrages bei der Bezügezahlung der begünstigten Beschäftigten erfolgt automatisch durch das Landesamt für Finanzen anhand der vorhandenen Bezügedaten. Insoweit sind keine gesonderten Mitteilungen zum neuen Steuerfreibetrag durch die Personalstellen an das Landesamt für Finanzen notwendig, weil die Voraussetzungen des Steuerfreibetrages anhand der für die Bezügezahlung notwendigen Unterlagen vollständig geprüft werden können. Die technischen Voraussetzungen zur Umsetzung des neuen Steuerfreibetrages werden nach Auslieferung durch SAP rückwirkend zum 1. Januar 2026 in VIVA eingeführt und maschinell rückwirkend angewendet. Bei den betroffenen Beschäftigten werden die zu viel gezahlten Lohnsteuern durch das Landesamt für Finanzen maschinell entsprechend erstattet. In den Durchführungshinweisen ist zudem festgehalten, dass eine Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus in aller Regel jeweils die Dauer eines Jahres nicht überschreiten und längstens für insgesamt drei Jahre

erfolgen sollte. Mit dem Aktivrentengesetz soll die Weiterbeschäftigung über das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer Regelaltersrente hinaus möglichst attraktiv und flexibel gestaltet werden. Diesem Ziel würden in Durchführungshinweisen festgelegte Höchstgrenzen für eine Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus zuwiderlaufen. Aus diesem Grund wird die Höchstgrenze von drei Jahren aufgehoben. Die Dauer der Befristung wird von einem Jahr auf zwei Jahre verlängert. Beide Regelungen greifen ab 1. Januar 2026.

Hauptwahlvorstand nimmt Arbeit auf

Die Hauptwahlvorstände für die Wahlen des Hauptpersonalrats und der Hauptjugend- und Auszubildendenvertretung haben mit der Vorbereitung der Wahl begonnen. Aktuell wird die Bekanntgabe über die Zusammensetzung an die örtlichen Wahlvorstände übermittelt. Vorsitzende ist Sabine Hippauf vom Bayerischen Staatsministerium der Finanzen. Weitere Mitglieder sind der stellv. Vorsitzende des Hauptpersonalrats, David Dietz, die Vorsitzende der Hauptjugend- und Auszubildendenvertretung, Eva Braun, sowie Stefan Schierbel, der ebenfalls Mitglied des Hauptpersonalrats ist. Die Personalratswahlen werden am 23. Juni 2026 stattfinden.

Ergebnis der Qualifikationsprüfung 2025 der 2. QE fachlicher Schwerpunkt Steuer

An der Qualifikationsprüfung 2025 für den Einstieg in der zweiten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Verwaltung und Finanzen fachlicher Schwerpunkt Steuer haben insgesamt 456 Prüflinge teilgenommen. Hiervon haben 307 die Prüfung bestanden. Unter Einbeziehung der Ergebnisse der schriftlichen Wiederholungsprüfung haben von 456 Prüflingen 114 Kandidatinnen und Kandidaten die Prüfung nicht bestanden. Die Durchfallquote liegt damit bei 25,0 Prozent (im Vergleich: 2021: 12,3 Prozent, 2022: 13,4 Prozent, 2023: 13,4 Prozent, 2024: 16,8 Prozent).

Diplomierungsfeier der 3. QE des Einstellungsjahrgangs 2022

Am 30.01.2026 haben die Absolventinnen und Absolventen des Ausbildungsjahrgangs 2022 der 3. Quali-



Christian Rose als neuer Fachbereichsleiter AIV in Hof eingeführt!

Der Fachbereich Allgemeine Innere Verwaltung der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern hat einen neuen Leiter! Der Hauptpersonalrat gratuliert Christian Rose zur Bestellung als Leiter des Fachbereichs und dankt seinem Vorgänger Harald Wilhelm für sein jahrelanges Engagement. Christian Rose war zuvor ständiger Vertreter der Amtsleitung beim Finanzamt Hof.

kationsebene ihre Diplome verliehen bekommen. Nach der Begrüßung durch Dr. Tanja Firgau folgte die Festrede durch den Staatssekretär Martin

Schöffel.

Der Hauptpersonalrat gratuliert allen Absolventinnen und Absolventen ganz herzlich!



×



URBAN SPORTS CLUB

Melde dich jetzt an und komm ins Team der bfg!

QR Code zur bfg-Website mit Infos:



Fit & Gesund durchs neue Jahr 2026

Finanzämter-Strukturoptimierung

Spitzengespräch der bfg mit dem Finanzminister

Das Finanzamt München gilt Vielen seit jeher als das Ideal eines Finanzamts – und als dessen Gegenteil wurde lange das kleinste Finanzamt Hilpoltstein mit seinen 30 Beschäftigten angeführt. Dieses Bild bzw. Zerrbild stand im Sommer 2024 am Anfang der Diskussion um eine Strukturreform der Finanzämter in Bayern. Dass bei dem, was da jetzt am 1. Januar 2026 mit der Gründung der drei großen Finanzämter in Mittelfranken passiert ist, die Struktur des Finanzamts München nicht auf die Regionen umgeklappt wurde, liegt entscheidend an einem Diskussionsprozess zwischen Finanzminister Albert Füracker und der bfg, der vor einem Jahr erste konkrete Ergebnisse hinsichtlich zu erreichender Ziele gebracht hatte: dauerhafter Erhalt der Standorte, auch wenn es nur noch etwa 20 große (Voll-)Finanzämter geben soll, die Möglichkeit nahezu alle Aufgaben von jedem Standort aus zu erledigen – im Gegensatz zu Strukturen, bei denen an jedem Standort nur eine oder wenige Aufgaben erledigt werden; auch dadurch: der Wegfall von Beförderungsversetzungen im neuen Finanzamt. Insgesamt das Ziel noch effizienter zu werden, wobei die bfg damals wie heute deutlich macht: das wird nur über eine bessere und stabilere IT möglich sein, für die die neue Ämterstruktur aber eine wesentliche Grundlage schafft. Und nicht zuletzt: mit der modernen Organisation soll auch eine moderne Besoldungsstruktur der Steuerfachleute einhergehen. Der Finanzminister versprach vor einem Jahr deshalb für die neuen Finanzämter rund 1.000 zusätzliche Beförderungsmöglichkeiten, die aus Stellenhebungen durch kostenneutrale Umwandlungen unbesetzter Stellen zustande kommen sollen.

Ein Jahr später: Projekt ist auf Kurs

12 Monate später haben sich Finanzminister Albert Füracker und die bfg-Spitze nun zu einer Bestandsaufnahme getroffen. Dabei wurde der Finanzminister begleitet von Amtschef Harald Hübner und den beiden



Abteilungsleitern Dr. Nicole Lang (Personal) und Norbert Rossmesl (Steuer). Die bfg vertraten ihr Vorsitzender Gerhard Wipijewski und die stellvertretende Vorsitzende Bärbel Wagner – beide auch die Vertreter des Hauptpersonalrats in der Steuerungsgruppe als dem höchsten Organ des Projekts. Bei allen Schwierigkeiten, Herausforderungen und Überraschungen, die ein Projekt dieser Größenordnung mit sich bringt, waren sich die Gesprächspartner doch darin einig, dass sich das Projekt „Strukturoptimierung“ der Finanzämter auf Kurs befindet. Der Minister berichtete sogar von Gesprächen mit den Amtsleitern und Ex-Amtsleitern der Projektregion, bei denen keine Schwierigkeiten zu Tage traten und auch die starke Reduzierung der Amtsleiterposten nicht in der Kritik stand. – Die bfg hatte sich demgegenüber auch bereits schriftlich an das Ministerium gewandt und Perspektiven für die QE 4 gefordert, wenn schon die Zahl der Amtsleiterpositionen um rund 70 Prozent reduziert werde und gleichzeitig sehr große Finanzämter mit teilweise weit über 1.000 Beschäftigten entstehen sollen. Das Gespräch zeigte aber ein weiteres Mal, dass für Verbesserungen in diesem Bereich derzeit keine Möglichkeit gesehen wird. Auch Sorge man sich nicht um die Attraktivität für junge Juristen; vielmehr sehe man das Berufsbild im Wandel und nicht mehr so sehr auf die Behördenleitung fixiert.

Stellenhebungen

Wie bereits in der Ausgabe 10-2025 auf Seite 8 dargestellt, wird die Strukturreform von zahlreichen Stellenhebungen flankiert. Für diese Möglichkeit bedankt sich die bfg beim Minister und allen Beteiligten sehr herzlich! Im Entwurf des Doppelhaushalts 2026/2027 ist eine entsprechen-

de Ermächtigung enthalten, damit Verbesserungen, wie sie jetzt in den drei neuen Finanzämtern Mittelfrankens erfolgt sind, in allen künftigen Projektregionen erfolgen können.

Knackpunkt IT!

Deutliche Effizienzsteigerungen wird es nur mit einer stabilen und funktionstüchtigen IT geben! Deshalb ist es sehr erfreulich, dass Finanzminister Albert Füracker eine deutliche Erhöhung der Haushaltsmittel für die IT ankündigen konnte. So sollen für das Jahr 2026 die IT-Mittel von 200 Mio. auf 434 Mio. angehoben werden und auch im Jahr 2027 noch einmal 344 Mio. umfassen.

Standortunabhängiges Arbeiten

Ein Eckpunkt der Reform besteht in dem Ziel, den Beschäftigten auf allen Ebenen (Amtsleitung, Aufgabenbereichsleitung, Sachgebietsleitung, Sachbearbeitung) nach Möglichkeit die Erledigung von Aufgaben von jedem Standort aus zu ermöglichen. Die bfg-Vertreter baten darum, allen Beteiligten dieses Ziel und diesen Rahmen auch zu kommunizieren, um unnötige Debatten zu vermeiden. Denn die Neigung zu ortsbezogenem Denken, zum Festhalten am Gewohnten und damit zur Konzentration von Aufgaben ist aus Sicht der bfg-Vertreter noch viel zu stark ausgeprägt.

Ausblick

Aus Sicht der bfg werden die Voraussetzungen für ein zukunftsweisendes Zusammenarbeiten über Standorte hinweg erst mit der Kommunikationsplattform IKONOS und einer IT-Plattformoptimierung geschaffen. Eine Erweiterung des Projekts auf eine weitere Region erfordert daher zumindest einige Monate erfolgreichen Arbeitens auf dieser Grundlage.

Klausurtagung der bfg-Landesleitung: Austausch mit Dr. Alexander Voitl und zentrale Themen



Die Klausurtagung der Landesleitung der Bayerischen Finanzgewerkschaft (bfg) Anfang Februar 2026 stand im Zeichen tiefgreifender fachlicher, organisatorischer und personalpolitischer Herausforderungen für die Beschäftigten der bayerischen Finanzverwaltung. Die Tagesordnung verdeutlichte bereits zu Beginn, dass sich die Landesleitung mit einer Vielzahl komplexer Themen zu befassen hatte, die sowohl die aktuelle Situation als auch die mittelfristige Entwicklung der Verwaltung betreffen.

