



09.10.2023

**Stellungnahme zu
Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des
Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2024
(Haushaltsgesetz 2024) – Personaletat 2024**

Anhörung des Unterausschusses Personal am 17.10.2023

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Deutsche Steuer-Gewerkschaft, Landesverband NRW, bedankt sich für die Möglichkeit, eine Stellungnahme zum Landespersonalhaushalt 2024 abzugeben. Anders als in den Vorjahren wurde der Landeshaushalt 2024 bereits im August veröffentlicht. Die DSTG bedankt sich für die dadurch mögliche sachgerechte Befassung mit den komplexen Inhalten des Landeshaushaltes NRW.

Der erste Teil der Stellungnahme umfasst allgemeine Anmerkungen und Hinweise zum Personalhaushalt. Im Zweiten Teil werden Einzelmaßnahmen dargestellt, die maßgeblich zur Attraktivierung des Berufsbildes „Öffentlicher Dienst“ beitragen können. Im dritten Teil werden Besonderheiten des Einzelplanes 12 aufgegriffen.

I. Ressortübergreifende Überlegungen zum Personalhaushalt

Auch in schwierigen Zeiten Perspektiven für die Beschäftigten schaffen

Die DSTG appelliert an die Landesregierung, auch in Zeiten knapp bemessener haushaltspolitischer Spielräume darauf zu achten, eine aufgabengerechte Personalausstattung und eine leistungsgerechte Bezahlung sicherzustellen.

Langfristig bedrohen die anhaltenden Einsparungen beim Personal und der damit verbundene Fachkräftemangel in fast allen Bereichen des öffentlichen Dienstes die Funktionsfähigkeit des staatlichen Handelns.

Schon heute zeigen landesweit über 25.800 (Stand 01.07.2023) unbesetzte Stellen auf, dass der Fachkräftemangel den öffentlichen Dienst in NRW längst erreicht hat. Offensichtlich hat die Attraktivität des Landes NRW als Arbeitgeber in den letzten Jahren insgesamt deutlichen Schaden genommen.

Die Nachwuchsgewinnung wird in allen Bereichen schwieriger, die Zahl der Ausbildungsabbrüche steigt genauso wie die Zahl der Beschäftigten, die dem öffentlichen Dienst abschließend den Rücken kehren. Das Land muss endlich seinen Ankündigungen aus 2022 nachkommen, mit einer echten Attraktivitätsoffensive für alle Beschäftigten die Rahmenbedingungen deutlich zu verbessern. Zentrale Elemente müssen der Ausstieg aus der immer noch geltenden 41-Stunden-Woche für Beamte sowie lineare Verbesserungen in Tarif und Besoldung sein. Darüber hinaus steht für die Jahre ab 2011 noch die Umsetzung der verschiedenen Urteile aus, mit denen die Verfassungsfestigkeit der Besoldung zumindest teilweise in Frage gestellt wurde.

Die Ende Oktober beginnenden Tarifverhandlungen zum TV-L sowie die nachfolgenden Besoldungsgespräche mit den Gewerkschaften bieten dem Land NRW alle Möglichkeiten, im Interesse der Beschäftigten zu agieren. Die erforderlichen Landesmittel stellt der Haushalt 2024 mit dem allgemeinen Verstärkungstitel für Personalkosten im EzPl. 20 020, Kapitel 461 11 (3.107 Mio. €) bereit.

Die deutlich geringere Dotierung des allgemeinen Verstärkungstitel für Versorgungsaufwendungen (461 10 – 91 Mio.) lässt die Sorge aufkommen, dass Versorgungsempfänger bei der Einkommensentwicklung 2024 anders behandelt werden könnten als aktiv Beschäftigte. Die DSTG weist darauf hin, dass im Versorgungsbereich der Anspruch auf eine amtsangemessene Versorgung besteht. Eine unterschiedliche Behandlung von aktiv Beschäftigten und Versorgungsempfangenden ist daher, auch bei Einmalzahlungen, nicht hinnehmbar. Zumal sich unmittelbare Folgerungen auf den gesetzlich fixierten Versorgungssatz ergeben könnten. Der Bund hat im Rahmen seiner Umsetzung des Tarifergebnisses des TVöD entsprechende Maßstäbe gesetzt.

Darüber hinaus ist es für Überlegungen zur Attraktivierung von Bedeutung, dass sich die Personalkosten nicht durch eine außergewöhnliche Dynamik auszeichnen. Für das Jahr 2024 geht das Land NRW von einer Personalkostenquote im Kernhaushalt von 34,9 % aus, die im Zeitraum bis 2027 auf 34,1 % sinkt. Aufgrund der hohen Zahl der unbesetzten Stellen wird dieser Wert im Haushaltsvollzug noch deutlich sinken.

