

LANDTAG  
NORDRHEIN-WESTFALEN  
16. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME  
16/2195**

A07/1

14. Oktober 2014

## Stellungnahme zum Personalhaushalt 2015

(Öffentliche Anhörungen des Unterausschusses „Personal“ des Haushalts- und Finanzausschusses am 21. Oktober 2014)

„Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2015 (Haushaltsgesetz 2015)

: **Schwerpunkt Personalhaushalt 2015“**

Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksachen 16/6500 und 16/6710 (Ergänzung)

Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft, Landesverband NRW bedankt sich für die Möglichkeit, im Rahmen der Anhörung des Unterausschusses Personal zum Personalhaushalt 2015 Stellung nehmen zu können.

Der Schwerpunkt der Stellungnahme liegt bei den Personalmaßnahmen im Einzelplan 12. Vorab werden die wesentlichen Forderungen der DSTG NRW zum Landeshaushalt 2015 zusammengefasst:

1. Die DSTG kritisiert die im Rahmen der **Ergänzungsvorlage** zum Haushalt 2015 vorgenommene Kürzung der zusätzlichen Mittel zur Umsetzung des geänderten Besoldungsanpassungsgesetzes 2013/2014 um 160 Mio. €.
2. Im Landeshaushalt 2015 (**Ergänzungsvorlage**) sind Steuereinnahmen i.H.v. 72,5 Mio. € nicht ausgewiesen. Die Beträge ergeben sich aus zusätzlichen Lohnsteuereinnahmen des Landes aufgrund der erhöhten Besoldungsaufwendungen.
3. Die im Ezpl. 12 noch ausgewiesene globale Minderausgabe (12020, 972 10) von 5.289.700,-- € ist zu streichen.

4. Wegen des Wegfalls der KFZ-Steuer als Landesaufgabe sind im Haushalt noch 270 kw-Vermerke ausgewiesen. Aufgrund zusätzlicher Aufgaben in der Finanzverwaltung bzw. einer trotz zusätzlicher Stellen (aus 2012 - 14) sinkenden Gesamtstellenzahl sind diese kw-Vermerke zu streichen.
5. Die Einstellungszahlen (957 Anwärter in 2015) werden von der DSTG ausdrücklich begrüßt. Für den Erhalt einer qualitätsorientierten praktischen Ausbildung in den Finanzämtern sind zusätzlich 100 Stellen (g.D.) einzurichten.
6. Die DSTG begrüßt die unter 12090, 755 00 ausgewiesene Verpflichtungsermächtigung über insgesamt 6,6 Mio. € ab 2016 für den Neubau einer Mensa an der Fachhochschule für Finanzen in Nordkirchen.
7. Die DSTG fordert den Ausweis einer Verpflichtungsermächtigung für den Neubau eines zusätzlichen Wohngebäudes an der FHF zur Schaffung von 150 zusätzlichen Unterbringungsmöglichkeiten und 4 Lehrsälen.
8. Die DSTG fordert die aufgabenkritische Einrichtung weiterer 5 Planstellen für den Bereich der Steuerfahndung. Für die Einrichtung einer Zentralstelle der Steuerfahndung beim Landeskriminalamt sind insgesamt 15 Planstellen vorgesehen. Mit dem Haushalt werden aber lediglich 10 Stellen eingerichtet.
9. Die DSTG fordert deutlich höhere Ansätze für die Umsetzung des Gesundheitsmanagements (12050, 54510) in der Verwaltung.

## **I. Ergänzungsvorlage 2015 vom 03.09.2014 (Drucksache 16/6710)**

### **I.1. Zusätzliche Einnahmen aufgrund der Personalmehrkosten**

Mit der Ergänzungsvorlage vom 03.09.2014 werden die Folgerungen aus dem geänderten Besoldungsanpassungsgesetz 2013/2014 für das Jahr 2015 umgesetzt. Nach Angaben der Landesregierung ergeben sich strukturelle Mehrausgaben (Personalkosten) i.H.v. 483 Mio. €.