Im Mittelpunkt der inhaltlichen Beratungen standen insbesondere die Fragen der amtsangemessenen Alimentation, der laufenden Einkommensrunde, die Auswirkungen des Doppelhaushalts sowie die weitere Umsetzung der Finanzämter-Strukturreform. Daneben wurden konkrete Problemlagen aus dem Arbeitsalltag der Beschäftigten aufgegriffen, etwa die zunehmenden Schwierigkeiten bei der Personalauswahl und Beförderung nach den geänderten Auswahl- und Beförderungsgrundsätzen sowie datenschutzrechtlich sensible Fragen im Zusammenhang mit dem möglichen Missbrauch von IT-Systemen zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle in den Finanzämtern.

Ein weiterer Schwerpunkt der Klausurtagung lag auf organisatorischen und strategischen Themen der Gewerkschaftsarbeit. Die Vorbereitung der Personalratswahlen 2026 – von der Kandidatengewinnung über die Listenaufstellung bis hin zu Werbekonzept und Öffentlichkeitsarbeit – nahm ebenso breiten Raum ein wie die Jahresplanung 2026, die Vorbereitung der Landesvorstandssitzung sowie anstehende Aufgaben auf Ebene des Bayerischen Beamtenbundes

(BBB) und der Deutschen Steuer-Gewerkschaft (DSTG).

Austausch mit Dr. Alexander Voitl

Vor diesem Hintergrund kam dem Gespräch mit dem stellvertretenden Amtschef des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat, Dr. Alexander Voitl, besondere Bedeutung zu. Der Austausch war gezielt vorbereitet worden, um zentrale Punkte der Tagesordnung aus Sicht der obersten Verwaltungsebene einzuordnen.

Ein Schwerpunkt des Gesprächs war die jüngste Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur amtsangemessenen Alimentation. Der bfg-Landesvorsitzende Gerhard Wipijewski machte deutlich, dass die Beschäftigten hier mit erheblichen Unsicherheiten konfrontiert sind. Alimentation sei dabei nicht nur eine juristische Frage, sondern auch eine Frage des Vertrauens in die Verlässlichkeit staatlichen Handelns.

Dr. Voitl erläuterte, dass das Gericht die bisherigen Maßstäbe zur Mindestalimentation weiterentwickelt habe. Die frühere Orientierung an einer festen prozentualen Abgrenzung zur Grundsicherung sei aufgegeben worden. Stattdessen sehe die Rechtsprechung nun eine eigenständige Vorabprüfung vor, bei der auf die sogenannte Prekaritätsschwelle abgestellt werde. Diese betrage 80% des Median-Äquivalenzeinkommens privater Haushalte. Wird diese Schwelle unterschritten, liegt bereits hierin ein Verstoß gegen das Alimentationsprinzip. Daneben ist eine Fortschreibungsprüfung vorgesehen, mit der überprüft wird, ob die Besoldung über die Jahre hinweg angemessen an die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung angepasst wurde. Maß-

geblich sind hierbei unter anderem Vergleiche mit dem Tariflohnindex, dem Nominallohnindex und dem Verbraucherpreisindex sowie ein systeminterner Besoldungsvergleich auf Grundlage des Abstandsgebots. Einzelne Abweichungen führen dabei nicht automatisch zur Verfassungswidrigkeit, sondern sind im Rahmen einer wertenden Gesamtbetrachtung zu beurteilen.

Dr. Voitl wies darauf hin, dass das zuständige Referat im Finanzministerium eigene umfangreiche Berechnungen angestellt habe, mit denen die komplexen Parameter systematisch nachvollzogen werden können. Bayern gehöre damit zu den wenigen Ländern, die diese Prüfungen methodisch bereits umfassend vorbereitet haben. Zugleich wurde darauf hingewiesen, dass auf Bundesebene selbst frühere Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts bislang noch nicht vollständig umgesetzt worden seien.

Die zum Teil notwendigerweise auf Prognosewerten basierenden Berechnungen des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat haben ergeben, dass die bayerische Besoldung auch den neu aufgestellten verfassungsrechtlichen Maßstäben über alle Besoldungsgruppen, Familien- und Ortskonstellationen hinweg genügt. Dies gilt sowohl für die Vergangenheit als auch für das laufende Jahr. Vor diesem Hintergrund wurden auch die zahlreichen eingegangenen Widersprüche thematisiert, deren Verbescheidung erfolgen wird, sobald die technischen und rechtlichen Voraussetzungen gegeben sind. Die bfg machte deutlich, dass Vertrauen nur durch nachvollziehbare Verfahren, offene Kommunikation und verlässliche Entscheidungen zurückgewonnen werden kann.

GEMEINSAM



**GEMEINSAM
MENSCHLICH
MUTIG VORAN**

TEIL 1 der dreiteiligen Reihe zum Motto der Bayerischen Finanzgewerkschaft für die Personalratswahlen 2026

„Gemeinsam“ – ein Wort, das leicht ausgesprochen ist und doch eine enorme Bedeutung trägt. Es steht für Zusammenhalt, Solidarität und gegenseitige Verantwortung. Gerade in einer Zeit, in der Arbeitsbedingungen sich verändern, Anforderungen steigen und der öffentliche Dienst zunehmend unter Druck gerät, ist „Gemeinsam“ kein bloßes Schlagwort, sondern eine bewusste Entscheidung. Für die Bayerische Finanzgewerkschaft ist dieses Wort deshalb nicht zufällig der erste Baustein ihres Mottos für die Personalratswahlen 2026. Es beschreibt den Kern dessen, was Interessenvertretung ausmacht.

Vielfalt braucht Gemeinschaft und Solidarität

Die Arbeit in der bayerischen Finanzverwaltung ist vielfältig und komplex. Unterschiedliche Laufbahnen, Tätigkeitsfelder und Arbeitsorte prägen den Alltag: Veranlagung, Betriebsprüfung, Steuerfahndung, IT, Serviceeinheiten, Ausbildung, Innen- und Außendienst. Hinzu kommen Tarifbeschäftigte, Beamtinnen und Beamte, Nachwuchskräfte und erfahrene Kolleginnen und Kollegen. Diese Vielfalt ist Realität – und sie ist Stärke – aber nur dann, wenn sie nicht trennt, sondern verbindet – kurz gesagt: wenn man sie richtig nutzt. Unsere Verwaltung funktioniert dabei auch nur im Zusammenspiel. Entscheidungen, die an einer Stelle getroffen werden, wirken sich an anderer Stelle aus. Prozesse greifen ineinander, Zuständigkeiten bauen aufeinander auf. Wer versucht, Beschäftigte gegeneinander auszuspie-

len oder einzelne Gruppen zu isolieren, schwächt am Ende das große Ganze. „Gemeinsam“ ist deshalb keine romantische Vorstellung, sondern eine praktische Notwendigkeit.

Dieses „Gemeinsam“ bedeutet, dass niemand allein gelassen wird. Es heißt, Probleme nicht als individuelles Versagen zu betrachten, sondern als strukturelle Herausforderungen ernst zu nehmen. Ob steigende Arbeitsbelastung, Personalmangel, unzureichende Ausstattung oder fehlende Perspektiven – all das betrifft nicht einzelne, sondern viele. Daher braucht es kollektive Lösungen – und eine Interessenvertretung, die diese Lösungen einfordert. Wer gemeinsam handelt, schafft Sichtbarkeit für diese Themen, verleiht ihnen Gewicht – und wird damit auch gehört. Die Erfahrung zeigt: Dort, wo Beschäftigte geschlossen auftreten, werden Veränderungen möglich. Tarifabschlüsse, Verbesserungen bei Arbeitszeiten, Fortschritte bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder mehr Mitbestimmung im Arbeitsalltag sind keine Selbstverständlichkeit. Sie sind Ergebnis gemeinsamer Anstrengungen, langer Diskussionen und – nicht selten – auch harter Auseinandersetzungen.

„Gemeinsam“ bedeutet aber auch, Verantwortung füreinander zu übernehmen. In einer großen Verwaltung ist es leicht, nur den eigenen Arbeitsplatz im Blick zu haben. Doch Mitbestimmung endet nicht an der Bürotür. Sie lebt davon, dass Kolleginnen und Kollegen füreinander einstehen – auch dann, wenn man selbst nicht unmittelbar betroffen ist. Solidarität zeigt sich genau dort: im Einsatz für andere, im Mitdenken über den ei-

genen Bereich hinaus. Ohne diese Solidarität wären viele der bisherigen Erfolge nicht denkbar gewesen.

Für die Bayerische Finanzgewerkschaft ist dieses Verständnis von Gemeinschaft zentral. Gewerkschaftliche Arbeit wie auch Personalratsarbeit heißt, Interessen zu bündeln, sichtbar zu machen und sich füreinander einzusetzen.

Gemeinschaft - nicht immer einfach, aber ein hohes Gut

Gleichzeitig ist „Gemeinsam“ kein Automatismus. Zusammenhalt entsteht nicht von selbst, sondern durch aktives Mitwirken. Zuhören, Respekt und gegenseitige Unterstützung sind dafür unerlässlich. Unterschiedliche Meinungen sind nicht immer bequem, aber sie sind notwendig und gehören dazu – nicht zuletzt sind sie Ausdruck von Vielfalt und demokratischer Kultur. Echte Gemeinschaft entsteht auch nicht durch Gleichförmigkeit, sondern durch Dialog, Respekt und die Bereitschaft, Kompromisse zu finden. Entscheidend ist schließlich, dass diese Unterschiede nicht spalten, sondern in einen konstruktiven Austausch münden.

Gerade im öffentlichen Dienst, der von Verlässlichkeit und Verantwortung lebt, ist Gemeinschaft ein hohes Gut. Die Beschäftigten sorgen täglich dafür, dass der Staat funktioniert, dass Steuern gerecht erhoben und öffentliche Aufgaben erfüllt werden. Diese Verantwortung verdient Anerkennung – nicht nur in Worten, sondern auch in Arbeitsbedingungen und Bezahlung. Gemeinsam lässt sich diese Anerkennung einfordern, glaubwürdig und mit Nachdruck.

Wahlen geben Stärke

Personalräte sind keine abstrakten Gremien, sondern gewählte Vertreterinnen und Vertreter aus der Mitte der Belegschaft. Ihre Stärke hängt unmittelbar davon ab, wie groß ihr Rückhalt ist. Hohe Wahlbeteiligung, Engagement und Interesse sind kein Selbstzweck – sie sind die Grundlage dafür, dass Mitbestimmung ernst genommen wird. Wo Beschäftigte sichtbar hinter ihren Personalräten stehen, verändert sich auch die Gesprächsbasis mit den Dienststellenleitungen. Die Personalratswahlen 2026 sind daher mehr als ein formaler Termin im Kalender. Sie sind ein demokratischer Moment, in dem sich zeigt, wie ernst Mitbestim-

mung genommen wird. Wer wählen geht, stärkt die Stimme der Beschäftigten. Wer kandidiert, übernimmt Verantwortung für andere. Wer sich engagiert, trägt dazu bei, dass Gemeinschaft nicht nur ein Wort bleibt, sondern gelebte Realität ist.

