

**Stellungnahme
zum Personalhaushalt 2017**

(Öffentliche Anhörung des Unterausschusses Personal am 04. Oktober 2016)

**„Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-
Westfalen für das Haushaltsjahr 2017 – Schwerpunkt Personalhaushalt 2017“**

Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 16/12500

Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft, Landesverband NRW, bedankt sich für die Möglichkeit, eine Stellungnahme zum Landespersonalhaushalt 2017 abzugeben.

Der Schwerpunkt der Stellungnahme liegt bei den Personalmaßnahmen im Einzelplan 12. Vorab werden die wesentlichen Forderungen der DSTG NRW aufgelistet. Am Ende erfolgt eine Zusammenfassung der grundsätzlichen Überlegungen der DSTG zur weiteren Entwicklung in der Finanzverwaltung.

1. Die DSTG begrüßt die geplanten Einstellungszahlen im Einzelplan 12.
2. Die Mittel für die Nachwuchswerbung sind auf 860 000,-- € für 2017 zu erhöhen.
3. Die Rahmenbedingungen für die Ausbildung in den Festsetzungsfinanzämtern und den Bildungseinrichtungen sind deutlich zu verbessern.
4. Die Ausbildungskapazitäten werden langfristig benötigt und sind funktionsgerecht zu erhöhen. Die erforderlichen Mittel dazu sind bereitzustellen.
5. Strukturverbesserungen Steuerfahndung erforderlich:
Geändertes Tätigkeitsbild fordert verbesserte Besoldung.
6. Neueinstellungen Tarifbereich sind ab 2017 möglich und erforderlich. DSTG fordert 150 zusätzliche Stellen mit kurzfristigem kw-Vermerk zur fachlichen Einweisung der neuen Beschäftigten (Stellenpuffer).
7. A 16 für Dienststellenleiter in der Finanzverwaltung.
8. Neue Fortbildungsmöglichkeiten erforderlich.
9. Deutliche Verbesserungen für Nachwuchskräfte erforderlich
Eingangssämter anheben: LG 1.2 auf A 7 und LG 2.1 auf A 10.

Grundsätzliche Überarbeitung der Laufbahn- und Besoldungsstrukturen in der Finanzverwaltung erforderlich

1. Die DSTG begrüßt die geplanten Einstellungszahlen

Mit den für das Jahr 2017 geplanten Einstellungszahlen (867 LG 2.1 (vormals g.D.) und 360 1.2 (vormals m.D.)) schafft die Landesregierung eine Grundlage für die langfristige aufgabengerechte Personalausstattung der Finanzverwaltung. Bereits seit 2008 weist die DSTG auf die hohen, nicht nur demografiebedingten Personalabgänge in der Finanzverwaltung hin.

Die Einstellungszahlen der letzten Jahre (bis einschließlich 2016), aber auch die jetzt geplanten Einstellungen werden nach Berechnungen der DSTG trotzdem nicht ausreichen, um die Personalabgänge bis 2020 bzw. in den Jahren danach vollständig zu ersetzen. Es bleibt langfristig bei einem deutlichen Personalabbau in der Finanzverwaltung NRW.

Aufgrund des Ausbildungsvorlaufes von 2 Jahren (LG 1.2) bzw. 3 Jahren (LG 2.1) steht die Finanzverwaltung NRW darüber hinaus in den kommenden Jahren vor der Herausforderung, trotz hoher Personalabgänge die Bearbeitungsqualität im Steuervollzug zu sichern. Das laufende Projekt „Finanzverwaltung der Zukunft“ muss dazu maßgebliche Beiträge liefern.

Die DSTG fordert den Landtag NRW auf, im Sinne der EntschlieÙung vom 29.6.2016 (DS 16/12334) die Rahmenbedingungen für die Beschäftigten in der Finanzverwaltung den extrem ansteigenden Belastungen anzupassen.