Der von der Landesregierung dargestellte Mehraufwand ist in dieser Form nicht vollständig. Die Auszahlung der Besoldung führt durch die abzuführende Lohnsteuer im Augenblick der Auszahlung zu entsprechenden Steuernehreinnahmen. Der Landesanteil liegt nach Berechnungen der DSTG im Schnitt bei 15 % der Ausgaben. Im Augenblick der Auszahlung des zusätzlichen Besoldungsaufwandes ergeben sich **Steuernehreinnahmen** von insgesamt **72,5 Mio. €**. Diese sind entweder in der Ergänzungsvorlage als zusätzliche Einnahmen oder aber als verminderte Mehrausgaben zu berücksichtigen. Entsprechende Ansätze sind aus den Ergänzungsvorlagen nicht erkennbar.

## **I.2. 160 Mio. € Einsparziele der Landesregierung im Personalhaushalt zweifelhaft**

Die Kürzung der Personalmehrausgaben (Kapitel 20 020, 461 11) um die von der Landesregierung angestrebte zusätzliche strukturelle Einsparung von 160 Mio. € ist für die DSTG nicht nachvollziehbar. Es ist derzeit nicht absehbar, in welchem Umfang Einkommensverbesserungen für Beamtinnen und Beamte für 2015 erfolgen werden. Auch unter Berücksichtigung der anstehenden Tarifrunde im öffentlichen Dienst der Länder kann nicht davon ausgegangen werden, dass eine verfassungsfeste weitere Kürzung der Beamtenbesoldung um 160 Mio. € bereits etatisiert werden kann. Darüber hinaus steht immer noch die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes über den Beschluss des Oberverwaltungsgerichtes Münster vom 09.07.2009 aus, mit der grundsätzliche Ausführungen über die Frage der angemessenen Gesamtalimentation der Beamtinnen und Beamten zu erwarten sind. Hieraus sind weitere Rückwirkungen auf die Besoldungsentwicklung zu erwarten. Aus diesem Grund sind die Verstärkungsmittel um 483 Mio.€ zu erhöhen und entsprechend zu verteilen (2. Erg. Vorlage).

Die Landesregierung hat für 2015 angekündigt, nach Abschluss der Tarifrunde Gespräche mit den Gewerkschaften über die weitere Entwicklung der Besoldung führen zu wollen. **Welchen Sinn sollen diese Gespräche haben, wenn im Rahmen eines Haushaltsgesetzes 2015 strukturelle Einsparungen i.H.v. 160 Mio. € bereits haushaltsgesetzlich festgelegt sind?**

Es mag Ziel der Regierung sein, entsprechende Sonderopfer für die Beamtinnen und Beamten des Landes in 2015 umzusetzen. Aus der Sicht der Gewerkschaften sind allerdings sowohl die wirtschaftlichen als auch die rechtlichen Rahmenbedingungen derzeit nicht absehbar. In keinem Fall berechtigt bereits die Absichtserklärung der Landesregierung die Kürzung der geplanten Haushaltsansätze.

## **II. Haushaltentwurf 2015**

### **II.1. Neues Denken erforderlich: Sparen durch zusätzliches Personal möglich!**

In den letzten Jahren bildete regelmäßig der Personalhaushalt den Schwerpunkt der Einsparungen. Dabei standen bei Regierung und Opposition insbesondere Fragen des Stellenabbaus im Vordergrund. So wurden allein im Ezpl. 12050 in den letzten 10 Jahren 8,4 % der Stellen gestrichen. Ähnliche Entwicklungen gab es im Bereich des LBV und des BLB sowie in anderen Einzelplänen. Dazu haben maßgeblich die pauschalen Stelleneinsparungen der Vergangenheit und die Spätfolgen nicht sachgerechter Organisationsuntersuchungen zu Beginn der letzten Dekade beigetragen.