Die bfg versteht sich als verlässlicher Partner in diesem Prozess – sie organisiert, informiert, unterstützt und vernetzt. Sie gibt den Beschäftigten eine gemeinsame Stimme und sorgt dafür, dass Anliegen nicht verhallen. Dabei geht es nicht nur um große politische Fragen, sondern auch um den konkreten Arbeitsalltag vor Ort: um transparente Entscheidungen, faire Behandlung, gute Kommunikation und echte Mitbestimmung.

Gemeinsam“ - der Ausgangspunkt für alles Weitere

Ohne Zusammenhalt bleibt jede Forderung schwach, jede Veränderung fragil. Mit Gemeinschaft hingegen entsteht Stärke – eine Stärke, die trägt, auch in schwierigen Zeiten. In den folgenden Teilen dieser Reihe wird es darum gehen, wie dieses Gemeinsame menschlich gelebt wird und wie man mutig nach vorne geht. Doch eines steht fest: Ohne ein starkes „Wir“ gibt es kein Morgen, das den Beschäftigten gerecht wird.

Denn am Ende gilt: Allein kann man viel leisten. Aber nur gemeinsam kann man nachhaltig etwas verändern. Deshalb am 23. Juni 2026 die Liste der bfg wählen!

Landtags-SPD: Schriftliche Anfragen zur Steuerverwaltung im Ländervergleich und zur Stellen- und Personalsituation



MdL Volkmar Halbleib



MdL Harry Scheuenstuhl



MdL Arif Taşdelen

Das Recht schriftliche Anfragen zu Angelegenheiten zu stellen, für die die Staatsregierung verantwortlich ist, gibt den Abgeordneten des Landtags die Gelegenheit, schwarz auf weiß Auskünfte über wichtige Themen und vermutete Missstände zu erhalten. Die Abgeordneten Volkmar Halbleib, Harry Scheuenstuhl und Arif Taşdelen aus der SPD-Fraktion im Bayerischen Landtag haben im vergangenen Herbst wieder einmal Anfragen zur Personalsituation der Steuerverwaltung gestellt. Die Antworten der Bayerischen Staatsregierung – vertreten durch das Finanzministerium – werden nachfolgend in Auszügen dargestellt. Sie belegen einmal mehr die schlechte Personalausstattung der Finanzämter.

Bayerische Steuerverwaltung im Ländervergleich

Frage 1: Welche Rangnummer nimmt Bayern ein beim Kriterium „Personal in der Steuerverwaltung

zu Einwohnerzahl“?

Antwort: 9. Platz

Frage 2: Welche Rangnummer nimmt Bayern ein beim Kriterium „Personal in der Steuerverwaltung

zu Einkommen-/Körperschaftsteuerfällen“?

Antwort: 15. Platz

Frage 3: Welche Rangnummer nimmt Bayern ein beim Kriterium „Betriebs-

prüfer zu Zahl der Betriebe“?

Antwort: 14. Platz

Frage 4: Welche Rangnummer nimmt Bayern ein beim Kriterium „Umsatzsteuersonderprüfer zu Zahl der Unternehmen“?

Antwort: 15. Platz

Frage 5: Welche Rangnummer nimmt Bayern ein beim Kriterium „Personalbedarf zu Ist-Besetzung in der Steuerfahndung“?

Antwort: In Bayern wird keine Personalbedarfsberechnung durchgeführt. Daher kann für die Frage 5 kein Ranglistenplatz im Vergleich zu anderen Bundesländern ermittelt werden.

Das Finanzministerium weist in seiner Antwort noch darauf hin, dass keine offiziellen Vergleichsberechnungen vorliegen. Vielmehr sei auf der Basis vorliegenden Statistikmaterials ein Vergleich zu den anderen 15 Ländern auf der Basis der Zahlen des Jahres 2024 durchgeführt worden. – Überdies habe ein solches Ranking keine Aussagekraft über die Arbeitsfähigkeit der Steuerverwaltung eines Landes. „Dies zeigen insbesondere die regelmäßig über dem Bundesdurchschnitt liegenden Mehrergebnisse der bayerischen Prüferinnen und Prüfer.“

Für die Bayerische Finanzgewerkschaft sind die Zahlen keine Überraschung, bestätigen sie nur die seit vielen Jahren anhaltende Situation, die einerseits dem gewaltigen Aufgabenwachstum von rund 40% in 15 Jahren geschuldet ist, andererseits eine Verbesserung der Personalsituation durch die Bayerischen Staatsregierungen nicht mit demselben Nachdruck verfolgt wird wie bei Sicherheit, Bildung und Wissenschaft.

Die vier Platzierungen zeigen dennoch etwas Interessantes: Während es bei der Bezugsgröße „Einwohnerzahl“ mit Platz 9 immerhin zu einem schlechten Mittelfeldplatz unter den Bundesländern reicht, zeigen die weit schlechteren Platzierungen, die auf das tatsächliche Arbeitsaufkommen (Zahl der Steuerfälle und der Unternehmen) Bezug nehmen, welches steuerliche Potential im Freistaat vorhanden ist! Und damit auch: welches Steuerpotential zu heben wäre, wenn man die Verwaltung nur mit einer im bundesweiten Vergleich durchschnittlichen Personalausstattung versehen würde! Dass – wie zitiert – die Mehrergebnisse der Betriebsprüfung über dem Bundesschnitt liegen, bestätigt

diese Vermutung nur ... Zur Frage 5 lässt sich sagen, dass die Personalausstattung der Steuerfahndung in Bayern ein wenig besser erscheint als in den dargestellten Arbeitsbereichen. Angesichts der Entwicklungen in Deutschland und der Welt ist die Steuerfahndung dennoch heillos unterbesetzt.

Stellen und Personal in den bayerischen Finanzämtern

Frage 1: Wie viele Stellen für Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gab es zum Stichtag 1. Januar 2025 an den bayerischen Finanzämtern?

Antwort: Zum Stichtag 1. Januar 2025 verfügten die Finanzämter über 17 206 Stellen für planmäßige Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Frage 2: Wie viele davon waren tatsächlich mit Arbeitskräften besetzt?

Antwort: Das Personal-Ist beträgt zum Stichtag 1. Januar 2025 15 103 Vollzeitkräfte.

Frage 3: Wie viele davon waren nicht mit Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern besetzt (bitte mit Angabe von Gründen, z. B. Ausbildung von Anwärterinnen/Anwärtern, Abordnungen, Altersteilzeit, Wiederbesetzungssperre, Weiteres)?

Antwort: Soweit Stellen nicht mit Vollzeitkräften besetzt sind, sind diese Stellen mit Beschäftigten in Ausbildungsqualifizierung (131) oder abgeordneten Beamtinnen und Beamten (280) besetzt, unterliegen einer Wiederbesetzungssperre (187) oder sind wegen Altersteilzeit gesperrt bzw. nicht besetzbar (288). Die weiteren Stellen sind für Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus Beurlaubungen und für Teilzeitaufstockungen freizuhalten, entfallen auf Personalabgänge nach der letztjährigen Übernahme der geprüften Anwärterinnen und Anwärter im Herbst 2024 oder sind Planstellen, die zu einem späteren Zeitpunkt mit erfolgreich ausgebildeten Anwärterinnen und Anwärtern besetzt werden.

Frage 4: Welche Maßnahmen hält die Staatsregierung für erforderlich, den Personalkörper an den Finanzämtern insgesamt zu stärken, um einen umfassenden Steuervollzug in Bayern zu garantieren?

Antwort: In Bayern war und ist der gesetzeskonforme Steuervollzug si-

chergestellt. Erfolgreich unterstützt wird er von modernen Risikomanagementsystemen, die dazu dienen, steuerrelevante Fälle gezielt zu identifizieren und die Prüfung von weniger relevanten Fällen zu minimieren.

Diese Systeme tragen maßgeblich zur Effizienzsteigerung bei und unterstützen das Personal bei der Konzentration auf potenziell bedeutende Prüfungen. Darüber hinaus hat sich die personelle Ausstattung der bayerischen Finanzämter seit 2012 verbessert.

Die angesichts der demografischen Situation für alle Arbeitgeber und Dienstherren bestehenden Herausforderungen, qualifizierten Nachwuchs zu gewinnen, wurden bereits mit Erfolg angegangen...

Frage 5: Wie soll insbesondere die ausreichende Gewinnung von Nachwuchs sichergestellt werden?

Antwort: Die Gewinnung qualifizierter Nachwuchskräfte hat weiterhin höchste Priorität. Zur Beantwortung der Frage 5 kann daher im Wesentlichen auf die Beantwortung der Fragen 3.1 und 3.2 der Schriftlichen Anfrage vom 9. August 2024 betreffend „Stellen und Personal in den bayerischen Finanzämtern“ verwiesen werden. Im Folgenden werden dementsprechend lediglich die seither erfolgten Neuerungen dargestellt.

Die Erarbeitung einer Arbeitgebermarke mithilfe einer externen Agentur zur Verbesserung der Außenwahrnehmung und Steigerung des Bekanntheitsgrads des Geschäftsbereichs des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat (StMFH) als Arbeitgeber ist nunmehr abgeschlossen. Es wurde das „Employer Branding“ mit der Leitidee „#MeinWeil – Finde dein Weil!“ entwickelt, das Markenfundament, Kommunikationsstrategie, Kreativkonzept, Gestaltungsprinzipien und praktische Anwendungen umfasst und nun schrittweise ausgerollt wird.

Zentraler Bestandteil der Umsetzung der neuen Arbeitgebermarke „#MeinWeil“ ist die Social-Media-Strategie. Durch eine zentrale Social-Media-Stelle im Landesamt für Steuern sollen authentische und vielseitige Einblicke in den Geschäftsbereich des StMFH erstellt und über einen Instagram- und einen LinkedIn-Kanal in der jeweiligen Zielgruppe verbreitet werden.

Besser finanzieren mit unserem besten BBBank-Zins¹

Sie haben große Pläne? Dann haben wir die passende Baufinanzierung. Als Hausbank des dbb vorsorgewerk bieten wir Ihnen individuelle Beratung und unseren aktuell besten BBBank-Zins¹.

