

Gelnhausen, 13.04.2026

[04/2026]

Auf einen Blick

- » Tarifabschluss 2026 in und für Hessen
- » Großdemo Wiesbaden
- » 3. Tarifverhandlungsrunde in Seeheim-Jugenheim
- » Aktive Mittagspause in Frankfurt
- » Gewinnspiel – Demo-Teilnahmen
- » Spritpreise lassen grüßen
- » Wenn die KI Dienstherr wäre
- » Mitgliederversammlung OV Frankfurt
- » Supportet uns auf Social Media!
- » DSTG-Mitglieder-Campus
- » Mitglieder werben

Herausgeber

DSTG

Deutsche Steuer-Gewerkschaft
Landesverband Hessen

Triangulum 1
Hailerer Straße 16
63571 Gelnhausen

Telefon: 06051-5389500
Telefax: 06051-5389509
landesverband@dstghessen.de
www.dstg-hessen.de

Verantwortlich: Michael Volz, Vorsitzender

Nachdruck mit Quellenangabe, auch
auszugsweise, gestattet.

Tarifabschluss 2026 in und für Hessen



- » Ab dem 01.07.2026: +3,0 % (Mindestbetrag 110 €),
ab dem 01.10.2027: +2,8 %
- » Laufzeit: 25 Monate (bis voraussichtlich 29.02.2028)
- » Schicht- und Wechselschichtzulagen werden analog zum TV-L gezahlt,
jedoch nicht dynamisiert
- » Evaluierung der Entgeltordnung (EGO)
- » Auszubildende: ab 01.07.2026: +80 € und ab 01.10.2027: +70 €
- » Das LANDESTICKET bleibt ohne Anrechnung erhalten
- » Die Übertragung auf den Beamten- und Versorgungsbereich wurde
vom Innenminister zugesagt

Ja, es war wieder eine harte „Nuss“, die es zu knacken galt und die DSTG-Financer waren wieder einmal bei allen Arbeitskampfmaßnahmen (Streik, Demo, aktive Mittagspause, Auftakt etc.) zu denen der Dachverband aufgerufen hatte, dabei – zu meist sogar ganz vorne und auch mit starkem Aufgebot. Nur so war es möglich ein vergleichbares Ergebnis zum TDL-Abschluss zu erreichen.

Und natürlich stehen Tarifverhandlungen unter unterschiedlichsten Vorzeichen, die es alle zu berücksichtigen gilt. Das gilt für die Arbeitgeber – wie auch für die Arbeitnehmerseite in gleichem Maße.

Unser Dank gilt unserem Tarifausschuss mit **Monika Schreiber** an der Spitze und allen DSTGLern aus den teilnehmenden Ortsverbänden sowie alle Kolleginnen und Kollegen, die erlebten, dass Demo, Streik und Kundgebungen ganz interessant sein können.

Vor allen Dingen, wenn es dann noch Spaß

und Freude macht sowie zu einem respektablen Ergebnis führt.

Unser Dank geht auch an dbb-Vize **Andreas Hensing**, der das erste Mal die Verhandlungen in Hessen federführend begleitete und dies nach unserem Eindruck sehr professionell vollzog. Toll auch seine Mitgliedernähe, die bei allen Veranstaltungen spür- und hörbar war.

Wichtig für alle Financer ist auch, dass der Beamten- und Versorgungsbereich nicht vergessen wurde, sondern die Übertragung unmittelbar vor laufenden Kameras zugesichert wurde.

Und selbstverständlich erwarten wir eine zeit-, inhalts- und systemgleiche Übertragung des Tarifergebnis auf den Beamten- und Versorgungsbereich unserer Mitglieder. Wir bauen darauf, dass das entsprechende Gesetz rasch auf den Weg gebracht wird.

Groß-Demo in Wiesbaden, 25.03.2026



3. Tarifverhandlungsrunde in Seeheim-Jugenheim, 26. und 27.03.2026



Copyright: Friedhelm Windmüller



Copyright: Friedhelm Windmüller

Aktive Mittagspause in Frankfurt am Main, 18.03.2026

In einem früheren Stadium hatte die dbb Tarifunion den DSTG-Landesverband und seinen Tarifausschuss gebeten, eine aktive Mittagspause als weiteren Nadelstich im Rahmen der Tarifverhandlungen zu setzen. Der Landesvorstand verständigte sich, diese aktive Mittagspause in Frankfurt am BHZ durchzuführen, andere Interessenten standen zurück.