2. Bereitstellung ausreichender Mittel für Nachwuchswerbung

Im Kapitel 12010, 547.10 werden für Zwecke der Nachwuchswerbung - wie im Vorjahr - 430.000,- € bereitgestellt. Gegenüber den Jahren vor 2016 ist das eine deutliche und anzuerkennende Steigerung. Die Mittel reichen allerdings nach Auffassung der DSTG nicht aus.

Die DSTG stellt fest, dass in 2017 insgesamt 1227 Nachwuchskräfte eingestellt werden sollen. Aufgrund der Tatsache, dass der Wettbewerb um die besten Köpfe an Schärfe zunimmt, fordert die DSTG für diesen Bereich die Verdopplung des Haushaltsansatzes auf mindestens 860.000,- €.

Die Erfahrungen aus 2016 haben gezeigt, dass mit zusätzlichen Maßnahmen (Anzeigen, Radiospots, Internetpräsenz etc.) einen deutlichen Anstieg an Bewerbungen erreichen werden kann. Mit einer frühzeitigen Mittelbereitstellung, die insbesondere für die Einstellungen in 2018 genutzt werden, verbessern sich die Planungsmöglichkeiten. Wirkungsvolle Maßnahmen benötigen mitunter einen längeren Planungsvorlauf, der mit einer klaren Aussage im Haushalt 2017 in Angriff genommen werden kann.

3. Verbesserung der Ausbildungsrahmenbedingungen erforderlich

Die hohen Einstellungszahlen stellen die Finanzämter vor erhebliche Herausforderungen. Das gilt sowohl für das Bewerbungsverfahren als auch für die berufspraktische Ausbildung in den Finanzämtern.

Im Rahmen der Ausbildung der Nachwuchskräfte erfolgt die berufspraktische Unterweisung in den Festsetzungsfinanzämtern des Landes. Die große Zahl der Anwärter führt hier zu erheblichen Mehrbelastungen, die im Interesse einer nachhaltigen Personalstruktur unvermeidlich sind. Der eigentlich notwendige Ausweis zusätzlicher Stellen für die Ausbildung ist derzeit nicht zielführend, weil deren Besetzung nicht gesichert werden kann.

Um eine sachgerechte Ausstattung und Arbeitsplatzgestaltung zu sichern fordert die DSTG die Bereitstellung zusätzlicher Sachmittel für Büroausstattung und Arbeitsmittel.

Weitere Notwendigkeiten ergeben sich in der Stellenausstattung der Ausbildungseinrichtungen (Einzelplan 12090).

Mit der aufgabekritischen Einrichtung von 23 Stellen (kw 01.07.2023) kann eine sachgerechte Ausbildung an der FHF Nordkirchen und an der Landesfinanzschule gesichert werden. Die DSTG geht davon aus, dass sich die Wirksamkeit der kw-Vermerke nach dem tatsächlichen Bedarf richten wird. Nach den bisher bekannten Planungen sollen die erhöhten Einstellungen mindestens in den kommenden 5 Jahren (2017 – 2021) fortgeführt werden. Aufgrund der dreijährigen Ausbildung im gehobenen Dienst wären demnach die kw-Vermerke nicht vor dem 01.07.2024 zu vollziehen.

Darüber hinaus darf nicht verkannt werden, dass die organisatorische Begleitung von 1227 Anwärtern und die Ausweitung der FHF auf einen zweiten Standort auch in der Verwaltung der Bildungseinrichtungen zusätzliche Stellen erforderlich macht. Diese wurden bisher nicht ausgewiesen.

4. Prüfung der Ausbildungskapazitäten/ Unterbringungskapazitäten über 2024 hinaus.

Die DSTG geht davon aus, dass über das Jahr 2021 hinaus deutlich höhere Einstellungen als in den Jahren 2015/2016 erforderlich sein werden. Die Ausbildungskapazitäten und die -strukturen sind daher auf eine langfristige Nutzung hin auszulegen.