Auch die Versorgungsausgaben unterliegen, anders als vielfach dargestellt, keiner besonderen Dynamik. So steigen die Kosten nach Berechnungen des Landes (siehe Anlage 4 zu Vorlage 18/1635 vom 26.9.2023) zwischen den Jahren 2023 und 2027 von 9.108 auf 9.285 Mio. €, eine Steigerung in 5 Jahren um nur 177 Mio. € bzw. 1,9 %.

Neuer Höchststand bei unbesetzten Stellen: Jetzt Aufgabenkritik starten

Zum 01.07.2023 betrug die Zahl der unbesetzten Stellen in der Landesverwaltung NRW insgesamt 25.893 (Vorjahr 23.791 - Vorlage 18/1411). Die Bemühungen der Landesregierung um eine bessere Stellenbesetzung sind offensichtlich fehlgeschlagen.

Auch mit den begrüßenswert hohen Einstellungszahlen wird das Ziel einer ausreichenden Personalausstattung im Landesdienst in den kommenden Jahren nicht zu erreichen sein. Die regelmäßigen Erfolgsmeldungen über hohe Einstellungszahlen, z.B. im Bereich der Polizei, der Bildung oder der Finanzverwaltung, sind grundsätzlich nicht falsch. In Zusammenhang mit der Stellenbesetzung aber sind sie irreführend. Die Landesregierung verschweigt, dass die Summe

der demographischen Personalabgänge und die Abgänge durch Kündigung (zwischen 25 und 30 % schon während der Anwärterausbildung) seit Jahren die Summe der im Landesdienst erforderlichen Kräfte übersteigt. Und darüber hinaus die Einstellung von Anwärtern frühestens nach Abschluss der 2 – 3-jährigen Ausbildung/Studium zu einer Stellenbesetzung führt. Daraus ergeben sich Folgerungen sowohl für die bisher bereits unbesetzten Stellen als auch für den Fall, dass neue Stellen eingerichtet werden. Davon ausgehend, dass die Arbeitsbelastung aufgrund fehlender Stellenbesetzung regelmäßig vom Bestandspersonal zusätzlich zu stemmen ist, muss die Landesregierung die im Koalitionsvertrag vereinbarte Aufgabenkritik auf den Weg bringen. Ziel muss eine wirkungsvolle Entlastung der Beschäftigten sein. Gleichzeitig bieten sich Spielräume für eine Verwaltungsoptimierung und zur Entbürokratisierung bisheriger Abläufe. Aus der Sicht der DSTG ist es dabei unerlässlich, die Interessenvertretungen und die Gewerkschaften umfassend am Prozess zu beteiligen. Die Mitbestimmung darf nicht das erste Opfer einer Neustrukturierung werden.

Wochenarbeitszeit und Digitalisierung sind Eckpunkte einer modernen Verwaltung

Für eine wirkungsvolle und dauerhafte Neubesetzung von Stellen ist eine Attraktivitätssteigerung in allen Bereichen erforderlich. Wochenarbeitszeit, Bezahlung, Unterbringung, vielfach sogar Ausbildungsabläufe und Berufsvorbereitung entsprechen in weiten Teilen des Landesdienstes nicht mehr den aktuellen Anforderungen. Es reicht nicht, mit geänderten Arbeitsabläufen und modernen Schlagwörtern aus dem Bereich „New Work“ den Eindruck vermitteln zu wollen, das Land NRW habe als Arbeitgeber die Zeichen der Zeit verstanden. Wenn in der Wirtschaft auf der Grundlage einer Wochenarbeitszeit von 35 Stunden die Vier-Tage-Woche diskutiert wird, kommt der Wochenarbeitszeit im Landesdienst, egal ob bei Regierungsbeschäftigten oder Beamten, abschreckende Wirkung zu. In Zeiten eines arbeitnehmerorientierten Arbeitsmarktes darf die Landesregierung ihre Personalpolitik nicht allein vom Diktat der leeren Kassen abhängig machen. Produktivitätsgewinne, nicht zuletzt durch eine deutlich verbesserte Digitalisierung, müssen genutzt werden, um endlich wieder konkurrenzfähige Arbeitszeiten zu ermöglichen. In diesem Zusammenhang weist die DSTG darauf hin, dass eine wirkungsvolle Verwaltungsmodernisierung nur im Einklang mit einer umfassenden Digitalisierung gelingen kann. Das lässt der aktuelle Landeshaushalt 2024 aber weder bei den Personalkosten noch bei den Sachmitteln erkennen.