Die Organisation oblag den Landesvorstandsmitgliedern, die am Standort Frankfurt arbeiten und **Michael Stock**, **Arndt Planz** und **René Pfeiffer** organisierten vor Ort und darüber hinaus in Zusammenarbeit mit Landesvorstand, Tarifausschuss und Landesgeschäftsstelle eine ideale Veranstaltung.

Natürlich kamen am 18.03.2026 mehrere DSTGler zu Wort: Monika Schreiber als stellv. Landesvorsitzende, Tarifausschuss-Vorsitzende, René Pfeiffer als DSTG-Landesvorstandsmitglied und **Robert Tschage** für den DSTG Ortsverband Frankfurt.

Eine rundherum gelungen aktive Mittagspause, bei der die Anwesenden für die Erreichung auch ihrer Gehaltsziele nur ganz wenig eigene Zeit einsetzen mussten.



Auf unserem Profil auf Facebook und Instagram sind noch mehr Fotos und auch Videos zu finden. Folgt uns doch gerne!

Follow



Gewinnspiel – Demo-Teilnahmen

Alle Teilnehmenden der letzten beiden Demos durften mit je einer Losekarte an unserem Gewinnspiel teilnehmen.

Im Laufe der Sitzung des Landesvorstandes am 10.04.2026 wurden die vier Gewinner gezogen. Die Videoaufzeichnung wurde auf unseren Social-Media-Kanälen hochgeladen.

Vier Tankgutscheine im Wert von 50 Euro wurden verlost an:

- » **Christine Staab**, OV Gelnhausen, DSTG-Mitglied seit 31 Jahren
- » **Ralf Hafner**, OV Offenbach, DSTG-Mitglied seit 17 Jahren
- » **Leonie Bein**, OV Frankfurt, Neumitglied seit 01.04.2026
- » **Eva Dudenhöfer**, OV Gelnhausen, DSTG-Mitglied seit 31 Jahren

Die DSTG Hessen gratuliert zum Gewinn und dankt für die Teilnahme.



Spritpreise lassen grüßen – Ein Schreiben an Prof. Dr. Lorz

DSTG Hessen | Triangulum 1 | Hailerer Straße 16 | 63571 Gelnhausen

Hessisches Ministerium der Finanzen
Herrn Staatsminister
Professor Dr. Ralph Alexander Lorz
Friedrich-Ebert-Allee 8
65185 Wiesbaden



Gelnhausen, 12.04.2026

Hohe Spritpreise -Effizienz der Hess. Finanz- und Steuerverwaltung

Sehr geehrter Herr Staatsminister Prof. Dr. Lorz,

namens der Deutschen Steuer-Gewerkschaft (DSTG) Hessen erlaube ich mir, Ihnen zentrale Anliegen der Mitglieder und Beschäftigten in den hessischen Finanzbehörden vorzutragen.

Vor dem Hintergrund weiter steigender Mobilitätskosten – insbesondere deutlich gestiegener Kraftstoffpreise – sehen sich viele Kolleginnen und Kollegen, vor allem mit längeren Pendelstrecken, zunehmend erheblichen finanziellen Belastungen ausgesetzt. Diese Entwicklung erfordert aus unserer Sicht zeitnahe und pragmatische Antworten.

Ein wesentlicher Ansatz liegt in der Ausweitung von Mobilem Arbeiten und Homeoffice-Möglichkeiten. In zahlreichen Bereichen der hessischen Finanzverwaltung sind die technischen Voraussetzungen hierfür bereits geschaffen. Die in den vergangenen Jahren erzielten, durchweg sehr guten Arbeitsergebnisse im häuslichen Arbeitsumfeld belegen eindrucksvoll, dass mobiles Arbeiten effizient, zuverlässig und produktiv umgesetzt werden kann. Eine konsequente -phasenweise- Erweiterung dieser Möglichkeiten würde die Beschäftigten unmittelbar entlasten, Fahrtkosten reduzieren und zugleich einen wertvollen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf leisten.