Die altersbedingten Abgänge werden nach Berechnungen der DSTG ab 2024 mittelfristig auf hohem Niveau stagnieren. Voraussichtlich bis 2030 werden jährlich deutlich über 1000 Beschäftigte pro Jahr in den Ruhestand gehen. Erst danach ist mit sinkenden Abgangszahlen zu rechnen. Deutlich höhere Abgänge könnten sich ergeben, wenn die Nachfrage vom allgemeinen Arbeitsmarkt weiter ansteigen sollte.

Auch wenn die weitere Entwicklung der Strukturen in der Finanzverwaltung heute noch nicht absehbar sind, ist davon auszugehen: Die Finanzverwaltung wird langfristig auf eine ausreichende Zahl qualifiziert ausgebildeter Beschäftigter angewiesen sein, um den

Vollzug der Steuergesetze sachgerecht und bürgernah zu gewährleisten. Daher sind dauerhaft hohe Einstellungen unumgänglich.

Das bedeutet einen weiteren Ausbau der Unterkunftsmöglichkeiten an den zentralen Ausbildungseinrichtungen der Landesfinanzverwaltung, der LFS in Wuppertal-Ronsdorf und der FHF Nordkirchen. Mit 360 Zimmern ist Wuppertal-Ronsdorf vollständig ausgelastet. Für Besonderheiten, z.B. Lehrgänge für Prüfungswiederholer, ist bereits heute kein Platz mehr. Zusätzliche Kapazitäten sind erforderlich.

In Nordkirchen werden in den kommenden Jahren 150 zusätzliche Unterkünfte errichtet. Viel zu spät, dennoch begrüßt die DSTG die Planungen, die im Haushalt 2017 im Einzelplan 12090 enthalten sind. Der Vollständigkeit halber sei darauf hingewiesen, dass die DSTG bereits in den Haushaltsberatungen 2011 auf die Notwendigkeit der Erweiterung hingewiesen hatte. Leider waren Politik und Verwaltung damals und in den Folgejahren nicht bereit, diesen Schritt zu gehen. Heute entstehen erhebliche Kosten durch die Anmietung von mehr als 200 Wohncontainern, die mit einem rechtzeitigen Neubau vermeidbar gewesen wären.

Für die Zukunft ist die DSTG nicht bereit, diese „Notunterkünfte“ als Dauerzustand zu akzeptieren. Mit der Erhöhung der Einstellungsermächtigungen wird die Schaffung einer Außenstelle für die Fachhochschule unvermeidlich. Der Landtag hat darauf zu achten, dass die hier anzumietenden Kapazitäten auch dann ausreichend sind, wenn sich kurzfristig noch weitere Einstellungsnotwendigkeiten ergeben sollten.

5. Strukturverbesserungen Steuerfahndung erforderlich: Geändertes Tätigkeitsbild fordert verbesserte Besoldung

Die Steuerfahndung in Nordrhein-Westfalen ist national und international anerkannt. Die Beschäftigten werden wegen ihres persönlichen Engagements und ihrer fachlichen Qualifikation auch außerhalb von NRW respektiert und um Unterstützung gebeten. Steuerfahnder aus NRW sind in der ganzen Bundesrepublik im Einsatz.

Arbeitsmethoden, Abläufe und strukturelle Verbesserungen haben das Berufsbild der Steuerfahndung in den letzten 15 Jahren maßgeblich verändert. Die Steuerfahndung in NRW ist eine moderne Behörde zur Verfolgung von Steuerstraftaten, die personell und institutionell den veränderten Strukturen der Steuerhinterziehung entgegen treten kann. Dazu wurden u.a. erfolgreiche Sondereinheiten zur Bekämpfung der Umsatzsteuerhinterziehung sowie der Geldwäsche und der organisierten Kriminalität begründet.

Voraussetzung für diese positive Entwicklung sind die hohe Flexibilität und die Einsatzbereitschaft der Beschäftigten in der Steuerfahndung. Deren Berufsbild hat sich in den letzten Jahren deutlich verändert. Immer häufiger sind Steuerstraftaten im Bereich der bandenmäßig organisierten Kriminalität angesiedelt oder werden auf dem Umweg über vielfältige internationale Verflechtungen realisiert. Und immer häufiger geht es bei den zu beurteilenden Fragen um hohe Steuernachzahlungen, strafrechtlich brisante Details und um langwierige Streitigkeiten in Verfahrensfragen.