Pensionsfonds langfristig sichern – Einbehaltene „Eigenbeiträge“ einzahlen

Die Landesregierung plant, durch Änderung des Pensionsfondsgesetz (PFoG – DS 18/5467) für das Jahr 2024 erstmalig eine Entnahme aus dem Pensionsfondsgesetz zu ermöglichen. Die DSTG hat eine eigenständige Stellungnahme zu diesem Gesetzentwurf abgegeben.

Das Gesetz ermöglicht die Entnahme von Mittel aus dem Pensionsfonds ab dem Jahr 2024 nach Maßgabe des Haushaltsgesetzes. Vorgesehen ist eine Entnahme in Höhe von 343 Mio. €, die dem allgemeinen Haushalt als Deckungsmittel zur Verfügung gestellt werden. Gleichzeitig wird die bisher in § 5 PFoG festgelegte Mindesteinzahlung von 200 Mio.€ jährlich aufgehoben. Die Einzahlungen in den Pensionsfonds werden, neben den von den Hochschulen zu entrichtenden Beiträgen auf eine „Einzahlungsmöglichkeit“ beschränkt. Die Entnahmen aus dem Pensionsfonds entsprechen der ursprünglichen Intension, mit dem

Fonds einen kapitalgedeckten Beitrag zur Bewältigung der Versorgungsleistungen im Land NRW zu leisten.

Mit dem Gesetz verabschiedet sich die Landesregierung von dem Ziel, langfristig eine zumindest teilweise kapitalgedeckte Finanzierung der Versorgungsleistungen von Beamtinnen und Beamten zu realisieren. Im Gegensatz zur Gesetzesbegründung wird kein dauerhafter Erhalt der Vermögenssubstanz erreicht. Vielmehr wird durch die Entnahme der Erträge und die Nichtfortführung der Einzahlung langfristig ein inflationsbedingter Wertverzehr eingeleitet, der die wirtschaftliche Bedeutung und die Entlastungsfunktion des Pensionsfonds nachhaltig reduzieren wird.

Die DSTG kritisiert, dass mit dem Gesetzentwurf die Einzahlungsverpflichtungen endgültig beendet werden sollen. Wesentliche Teile des Pensionsfonds wurden durch die Kürzung von Besoldungserhöhungen bei den Beamtinnen und Beamten in den Jahren 1999 bis 2017 finanziert. Diese Kürzungen wirken bis heute fort. Das Land spart durch die Kürzungen der Vergangenheit bis heute jährlich Personalkosten i.H.v. ca. 750 bis 800 Mio.€. Seit 2018 hat das Land die Einzahlungsverpflichtung entgegen der wirtschaftlichen Generierung der Gelder die Einzahlung auf nur noch 200 Mio. € gekürzt. Jetzt wird sie ganz aufgehoben. Damit wird es in NRW langfristig keinen kapitalgedeckten Beitrag zu den Versorgungsleistungen geben.

II. Attraktivitätsoffensive realisieren – Strukturen verbessern

Strukturpaket zur Attraktivitätssteigerung notwendig

Die DSTG fordert die Landesregierung auf, mit dem Haushalt 2024 die finanziellen Voraussetzungen für die Auflage eines Strukturpaketes zur Stabilisierung der Einkommen der Landesbeschäftigten und zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit der Landesverwaltung auf dem Arbeitsmarkt zu schaffen.

Das gilt im besonderen Maß für die Beschäftigten der Finanzverwaltung, für deren Qualifikation und Engagement am Arbeitsmarkt eine zunehmend höhere Nachfrage besteht. Bei einem Wechsel zu anderen öffentlichen Arbeitgebern oder raus aus dem öffentlichen Dienst werden den Kolleginnen und Kollegen regelmäßig wirtschaftlich interessante Angebote unterbreitet. Arbeitsplatzsicherheit oder eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind schon lange kein Alleinstellungsmerkmal der Landesfinanzverwaltung oder des öffentlichen Dienstes in NRW mehr.

Auffallend ist zudem die Entwicklung, dass die Beschäftigten der Finanzverwaltung NRW zunehmend attraktive Angebote aus anderen Behörden von Bund, Land oder Kommunen erhalten. Ohne Verzicht auf die beruflichen Rahmenbedingungen des öffentlichen Dienstes bieten diese Angebote regelmäßig deutlich besseren Einkommensperspektiven. Für die Finanzverwaltung bedeutet dies, dass der personelle Abbau auf Dauer nur gestoppt werden kann, wenn Stellen- und Besoldungsstruktur, aber auch berufliche Entwicklungsmöglichkeiten deutlich verbessert werden. Es erscheint aus der Sicht der DSTG wenig hilfreich, wenn konstruktive Vorschläge aus der Gewerkschaft oder der Verwaltung im Regelwerk der dienstrechtlichen Zuständigkeiten auf der Strecke bleiben.