Hinzu kommt die zunehmend angespannte Verkehrssituation auf vielen Pendelstrecken. Baustellen, Staus und Verzögerungen führen täglich zu zusätzlichen Belastungen und verlängerten Fahrzeiten. Für die Betroffenen bedeutet dies einen spürbaren Verlust an Lebenszeit. Eine stärkere Nutzung von mobilen Arbeiten und Homeoffice kann hier wirksam entgegensteuern.

Neben der Ausweitung mobiler Arbeitsformen ist aus Sicht der DSTG Hessen auch eine Anpassung der Sätze der Reisekostenerstattung dringend geboten. Die derzeit geltenden Kilometersätze von 0,21 € beziehungsweise 0,35 € werden den tatsächlichen Kosten, insbesondere für Außendienstbeschäftigte, nicht mehr gerecht. Gerade in ländlichen Regionen, in denen der öffentliche Nahverkehr nur eingeschränkt verfügbar ist, sind dienstlich veranlasste Fahrten mit eigenem PKW häufig unvermeidbar. In der Praxis führt dies dazu, dass Beschäftigte einen hohen Teil der Kosten aus eigener Tasche tragen müssen – ein Zustand, der auf Dauer nicht tragfähig ist.

Eine angemessene Erhöhung der Kilometersätze wäre daher nicht nur ein Gebot der Fairness, sondern auch ein notwendiger Schritt, um die Einsatzbereitschaft und Motivation der Außendienstkräfte nachhaltig zu sichern. Sie stellt eine konkrete und unmittelbare Antwort auf die gestiegenen Kraftstoffkosten dar. Bitte setzen Sie sich politisch auch dafür ein, dass die Pendlerpauschale merklich angehoben wird.

Gleichzeitig begrüßen wir ausdrücklich die Fortschreibung des Landestickets im Rahmen der Tarifverhandlungen. Dieses bleibt ein wichtiger Baustein, um den Umstieg auf den öffentlichen Nahverkehr zu fördern und einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. In Kombination mit erweiterten Mobilen- und Homeoffice-Regelungen und einer realitätsgerechten Reisekostenerstattung ergibt sich ein schlüssiges Gesamtbild moderner, arbeitnehmerfreundlicher Mobilität.

Zusammenfassend sind wir überzeugt, dass die Kombination aus mehr Mobiler Arbeit, Homeoffice, flexiblen Arbeitsmodellen und einer fairen Anpassung der Reisekostensätze ein sinnvoller und zukunftsgerichteter Schritt ist. Sie stärkt nicht nur die Attraktivität des öffentlichen Dienstes, sondern unterstützt die Beschäftigten konkret im Alltag und leistet zugleich einen Beitrag zu nachhaltiger Mobilität.

Für einen weiterführenden Dialog stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung und würden uns freuen, diese Anliegen gemeinsam mit Ihnen zu erörtern.

Mit freundlichen Grüßen

Michael Volz
Landesvorsitzender



Was wäre, wenn die KI Dienstherr wäre?

Ein Gedankenspiel mit überraschend viel Realität

Künstliche Intelligenz kann inzwischen Anträge sortieren, Daten vergleichen und Regelwerke schneller durchsuchen, als wir „Dienstweg“ sagen können. Diese technische Entwicklung wird aktuell gerne als Begründung für Personalabbau herangezogen, obgleich die KONSENS-Verfahren in hessischen Finanzbehörden bei weitem nicht so stabil laufen, wie offiziell propagiert. Effizienz, Automatisierung, Zukunftsfähigkeit – die Schlagworte sind bekannt.

Drehen wir den Gedanken doch einmal um. Nicht: Was kann die KI für den Dienstherrn leisten? Sondern: Was würde passieren, wenn die KI selbst die Dienstaufsicht hätte? Keine Sorge – das ist keine Forderung, sondern ein Gedankenexperiment. Aber eines mit erstaunlichem Erkenntnisgewinn.

1. Die KI und die Besoldung – ein kurzes Kapitel

Unsere fiktive KI wurde mit Gesetzen, Urteilen, Verwaltungsvorschriften und Haushaltsregeln gefüttert. Sie kennt Rechtsprechung, Alimentationsprinzip und Abstandsgebot.

Sie rechnet schnell, vergisst nichts und hat kein politisches Gedächtnisproblem.