Vor diesem Hintergrund ist es nicht hinnehmbar, dass die Stellenstruktur der Steuerfahndung sich an Richtlinien aus 1985 orientiert.

Die DSTG fordert einen eigenständigen Funktionsschlüssel für den Bereich der Steuerfahndung. Die Zahl der Beförderungsstellen sollte dabei wie folgt festgelegt werden:

- **A 13 Stellen** **30 % der eingesetzten Prüfer**
- **A 12-Stellen** **40 % der eingesetzten Prüfer**
- **bis A 11** **30 % der eingesetzten Prüfer.**

Dieser eigenständige Funktionsschlüssel bildet die veränderten Aufgaben und Strukturen der Steuerfahndung ab und würde zu einer leistungsgerechten Verbesserung der festgefahrenen Beförderungssituation in der Steuerfahndung NRW beitragen.

6. Neueinstellungen Tarifbereich: DSTG fordert 150 Stellen zur fachlichen Einweisung der neuen Beschäftigten.

Ende des Jahres 2016 hat die Finanzverwaltung NRW alle bestehenden kw-Vermerke abgebaut. Die Personalreduzierungen aufgrund wegfallender Aufgaben, zuletzt durch die Abgabe der Kfz-Steuer Bearbeitung an den Bund, sind damit abgeschlossen. Ab dem Jahr 2017 sind damit wieder Einstellungen im Tarifbereich möglich und zwingend erforderlich.

Nach den Unterlagen der DSTG werden in 2017 rund 250 Tarifbeschäftigte in Rente gehen. In den Jahren 2018 sind ca. 310, in 2019 ca. 350 und in 2020 ca. 330 Altersabgänge zu erwarten. Die Zahlen variieren aufgrund vorzeitiger Rentenanträge o.ä. Mit diesen Abgängen verliert die Finanzverwaltung erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in vielen wichtigen Arbeitsgebieten, insbesondere aber in der Veranlagung und im Erhebungsbereich eingesetzt waren.

In den vergangenen 30 Jahren hat sich die Finanzverwaltung stark verändert. Neueinstellungen im Tarifbereich wurden nur noch im allgemeinen Büroservice vorgenommen. Im Haushalt 2017 ist ein Stellensoll von 3841 Tarifbeschäftigten (ca. 4800 Köpfe) ausgewiesen. Die ausscheidenden Kolleginnen und Kollegen können aufgrund der knappen Stellenbesetzung in der Finanzverwaltung und trotz der wichtigen Aufgabengebiete derzeit nicht ersetzt werden.

Die DSTG fordert, umgehend geeignete Strukturen zu schaffen, um ein qualifiziertes Auswahlverfahren zur Neueinstellung von Tarifbeschäftigten aufzubauen. Die Verwaltung hat dazu eine Arbeitsgruppe einberufen, die jedoch erst Mitte 2017 zu Ergebnissen kommen wird. Bis dahin fehlen bereits über 100 Beschäftigte in den Finanzämtern.

Darüber hinaus fordert die DSTG im Haushalt 2017 die Einrichtung von 150 zusätzlichen Stellen für Tarifbeschäftigte mit kurzfristigem kw-Vermerk. Die Stellen sollen die vorzeitige Einstellung neuer Tarifbeschäftigter sichern. In der überschneidenden Zeit können einführende Lehrgänge mit fachspezifischer Thematik sowie eine Einarbeitung durch ausscheidenden Kolleginnen und Kollegen erfolgen.

7. A 16 für Dienststellenleiter in der Finanzverwaltung

Die DSTG fordert den Landtag auf, alle Dienststellenleitungen grundsätzlich nach A 16 zu bewerten und zu besolden. Das würde in 14 Fällen zu einer Anhebung der Stellenbewertung nach A 16 und in 4 Fällen nach A 16 Z führen.