Strukturmaßnahmen jetzt!

Die DSTG fordert die Landesregierung auf, im öffentlichen Dienst des Landes NRW seit Jahren überfällige strukturelle Maßnahmen jetzt auf den Weg zu bringen. Die Verbesserungen müssen dazu beitragen, das Land NRW auf dem Arbeitsmarkt wieder wettbewerbsfähig zu machen. Das gilt mit Blick auf die Gewinnung von Nachwuchskräften, aber auch für das Halten engagierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Angesichts dramatisch sinkender Bewerberzahlen ist es unerlässlich, attraktivitätssteigernde Maßnahmen in allen Bereichen auszubringen. Dazu unterbreitet die DSTG NRW 9 konkrete Vorschläge, die alle eins gemeinsam haben: Ohne zusätzliche finanzielles Engagement des Landes wird sich die aktuell dramatische Personalsituation nicht bessern. Fachkräftemangel ist überall.

Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass bedingt durch die hohe Inflation und markante Tarifabschlüsse in anderen Wirtschaftsbereichen die Verfassungsfestigkeit der aktuellen Besoldung spätestens ab 2023 erneut fragwürdig ist. Um einerseits auch weiterhin eine verfassungsgemäße Besoldung zu erreichen, andererseits den Veränderungen in der Arbeitswelt ausreichend Rechnung zu tragen, fordert die DSTG ein Paket von unterschiedlichen Maßnahmen. Dabei sind auch Versorgungsempfangende zu berücksichtigen. Es gilt das verfassungsmäßige Gebot einer amtsangemessenen Versorgung.

9 Vorschläge zur Attraktivitätssteigerung

1. Anhebung der Beihilfesätze auf 80% bei Versorgungsempfängern.
2. Anhebung der Beamteneingangsbesoldung um je eine Besoldungsstufe.
3. Einführung neuer Spitzenämter (A 10, A 14, A17) mit Nachschlüsselung der Beförderungsmöglichkeiten.
4. Neuordnung der Erfahrungsstufen in der Besoldung hin zu einer für alle Stufen geltenden 10-teiligen Staffelung ohne unterschiedliche End- oder Eingangsstufen.
5. Einführung und Umsetzung eines modularen Aufstiegs von der LG 1.2 in die LG 2.1.
6. Tarif: Konsequente Anpassung der Tätigkeitsbeschreibungen an aktuelle berufliche Veränderungen mit entsprechender Verbesserung der Eingruppierungen im TV-L.
7. Tarif: Wegfall der Nutzung der Erfahrungsstufe 1 im TV-L / Einführung einer zusätzlichen Erfahrungsstufe 7 / Nutzung des vorzeitigen Stufenaufstiegs.
8. Übernahme der Kosten des Deutschlandtickets für alle Beschäftigten
9. Wiedereinführung der 38,5 Stunden-Woche für alle.

Erläuterungen:

Vorschlag 1: Versorgungsempfänger haben Anspruch auf eine amtsangemessene Versorgung. Strukturelle Verbesserungen für aktive Beschäftigte gehen an diesem Personenkreis systembedingt vorbei. Seit dem Jahr 2021 sind die Kosten der privaten Krankenversicherung erheblich angestiegen. Mit erheblichen Einschnitten insbesondere bei Hinterbliebenen oder den Beziehern „kleinerer“ Pensionen. Die Maßnahme ist im Land NRW sofort umsetzbar und führt zu einer zielgruppengerechten Entlastung.

Vorschlag 2 und 3: Mit der Anhebung der Eingangsbesoldung nach A7, A10 und A 14 werden Anfangseinkommen der Nachwuchskräfte verbessert und attraktivere Einstiegsbedingungen geschaffen. Zur Mitarbeiterbindung ist die Weiterentwicklung der Besoldungsstrukturen unerlässlich. (siehe Punkt 3).

Vorschlag 4: Mit einheitlich 10 Erfahrungsstufen in allen Gruppen der A-Besoldung wird die Attraktivität der Besoldung für Berufseinsteiger und für Bestandsbeschäftigte verbessert. Im Bereich bis A 11 wird durch eine zusätzliche Erfahrungsstufe den veränderten Herausforderungen und der hohen Flexibilität dieser Besoldungsgruppen Rechnung getragen.