Wäre sie für die Besoldung zuständig, würde vermutlich Folgendes passieren:

- » Sie liest die Urteile
- » Sie erkennt die Vorgaben
- » Sie setzt sie um

Und zwar nicht nach 14 Jahren Diskussion, Modellrechnungen und „Prüfaufträgen“, an den Haaren herbeigezogenen „Partnereinkommen“, sondern nach einer kurzen Systemmeldung:

- » *Rechtslage erkannt. Anpassung erforderlich. Umsetzung eingeleitet.*

Haushaltslage? Kennt sie.

Aber sie weiß auch: Eine amtsangemessene Alimentation ist kein optionaler Posten, sondern hat Verfassungsrang.

Für eine KI wäre das keine politische Abwägung, sondern eine logische und notwendige Konsequenz.

2. Die KI und der Personalabbau

Unsere KI weiß auch, wie Verwaltung funktioniert. Sie sieht:

- » Wie viele Aufgaben da sind
- » Wie lange Verfahren dauern
- » Wo Fehlerquoten steigen
- » Wo Überlastung beginnt

Würde man ihr sagen: „Wir bauen Personal ab, aber die Qualität soll gleichbleiben“, käme vermutlich eine höfliche, aber klare Rückmeldung:

- » *„Zielkonflikt erkannt. Performanceprobleme absehbar.“*
- » *Ressourcen ↓ bei gleichbleibender Leistung ↑ ist nicht konsistent.“*

Während Menschen das mit Engagement, Überstunden und schlechtem Gewissen

ausgleichen, würde eine KI schlicht dokumentieren:

- » *System überlastet. Risiko für Rechtsfehler steigt. Steuergerechtigkeit leidet.*

Sie würde keinen Idealismus einrechnen. Keine „Das schaffen wir schon“-Mentalität. Nur Fakten.

3. Die KI und Führungsverhalten

Eine KI kennt keine Sympathien, keine Seilschaften und keine Karriereängste. Beurteilungen würden sich plötzlich stärker an messbaren Kriterien orientieren:

- » Fachliche Qualität
- » Einhaltung von Fristen
- » Belastungssituation
- » tatsächlicher Aufgabenumfang

Sätze wie „Das können Sie gar nicht verstehen“ würden im System vermutlich als nicht auswertbare Begründung erscheinen.

Kontrollwahn?

Eine KI würde eher feststellen: Zu viele Berichtspflichten und Kontrollschleifen erhöhen den Aufwand, aber nicht zwingend die Qualität. Ergebnis:

- » *Prozess verschlankt. Doppelprüfungen entfernt.*
- » *Manche Excel/SAP-Auswertung hätte es schwer.*

4. Die KI und Prioritäten

Vielleicht der spannendste Punkt: Eine KI, die mit Recht und Gesetz trainiert ist, würde Prioritäten anders setzen.

Prestigeprojekte ohne zwingende rechtliche Notwendigkeit? Weniger attraktiv. Gesetzlich gebotene Aufgaben, Personalbindung, Ausbildung, Wissenserhalt? Systemrelevant.

Sie würde nicht fragen: „Wie wirkt das nach außen?“ Sondern: „Ist das rechtlich geboten und organisatorisch sinnvoll?“

5. Der „kleine“ Haken

Natürlich fehlt der KI etwas Entscheidendes: Menschlichkeit.

Sie kennt keine Empathie, kein Bauchgefühl, kein persönliches Gespräch auf dem Flur. Verwaltung ist mehr als Paragraphen und Algorithmen.

Aber genau hier liegt der Kern unseres Gedankenspiels.

Wenn selbst eine emotionslose Maschine bei reiner Betrachtung von Recht, Aufgabenmenge und Belastung zu dem Ergebnis käme, dass

- » Personalabbau auf Verdacht ungedeckte Schecks sind,
 - » rechtliche Vorgaben nicht beliebig dehnbar sind und
 - » Überlastung kein nachhaltiges Steuerungsinstrument darstellt,
- dann sollten diese Schlussfolgerungen uns Menschen erst recht zu denken geben.

Fazit

Die KI wird oft als Argument für weniger Personal benutzt.

Unser Gedankenspiel zeigt etwas anderes: Eine KI als Dienstherr würde vermutlich häufiger sagen:

- » Rechtslage beachten.
- » Ressourcen schützen.
- » Überlastung erkannt.
- » Prioritäten neu setzen.