Für die Zukunft gilt es, die Fehler der Vergangenheit zu vermeiden. Weitere Stellenkürzungen sind nicht zumutbar, es sei denn, konkrete Aufgaben entfallen. Allerdings ist zu beachten, dass im Umkehrschluss im Falle neuer Aufgaben zwingend auch neue Stellen zu schaffen sind. In keinem Fall kann es sein, dass einerseits Stellen gestrichen (kw gestellt) werden (z.B.

bei Wegfall der KFZ-Steuer), andererseits aber bei neuen Aufgaben keine neuen Stellen eingerichtet oder besetzt werden. (siehe Punkt II.2.1. dieser Stellungnahme).

Die DSTG fordert die Landesregierung auf, neue Wege bei der Sanierung des Haushaltes zu suchen. Nach den Jahren der Personaleinsparungen sieht die DSTG einen weiten Spielraum, wie durch zusätzliche Einstellungen und zusätzliche Personalkosten Verbesserungen erreicht werden können. Allein im Einzelplan 12 bieten sich drei Beispiele an, weitere Chancen sind zu prüfen:

**a. Finanzverwaltung**

In der Finanzverwaltung ist es naheliegend, die Vorteile einer funktionsausgerechten Personalausstattung nachzuvollziehen. Trotz Risikomanagements und neuer Informationsmöglichkeiten kann die Qualität des Steuervollzugs auch in Zukunft nur mit ausgebildeten Finanzbeamten gewährleistet werden. Unter Punkt II.2.1. stellt die DSTG detailliert dar, dass trotz zusätzlicher Stellen aus den Jahren 2011 bis 2014 tatsächlich in 2015 7 Stellen weniger im Haushalt enthalten sind als in 2011. Trotz zusätzlicher Stellen wurde damit die Personalausstattung der einzigen Einnahmenverwaltung nicht verbessert. Auf mögliche Einnahmeverbesserungen durch eine echte Verbesserung der Personalausstattung in der Finanzverwaltung wird offensichtlich verzichtet.

**b. Landesamt für Besoldung und Versorgung/ Beihilfe**

Das Landesamt für Besoldung und Versorgung (12 200) ist die einzige Serviceeinrichtung des Landes für die eigenen Beschäftigten. Neben der Zahlung von Besoldungs- und Versorgungsbezügen übernimmt das LBV auch die Bearbeitung der Beihilfe für viele tausend Beamtinnen und Beamte des Landes sowie für alle Versorgungsempfänger. In den letzten Jahren hat die DSTG vielfach über Bearbeitungsrückstände in diesem Bereich geklagt. Diese wurden inzwischen deutlich weniger.

Aus der Sicht der DSTG müssen weitere Maßnahmen geprüft werden. So könnte es möglich sein, durch eine genauere Bearbeitung der mit den Beihilfeanträgen abgerechneten Leistungen erhebliche Beträge einzusparen, indem nicht mehr der Beihilfeberechtigte Adressat der ärztlichen Rechnung ist, sondern die Beihilfestelle selbst. Durch computerunterstützte Rechnungsüberprüfung würden Fehler in der Abrechnung schnell auffallen und könnten, ohne zusätzliche Belastungen für den Beihilfeberechtigten, sofort geklärt werden. Wichtig ist dabei, dass derartige Einsparungen ohne Leistungseinschränkungen bei der Beihilfe erfolgen könnten und zusätzlich der vielfach problematische Schritt der Antragstellung (z.B. bei Kindern, Pflegeleistungen, Krankenhausaufenthalt, Heimunterbringung) im Interesse aller Beteiligten entfallen würde.

Sicherlich bedarf eine derartige Entwicklung einer detaillierten Prüfung. Sicherlich bedarf es dazu zusätzlicher Stellen. Genauso sicher lassen sich hier Einsparungen durch zusätzliches Personal realisieren.

### c. Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW

Im Bau- und Liegenschaftsbetrieb des Landes NRW wurden seit der Gründung ca. 1000 Stellen von vormals 2900 Stellen gekürzt. Die Personalkürzung in diesem sensiblen Bereich hat zu Folge, dass bei deutlich gestiegenen Bau- und Betreuungsvolumen immer mehr Aufträge an Dritte vergeben werden müssen. In einigen Gewerken kann der BLB derzeit keine Kontrolle der Leistungen von Generalunternehmern mehr sicherstellen. Selbst die Kontrolle der Kontrolle wird an Dritte vergeben.