Vorschlag 5: Mit einer modularen Qualifizierung wird eine zusätzliche Aufstiegsperspektive für bewährte und entsprechend beurteilte Beamtinnen und Beamte der LG 1.2 geschaffen. Die Regelungen könnten dem u.a. im Ministerialbereich bewährten Konzept des modularen Aufstiegs von der LG 2.1. in die LG 2.2 angeglichen werden.

Vorschlag 6 und 7: Strukturelle Verbesserungen müssen auch im Tarifbereich geschaffen werden. Seit Jahren steigen die Anforderungen an die Beschäftigten, ohne das eine Neubewertung der tariflichen Eingruppierung erfolgt ist. Ferner ist die Handhabung der Erfahrungsstufen zu verbessern. Auch, um in Zukunft mehr geeignete Bewerberinnen und Bewerber für die Stellen im öffentlichen Dienst des Landes NRW zu gewinnen.

Vorschlag 8: Mit dem Angebot eines Deutschlandtickets kann die Landesregierung einen maßgeblichen Beitrag zum Klimaschutz leisten. Die Übernahme der Kosten des Tickets führen zu höheren Einnahmen bei den Verkehrsunternehmen und eröffnen Spielräume für eine Diskussion über die Höhe der Zuschüsse an die Verkehrsverbände. Auf die Stellungnahme der DSTG vom 18.9.2023 zum Antrag DS 18/4583 wird hingewiesen.

Vorschlag 9: Die 41-Stundenwoche für Beamte in NRW ist der wesentlicher Standortnachteil sowohl für die Nachwuchsgewinnung als auch für die Sicherung vorhandener Fachkräfte. In den Jahren 1988/89 wurde die Wochenarbeitszeitreduzierung von damals 40 auf 38,5 Stunden durch verminderte Besoldungserhöhungen „erkauft“. Im Jahr 2004 erhöhte die Landesregierung die Arbeitszeit gegen den Widerstand der Beamtinnen und Beamten und ohne wirtschaftlichen Ausgleich auf 41 Stunden pro Woche. Die zunächst geltende Befristung dieser Regelung wurde 2007 aufgehoben.

III. Perspektiven schaffen – auch in der Finanzverwaltung

Im Bereich der Finanzverwaltung ergeben sich eine Reihe von besonderen Herausforderungen. Im Mittelpunkt steht die personelle Unterbesetzung im Kernbereich der Finanzverwaltung (Kapitel 12010, 050, 090,100).

Zum 01.01.2023 waren insgesamt 1363 (5,29 % - Vorlage 18/798). Zum 01.07.2023 waren es bereits 1978 (Vorlage 18/1411 – 7,58 %). Im Vergleich zu 2022 sind die Gesamtzahlen in allen Bereichen gestiegen, verteilen sich aber etwas anders auf die Laufbahnen. Auf die Mehrbelastung der Beschäftigten hat diese Verschiebung keinen Einfluss.

Die hohe unterjährige Dynamik lässt erkennen, welcher organisatorischer Aufwand zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Finanzverwaltung insbesondere in den Dienststellen betrieben werden muss. Ständige Neuzuschneide von Arbeitsgebieten, Umsetzungen, Versetzungen in andere Dienststellen und die Übernahme von Sonderaufgaben gehören zu den täglichen Herausforderungen der Kolleginnen und Kollegen in den Finanzämtern.

Die aus dem überall spürbaren Personalmangel resultierende Mehrbelastung ist nur durch das besondere Engagement der Beschäftigten, die Ausnutzung der Spielräume eines risikoorientierten Fallmanagements und einer flexiblen Ablauforganisation zu beherrschen. In diesem Zusammenhang verweist die DSTG auf die gesetzlich gegebene Möglichkeit, besondere Leistungen auch finanziell zu honorieren. Bisher gibt es dazu allerdings keinerlei Signale der politisch Verantwortlichen.

Ausbildungschancen beibehalten

Die DSTG begrüßt die beabsichtigte Einstellung von 1026 Anwärtern für die LG 2.1. und 611 für die LG 1.2. im Jahr 2024. Die Finanzverwaltung des Landes NRW hat sich auf die hohen Einstellungszahlen eingerichtet. Sowohl an den Bildungseinrichtungen als auch in den für die Ausbildung vor Ort verantwortlichen Festsetzungsfinanzämtern.