Die Dienststellenleiter (Vorsteher) in der Finanzverwaltung sind Beamte des höheren Dienstes und werden derzeit, je nach Zahl der Beschäftigten und Bedeutung der Dienststelle, funktionsbezogen zwischen A 15 und A 16 Z besoldet.

Die Festsetzungsfinanzämter des Landes haben zwischen 67 und 400 Beschäftigte. Den Dienststellenleitern obliegen u.a. die damit verbundenen Personalführungs- und Koordinationsaufgaben. Insbesondere aber tragen die Dienststellenleiter die fachliche und sachliche Verantwortung für den Steuervollzug innerhalb des Zuständigkeitsbereiches ihres Finanzamtes. Diesem breiten Aufgabenspektrum steht in den Finanzämtern mit bis zu 150 Beschäftigten lediglich eine Besoldung nach A 15 gegenüber. Diese Besoldung wird weder der erforderlichen Fach- noch der Führungskompetenz gerecht.

Das Spitzenamt der Laufbahn des höheren Dienstes stellt ein attraktives Werdegangziel für junge Juristen dar. In der Finanzverwaltung ist die Zahl der A 16 Stellen durch die Zusammenlegung von Festsetzungsfinanzämtern sowie die Gründung der landesweiten OFD NRW deutlich gesunken. Mit einer einheitlichen Bewertung der Dienststellenleiterfunktion wird auch ein klares Zeichen an leistungsbereite Bewerber für die Laufbahn des höheren Dienstes gesandt.

8. Neue Möglichkeiten zur Fortbildung erforderlich

Fortbildung hat in der Finanzverwaltung einen hohen Stellenwert. Durch ständige Rechtsänderungen, durch Gerichtsurteile und wirtschaftliche Entwicklungen ergeben sich laufende Änderungen und Anpassungen der anzuwendenden Gesetze und der geltenden Rechtslage. Bei Funktionswechseln ist eine stellenbezogene Fortbildung erforderlich, Steuerfahnder werden mit einem speziellen Einsatztraining auf ihre Aufgaben vorbereitet. Außerdem gibt es ein umfassendes Programm der berufsbezogenen Führungs- und Kommunikationsfortbildung.

Weite Teile der Fortbildung erfolgen zentral. Die Finanzverwaltung nutzt dafür unter anderem die Fortbildungsakademie der Finanzverwaltung in Bonn-Bad Godesberg mit ihrer Außenstelle in Brakel. Diese Außenstelle, in der insbesondere auch das Einsatztraining der Steuerfahndung erfolgt, wird in 2017 wegen einer seit Jahren bestehenden PCB-Belastung und wegen des umfangreichen Sanierungstaus aufgegeben. Damit fehlt es in der Finanzverwaltung an entsprechenden Fortbildungsmöglichkeiten. Die seit vier Jahren geplante Sanierung eines geeigneten Gebäudes in Linnich ist bisher aufgrund wechselnder Nutzungsplanungen nicht weiter gekommen.

Im Haushalt 2017 sind bisher keine Planungen zur Neuankmietung oder gar Neuerrichtung einer für die Zwecke der Finanzverwaltung geeigneten Fortbildungseinrichtung erkennbar. Die DSTG fordert den Ausweis eines entsprechenden Haushaltsansatzes oder

einer Verpflichtungsermächtigung, damit die wichtige Frage der Fortbildung noch in 2017 aufgegriffen werden kann. Bereits jetzt reichen die Möglichkeiten nicht aus, um alle Fortbildungserfordernisse zu decken. Eine weitere zeitliche Verzögerung zur Schaffung ausreichender Fortbildungskapazitäten gilt es zu vermeiden.

Selbstverständlich ist die DSTG für die Ausweitung dezentraler Fortbildungsmaßnahmen offen. Dabei sind insbesondere die besonderen Interessen von Teilzeitkräften zu berücksichtigen.