Die Erbringung originärer Leistungen eines Dienstleistungsunternehmens wie dem BLB durch Dritte spart bei regelmäßigen Aufgaben keine Kosten. Vielmehr müssen Drittleister aufgrund steuerlicher Notwendigkeiten und einer selbstverständlichen Gewinnerzielungsabsicht regelmäßig kostenaufwendiger sein als die Leistungserbringung durch eigenes, wenn auch nach Auffassung der DSTG viel zu schlecht bezahltes Fachpersonal.

Ein weiterer Personalabbau im BLB ist fachlich und wirtschaftlich nicht mehr zu verantworten. Angesichts der demografischen Entwicklung, die auch im BLB in naher Zukunft zu erheblichen Personalabgängen führen wird, müssen umgehend neue Konzepte zur Personalgewinnung und Einstellung entwickelt werden. Eine weitere Verzögerung der Neuausrichtung und der damit zu verbindenden personellen Neuaufstellung ist nicht mehr hinnehmbar. Das Land ist in der Pflicht, nicht nur ein strategisches Konzept für den BLB insgesamt, sondern auch für eine wirtschaftlich sachgerechte Personalausstattung vorzulegen. Und zwar schnell!

## II.2. Funktionsgerechte aufgestellte Finanzverwaltung – wichtig für NRW

Die Landesfinanzverwaltung NRW ist die einzige Einnahmeverwaltung des Landes und unterliegt in ihrer Struktur einem beständigen Wandel. Stabile und funktionsgerecht aufgestellte Finanzämter sind unverzichtbar für die Sicherung der Steuereinnahmen und einen gerechten Verwaltungsvollzug. Dies ist nur mit engagierten und motivierten Beschäftigten möglich. Der Landeshaushalt muss dafür die notwendigen Rahmenbedingungen schaffen.

### II.2.1. Stellenabbau trotz anerkanntem Mehrbedarf / Stopp für kw-Vermerke

In den letzten 10 Jahren sind viele organisatorische Änderungen mit erheblichen Auswirkungen auf den Personalbestand erfolgt. Nicht alle dieser Änderungen waren aus der Sicht der DSTG sinnvoll. So hat z.B. die Zusammenlegung der Oberfinanzdirektionen einen spürbaren Nachteil bei der Servicequalität der Mittelbehörde gegenüber den Finanzämtern und den Bürgern zur Folge. Von der Mehrbelastung der betroffenen Kolleginnen und Kollegen durch zusätzliche Reisen und gestiegenem Abstimmungsaufwand ganz zu schweigen.

Im Jahr 2005 waren im Ezpl. 12050 insgesamt 26.492 Planstellen ausgewiesen, in 2015 waren es nur noch 24.267. **Das entspricht einem Abbau von 2.225 Stellen (8,4%) in 10 Jahren.**

Besonders auffallend ist der Vergleich der Personalbestände von 2011 und 2015. In 2011 hatte der Landtag beschlossen, 200 zusätzliche Stellen für die Stärkung der Betriebsprüfung einzurichten. In 2013 kamen 110 Stellen für die Umsetzung der Besteuerung der Versorgungseinkünfte und in 2014 noch mal 110 Stellen für die Umsetzung der elektronischen Lohnsteuerkarte hinzu. Die DSTG hat diese Stellen ausdrücklich begrüßt. Trotz dieser 420 zusätzlichen Stellen liegt der Stellenbestand in der Landesfinanzverwaltung in 2015 um 7 Stellen unter dem Bestand des Ausgangsjahres 2011 (24.275).