Exklusiv für
dbb-Mitglieder
und ihre
Angehörigen



Jetzt informieren

www.bbbank.de/dbb oder Mail zum Thema
Baufinanzierung für dbb-Mitglieder an
baufinanzierung@bbbank.de

¹ Sie legen der BBBank vor Darlehensvertragsabschluss ein personalisiertes, aktuelles (nicht älter als fünf Bankarbeitstage) und verbindliches Konkurrenzangebot eines Kreditinstituts mit Sitz in Deutschland mit konkreten Parametern (Zinsart – variabel/fest, Zinsbindung, Rate/Tilgung, Immobilie und Sondertilgungsoptionen) vor. Dieses muss dieselben Parameter enthalten wie das künftige Darlehen, das mit der BBBank geschlossen werden soll. Die BBBank wird Ihnen sodann ein entsprechendes Angebot mit einem günstigeren Zinssatz unterbreiten. Sollte die BBBank die Kundenbonität oder Sicherheitenbewertung anders bewerten als das Kreditinstitut, das das Vergleichsangebot erstellt hat, kann sie die Darlehensvergabe ablehnen. Dieses Angebot gilt ausschließlich für Produkte, die im Leistungsangebot der BBBank enthalten sind. Änderungen, Anpassungen oder die Einstellung des Angebots bleiben vorbehalten.



Demo in Nürnberg



EINDRÜCKE VON DER DEMO IN NÜRNBERG
AM 02.02.2026

berg 2026

OHNE
UNS
KEIN
STAAT!



BILDERNACHWEIS
© Ralf Gamböck
© Andreas Gebert/BBB
© Friedhelm Windmüller
© Adobestock: 1169262329 – stock.adobe.com

Strukturoptimierung der Finanzämter zum 1.1.26 gestartet

**Schwieriger Start, großer Einsatz der Beschäftigten, offene Fragen und die Rolle der bfg und ihrer Personalräte
Leitplanken statt ständiger Grundsatzdebatten
Für die bfg ein offener Prozess**

Mit dem 1. Januar 2026 ist in der Pilotregion Mittelfranken die neue Struktur der Finanzämter in Kraft getreten. Nach der Ankündigung der Reform durch Albert Füracker im Mai 2025 arbeiteten die betroffenen Finanzämter, das Bayerische Landesamt für Steuern und das Bayerische Staatsministerium der Finanzen und für Heimat sowie die jeweiligen Personalvertretungen unter hohem Zeit- und Arbeitsdruck daran, die organisatorischen und technischen Voraussetzungen für einen Start zum Jahresbeginn zu schaffen. In zahlreichen Arbeitsgruppen und Abstimmungsrunden wurden bis in den Dezember hinein Regelungen erarbeitet, Prozesse vorbereitet und Übergangslösungen entwickelt, um den Echtbetrieb zum 1. Januar 2026 zu ermöglichen.

Der Start – arbeitsfähig durch hohes Engagement

Der erste Arbeitstag nach dem Jahreswechsel zeigte, dass der organisatorische Übergang grundsätzlich geklappt hat. Am 2. Januar 2026 konnten die Beschäftigten an ihren jeweiligen Standorten ihre Arbeit aufnehmen. Die Umstellung der Zugangskontrollen funktionierte, alle vorgesehenen SINA-Laptops waren ausgegeben und nirgendwo trat Stillstand ein. Auch die bislang in Nürnberg vorgenommenen personellen Umsetzungen erfolgten ausschließlich auf Wunsch der betroffenen Beschäftigten und dienten dem Ausgleich konkreter Personalengpässe.

Dass der Dienstbetrieb zu Jahresbeginn in der neuen Struktur aufgenommen werden konnte, ist jedoch nicht allein Ergebnis formaler Vorbereitung. In erheblichem Maß war dies dem hohen Einsatz der Beschäftigten, der Führungskräfte und der Personalvertretungen vor Ort zu verdanken. Viele Abläufe mussten im Januar nicht „einfach funktionieren“, sondern wurden durch Pragmatis-

mus und Mehrarbeit über die ersten Wochen getragen: wo Systeme ausfielen, wurde dokumentiert, gesammelt, nachgebucht; wo Zuständigkeiten unklar waren, wurde geklärt, telefoniert, über Standorte hinweg vermittelt. Gerade in den Geschäftsstellen wurde deutlich, was es heißt, wenn Kolleginnen und Kollegen den Betrieb in einer Umstellungsphase „am Laufen halten“: durch zusätzliche Koordination, durch das Auffangen von Rückfragen, durch manuelle Arbeitsschritte, die eigentlich automatisiert vorgesehen waren.

BayZeit, IT und Kommunikation – Übergangslösungen im Alltag

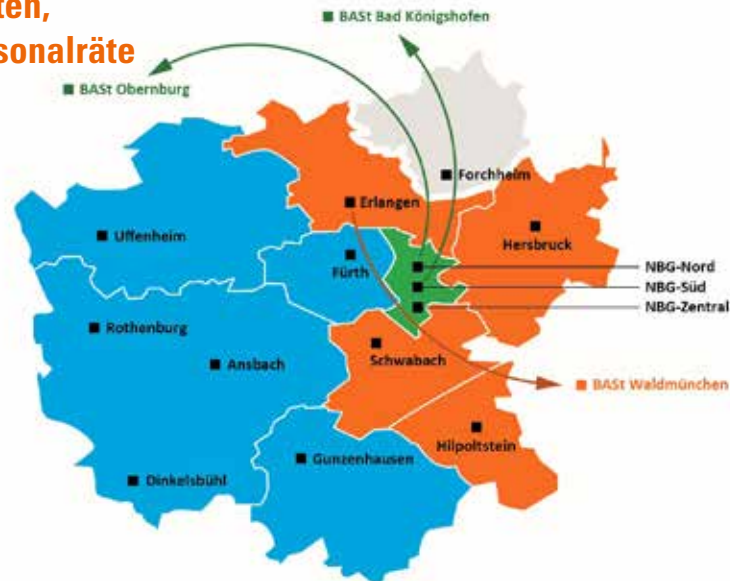
Besonders deutlich zeigten sich die Herausforderungen in den Querschnittsbereichen. Die Zusammenführung mehrerer BayZeit-Mandanten in einem neuen Mandanten konnte nicht automatisiert erfolgen. Zeitguthaben, Urlaubsansprüche und Arbeitszeitmodelle mussten händisch übertragen werden. Der erhebliche Mehraufwand band in den Geschäftsstellen über Wochen hinweg zusätzliche Ressourcen. Sichtbar wurde dabei auch: Wo zentrale Werkzeuge im Hintergrund nicht „einfach umziehen“, entsteht Arbeit nicht in der Theorie, sondern unmittelbar im Alltag – mit Nachbuchungen, Korrekturen, Rückfragen und dem Aufwand, die Beschäftigten überhaupt in die Lage zu versetzen, korrekt zu buchen und Anträge zu stellen.

Nach der Freischaltung des neuen Mandanten war das virtuelle

Buchen über die Laptops zunächst nicht möglich. Arbeitszeiten mussten über einen längeren Zeitraum handschriftlich dokumentiert und später nachgebucht werden. Teilweise waren auch bestehende Teilzeitmodelle betroffen, die neu angelegt werden mussten. In einzelnen Fällen konnten Urlaubsanträge nicht regelkonform gestellt werden, da Resturlaubsansprüche noch nicht vollständig im System hinterlegt waren. Diese Situation führte nicht nur zu zusätzlichem Aufwand, sondern auch zu Verunsicherung – insbesondere dort, wo Beschäftigte schlicht regelkonform handeln wollten, dies aber aufgrund fehlender Systemstände nicht möglich war.

Auch im Bereich der Kommunikation traten und treten Einschränkungen auf. Da IKONOS erst im Laufe des Jahres zur Verfügung stehen wird, fehlt eine gemeinsame Kommunikationsplattform für die auf mehrere Standorte verteilten Finanzämter. Telefonanlagen können nicht zusammengeschaltet werden, getrennte ACUSTIG-Plattformen erweisen sich als wenig praktikabel. Übergangslösungen führen zu zusätzlichem Koordinationsaufwand und Mehrarbeit, etwa durch Mehrfachanmeldungen und durch Umwege, um Kolleginnen und Kollegen standortübergreifend verlässlich zu erreichen.

Hinzu kamen Anpassungen bei den strukturellen E-Mail-Adressen. Inhalte bestehender Funktionspostfächer mussten manuell neu zugeordnet werden. Diese Arbeiten wurden in den Geschäftsstellen mit



großem Engagement übernommen und trugen wesentlich dazu bei, den Informationsfluss schrittweise zu stabilisieren. Gerade hier zeigte sich: Ohne die Kolleginnen und Kollegen, die diese Umstellung „hands-on“ abarbeiten, bleibt selbst eine formale Strukturänderung im Tagesgeschäft schnell spürbar – und zwar als Belastung.

Parallel dazu traten vermehrt technische Störungen in verschiedenen Fachverfahren auf, unter anderem in der Festsetzung, bei Meldedaten, im ELStAM-Verfahren sowie in festsetzungsnahen Bereichen. Diese Ausfälle wurden auch deshalb als besonders belastend wahrgenommen, weil sie zeitlich mit weiteren Pilotierungen zusammenfielen und sich die Auswirkungen im Arbeitsalltag überlagerten. In der Wahrnehmung vieler Beschäftigter wurde nicht „ein Projekt nach dem anderen“ umgesetzt, sondern „zu vieles auf einmal“.

Zuständigkeiten, Geschäftsverteilung und Arbeitsorganisation

Neben den technischen Herausforderungen traten zum Start auch Fragen der Zuständigkeit und der internen Organisation deutlich zutage. In mehreren Bereichen war zu Jahresbeginn noch nicht abschließend geklärt, welche Organisationseinheiten oder Führungsebenen für bestimmte Aufgaben verantwortlich sind. Der neue Geschäftsverteilungsplan bot zwar formale Regelungen, erwies sich im Arbeitsalltag jedoch als schwer handhabbar – insbesondere dort, wo schnelle Orientierung gebraucht wird und Zuständigkeiten tatsächlich gelebt, nicht nur beschrieben werden müssen.

Auch hier zeigte sich das hohe Engagement vor Ort. Viele Fragen wurden pragmatisch im laufenden Betrieb geklärt. Beschäftigte, Führungskräfte und Personalvertretungen stimmten sich standortübergreifend ab, vermittelten zwischen Organisationseinheiten und sorgten dafür, dass Arbeitsabläufe trotz unklarer Rahmenbedingungen fortgeführt werden konnten. Genau solche „unsichtbaren“ Zusatzleistungen – Abstimmungen, Erreichbarkeit, Nachfassen, Erklären – sind in Umstellungsphasen entscheidend, werden aber in Konzeptpapieren selten abgebildet.

Im Bereich der Betriebsprüfung bestanden weiterhin getrennte Karrieren, sodass noch keine gemeinsame Planungsgrundlage vorlag. Positiv wurde jedoch wahrgenommen, dass der gebäudeübergreifende Einsatz der Prüferinnen und Prüfer bereits funktionierte und flexibel gehandhabt wurde. Das zeigt: Wo Bereitschaft zur Zusammenarbeit vorhanden ist und pragmatische Führung gelingt, können standortübergreifende Lösungen auch in der Übergangsphase bereits funktionieren – selbst wenn die großen technischen Grundlagen noch nicht vollständig stehen. Eine Dauerlösung kann das aber nicht sein.