Die Zahl der Einstellungen muss auch in den kommenden Jahren beibehalten werden. Das gilt auch, soweit in kommenden Einstellungsjahren die Anwärterstellen eventuell nicht mehr vollständig mit geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern besetzt werden könnten. Nach Einschätzung und Berechnungen der DSTG bleibt es bei hohen altersbedingten Abgängen und einer steigenden Bereitschaft der Beschäftigten, die Finanzverwaltung zugunsten besserer Angebote zu verlassen. Bei den Altersabgängen geht die DSTG davon aus, dass die Beschäftigten auch in Zukunft die gesetzlichen Möglichkeiten zum abschlagsfreien Eintritt in den Ruhestand nutzen werden.

Die erhöhte Zahl der Einstellungen ist auch deshalb erforderlich, um den Wissenstransfer innerhalb der Finanzverwaltung zu sichern. Besondere Aufgaben der Finanzverwaltung fordern im Innen- und Außendienst neben einer fundierten Ausbildung eine umfassende Berufserfahrung. Immer sind neben steuerfachlichen Kenntnissen umfassendes Wissen über wirtschaftliche Zusammenhänge, strafrechtliche Verfahrenkenntnisse und vertieftes Detailwissen über Branchen und Abläufe erforderlich. So wird z.B. die Besetzung der Außendienste, in denen die berufliche Erfahrung in besonderem Maß gefordert ist, zunehmend problematisch. Einerseits gibt es hohe, meist altersbedingte Abgänge. Andererseits gibt es eine viel zu geringe Zahl entsprechend „erfahrener“ Kolleginnen und Kollegen nicht zuletzt aufgrund der zu geringen Einstellungszahlen in den Jahren 1998 bis 2015.

Nachwuchsgewinnung optimieren – Werbung alleine genügt nicht!

Der Nachwuchsgewinnung kommt nach Auffassung der DSTG besondere Bedeutung zu. Daher begrüßen wir die Bereitstellung der Mittel für die Nachwuchswerbung im Titel 12010; 547 10 mit 1,84 Mio.€. Die DSTG fordert die Erhöhung der Position auf 2 Mio. €. Angesichts stark gestiegener Kosten und einer immer größeren Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt für Nachwuchskräfte dürfen die Bemühungen der Finanzverwaltung nicht eingeschränkt werden.

Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass inzwischen alle Ressorts, die Kommunen und eine Vielzahl von Wirtschaftsunternehmen ihre Bemühungen um die besten Nachwuchskräfte intensivieren. Die zurückgehenden Bewerberzahlen zeigen, dass es nicht reicht, mehr und bessere Werbung zu betreiben, wenn das dahinterstehende Ausbildungs- und Berufsangebot nicht deutlich attraktiver wird. Die DSTG hat dazu eine Reihe von Vorschlägen unterbreitet.

Zur Sicherung einer qualitätsorientierten Bewerberauswahl ist es aus der Sicht der DSTG erforderlich, die Ausbildung auf die Interessen eines breiteren Bewerberkreises auszurichten. Die Vorgaben des Steuerbeamtenausbildungsgesetzes (StBAG) sind dabei einzuhalten. Die DSTG geht davon aus, dass mit einem Umbau der Ausbildung, mit der verstärkten Einbindung von dezentralen und digitalen Studienelementen zusätzliche Interessenten für eine Ausbildung/ein Studium im Bereich der Finanzverwaltung gewonnen werden können.

Die DSTG-Jugend hat in Arbeitsgruppen mit den örtlichen Jugend- und Auszubildendenvertretungen verschiedene Schwerpunkte erarbeitet. Diese werden innerhalb der Verwaltung nicht alle zustimmend diskutiert:

- Ausarbeitung eines Gesamtkonzeptes, um zusätzliche Bewerberinnen und Bewerber anzusprechen. Dazu gehören insbesondere lebensältere Interessenten und Menschen mit Migrationshintergrund.
- Optimierung der Unterbringung während der Ausbildung, Reduzierung der Reisewege.
- Zusätzliche digitale Lernangebote schaffen - auch mehrsprachig; studienbegleitende Fördermaßnahmen anbieten, kein Verzicht auf Präsenzausbildung.
- Nach der Ausbildung: Verbesserte Rahmenbedingungen, Kürzung der Wochenarbeitszeit, Stärkung der Work-Life-Balance.
- Unterstützung bei der Anmietung bezahlbaren Wohnraums, besonders in Ballungsräumen.
- Mehr Flexibilität in der beruflichen Weiterentwicklung. Laufbahnwechsel ermöglichen, Talentfördermaßnahmen ausbauen.
- Fortbildung optimieren, zeitnahe Angebote bei Stellenwechsel schaffen, Softskills fördern.