Im Haushalt werden dennoch weitere kw-Vermerke wegen des Wegfalls der KFZ-Steuer als Landesaufgabe (270 Stellen) und der Zusammenlegung der OFD (36) ausgewiesen. 144 kw-Vermerke aus diesen Bereichen wurden bereits vollzogen. Für die Finanzämter bedeutet dies: Trotz des erklärten Willens des Landtages, zusätzliche Stellen für zusätzliche Aufgaben einzurichten, kommen diese nicht in den Finanzämtern an. Im Gegenteil: Durch sich beschleunigende Personalabgänge, insbesondere aufgrund der demografischen Entwicklung, ist ein weiteres Absinken des Personalbestandes kaum noch aufzuhalten. Das gilt wegen des organisatorischen Vorrangs der Prüfungsfinanzämter insbesondere für die Festsetzungsfinanzämter im Land.

Die DSTG fordert die sofortige Aufhebung der kw-Vermerke im Einzelplan 12 mit dem Ziel, den in den Vorjahren bereits anerkannten zusätzlichen Belastungen auch einen entsprechenden Stellen- und Personalzuwachs gegenüber zu stellen.

### **II.2.2. Globale Minderausgaben im Ezpl. 12 streichen**

Die im Ezpl. 12 (Kapitel 12020, 972 10) etatisierte globale Minderausgabe i.H.v. 5 829 700,-- € ist zu streichen. In den Kapiteln wurden bereits Minderausgaben i.H.v. rund 13 Mio. € titelscharf ausgewiesen.

Aus der Sicht der DSTG ist die Beibehaltung der globalen Minderausgabe im 4 Jahr nicht mehr nachvollziehbar. Der Haushaltsgesetzgeber schadet, trotz umfassender titelscharf ausgewiesener Einsparungen, einer sachgerechten Weiterentwicklung der internen Verwaltungsstrukturen. Dies geht zulasten der Funktionsfähigkeit der Verwaltung. Darüber hinaus verhindert die globale Ausweisung, dass weitere Einsparpotenziale identifiziert werden. Denn es macht für ein budgetierendes Ressort keinen Sinn Einsparungen vorzunehmen, wenn diese bis zur Höhe der globalen Minderausgabe in keinem Fall budgetwirksam werden. Sinn und Zweck einer Budgetierung, wirtschaftliches Verhalten zu belohnen, wird so dauerhaft konterkariert.

In einem Ressort, in dem weit über 85 % der Kosten im Personalbereich anfallen, ergeben sich zusätzliche Probleme. Um die Minderausgabe zu erwirtschaften, können Einsparungen nahezu ausschließlich nur bei den Personalkosten realisiert werden. Für die Haushälter im Ressort besteht bis zum Ende des Jahres kein abschließender Überblick über die Budgetentwicklung. Entsprechend unterbleiben strukturelle Entwicklungsmaßnahmen, z.B. der Abbau der immer noch geltenden 18-monatigen Wiederbesetzungssperre. Damit richtet sich die als

Vorteil für die Beschäftigten gedachte Budgetfreiheit der Ressorts letztlich wieder gegen die Kolleginnen und Kollegen, denen zur Sicherung der globalen Minderausgabe die längst verdiente und sachgerechte Beförderung vorenthalten wird.

### **II.2.3. Dramatische Personalentwicklung zeichnet sich ab - DSTG begrüßt Einstellungszahlen**

Nach Berechnungen der DSTG verlassen in den kommenden 5 Jahren ca. 5000 Beschäftigte überwiegend aus Altersgründen die Finanzverwaltung. Die Zahl fasst die Abgänge aller Beschäftigtengruppen zusammen. In 2017 werden es ca. 950 Kolleginnen und Kollegen sein, die im Laufe des Jahres aus der Finanzverwaltung ausscheiden. Bis zum Jahr 2020 steigt diese Zahl auf mehr als 1300 Köpfe pro Jahr beständig an. Danach bleibt die Zahl der jährlichen Abgänge voraussichtlich für die kommenden 10 Jahre bei über 1000 Beschäftigten. Angesichts dieser Entwicklung sieht die DSTG mittelfristig die Leistungsfähigkeit der Finanzverwaltung akut eingeschränkt.