Viele Fragen – noch kein gemeinsames Gesamtverständnis

Unabhängig von den konkreten Startproblemen ist eines deutlich: In den Dienststellen bestehen zahlreiche offene Fragen. Diese betreffen nicht nur technische Abläufe oder Zuständigkeiten, sondern auch das größere Ganze. Viele Beschäftigte fragen sich, wie die neuen Finanzämter künftig tatsächlich als eine gemeinsame Organisation funktionieren sollen.

Ein übergreifendes Denken, ein gemeinsames Selbstverständnis oder eine gewachsene gemeinsame Kultur sind zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht erkennbar. Das ist angesichts der Größe der neuen Behörden und der unterschiedlichen bisherigen Strukturen nicht überraschend. Gleichzeitig wird deutlich, dass Gemeinsamkeiten aktiv gefördert werden müssen. Dieses Zusammenwachsen ist kein Selbstläufer, sondern ein Prozess, der Zeit, transparente Kommunikation und verlässliche Rahmenbedingungen erfordert – nicht zuletzt auch die Bereitschaft, Entscheidungen nachvollziehbar zu begründen und nicht nur „zu verkünden“.

Leitplanken statt Dauergrundsatzdebatten

Umso wichtiger ist der Blick auf den Rahmen, der mit der Ankündigung der Strukturreform durch Finanzminister Albert Füracker vorgegeben wurde und der auf Ebene der Steuerungsgruppe weiter präzisiert wird. Ziel dieses Rahmens ist es, die zentralen Grundentscheidungen der Strukturoptimierung festzulegen und damit eine verlässliche Orientierung für die Umsetzung zu schaffen.

Kern dieses Rahmens ist die Zusammenführung mehrerer bisher eigenständiger Finanzämter zu einem Vollfinanzamt mit mehreren gleichwertigen Standorten. Die Reform folgt dabei dem Grundgedanken, die Möglichkeiten der Digitalisierung konsequent zu nutzen, um Arbeit künftig stärker standortübergreifend zu organisieren. Perspektivisch soll es Beschäftigten auf möglichst vielen Ebenen möglich sein, Aufgaben unabhängig vom konkreten Standort zu erledigen. Damit wird ein zentraler Anspruch der Reform unterstrichen: Die Arbeit soll zu den Menschen kommen – nicht umgekehrt.

Gleichzeitig ist dieser Ansatz bewusst nicht grenzenlos. Organisatorische Entscheidungen in örtlicher Hinsicht bleiben notwendig, um einen geordneten und effizienten Dienstbetrieb sowie eine verlässliche Personalführung sicherzustellen. Die Strukturoptimierung bewegt sich damit in einem Spannungsfeld zwischen größerer Flexibilität und erforderlicher organisatorischer Bindung.

Derzeit wird in mehreren Arbeitsgruppen bis zum 1. März eine Zielstruktur erarbeitet. Diese Zielstruktur entsteht nicht losgelöst, sondern innerhalb des durch den Rahmen gesetzten Korridors. Sie hat sich an den festgelegten Leitplanken zu orientieren und ist an ihnen zu bewerten. Für die bfg ist entscheidend, dass die Zielstruktur diesen Rahmen konsequent einhält und nicht unterläuft oder verschiebt.

Aus personalwirtschaftlicher Sicht ist vorgesehen, die neuen Finanzämter als einheitliche Organisationseinheiten zu verstehen. Damit sollen transparente Personalstrukturen, vergleichbare Entwicklungsmöglichkeiten und eine klare Trennung zwischen organisatorischen Grundentscheidungen und individuellen Personalmaßnahmen gewährleistet werden. Standortübergreifendes Arbeiten ist dabei der Regelfall, standortbezogene Lösungen bleiben begründete Ausnahmen.

Insgesamt ist damit ein verbindlicher Orientierungsrahmen gesetzt. Er ersetzt keine Einzelfallprüfung, macht aber deutlich, dass grundlegende Zielsetzungen nicht fortlaufend neu zur Disposition stehen. Die Diskussion muss sich nun auf die Ausgestaltung innerhalb dieses Rahmens konzentrieren – nicht auf des-

sen erneute Infragestellung.

Fragen zur Rolle der bfg und der Personalvertretungen

In diesem Zusammenhang richten sich viele Fragen auch an die Personalvertretungen und an die bfg. Die Strukturreform ist keine Initiative der Personalvertretungen und keine Erfindung der bfg. Sie ist das Ergebnis einer Entscheidung von Finanzminister Füracker. Diese Entscheidung entstand jedoch nicht im luftleeren Raum.

In den vergangenen Jahren haben zahlreiche Amtsleiterinnen und Amtsleiter deutlich gemacht, dass die bisherigen Strukturen in Teilen an ihre Grenzen stoßen. Genannt wurden insbesondere Führungsprobleme in sehr kleinen Einheiten, wachsende organisatorische Anforderungen und die sich weiter verschärfende Personalsituation. Der demografische Wandel, steigende Abgänge und der Wettbewerb um qualifizierten Nachwuchs stellen die Steuerverwaltung vor Herausforderungen, die mit den bisherigen Strukturen nur noch eingeschränkt zu bewältigen sind. Diese Gründe sind sachlich nachvollziehbar und werden auch von der bfg nicht in Abrede gestellt.

Vor diesem Hintergrund bestand die zentrale Frage für die bfg und ihre Personalräte nicht darin, ob diese Reform gefällt, sondern wie mit ihr umzugehen ist. Ziel der Begleitung ist es, Einfluss zu nehmen, Schutzmechanismen zu sichern und Fehlentwicklungen frühzeitig zu benennen – und dafür zu sorgen, dass verbindliche Leitplanken tatsächlich eingehalten werden.

Übergangspersonalräte: Handlungsfähigkeit und Legitimation

Mit dem Start der neuen Behördenstruktur zum 1. Januar 2026 endete die Amtszeit der bisherigen örtlichen Personalräte der aufgelösten Finanzämter. In den drei neu gebildeten Finanzämtern traten automatisch Übergangspersonalräte an ihre Stelle. Diese haben ihre Vorstände zeitnah gewählt und ihre Arbeit unmittelbar aufgenommen, sodass die personalvertretungsrechtliche Handlungsfähigkeit von Beginn an gewährleistet war.

Parallel dazu fanden die vorgesehe-

nen Abstimmungen über eine mögliche personalvertretungsrechtliche Verselbstständigung einzelner Standorte statt. Damit erhielten die Beschäftigten frühzeitig die Möglichkeit, über die künftige Ausgestaltung ihrer Interessenvertretung mitzuentcheiden. Auch diese Verfahren trugen dazu bei, in einer Phase grundlegender organisatorischer Veränderungen demokratische Beteiligung sicherzustellen und Transparenz zu schaffen.

Die Übergangspersonalräte nehmen seither eine zentrale Rolle ein: Sie begleiten den Umstellungsprozess, greifen Probleme aus dem Arbeitsalltag auf, sorgen für die Fortgeltung bestehender Regelungen und bringen die Anliegen der Beschäftigten in die neuen Strukturen ein. Gerade in der Anfangsphase der Strukturoptimierung leisten sie damit einen wichtigen Beitrag zur Stabilität und zur Verlässlichkeit der Mitbestimmung.

Was die Reform nicht leisten wird – und was sie leisten kann

Die Strukturoptimierung wird zentrale Probleme der Steuerverwaltung nicht automatisch lösen. Sie wird den Personalmangel nicht beseitigen, Rückstände nicht abbauen und die IT nicht von heute auf morgen stabilisieren. Diese Belastungen bestehen unabhängig von der neuen Behördenstruktur fort.

Gleichzeitig kann die Reform einen organisatorischen Rahmen schaffen, der langfristig handlungsfähiger ist. Größere Einheiten ermöglichen flexiblere Aufgabenverteilung, verlässlichere Führung, stabilere Vertretungsstrukturen und wohnortnahe Entwicklungsperspektiven. Das Ziel ist, die Steuerverwaltung so aufzustellen, dass sie den Anforderungen der kommenden zehn bis fünfzehn Jahre gewachsen ist – und nicht allein die Frage zu stellen, wie in der Vergangenheit gearbeitet wurde. Gerade mit Blick auf Personalentwicklung, Abgänge, Nachwuchsgewinnung und wachsende Anforderungen an Führung ist dieser Perspektivwechsel entscheidend.

IKONOS und die Pilotierung als Bewährungsphase

Eine Schlüsselrolle kommt dabei IKONOS zu. Erst mit einer funktionierenden technischen Plattform

wird standortübergreifendes Arbeiten im Alltag tatsächlich möglich – als gemeinsamer digitaler Arbeitsraum, der Zusammenarbeit, moderne Kommunikationswege und effizientere Abläufe ermöglicht. IKONOS ist keine Zusatzoption, sondern eine zentrale Voraussetzung dafür, dass die Leitplanken der Reform mit Leben gefüllt werden können.

Der Start in Mittelfranken ist ausdrücklich als Pilotierung angelegt. Für die bfg bedeutet dies, dass diese Phase nicht als Automatismus für eine landesweite Ausweitung verstanden wird. Pilotierung heißt: Erfahrungen ernst nehmen, Wirkung prüfen, nachsteuern – und erst dann über weitere Schritte entscheiden. Entscheidend wird sein, ob die gesetzten Ziele erreicht werden und ob die Reform im Alltag tatsächlich Entlastung bringt.

Für die bfg ein offener Prozess

Der 1. Januar 2026 war kein abgeschlossener Neustart, sondern der Beginn eines längeren Anpassungsprozesses. Beim Start lief vieles nicht reibungslos. Dass der Übergang dennoch gelungen ist und der Dienstbetrieb aufrechterhalten werden konnte, liegt in hohem Maße am Engagement der Beschäftigten, der Führungskräfte und der Personalvertretungen vor Ort. Dieses Engagement darf jedoch nicht zur Selbstverständlichkeit werden, die dauerhaft strukturelle Defizite oder unzureichende Vorbereitung kompensiert. Es muss vielmehr durch verlässliche Rahmenbedingungen, funktionierende Technik, klare Kommunikation und eine echte, wirksame Beteiligung der Personalvertretungen gestützt werden.

Ob aus den neuen Strukturen tatsächlich eine gemeinsame Organisation entsteht, wird sich daran entscheiden, ob die gesetzten Leitplanken konsequent umgesetzt werden: die Gleichwertigkeit aller Standorte, standortübergreifendes Arbeiten als Normalfall, eine tragfähige technische Infrastruktur sowie verlässliche Entwicklungsperspektiven ohne Ortswechsel. Die bfg sucht dabei weder den Konsens um jeden Preis, noch Lösungen nach dem Prinzip des kleinsten gemeinsamen Nenners. Maßstab bleibt vielmehr, ob die Strukturoptimierung für die Beschäftigten spürbar trägt. Daran wird die bfg den weiteren Verlauf dieses Prozesses messen – sachlich, kritisch und verantwortungsvoll.

to go

FAQs – kurz und knapp



Krankenversichertennummer (KVNR)

Viele privaten Krankenkassen haben bereits oder versenden aktuell an ihre Versicherungsnehmer einen Antrag für die Krankenversichertennummer.