Zusätzliche Stellen für begleitende Bildungsmaßnahmen an der HSF Nordkirchen

Die personelle Ausstattung der HSF ist auf eine studienorientierte Wissensvermittlung ausgerichtet. Die DSTG fordert in Ergänzung zu den vorhandenen begrenzten Angeboten eine Ausweitung der studienbegleitenden Bildungsmaßnahmen (siehe oben).

Zusätzlich bedarf es einerseits vertiefender fachliche Angebote und andererseits einer sozialpsychologischen Studienberatung. In den allgemeinen Hochschulen des Landes sind entsprechende Angebote selbstverständlich. Zur Umsetzung dieser Maßnahmen fordert die DSTG die Ausweisung von mindestens 5 zusätzlichen Stellen. Alternativ wird die Bereitstellung entsprechender Mittel gefordert, um diese Leistungen ggfs. auch durch externe Unterstützung realisieren zu können. Derzeit sind für entsprechende Angebote weder Stellen noch Haushaltsmittel vorgesehen.

Das Studium an der Hochschule für Finanzen in Nordkirchen (HSF) ist ein anspruchsvoller verwaltungsinterner Studiengang im Bereich der Finanzwissenschaften. Hier werden die theoretischen Grundlagen für die Beamtinnen und Beamten der LG 2.1 in der Finanzverwaltung NRW vermittelt.

Im Rahmen der Nachwuchsgewinnung und der fachlichen Begleitung der Ausbildung wird deutlich, dass die fachlichen und methodischen Herausforderungen dieses Studiums zunehmend mehr Nachwuchskräften Schwierigkeiten bereiten. Bis zu 30 % eines Einstellungsjahrganges brechen das Studium und die Ausbildung innerhalb der ersten 12 Monate ab. Eine sozialpsychologische Begleitung der Studienabbrecher mit der Möglichkeit, die Studierenden eventuell in der Verwaltung zu halten, erfolgt bisher nicht.

Angesichts der vielfältigen Probleme, fachlich qualifizierte Nachwuchskräfte zu gewinnen, hält die DSTG entsprechende Maßnahmen und die Einrichtung der Stellen für unerlässlich, um die Studierenden auch in komplexen Lebenssituationen aktiv begleiten und letztlich langfristig für eine Tätigkeit in der Finanzverwaltung NRW begeistern zu können.

Moderne Dienstgebäude unverzichtbar

Die DSTG kritisiert die Kürzung der im Kapitel 12050 (711 12) ausgewiesenen Mittel für die Modernisierung der Finanzämter von 4,5 Mio. € auf 2 Mio.€.

Im Rahmen des Projektes „Finanzverwaltung für NRW“ wurde im Jahr 2018 die besondere Bedeutung moderner und sachgerecht ausgestatteter Gebäude hervorgehoben. Auch in Zeiten von mobiler Arbeit und Shared-Offices gilt, dass moderne, saubere und zeitgemäß ausgestattete Dienstgebäude einschließlich einer klimagerechten Gestaltung zu den wesentlichen Elementen eines attraktiven Arbeitsplatzes gehören.

Von 2018 bis 2023 wurden aus der Erkenntnis heraus, dass eine Vielzahl baulicher Mängel nicht mit den normalen Sanierungsmitteln behoben werden könnten, jährlich 4,5 Mio.€ für die Modernisierung der Finanzämter bereitgestellt und ausgegeben. Die Verwaltung des Geldes erfolgte durch die Oberfinanzdirektion, die Baumaßnahmen erfolgten in Absprache und mit Unterstützung des BLB. Mit den Geldern konnten eine Vielzahl kleinerer Projekte umgesetzt werden. Dazu gehören die Sicherung von Eingangsbereichen, die Sanierung von Treppenhäusern, Toilettenanlagen und Büroräumen. Viele weitere Projekte sind noch offen und werden jetzt wegen fehlender Finanzierung entfallen. Ein Baustein mehr hin zu einem als unattraktiv empfundenen Arbeitsplatz.

Angesichts der deutlich gestiegenen Baukosten hätte der Posten im Landeshaushalt auf rund 5,5 Mio. € erhöht werden müssen. Jetzt fällt diese Position den allgemeinen Sparmaßnahmen zum Opfer. Offensichtlich hält die Landesregierung die Frage der Arbeitsplatzgestaltung trotz bisher nicht gekannter Probleme bei Nachwuchsgewinnung und Personalbindung derzeit irriterweise für weniger relevant.

Digitalisierung fördern – RZF stärken

Die DSTG fordert eine Stärkung des Rechenzentrums der Finanzverwaltung (RZF).