Selbstverständlich ergeben sich noch deutlich Verschiebungen durch die bereits vorgenommenen und noch kommenden Einstellungen. Daher begrüßt die DSTG ausdrücklich die im Landeshaushalt 2015 vorgesehenen Einstellungen von Anwärtern. Mit 597 Finanzanwärtern (gehobener Dienst) und 360 Steueranwärtern (Mittlerer Dienst) werden die Ausbildungskapazitäten der Finanzverwaltung sowohl in den zentralen Bildungseinrichtungen in Wuppertal-Ronsdorf und an der Fachhochschule in Nordkirchen als auch in den Finanzämtern bis an die Grenze der Belastbarkeit ausgereizt.

Darüber hinaus werden auch die Ausbildungsmöglichkeiten in den Finanzämtern extrem belastet. Durch die sachgerecht hohe Zahl der Einstellungen ist inzwischen mehr als jeder 10. Beschäftigte in den Festsetzungsfinanzämtern ein Anwärter. Hier werden erhebliche Anstrengungen unternommen, um auch den berufspraktischen Teil der Ausbildung entsprechend dem hohen Niveau der Ausbildung in der Finanzverwaltung zu gestalten. Allerdings bedarf es dazu zusätzlichen Personals, da weder die Ausbildungsbezirke noch die übrigen Praxisanleiter für diese Aufgabe wirkungsvoll entlastet werden können. Die DSTG fordert daher 100 zusätzliche Stellen im gehobenen Dienst, um der Zukunftsaufgabe „Ausbildung“ gerecht werden zu können.

### **II.2.4. Weiterer Personalabbau kaum noch zu verhindern?**

Trotzdem reichen die Einstellungen mittelfristig nicht aus. Aus den bisherigen Erfahrungen ist zu schließen, dass angesichts des hohen Ausbildungsniveaus und der schlechten Bezahlung nach Abschluss der Ausbildung kaum mehr als 800 Anwärter jährlich nach Ablauf von 2 bzw. 3 Jahren der Finanzverwaltung auch tatsächlich zur Verfügung stehen.

Unter Berücksichtigung der o.g. zu erwartenden Abgänge wird die Finanzverwaltung im Saldo schon in den kommenden 5 Jahren bis zu 1000 Beschäftigte verlieren, ohne diese durch ausgebildete Kolleginnen und Kollegen ersetzen zu können. Trotz aller Bemühungen

wird es in diesem kurzen Zeitraum auch nicht gelingen, das Steuerrecht deutlich zu vereinfachen oder die Arbeitsabläufe nachhaltig zu verschlanken. Der Personalabbau wird insbesondere die Festsetzungsfinanzämter treffen, da die Personalausstattung der Funktionsfinanzämter (Groß- und Konzernbetriebsprüfung, Finanzämter für Steuerstrafsachen und Steuerfahndung) als politische Vorgabe festgeschrieben ist.

### **II.2.5. kw-Vermerke aufheben, Einstellungsermächtigungen für Tarifbeschäftigte**

Zur Lösung dieser Probleme sind, wie oben bereits beschrieben, zunächst die bestehenden kw-Vermerke in der Finanzverwaltung ersatzlos aufzuheben. Sie verfehlen angesichts der dramatischen Stellenabgänge ihr Ziel und behindern eine lösungsorientierte Personalpolitik. Daneben ist darüber nachzudenken, in welchem Umfang die Aufgaben in der Finanzverwaltung zumindest in Teilbereichen durch Tarifbeschäftigte wahrgenommen werden können. Hier bietet sich z.B. der Bereich der Erhebung (Kasse, Vollstreckung) an, für den entsprechend qualifizierte Kräfte innerhalb eines überschaubaren Zeitraumes zielgenau fortgebildet werden könnten. Entsprechende Einstellungsermächtigungen sind auszubringen

### **II.2.6. Besoldung für junge Beschäftigte deutlich verbessern**

Darüber hinaus sind die Rahmenbedingungen insbesondere für junge Beschäftigte deutlich zu verbessern.