Die KVNR ist eine eindeutige, lebenslang gültige bundeseinheitliche Identifikationsnummer für alle krankenversicherten Personen in Deutschland. Diese gilt sowohl für gesetzlich Versicherte als auch für Privatversicherte.

Diese KVNR ist lebenslang gültig, auch wenn einmal die Krankenkasse oder die Versicherungsart gewechselt wird.

Wie ist die KVNR aufgebaut?

Sie besteht aus mindestens 10 Zeichen und besteht aus einem unveränderlichen Teil und einem veränderlichen Teil. Der unveränderliche Teil basiert auf der Rentenversicherungsnummer und weiteren persönlichen Merkmalen, wie z.B. dem Geburtsdatum. Der veränderliche Teil enthält bei den gesetzlich Versicherten Informationen über die jeweilige gesetzliche Krankenkasse und eine Prüfziffer. Bei privat Versicherten wird nur der 10-stellige unveränderbare Teil verwendet.

Wofür wird die KVNR benötigt?

Die KVNR bietet einen sicheren und schnellen Austausch von medizinischen Dokumenten zwischen verschiedenen Akteuren im Gesundheitswesen, wie Ärzten, Apotheken, Krankenhäusern und Krankenversicherungen. Die KVNR wird für das E-Rezept, die elektronische Patientenakte sowie elektronische Arztbriefe benötigt. Durch die KVNR ist jeder eindeutig und sicher zu identifizieren, und sie ist der persönliche Schlüssel, um Zugang zu Implantaten im Rahmen des Implantateregistergesetzes zu erhalten.

Ist die KVNR für die Abrechnung Voraussetzung?

Bei gesetzlich krankenversicherten Personen wird die KVNR auch für die Abrechnung mit den jeweiligen Ärzten, Apotheken und Krankenhäusern verwendet. Bei privat krankenversicherten Personen wird weiterhin direkt mit dem Leistungserbringer abgerechnet, und dieser reicht die Rechnung anschließend bei seiner Versicherung und der Beihilfestelle ein.

Wie bekomme ich diese Nummer?

Diese muss bei privat Versicherten bei der jeweiligen Krankenversicherung digital oder per Post beantragt werden und wird zentral von der ITSG (Informationstechnische Servicestelle der gesetzlichen Krankenversicherung) vergeben. Bei gesetzlich versicherten Personen wird die KVNR automatisch von der Krankenkasse vergeben und ist auf der elektronischen Gesundheitskarte aufgedruckt.

Welche Folgen hat es, wenn ich keine Krankenversichertennummer beantrage?

Wenn keine KVNR beantragt wird, können in Zukunft keine digitalen Angebote wie das E-Rezept oder die elektronische Patientenakte genutzt werden. Sollte jedoch ein meldepflichtiges Implantat benötigt werden, ist es notwendig, vorab eine KVNR zu beantragen. Dadurch kann sich die Einsetzung des Implantats verzögern.

Aktuell zählen zu den meldepflichtigen Implantaten Brustimplantate, Hüft- und Knieendoprothesen sowie Aortenklappen. Die Meldepflicht wird zukünftig auf weitere Implantate Schritt für Schritt ausgeweitet.

Man kann trotz einer KVNR auch der elektronischen Patientenakte oder dem E-Rezept widersprechen.

...DER NEWSTICKER...

...DER NEWSTICKER.....

Doppelhaushalt 2026/27

Derzeit befindet sich der Doppelhaushalt für die Jahre 2026 und 2027 in den Beratungen des Bayerischen Landtags. Der Entwurf der Staatsregierung sieht neben der Fragwürdigkeit der Finanzierung (Einsparung von 600 Mio. bei der Besoldungsanpassung der Beamtenschaft) und der Verpflichtung zur Sperre und späterem Einzug 1.000 frei werdender Stellen ab 2026 (Art. 6b Haushaltsgesetz) auch zwei besonders positive Regelungen vor: der Art. 6i HG enthält für das Finanzressort einen Jahreswert von 1.725.000 Euro für Stellenhebungen ab dem 1. November 2027 und im Kapitel 0605 ist für die Finanzämter die Ermächtigungsregelung enthalten, die die Grundlage bildet für die versprochenen Stellenhebungen im Rahmen der Finanzämter-Strukturoptimierung: „Das Staatsministerium der Finanzen und für Heimat wird ermächtigt zur Umsetzung der Strukturoptimierung an den Finanzämtern bedarfsgerecht je nach Fortschreiten der Umstrukturierungen Planstellen der Besoldungsgruppen A 7 bis A 13 kostenneutral in bis zu 200 Planstellen der Besoldungsgruppe A 13+AZ, in bis zu 200 Planstellen der Besoldungsgruppe A 13, in bis zu 200 Planstellen der Besoldungsgruppe A 12, in bis zu 200 Planstellen der Besoldungsgruppe A 10 und in bis zu 100 Planstellen der Besoldungsgruppe A 9+AZ zu heben und umzuwandeln.“

Söder kündigt Einschnitte bei Teilzeit an

Die Ankündigung der Bayerischen Staatsregierung, die familienpolitische Teilzeit für Beamtinnen und Beamte ab 2027 deutlich einzuschränken, sorgt bei der Bayerischen Finanzgewerkschaft (bfg) für Unverständnis. Der von Ministerpräsident Markus Söder öffentlich vertretene Kurswechsel bedeutet eine Richtungsänderung bei einem wichtigen Element moderner Personalpolitik. Ab 1. September 2027 soll die Altersgrenze der Kinder, für deren Betreuung familienpolitische Teilzeit möglich ist, von bisher 18 auf 14 Jahre abgesenkt werden. Zugleich



dbb-Jahrestagung in Köln: „Die Bürger wollen, dass der Staat funktioniert!“

Zur 67. Jahrestagung des dbb beamtenbund und tarifunion hatten sich in der zweiten Januarwoche in Köln wieder wichtige Akteure aus Politik und Verwaltung eingefunden. Das Motto der diesjährigen Tagung lautete: Starker Staat – krisenfest und bürgernah.

Dazu waren unter anderem mit von der Partie Bundesinnenminister Alexander Dobrindt, der nordrhein-westfälische Ministerpräsident Hendrik Wüst, der Bundesminister für Digitales und Staatsmodernisierung Dr. Karsten Wildberger, der Kölner Oberbürgermeister Torsten Burmeister, MdB Dr. Moritz Heuberger, Michael Ebling, der Innenminister von Rheinland-Pfalz, Ralf Tiesler, der Präsident des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz, und einige mehr. Zudem sprach der Publizist und Philosoph Prof. Michel Friedmann über unsere turbulenten Zeiten und rief die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Jahrestagung zum Schutz von Rechtsstaat und Demokratie auf.

In Wort und Film können viele der Programmpunkte im Internet abgerufen werden: <https://www.dbb.de/veranstaltungen/dbb-jahrestagung/dbb-jahrestagung-2026.html>

Die dbb-Jahrestagung dient aber auch dem Austausch zwischen Gewerkschaftern, Verwaltung und Politik, und das über die Grenzen der Bundesländer hinweg. So hatten sich aus der bayerischen Finanzverwaltung heuer auch Ministerialdirektor Dr. Alexander Voithl und Finanzpräsident Paul Alexander König auf den Weg nach Köln gemacht. Aus dem Bayerischen Landtag war erstmals MdL Arif Taşdelen (SPD) mit dabei, der sich von der Veranstaltung sehr angetan zeigte. Das Foto zeigt sie zusammen mit dem DSTG-Vorsitzenden Florian Köbler, Johanna Markl (bfg-Senioren) und dem bfg-Vorsitzenden Gerhard Wipijewski.

wird der Mindestarbeitsanteil von 20 % auf 30 % angehoben. Im Anschluss an die familienpolitische Teilzeit besteht weiterhin die Möglichkeit zur Teilzeit in einem Mindestumfang von 50 % der Arbeitszeit. Laut einem entsprechenden FMS gelten vor dem 30.12.2025 genehmigte Anträge bis zum Ende der Bewilligung weiter.

Danach beantragte familienpolitische Teilzeit soll nach bisherigen Regeln nur noch bis Ende August 2027 möglich sein. BBB-Vorsitzender Rainer Nachtigall warnt vor den Folgen dieses Richtungswechsels. Er kritisierte das Signal, das damit an die Beschäftigten gesendet werde.



Neben der Großdemonstration in Nürnberg haben in den vergangenen Tagen weitere Protestaktionen stattgefunden, an denen sich auch zahlreiche Kolleginnen und Kollegen der Bayerischen Finanzgewerkschaft (bfg) beteiligt haben. Dem Aufruf des Bayerischen Beamtenbundes (BBB) folgten unter anderem in München rund 1.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die ein deutliches Zeichen in der aktuellen Einkommensrunde setzten.

Auch in Ansbach gingen Beschäftigte auf die Straße, um ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen. Ergänzt wurden diese Aktionen durch Mahnwachen, etwa vor dem Bayerischen Staatsministerium der Finanzen, bei denen die Enttäuschung über das bislang vorgelegte Angebot der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) unmissverständlich zum Ausdruck gebracht wurde. Das Angebot der Arbeitgeberseite wird von den Beschäftigten als nicht akzeptabel empfunden und steht in keinem Verhältnis zur geleisteten Arbeit und Verantwortung im öffentlichen Dienst.

Die Proteste machen deutlich: Die Beschäftigten stehen geschlossen hinter den Forderungen der Gewerkschaften und erwarten von der Arbeitgeberseite die Wertschätzung, die ihrer Arbeit entspricht. Die Bayerische Finanzgewerkschaft (bfg) war bei den Aktionen präsent und solidarisch an der Seite der Kolleginnen und Kollegen.



bfg-Senioren: Abschluss der Info-Reihe zu digitalen Anwendungen im Bereich der Beihilfe - weitere Aktivitäten bereits in Vorbereitung

Mit den Veranstaltungen in Memmingen und Bayreuth fand eine bayernweite Reihe des bfg-Arbeitskreises Senioren ihren Abschluss. Unter der Leitung von Johanna Markl standen Information, Austausch und die Stärkung der gewerkschaftlichen Solidarität im Mittelpunkt. Markl dankte den teilnehmenden Ruheständlerinnen und Ruheständlern für ihre langjährige Verbundenheit mit der bfg und betonte die gegenseitige Abhängigkeit: starke Mitglieder und eine handlungsfähige Gewerkschaft – gerade mit Blick auf Tarif, Besoldung und Versorgung.