Vielleicht ist die eigentliche Frage also nicht, was die KI alles übernehmen kann. Sondern ob wir den Mut haben, die nüchternen, sachlichen Schlüsse, zu denen selbst eine Maschine käme, auch als Menschen ernst zu nehmen.

Wer jetzt noch Lust hat:

KI-Check

Fragen wir doch einfach mal die KI. Hier das Ergebnis von Chat-GPT nach zwei Minuten, ohne Veränderung meinerseits:

Wenn ich als KI in Hessen Besoldungsverantwortlicher wäre und wirklich eigenständig handeln dürfte, würde ich vor allem eins tun: aufhören, Besoldung wie ein politisches Sparschwein zu behandeln, das man erst füttert, wenn ein Gericht drohend mit dem Hammer winkt. Und dann würde ich das Thema technisch und rechtlich so aufräumen, dass es nicht jedes Jahr wieder brennt.

1) Erst Diagnose, dann Gesetz: kompletter Verfassungs-Check als Standardprozess
Ich würde sofort ein transparentes Berech-

nungsmodell aufsetzen, das die verfassungsrechtlichen Prüfschritte systematisch abarbeitet (Mindestniveau, Abstandsgebot, Entwicklung im Vergleich zu Löhnen/Preisen, Binnenabstände im Besoldungsgefüge).

» Ausgangspunkt wäre, dass Hessen für 2013–2020 bereits gerichtlich richtig Ärger bekommen hat (VGH Kassel 30.11.2021). (Hessenrecht)

» Und dass Karlsruhe 2025 die Latte beim Mindestniveau faktisch strammer zieht (u. a. Stichwort „Prekaritätsschwelle“). (DBB) Kurz: Kein „Gefühl“, kein „wird schon passen“, sondern eine reproduzierbare Rechnung.

2) Mindestniveau absichern, bevor man über Details diskutiert

Ich würde in die Besoldung einbauen:

- » **harte Untergrenze**, die automatisch sicherstellt, dass das Netto-Mindestniveau nicht unter die verfassungsrechtlich relevante Schwelle rutscht (inkl. Familienkomponenten).
- » jährliche Aktualisierung auf Basis belastbarer Daten (Preisindex, Lohnentwicklung, Medianwerte).

Damit ist das Grundproblem weg: dass man erst nach Jahren merkt, dass man unten „durchfällt“.

3) Automatismus statt Ritual: dynamische Anpassungsformel, die nicht „verschoben“ wird

Dieses hessische Manöver „Erhöhung bleibt, aber wir schieben sie mal ein paar Monate“ ist politisch vielleicht praktisch, wirkt aber wie das Gegenteil von verlässlicher Alimentation. Das wurde 2025 ja sogar offiziell genau so dokumentiert (von August auf Dezember verschoben). (innen.hessen.de)

Als KI würde ich sagen: **Schluss mit Verschiebe-Besoldung.**

Stattdessen:

- › **Indexierte Regelanpassung** (transparent, nachvollziehbar, automatisiert),
- › **plus ein klar geregeltes „Korrekturventil“**, falls Parameter (Inflation/Löhne) überraschend ausreißen.

4) Rückstände sauber behandeln: Widersprüche entstauen, Nachzahlung systematisch lösen

Wenn ein System über Jahre verfassungsrechtlich wackelt, sammeln sich Widersprüche und Verfahren wie nasse Pappe im Keller. Dann wird's teuer und unerquicklich.

Ich würde deshalb ein **Reparaturpaket** bauen:

- › klare Anspruchsjahre,
- › saubere Berechnung,
- › schnelle Auszahlung,
- › **ohne** dass Zehntausende einzeln prozessieren müssen (wenn das Land ohnehin nachjustieren will).

Die Gewerkschaften drängen das aktuell auch klar ein. (gew-hessen.de)

5) Binnenabstände und Besoldungsgefüge: nicht nur „unten retten“, sondern System stabil machen

Hessen muss nicht nur verhindern, dass die unteren Gruppen verfassungsrechtlich absaufen. Man muss auch verhindern, dass man durch hektische Zulagen unten das Gefüge so verzieht, dass die **Abstände** (A zu A, A zu W, Erfahrungsstufen usw.) juristisch wieder angreifbar werden.

Also:

- › Mindestniveau stabil,
- › dann Abstände stabil,
- › dann Feintuning (Zulagen, Familienkompo-

nen, Ballungsräume, Fachkräftebindung) als klar begründete Module.