Nach der Ausbildung erfolgt die Besoldung der jungen Kolleginnen und Kollegen mit A 6 bzw. A 9, im höheren Dienst mit A 13. Die Beförderung ins erste Beförderungssamt kann erst nach Ablauf der dreijährigen Probezeit und bei Vorliegen entsprechender Stellen erfolgen. Im gehobenen Dienst der Finanzverwaltung steht diese Beförderung im Regelfall erst nach Ablauf von 6 - 8 Jahren an. Die DSTG fordert eine deutliche Verkürzung dieser Zeiten in allen Laufbahnen auf maximal 4 Jahre. Nur so zeigt der öffentliche Arbeitgeber sein nachhaltiges Interesse an den jungen Kolleginnen und Kollegen.

Bei derartig schlechten Perspektiven ist es nicht verwunderlich, wenn gut ausgebildete und leistungsbereite Beschäftigte nach beruflichen Alternativen suchen. Derzeit verlassen jährlich zwischen 70 und 90 Beschäftigte des geh. Dienstes innerhalb der ersten 5 Jahre die Verwaltung. Was als absolute Zahl zunächst überschaubar scheint, sind im Gesamtzusammenhang (bei rund 420 Steuerinspektoren, die nach Abschluss der Laufbahnprüfung ihren Dienst in den Finanzämtern aufnehmen) rund 20 % eines Jahrganges. Nur am Rande sei erwähnt, dass die Ausbildungs- und Studienkosten für einen Finanzanwärter, je nach Form der Berechnung, zwischen 120.000 und 150.000 € liegen.

Darüber hinaus fordert die DSTG den Landtag auf, die Eingangsbesoldung aller Laufbahnen spätestens mit der anstehenden Dienstrechtsreform deutlich zu verbessern. Mit der Besoldungsgruppe A 6 lässt sich trotz abgeschlossener Ausbildung im m.D. regelmäßig kein eigener Hausstand finanzieren. Das gilt nicht nur in Ballungsräumen. Und mit der Besoldungsgruppe A 9 finden sich die Jungakademiker des gehobenen Dienstes als Diplom-Finanzwirte



am unteren Rand der Einkommensskala für Abiturienten nach einem abgeschlossenen Studium wieder. Wichtiger Hinweis: Die Auszahlungsbeträge sind noch um die Beiträge zu einer privaten Krankenkasse zu kürzen; die Nettoeinkommen sind also deutlich niedriger, als es Übersichten über die Höhe der Besoldung erscheinen lassen.

### II.2.7. Ausbildungskapazitäten fördern - Fachhochschule Nordkirchen ausbauen

Seit Jahren weist die DSTG darauf hin, dass angesichts der demografischen Entwicklung die vorhandenen Ausbildungskapazitäten für den gehobenen Dienst insbesondere an der Fachhochschule für Finanzen in Nordkirchen (FHF) nicht ausreichen werden. Aus diesem Grund wurde bereits in 2012 die Errichtung eines neuen Wohn- und Lehrsaalgebäudes auf dem Campus gefordert. Politik und Verwaltung haben diese Forderungen immer wieder zurückgewiesen und sind untätig geblieben.

In diesem Jahr war erstmalig der Zeitpunkt erreicht, dass eine Unterbringung der Studenten in Nordkirchen nicht mehr gewährleistet werden konnte. **Dieser Zustand wird sich in den kommenden 15 Jahren wegen weiterhin hoher Einstellungen und des Zugangs von Aufstiegsbeamten noch verschärfen.** Erstmals wurden daher in diesem Sommer auf den Parkplätzen der FHF Container für die Unterbringung von 50 Studenten errichtet. Im Haushalt sind die Zahlen nur schwer nachvollziehbar. Im Rahmen des Titel 12090, 518 01 sieht der Entwurf für 2015 eine Verpflichtungsermächtigung für zusätzliche Anmietungen i.H.v. 428.000 € vor. Die DSTG geht davon aus, dass hier die Mietzahlungen für die Container, ggfs. auch für zukünftig insgesamt 100 Containerwohneinheiten, enthalten sind.