9. Deutliche Verbesserungen für Nachwuchskräfte erforderlich Eingangssämter anheben: LG 1.2 auf A 7 und LG 2.1 auf A 10

Die DSTG fordert eine neue Besoldungsstruktur für die Beschäftigten der Landesfinanzverwaltung mit deutlich verbesserten Einkommensperspektiven insbesondere für die jungen Kolleginnen und Kollegen. In einem ersten Schritt sind dazu die Eingangssämter nach Abschluss der verwaltungsinternen Ausbildung bzw. Studien auf A 7 für die Laufbahngruppe 1.2 und auf A 10 für LG 2.1 anzuheben.

Die finanziellen Verbesserungen in den beiden ausbildungsgeprägten Laufbahngruppen 1.2 und 2.1 sind zwingend erforderlich, um im Wettbewerb mithalten zu können. Die Eingangsbesoldung nach A 6 (Laufbahngruppe 1.2 – ca. 1650,-- € netto) reicht nicht aus, um jungen Beamtinnen und Beamten nach Ablegung der Laufbahnprüfung und Abschluss der Ausbildung die Gründung eines eigenen Hausstandes zu ermöglichen. In der Laufbahngruppe 2.1 (ca. 1850,-- € netto) ist die Besoldung nach A 9 angesichts eines dreijährigen Studiums auf anerkannt hohem Niveau deutlich zu gering.

In beiden Laufbahngruppen sind umfassende Aufstiegsmöglichkeiten auch über die Laufbahngrenzen hinaus zu schaffen. Die Laufbahnverordnung bietet dafür entsprechende Möglichkeiten an.

In der **Laufbahngruppe 1.2** gehört der prüfungsgebundene Aufstieg seit vielen Jahren zu den Erfolgsmodellen der Finanzverwaltung. Durch ausreichende Aufstiegsmöglichkeiten konnten hervorragende Kräfte in die Laufbahngruppe 2.1 gebracht werden, die zu den Stützen der Finanzverwaltung gehören. Die derzeitigen Aufstiegsstellen reichen nicht aus, um den interessierten leistungswilligen Beamtinnen und Beamten genügend Möglichkeiten zu bieten. Hier sind zusätzliche Stellen für den prüfungsgebundenen Aufstieg erforderlich.

In der **Laufbahngruppe 2.1** bietet die Laufbahnverordnung die Möglichkeit einer modularen Qualifizierung, um den Aufstieg in die Laufbahngruppe 2.2 zu ermöglichen. Diese Form des Aufstieges richtet sich primär an Bewerber, die die Laufbahn durchlaufen haben. Sie stellt ein wichtiges Motivationselement für alle Beschäftigten dar und ist daher in der derzeitigen Ausprägung zu erhalten.

Im Rahmen der Besetzung der Stellen für Laufbahnbewerber der LG 2.2. fordert die DSTG, verstärkt auch die Kolleginnen und Kollegen für eine Bewerbung zuzulassen, die sich neben ihrer Tätigkeit in der Finanzverwaltung durch ein Studium entsprechend qua-

lifiziert haben. Dabei ist zu beachten, dass nicht allein ein abgeschlossenes juristisches Studium den Zugang zum höheren Dienst der Finanzverwaltung öffnet. Darüber hinaus hält es die DSTG für sinnvoll, die eigenen Qualifizierungsbemühungen der Kolleginnen und Kollegen durch flexible Arbeitszeitgestaltung und attraktive Teilzeitmodelle zu unterstützen.

Grundsätzliche Überarbeitung der Laufbahn- und Besoldungsstrukturen in der Finanzverwaltung erforderlich

Wie bereits in den Einzelpunkten dargestellt, hält die DSTG mittelfristig eine komplette Überarbeitung der Laufbahn- und Besoldungsstrukturen in der Landesfinanzverwaltung für erforderlich. Im Mittelpunkt muss dabei die Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt und damit deutliche Strukturverbesserungen für die Beschäftigten stehen.