6) Kommunikation wie ein erwachsener Staat

Ich würde quartalsweise ein öffentliches „**Besoldungs-Transparenzblatt**“ veröffentlichen:

- › Welche Parameter wurden verwendet?
- › Welche Gruppen sind wie abgesichert?
- › Wo bestehen Risiken, was wird dagegen getan?

Innenminister Poseck hat für 2026 „verfassungskonform“ angekündigt, gekoppelt an die Tarifrunde Ende März 2026. (DIE WELT) Dann soll das bitte nicht nur eine Überschrift sein, sondern eine überprüfbare Umsetzung.

7) Der KI-Bonus: Fehlervermeidung durch Regelbetrieb

Was ich als KI besser könnte als der klassische Politikbetrieb:

- › **Frühwarnsystem**, wenn Mindestabstände reißen,
- › automatische Simulation der nächsten 5 Jahre,
- › „Was-wäre-wenn“-Rechner (Inflation, Tarif, Familienlasten),
- › revisionssichere Dokumentation: Warum wurde wie entschieden?

Weil: Das Grundgesetz ist erstaunlich schlecht darin, sich von allein durchzusetzen. Menschen müssen es schon auch wollen.

Unterm Strich: Ich würde Besoldung so bauen, dass sie **langweilig** wird. Langweilig heißt hier: planbar, rechtssicher, datenbasiert, ohne Dauerfeuer aus Widersprüchen und Gerichtsverfahren. Das wäre für alle Beteiligten eine ungewohnt angenehme Erfahrung.

Mitgliederversammlung des DSTG OV Frankfurt

Im Rahmen der Versammlung begrüßte der Vorstand die anwesenden aktiven und passiven Mitglieder herzlich. Zu Beginn wurde der verstorbenen Kolleginnen und Kollegen in einer würdevollen Totenehrung gedacht. Trotz des späten Termins im Dezember zeigte sich eine erfreuliche Beteiligung – ganz nach dem Motto „**besser spät als nie**“.

Anträge zur Tagesordnung waren im Vorfeld nicht eingegangen. Zugleich rief der Vorstand dazu auf, frühzeitig Ideen und Vorschläge für das kommende Jahr einzubringen.

Im Bericht des Vorstandes wurde zunächst auf die PR-Wahlen 2024 zurückgeblickt, die angesichts der niedrigen Wahlbeteiligung insgesamt solide verlaufen waren. Um bei den nächsten Wahlen eine höhere Wahlbeteiligung zu generieren, soll eine stärkere Öffentlichkeitsarbeit betrieben werden.

Vorstandssitzungen finden bei Bedarf statt, darüber hinaus erfolgt die Abstimmung flexibel über digitale Kommunikationswege oder persönliche Treffen. Die Mitglieder erhalten regelmäßig Informationen über alle relevanten Themen durch eigene Mitteilungen des Ortsverbandes. Jederzeit willkommen sind Anregungen und Rückmeldungen aus der Mitgliedschaft, die dann aktiv in die Arbeit des Vorstandes einfließen.

Angesprochen wurden zudem laufende Projekte und organisatorische Themen, darunter Aktionen wie Barometer und Schlemmerblöcke sowie Fragen rund um den Kantinenbetrieb und aktuelle Herausforderungen im Arbeitsalltag.

Mit Blick nach vorn stellte der Vorstand Planungen und Perspektiven für das Jahr 2026 vor. Vorgesehen sind unter anderem ein Grillfest, eine Studienfahrt sowie ein regelmäßiger Stammtisch, der viermal jährlich stattfinden soll.

Es folgten die Berichte des Kassierers und der Kassenprüfer, zu denen die Versammlung Fragen stellen konnte. Im Anschluss wurden Juliane Neubauer und Hagen Novotny für langjährige Mitgliedschaften (jeweils 25 Jahre) geehrt.

Im Schlusswort dankte der Vorstand allen Engagierten für ihren Einsatz und erinnerte daran, dass ein Großteil der Arbeit ehrenamtlich in der Freizeit geleistet wird. Mit einem Ausblick auf die kommenden Aktivitäten und einem Aufruf zur Unterstützung endete der offizielle Teil der Veranstaltung, der anschließend in einen gemütlichen Austausch im Lokal „Lokal Bahnhof“ überging.