Losgelöst von der Frage, wie sich mittelfristig eine derartige Containerlandschaft mit dem Status des nahen Wasserschlosses Nordkirchen, Stammsitz der FH, als Kulturerbe verträgt, ist auch die Unterbringungsqualität dort nicht den übrigen Standards entsprechend. Nachdem es die Verwaltung seit 3 Jahren versäumt hat, rechtzeitig für eine sachgerechte Lösung zu sorgen, vermisst die DSTG im Landeshaushalt 2015 erneut eine Verpflichtungsermächtigung für die unvermeidliche Erweiterung des Campus. Diese Ermächtigung müsste in Kapitel 12090 ausgebracht werden, da es sich bei der Fachhochschule in Nordkirchen um eine Sonderliegenschaft handelt, die abweichend vom übrigen Landesimmobilienvermögen nicht zum Bestand des BLB gehört. Eine Machbarkeitsstudie für einen Neubau ist in Auftrag gegeben. Besser spät als nie! Aus welchen Mitteln aber die weiteren Planungen bezahlt werden sollen, lässt sich dem Haushaltsentwurf 2015 nicht entnehmen.

In diesem Zusammenhang begrüßt die DSTG die im Haushalt (12090, 755 00) ausgewiesene Verpflichtungsermächtigung i.H.v. 6,6 Mio. € für den längst überfälligen Neubau der nicht mehr sanierungsfähigen Mensa in Nordkirchen.

### **II.2.8. Zusätzliche Aufgaben für die Steuerfahndung**

Die Landesregierung plant die Schaffung einer neuen Zentralstelle für die Koordination der Bekämpfung von Geldwäsche und organisierter Kriminalität. Die Zentralstelle wird beim Landeskriminalamt eingerichtet. Für diese Aufgabe wird ein zusätzliches Sachgebiet im Bereich der Steuerfahndung, hier beim Finanzamt für Steuerstrafsachen und Steuerfahndung Düsseldorf eingerichtet. Das personalvertretungsrechtliche Mitbestimmungsverfahren ist noch nicht abgeschlossen.

Die DSTG begrüßt die neue Zentralstelle. Ausweislich der Planungen sollen insgesamt 15 Beschäftigte die neuen Aufgaben wahrnehmen, davon 13 im g.D. und 2 im m.D. Im Haushaltsentwurf 2015 werden für diese neue Aufgabe insgesamt 10 neue Stellen eingerichtet. Aus der Sicht der DSTG ist nicht nachvollziehbar, warum bei einer neuen Aufgabe, die zusätzlich noch besondere gesellschaftliche und politische Bedeutung hat, lediglich 10 neue Stellen (im g.D.) geschaffen werden sollen, obwohl 15 benötigt werden. Die DSTG fordert eine Vollausstattung dieser neuen Aufgabe mit neuen Stellen.

### **II.2.9. Höhere Haushaltsansätze für das Gesundheitsmanagement erforderlich**

Im Ezpl. 12050 (54510) sind insgesamt 252.100,-- € für Gesundheitsmanagement und die Umsetzung des Arbeitsschutzes in der Verwaltung eingeplant. Das entspricht einer Summe von ca. 9,-- € pro Beschäftigten. Diese Summe ist deutlich zu gering, um die vielfältigen Aufgaben in diesem Bereich abzudecken.

Bereits sachgerechte Gefährdungsbeurteilungen überschreiten die finanziellen Möglichkeiten der Verwaltung. Nach Angaben der Landesregierung ist beabsichtigt, die Fragen des Gesundheitsmanagements demnächst als Bestandteil des Dienstrechts zu einer Verpflichtung für die Dienstherrn zu machen. Dies gilt bereits heute für den Arbeitsschutz. Und dennoch werden für rund 28.000 Beschäftigte lediglich 252.100,-- € bereit gestellt, um diese Herausforderungen zu bewältigen. Für die anstehende Aufgabe einer psychischen Gefährdungsbeurteilung reicht dieser Ansatz in keinem Fall aus.