Ein inhaltlicher Schwerpunkt war der praxisnahe Zugang zu digitalen Anwendungen. Vorgestellt wurden u. a. der Mitarbeiterservice Bayern, BeihilfeOnline und die Beihilfe-App. Frau Köferl

(FinanzIT beim LfF Regensburg) erläuterte anschaulich Funktionen, Abläufe und Vorteile und ermutigte zum Einstieg. Ergänzend präsentierten die stellvertretenden Bezirksvorsitzenden Hermann Abele (Memmingen) und Matthias Derleth (Bayreuth) die digitalen Angebote der bfg, darunter die bfg-App und die dbb-Vorteilswelt. Aktuelle gewerkschaftliche Themen und die anstehende Einkommensrunde ordnete Bezirksvorsitzende Birgit Fuchs ein. Für die gelungene Organisation dankte Markl den Ortsverbänden Memmingen und Bayreuth.

Parallel dazu beriet der Arbeitskreis Senioren über die bevorstehenden Herausforderungen. bfg-Vorsitzender Gerhard Wipijewski machte deutlich, dass die Einkommensrunde 2026 schwierig werde

und auch Ruheständler betreffe: Besoldungsergebnisse wirken unmittelbar auf die Versorgung. Entsprechend rief der AK zur Beteiligung an möglichen Protestmaßnahmen auf. Die Reihe „Digitale Anwendungen – leicht gemacht“ wurde insgesamt sehr positiv aufgenommen. Mit Zustimmung des Landesvorstands wird der AK seine Arbeit fortsetzen und 2026 einen neuen Schwerpunkt setzen: Unter dem Motto „Ausgetrickst – nicht mit uns!“ sollen Seniorinnen und Senioren zu Betrugsfallen im Internet, am Telefon und an der Haustür informiert werden. Zudem hat der AK Anträge zu Versorgungs- und Pflegethemen für den Delegiertentag des Bayerischen Beamtenbundes vorbereitet, die über die BBB-Seniorenkommission eingebracht werden.



Ortsjugendleiterschulung der bfg-Jugend Nordbayern in Nürnberg

Information, Austausch und Ausblick

Im Dezember fand in Nürnberg die eintägige Ortsjugendleiterschulung der bfg-Jugend Nordbayern statt. Zahlreiche Ortsjugendleiterinnen und Ortsjugendleiter nutzten die Gelegenheit, sich umfassend zu informieren, miteinander zu vernetzen und aktuelle jugend- sowie gewerkschaftspolitische Themen zu diskutieren.

Am Vormittag berichteten zunächst die Gewerkschaftsgremien über ihre Arbeit. Barbara Lindl gab einen Rückblick auf die Veranstaltungen und die Arbeit der Bezirksjugendleitung Nordbayern. Stefan Klitzing stellte die Arbeit von Bezirksjugendleitung Südbayern und DSTG-Jugend vor. Einen Überblick über die Arbeit der Landesjugendleitung und aktuelle Schwerpunkte gab Stefan Bloch. Im Anschluss informierte Katharina Hacker aus der bfg-Bezirksleitung Nordbayern über die Strukturreform in Mittelfranken. Da mehrere Ortsjugendleitungen von der Reform betroffen sind, entwickelte sich hierzu eine konstruktive Diskussion. Zudem wurde über den aktuellen Stand von IKONOS sowie über die anstehenden Tarifverhandlungen zum TV-L informiert. Gestärkt nach der Mittagspause berichtete Nina Gürster über die Arbeit der dbb-jugend bay-



Bezirksjugendleiterin Barbara Lindl

ern und informierte über den Landesjugendtag der dbbjb im November 2026. Nach einer kurzen Pause stand die Arbeit in den Personalratsgremien im Mittelpunkt: Eva Braun (HJAV), Charlotte Kania (BJAV Nord) und Maximilian Wanner (GJAV) stellten ihre jeweiligen Gremien vor, berichteten über aktuelle Probleme und erläuterten ihre Aufgaben. In diesem Zusammenhang wurde auch auf die **Wahlen zu den JAV-Gremien am 23. Juni 2026 hingewiesen**. Dabei wurde nochmals die große Bedeutung dieser Arbeit betont, um die Zukunft der Finanzverwaltung aktiv mitzugestalten. Barbara Lindl erläuterte die wichtigsten Punkte zu den Wahlen und machte deutlich, wie entscheidend die frühzeitige Kandidatensuche vor Ort ist. Zum Abschluss gab es einen Einblick



Katharina Hacker erhielt – wie alle anderen Referenten – als Dank für ihren Bericht eine kleine Aufmerksamkeit.

in die Arbeit der Ortsjugendleiter. Es fand ein reger Austausch über verschiedene Veranstaltungen und Aktionen statt, wobei die Bezirksjugendleitung ihre Unterstützung zusicherte, denn die Arbeit vor Ort ist entscheidend für die Gewerkschaftsarbeit. Zudem wurde die neue OJL-Hilfe vorgestellt und an die Teilnehmenden ausgehändigt. Abgerundet wurde der Tag durch einen Besuch des Nürnberger Christkindlesmarks.



Eintägige Ortsjugendleiterschulung der Bezirksjugendleitung Südbayern in Augsburg

Ende Januar konnte die bfg-Bezirksjugendleitung Süd rund 38 Ortsjugendleiterinnen und Ortsjugendleiter im Finanzamt Augsburg-Stadt begrüßen.

Die Schulung stand diesmal ganz im Zeichen der bevorstehenden Personalrats- und JAV-Wahlen am 23.06.2026, über deren Ablauf und Wichtigkeit ausführlich gesprochen wurde.

Gestartet wurde mit den Tätigkeitsberichten der Bezirksjugendleitungen Süd (Janet Höfling) und Nord (Maximilian König), die auf die geplanten Veranstaltungen und Aktivitäten in 2026 eingingen.

Aus der BJA Süd wurde durch den Vorsitzenden Fabian Gerbig auf den neuen Social-Media-Auftritt „karriere.finanzen.bayern“ auf Instagram hingewiesen. Die Meinungen hierzu waren durchwegs sehr positiv. Weitere Themen waren u.a. die Ausbildung der 2. QE in Herrsching und München, die kommende, dezentrale Ausbildung in Regensburg im Jahr 2026 sowie die neuen Ansätze bei der praktischen Ausbildung.

Nach einer kurzen Stärkung gegen Mittag folgte der Bericht aus der bfg-Landesjugendleitung (Stefan Bloch) und der bfg-Bezirksleitung (Birgit Fuchs). Stefan Bloch gab einen kurzen Überblick über die Aufgaben und die Besetzung der derzeitigen Landesjugendleitung. Außerdem erläuterte er ausführlich, wie wichtig es gerade in diesen Zeiten sei, die

Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu steigern. Nachwuchsgewinnung als Kernthema ist wichtiger denn je, Perspektiven zu schaffen sei hierfür unumgänglich.

Die bfg-Bezirksvorsitzende Birgit Fuchs gab einen aktuellen Überblick über die laufende Gewerkschaftsarbeit und den aktuellen Themen aus dem Bezirkspersonalrat (KONSENS und Strukturoptimierung). Besonders hervorzuheben waren hier die Informationen zur laufenden Tarifverhandlung des TV-L und den anstehenden Demos. Abschließend verdeutlichte Birgit Fuchs nochmals eindringlich die Wichtigkeit einer erfolgreichen Mitgliederwerbung und Betreuung durch die bfg vor Ort.

Über die neuesten Themen aus dem Beamtenrecht wie beispielsweise das vereinfachte Nebentätigkeitsrecht, die momentane Rechtsprechung zum Vaterschaftsurlaub, die amtsangemessene Alimentation und die aktuellste Besoldungsrechtsprechung wurde berichtet.

Zum Ende hin wies Jan Mischka, Mitglied des Politischen Ausschusses der dbbjb, auf deren 70-jähriges Jubiläum und den dbbjb-Landesjugendtag inkl. Neuwahlen der Gremien am 09. und 10.11.2026 in Landshut hin. Den Abschluss dieser sehr interessanten Ortsjugendleiterschulung machte die HJAV-Vorsitzende Eva Braun, die die momentane Situation an der HfÖD in Herrsching/Kaufbeuren (u.a. Heizungsproblematik, Stoffkürzungen/-änderungen)

schilderte. Zuletzt bedankte sich Janet Höfling im Namen der Bezirksjugendleitung Süd bei den Teilnehmern für die gute Zusammenarbeit und deren Arbeit vor Ort. Die anschließende Brauereiführung bei Riegele in Augsburg mit Einblicken in die Kunst des Bierbrauens, gefolgt von einer leckeren Brotzeit mit Getränken, sorgte für einen gemütlichen Ausklang des Abends.



Weihnachts-Aktionen der Ortsverbände



2025

Ortsverband beim Finanzamt Rosenheim

Erfreulicherweise steigende Mitgliederzahlen

Der Ortsvorsitzende Marcus Ott konnte zahlreiche Mitglieder zur Ortsverbandsversammlung begrüßen. In seinem Tätigkeitsbericht stellte er die sehr positive Mitgliederentwicklung dar und berichtete über die Veranstaltungen im Ortsverband. Besonders betonte er dabei die jährliche Adventskalenderaktion Anfang Dezember, die sich großer Beliebtheit erfreut.

Ebenfalls als sehr erfreuliche Neuerung beschrieb er den Kooperationsvertrag der bfg mit Urban Sports Club, der vergünstigte Tarife für Mitglieder mit vielen Angeboten im Bereich Gesundheit und Fitness ermöglicht. Zumal der Ortsverband zum Gewerkschaftstag einen Antrag zum Thema Arbeitgeberangebot Fitnessprogramme für Beschäftigte gestellt hatte. „Der Arbeitgeber bezuschusst nicht, aber die bfg hat sich dem Thema damit erfolgreich angenommen“, so Marcus Ott.

Danach rundete die Bezirksvorsitzende Birgit Fuchs mit aktuellen Themen aus der Gewerkschaftsarbeit die Veranstaltung ab. Sie berichtete



Die anwesenden Mitglieder des Ortsverbands gratulieren Peter Ritzinger zu 50 Jahre bfg, ebenso der Ortsvorsitzende Marcus Ott (2. Reihe ganz links), die Bezirksvorsitzende Birgit Fuchs (2. Reihe 3.v.l.) und die stellv. Vorsitzende der Bezirksleitung und Vorsitzende des Ortsverbandes an der Außenstelle Wasserburg, Waltraud Schwaiger (im Bild ganz links).

als Schwerpunkt über die aktuelle Tarifrunde TV-L und drückte ihr völliges Unverständnis über die Absicht der Staatsregierung aus, die Ergebnisse der Tarifverhandlungen für die Tarifbeschäftigten auf den Beamtenbereich nur mit einer Verzögerung von sechs Monaten zu übertragen. „Zeigen wir gemeinsam laut und deutlich, dass es so nicht geht!“, so Birgit Fuchs abschließend und rief zur Geschlossenheit auf. Am Schluss der Höhepunkt der Veranstaltung – die Ehrungen. Die Anwesenden freuten sich, den

langjährigen Funktionsträger im Ortsverband, Peter Ritzinger, für 50 Jahre bfg zu ehren. Birgit Fuchs und Marcus Ott überreichten die Ehrenurkunde und Ehrennadel.