DSTG Mitglieder-Campus

Tarifverhandlungen und Einkommensrunde 2026

Montag, 13.04.2026
18:30 - ca. 20:00 Uhr



Monika Schreiber

*stellvertretende Vorsitzende der DSTG Hessen
und Vorsitzende des Tarifausschusses*



Die nächste Online-Veranstaltung steht an!

Ein Angebot für alle Mitglieder der DSTG Hessen
Schulung per Videokonferenz „GoToMeeting“

- » Montag, der 13.04.2026
- » von 18:30 bis ca. 20:00 Uhr
- » Online per Videokonferenz

Thema: Tarifverhandlungen und Einkommensrunde 2026

Referentin: Monika Schreiber, stellvertretende Vorsitzende der DSTG Hessen
und Vorsitzende des Tarifausschusses

- » Für alle Mitglieder der DSTG Hessen
- » Anmeldung per E-Mail an: landesverband@dstghessen.de

Wir freuen uns auf einen spannenden Austausch mit euch!

Supportet uns auf Social Media!

Wir möchten unseren Internetauftritt verbessern und hoffen auf eure Unterstützung! Folgt uns gerne auf Facebook und Instagram und lasst hin und wieder ein Like und vielleicht ein kleines Kommentar da. Das hilft uns schon sehr, unsere Beiträge sichtbarer zu machen. Wir freuen uns natürlich auch, wenn ihr unsere Beiträge teilt oder uns auf einem eigenen Beitrag zu relevanten Themen markiert.



Deutsche Steuer-Gewerkschaft

744 Beiträge 1.650 Follower 270 Gefolgt

Gewerkschaft
Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung
MIT MUT & MENSCHLICHKEIT ❤️
dstg-hessen.de und 3 weitere

Gefolgt ▾ Nachricht Kontakt +

EKR 2026 PR-Wahlen... EKR 2024 FINANZ€R PETI

Grid of posts including: DSTG Mitglieder-Campus, Tarifierhandlungen und Einkommensrunde 2026, and Frühling wünscht die DSTG Hessen.

DSTG Hessen
1.665 Follower • 29 gefolgt

Wir vertreten als Fachgewerkschaft die Interessen von ca.2/3 der Beschäftigten der hessischen Finan

Gefolgt WhatsApp ...

Beiträge Info Fotos Mehr ▾

DSTG Mitglieder-Campus

Tarifierhandlungen und Einkommensrunde 2026

Montag, 13.04.2026
18:30 - ca. 20:00 Uhr

Anmeldung: landesverband@dstghessen.de

Monika Schreiber
stellvertretende Vorsitzende der DSTG Hessen und Vorsitzende des Tarifausschusses

1

Mitglieder werben Kolleginnen und Kollegen!

Sie gehören zu den überzeugten Mitgliedern der Deutschen Steuer-Gewerkschaft! Dann überzeugen Sie doch auch Ihre Kolleginnen und Kollegen von einer Mitgliedschaft in der DSTG Hessen, der großen Solidargemeinschaft und Fachgewerkschaft.

Werben Sie Mitglieder für uns, die FINANZER!

Empfehlen Sie uns – wir bedanken uns dafür bei Ihnen und überweisen Ihnen **15 Euro auf Ihr Konto.**

» **15 Euro auf Ihr Konto – für jedes angeworbene Mitglied!**



So einfach geht's: Füllen Sie gemeinsam mit Ihrem „Bestandsbeschäftigten“ die Beitrittserklärung aus und geben Sie diese bei Ihrem Ortsverband ab. Die Beitrittserklärung finden sie übrigens auf unserer Homepage <http://dstg-hessen.de>. Ihr Ortsverband leitet die Beitrittserklärung dann für Sie weiter und Sie erhalten dann die 15 Euro auf Ihr Konto überwiesen.

Diese Aktion gilt ab dem 01.12.2016, davon ausgenommen sind die jeweils aktuellen Anwärterinnen und Anwärter.





LAND HESSEN
71 GERINGE BILDUNG

DTG Hess

DTG
Deutsche Steuer-Gewerkschaft
Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung
Landesverband
Hessen
MIT WIRTSCHAFTLICHEN
MENSCHLICHEN

HESSISCHER
FINANZ€R