Mittelfristig sind Überlegungen auf den Weg zu bringen, wie die Finanzverwaltung als attraktiver Arbeitgeber im Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt für Finanzfachkräfte bestehen kann. Die Forderung nach Anhebung der Einstiegsämter kann dazu ein erster Schritt sein. Das gilt darüber hinaus auch für die Laufbahngruppe 2.2, in der sich die Bewerberzahlen in den letzten Jahren deutlich reduziert haben.

Nicht zuletzt durch die Dienstrechtsreform sind die Themen „Familienfreundlichkeit“, „Arbeitszeit“ und „Gleichstellung“ noch einmal in den Mittelpunkt der Diskussionen um eine attraktive Tätigkeit in der Finanzverwaltung gerückt worden. Darüber hinaus konnten auch die Beförderungszeiten in das erste Beförderungsjahr in beiden Ausbildungslaufbahnen auf ein Minimum reduziert werden.

Allerdings bleibt die Frage, ob eine Probezeit von 3 Jahren, die auch bei hervorragenden Prüfungs- und Praxisleistungen nicht verkürzt werden kann, noch den aktuellen Bedürfnissen eines modernen Wettbewerbs um die „besten Köpfe“ entspricht.

Die Beamtinnen und Beamten der Finanzverwaltung haben mit ihrer hervorragenden Ausbildung und der thematischen Nähe zu Wirtschaft und Finanzen auf dem Arbeitsmarkt einen hohen „Marktwert“. Das gilt nicht nur für die naheliegenden Aufgaben von Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern. Verstärkt schreiben auch andere Behörden, Kommunen oder Wirtschaftsunternehmen Stellen aus, die auf das Profil von Finanzbeamtinnen und –beamten zugeschnitten sind. Allen Angeboten gemeinsam ist, dass hier deutlich bessere finanzielle Chancen geboten werden. Und nicht in allen Fällen fallen dagegen die sonstigen Rahmenbedingungen deutlich ab.

Die DSTG fordert die Schaffung von wettbewerbsfähigen Laufbahn- und Besoldungsstrukturen, um im Bereich der Finanzverwaltung auch in Zukunft attraktiv für leistungsfähige Bewerber und engagierte Beamtinnen und Beamte aller Laufbahnen zu bleiben. Bei allen Bemühungen um gute Rahmenbedingungen darf nicht verkannt werden, dass letztlich ganz wesentlich das Einkommen darüber bestimmt, ob sich die Beschäftigten in der Finanzverwaltung engagieren oder ihre persönlichen Perspektiven an anderer Stelle suchen.

Es wird darauf verwiesen, dass derzeit rund 50 % aller Absolventen des Studiums an der FHF Nordkirchen nach der Laufbahnprüfung weitere Qualifizierungsmaßnahmen besuchen. Teilweise gibt es an den Universitäten Studiengänge, die sich speziell an diesen Personenkreis richten. Aber auch die Steuerberater- oder Wirtschaftsprüferausbildungen sowie Studiengänge, die nur am Rande mit den Finanzwissenschaften zu tun haben, werden besucht. Das Land NRW hat hier die Chance, Beschäftigte mit hohen Fachkenntnissen, hoher Leistungsbereitschaft und breiter fachspezifischer Vorbildung für sich zu gewinnen bzw. zu halten. Das wird aber nach Auffassung der DSTG nicht gelingen, wenn sich die Besoldungsstrukturen nicht deutlich öffnen.

Als Lösungsvorschlag wäre die DSTG bereit, über eine Sonderlaufbahn für Finanzbeamte zu diskutieren. In welcher Form und unter welchen rechtlichen Rahmenbedingungen dies möglich wäre, bleibt zu prüfen und zu diskutieren. Die DSTG ist dazu jederzeit bereit. Sicher ist, dass sich die Finanzverwaltung der Zukunft deutlich flexibler auf die Entwicklungen bei jungen Menschen einstellen muss, als dies das Beamtenrecht bzw. die Überlegungen der Finanzverwaltung dazu heute hergeben.

Manfred Lehmann
Vorsitzender