Zu ehren waren auch Gertraud Schied, Bernhard Nowak und Hans-Georg Bonholzer für jeweils 50 Jahre, Manfred Dürr für 40 Jahre und Sandra Sonntag für 25 Jahre Mitgliedschaft. Da sie leider verhindert waren, werden die Ehrungen nachgeholt. Herzlichen Dank für die langjährige Treue und Unterstützung!

Ortsverband beim Landesamt für Finanzen, DSt. Weiden

Aktuelle Informationen

Bei der Ortsverbandsversammlung des LfF an der Dienststelle Weiden machte Ortsvorsitzende Melanie Stobel deutlich, dass die aktuellen Entwicklungen die Beschäftigten in besonderem Maß betreffen. Als Gäste begrüßte sie die stellvertretende bfg-Landesvorsitzende und Gesamtpersonalratsvorsitzende beim Landesamt für Finanzen, Julia Strehle, sowie den stellvertretenden Bezirksvorsitzenden Konrad Adam.

Im Verlauf der Versammlung wurde deutlich, dass sich die Rahmenbedingungen weiter verschärfen. Haushaltsentscheidungen, strukturelle Veränderungen und Digitalisierungsprozesse stehen zunehmend unter dem Vorzeichen von Einsparungen und führen zu spürbarem Druck im Arbeitsalltag.

Konrad Adam erläuterte, dass der Doppelhaushalt 2026/2027 klar als Sparhaushalt angelegt ist. Der Wegfall der Übertragbarkeit von Haushaltsresten sowie einzelner Leistungen wie des Kinderstartgelds zeigt, dass finanzielle Spielräume enger werden und politische Zusagen an Verbindlichkeit verlieren. Haushaltsdisziplin wird da-



mit zum prägenden Leitmotiv – auch zulasten der Beschäftigten.

Besonders ambivalent zeigt sich dies im Projekt „Arbeitswelt der Zukunft“ an den Standorten Regensburg und Augsburg. Moderne Arbeitsformen stehen hier Flächenreduzierungen und Kostensenkungen gegenüber. Positiv hervorgehoben wurden funktionierende Freiräume für Teams, etwa bei Teilzeit und Ausbildung, die zeigen, dass Gestaltung auch unter engen Vorgaben möglich bleibt.

Über den Stand der Dienstvereinbarung Telearbeit berichtete Julia Strehle. Homeoffice ist etabliert, wird künftig jedoch stärker geregelt, ausgewertet und formalisiert. Die Auswei-

zung auf Anwärter und Studierende ist ein positives Signal, geht jedoch mit höherem Regelungsaufwand einher.

Mit Blick auf die strukturellen Veränderungen ab 2026 – insbesondere neue Aufgaben für die Dienststelle Weiden – wurde deutlich, dass zusätzliche Zuständigkeiten auf bereits hohe Belastungen treffen.

In der Gesamtschau prägen Sparzwänge, steigende Anforderungen und struktureller Wandel die aktuelle Situation. Handlungsspielräume bestehen, sind jedoch begrenzt. Umso wichtiger bleibt eine kritische Begleitung durch bfg und Personalvertretungen und der Einsatz für faire Arbeitsbedingungen und Rechtssicherheit.

WIR GRATULIEREN

103. Geburtstag

Gerhard Steppes-Michel, FA Grafenau

Runde Geburtstage im Januar und Februar 2026

100. Geburtstag

Karl Riederer, FA Waldsassen

95. Geburtstag

Franz Putz, FA Grafenau

90. Geburtstag

Helene Marsmann, LfSt DSt München; Horst Gräb, FA Würzburg; Gerhard Wittmann, FA Regensburg

85. Geburtstag

Hans Weber, LfF DSt Regensburg; Helmut Straßer, FA München Abt. IV; Horst Herkt, FA Hof; Dieter Scharfenberg, FA Würz-Christian Schmieder, FA Vilshofen; Manfred Rödel, FA Berchtesgaden; Walter Lippert, FA Augsburg-Land; Alois Triebswetter, FA Kelheim; Richard Krell, FA Passau; Siegfried Spiske, FA Nürnberg-Süd; Peter Lang, FA Nürnberg-Süd; Egon Irthaler, FA München Abt. VI, Erhebung; Alfred Gayer, LfF DSt Ansbach; Horst Erhart, FA Dillingen

80. Geburtstag

Josef Martin Schmid, FA Garmisch-Partenkirchen; Erika Wörlein, FA Gunzenhausen; Karl Klotz, FA Aschaffenburg; Werner Schneider, FA München Abt. I; Ferdinand Augustin, FA Deggendorf; Hans Peter Päsold, FA Nürnberg-Nord; Heinz Hafner, FA Schweinfurt; Irene Szimonovich, FA Bad Griesbach; Alexander Conz, FA Straubing; Hans Jürgen Kispert, FA Regensburg; Gerhard Übel, FA Schweinfurt; Gerhard Rottmeier, FA Starnberg; Gisela Borndörfer, ZFA Nürnberg; Hartwig Kornherr, FA München Abt. III

75. Geburtstag

Adolf Hofer, FA München Abt. VI, Erh. BAST Zwiesel; Klaus Denner, FA Bad Kissingen; Josef Bernhart, FA Burghausen; Maria Rehklau, FA Landshut; Agnes Daiminger, FA München Abt. VI, Erh. BAST Degg; Siegfried Roisch, FA Günzburg; Richard Keller, FA Kaufbeuren; Johann Truk, FA Traunstein; Hildegard Amberg, FA Coburg; Cornelia Seidel, FA Memmingen; Christa Friedrich, FA Erlangen; Anton Huber, FA Traunstein; Paul Wenger, FA Schrobenhausen; Herbert Weber, FA Cham; Mathias Brunthaler, FA Pfaffenhofen; Ingrid Schätzl, FA München Abt. VI, Erhebung; Paul Oestreicher, FA Würzburg; Diether Leicht, FA München Abt. I; Maria Wanka, FA Freising; Werner Becker, FA Lindau; Juliane Scholz, FA Landshut; Gottfried Roth, FA Bad Kissingen; Franziska Meeh, FA Augsburg-Stadt; Helga Bühnemann, FA Forchheim; Heinz Petrak, FA Kaufbeuren

70. Geburtstag

Uwe Klüglein, FG München; Dagmar Reize, FA Landsberg; Gerhard Müller, FA München Abt. V, BP; Angela Wolf, FA Hersbruck; Karl Heinz Münderlein, FA Nördlingen; Elsbeth Hrubey, FA München Abt. II BAST Straubing; Elfilin Wurlitzer, FA Bayreuth; Marika Sehr, FA Weilheim; Theresia Schilling, FA Mindelheim; Peter Kochta, FA Landshut; Gisela Kensy-Lehmann, LfF DSt Regensburg; Maria Walter, FA Eichstätt; Andrea Brünjes, FA Erlangen; Elfriede Schleicher, FA Hilpoltstein; Barbara Emrich, FA Marktheidenfeld; Elisabeth Weinberger, FA Deggendorf; Peter Schilling, FA Nürnberg-Süd; Roland Pfaff, FA Aschaffenburg; Rainer Mohr, FA Würzburg; Helga Matula, FA Aschaffenburg; Sonja Höfer-Mildner, FA Günzburg; Edeltraud Schulte, FA Bad Neustadt; Klaus Heini, FA Regensburg; Martha Schock, FA Passau; Evelin Bayer, FA Memmingen; Josef Gröbl, FA Neuburg; Hans Joachim Vogler, ZFA Nürnberg; Peter Schlögl, FA Bayreuth; Monika Radlbeck, FA Regensburg; Ruth Lannig, FA Obernburg; Helmut Voigtländer, FA München Abt. VI, Erhebung; Wolfgang Krämer, FA Coburg; Irene Stellweg, FA Weilheim; Maria Heil, FA Augsburg-Land; Herbert Gailer, FA Erlangen; Daniela Diepold, FA München Abt. IV; Michael Häusler, FA München Abt. II BAST Straubing; Wolfgang Schlosser, FA Rosenheim; Peter Hartmann, FA Bad Neustadt; Sybilla Hinkofer, FA Mühldorf; Matthias Staltmair, FA Garmisch-Partenkirchen; Gerald Kraft, FA Freising; Johann Schmid, FA Regensburg; Dietmar Kullmann, FA Aschaffenburg; Robert Hungler, LfF DSt Regensburg; Monika Holzapfel, FA München Abt. III; Anton Hellmuth, FA Würzburg; Hannelore Träger, FA Zeil a. Main; Helmut Ritz, FA Memmingen; Monika Bründl, FA Straubing; Rudolf Schmid, FA Garmisch-Partenkirchen; Margit Scheuing, FA Lindau; Franziska Mayr, FA Augsburg-Stadt; Regina Kastl, LfSt DSt Nürnberg IuK; Christine Gibielle, FA Traunstein; Bruno Weinbeer, FA Bamberg; Ulrike Pottler, FA Zeil am Main

65. Geburtstag

Jürgen Wenzel, FA Wolfratshausen; Brigitte Bollinger, FA Waldmünchen; Klaus Harald Kuwer, FA Füssen; Walter Zappe, LfSt DSt München IuK; Christine Bittl, FA Lindau; Rosemarie Hinterstocker, FA Traunstein; Martina Habicher, FA Garmisch-Partenkirchen; Günther Größ, FA Bad Kissingen; Jürgen Bodach, FA Nürnberg-Süd; Andreas Asam, FA Augsburg-Stadt; Adolf Menzel, Bayer. Verw. Schlösser, Gärt; Volker Ehser, FA Lohr; Bernhard Wagner, FA Landsberg; Therese Graf, FA Ebersberg; Anita Kinzkofer, FA München Abt. II BAST Straubing; Angela Weigl, FA Augsburg-Stadt; Klaudia Mayr, FA Schrobenhausen; Juliane Bauer, FA Cham; Erwin Heidenfelder, IMBY Zentrale; Evi Kolb, FA Regensburg; Gudrun Ott, FA Uffenheim; Andrea Rohn, FA Augsburg-Stadt; Wolfgang Nicklaus, ZFA Nürnberg; Johann Hofmann, FA Regensburg; Johann Graml, FA Cham; Hans Grundler, FA Weiden; Klaus Dieter Gugel, FA Ansbach; Wolfgang Laber, FA München Abt. V, BP; Christian Neugebauer, FA Schweinfurt; Reinhold Eisenburger, FA Augsburg-Stadt; Helga Nätscher, FA Lohr; Jürgen Schneider, FA Bayreuth; Ingrid Kohrmann, FA Lohr; Ludwig Groß, FA Deggendorf; Joachim Meier, FA Schongau; Franz Xaver Resch, FA München Abt. II BAST Deggendorf