Dazu gehören insbesondere zwei Bereiche. Zum einen ist die allgemeine Finanzausstattung für die Umsetzung der Digitalisierung der Steuerverwaltung zu verbessern. Zum anderen sind die aktuellen Besoldungs- und Tarifstrukturen umfassend zu überarbeiten, um mit attraktiven und marktgerechten Rahmenbedingungen neue Fachkräfte gewinnen und Bestandskräfte halten zu können.

Das Rechenzentrum der Finanzverwaltung (RZF) hat vielfältige Aufgaben. Dazu gehört die zentrale Verantwortung für die Verarbeitung von Steuererklärungen und die Bescheiderteilung. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Entwicklung der steuerlichen und nichtsteuerlichen Programme für den Bereich der Steuer- und Finanzverwaltung. Ein Teil der Programme wird im bundesweiten KONSENS-Verbund erarbeitet, zu dem NRW einen maßgeblichen Teil beisteuert. Zusätzlich hat das RZF die Verantwortung für die komplette Innen- und Außenkommunikation der Finanzverwaltung sowie für die zentrale Beschaffung, Verteilung und Wartung der IT-Ausstattung für über 30.000 Arbeitsplätze.

Die Landesregierung hat im Koalitionsvertrag die Digitalisierung des Verhandlungshandelns als einen der Schwerpunkte der Legislaturperiode benannt. Die DSTG fordert die Landesregierung auf, am Beispiel des RZFs jetzt den politischen Ankündigungen auch Taten folgen zu lassen.

Derzeit zwingt die knappe Finanzausstattung RZF und Verwaltung dazu, eine umfassende Priorisierungsliste zu erstellen. Soll heißen: Was wird in den kommenden Jahren von all den wichtigen Projekten nicht aufgegriffen? Aus der Sicht der DSTG sind schnelle Fortschritte in der digitalen Unterstützung die einzige Möglichkeit, die ständig steigende Arbeitsbelastung trotz des Personalmangels im Griff zu behalten. Einsparungen im Bereich der Projektarbeit führen nicht nur zu Verzögerung bei der Digitalisierung, sondern stellen eine zusätzliche Belastung der Kolleginnen und Kollegen im RZF und in den Finanzämtern dar.

Die DSTG fordert für das RZF derzeit keine zusätzlichen Stellen. Vorrangig muss die Besetzung der vorhandenen Stellen sein. Die DSTG fordert daher erhebliche zusätzliche Anstrengungen zu Verbesserungen der strukturellen Rahmenbedingungen für die Beschäftigten.

Im Tarifbereich sind – nicht nur im Finanzressort – Anhebungen der Stellenbewertungen unverzichtbar. Fachprogrammierer sind mit der derzeitigen Eingruppierung nur schwer zu gewinnen. Und noch schwerer zu halten.

Alternativ sind für neu einzustellende Kräfte, aber auch für das Bestandspersonal, alle tarifrechtlichen Möglichkeiten für Verbesserungen und Stufenaufstiege zu nutzen. Denn was helfen Verbesserungen für neu einzustellende Fachkräfte, wenn die etablierten Wissensträger stattdessen die Verwaltung verlassen.

Im Beamtenbereich müssen grundlegende Veränderungen angegangen und im Haushalt finanziert werden. Es bedarf eines angepassten Stellenplanes und der Anhebung der Stellenbewertung. Die Landesregierung hat dazu alle Möglichkeiten. Eine Hebung der Stellenbewertung für beamtete steuerliche Fachprogrammierer auf A 12 ist zwingend erforderlich, damit der berufliche Werdegang einer IT-Fachkraft im RZF nicht schleppender

verläuft als in anderen Dienststellen des Landes. Und so für zusätzliche Abwanderung erfahrener Kolleginnen und Kollegen sogar in die eigenen Verwaltung führt.

Abschließend wird darauf hingewiesen, dass neben den Strukturmaßnahmen auch die auskömmliche Finanzierung des Neubaus des RZF sichergestellt werden muss. Die Baumaßnahmen sind angelaufen. Angesichts der immensen Kostensteigerungen am Bau kann nicht ausgeschlossen werden, dass letztlich Projektmittel für die Digitalisierung der Verwaltung in den Neubau investiert werden müssen. Das gilt es zu verhindern. Das RZF braucht beides: Ein neues, zeit- und aufgabengemäßes Gebäude und ausreichende Projektmittel für Digitalisierungsprojekte der Finanzverwaltung NRW.

Mit freundlichen Grüßen

Manfred Lehmann

DSTG Landesverband NRW