



04. Oktober 2018

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
17. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
17/864

A07/1, A07

**Stellungnahme
zum Personaletat 2019**

**(Öffentliche Anhörung des UA Personal des Haushalts- und Finanzausschusses
am 09. Oktober 2018)**

**Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das
Haushaltsjahr 2019 (Haushaltsgesetz 2019) / Personaletat**
Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/3300

sowie

**Gesetz zur Änderung haushaltswirksamer Landesgesetze (Haushaltsbegleitgesetz 2019) /
Personaletat**
Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/3303

sowie

**Gesetz über die Feststellung eines Nachtrags zum Haushaltsplan des Landes Nordrhein-
Westfalen für das Haushaltsjahr 2018 (Nachtragshaushaltsgesetz 2018) / Personaletat**
Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/3400

Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft, Landesverband NRW, bedankt sich für die Möglichkeit, eine Stellungnahme zum Landespersonalhaushalt 2019 abzugeben. **Wir weisen darauf hin, dass die Frist zwischen Vorlage des Haushaltsentwurfs bzw. dessen Verfügbarkeit und der Anhörung im Unterausschuss Personal mit weniger als 3 Wochen deutlich zu kurz ist.** Eine inhaltlich umfassende Auseinandersetzung der Gewerkschaften mit dem Personalhaushalt kann in diesem Zeitrahmen nur begrenzt erfolgen.

Der Schwerpunkt der Stellungnahme der DSTG NRW liegt bei den Personalmaßnahmen im Einzelplan 12. Weitere Ausführungen befassen sich mit den Chancen dienstrechtlicher Verbesserungen. Die Vorstellungen der DSTG zu EzPl. 12 im Überblick:

1. Projekt „Finanzverwaltung der Zukunft“ offensiv fortführen
2. Neubau eines Fortbildungscampus mit 400 Betten
3. Erhöhung der Einstellungen in LG 2.1 um weitere 200 Anwärter
4. Gesundheitsmanagement ausbauen – Mittel verstärken

5. Öffnung des Seiteneinstiegs vergl. LG 2.1.; Fachkräftemangel vermindern
6. Anhebung der Eingangsbesoldung nach A 7/ A 10/ A 14
7. Attraktivität steigern – Wettbewerbsfähigkeit erhalten:
Perspektivverbesserungen für besondere Berufsbilder in der Finanzverwaltung
8. Neues Spitzenamt LG 2.1: A 13 Z
9. Aussetzung der sogenannten „100 %“-Besetzung“ der Außendienste

I. Grundsätzliche Überlegungen zur Personalstruktur in der Finanzverwaltung

Die DSTG begrüßt die Entwicklungen im Personalhaushalt der Finanzverwaltung im Einzelplan 12. Mit den strukturellen Veränderungen im Bereich der Laufbahngruppen 1.2. und 2.2. wird den veränderten Herausforderungen in diesen Bereichen angemessene Rechnung getragen. Dabei unterstreicht die DSTG, dass diese Entwicklung nicht nur als Ausdruck der Wertschätzung bei den betroffenen Kolleginnen und Kollegen wahrgenommen wird, sondern darüber hinaus einen maßgeblichen Beitrag zur Steigerung der Attraktivität der beiden Bereiche darstellt.

Die Beschäftigten in der Finanzverwaltung sind gut ausgebildet, kompetent und engagiert. Ihre Aufgaben sind komplex und herausfordernd. Im Koalitionsvertrag 2017 – 2022 von CDU und FDP wird darauf hingewiesen, dass die nordrhein-westfälische Finanzverwaltung mit ihren motivierten und qualifizierten Beschäftigten bundesweit keinen Vergleich scheuen muss. Sie ist anerkannt und leistungsfähig.

Mit den seit 2016 vollzogenen Anpassungen hat die Landesregierung diese Überlegungen aufgegriffen und umgesetzt. Dennoch ist festzustellen, dass die Sparmaßnahmen der Vergangenheit bleibende Strukturmängel verursacht haben. Darüber hinaus haben sich die beruflichen Anforderungen an die Beschäftigten in der Landesfinanzverwaltung deutlich erhöht. Durch risikoorientierte Bearbeitung sowie einer trotz Mängel verbesserten IT-Unterstützung sind einfachere Aufgaben entfallen und komplexere Herausforderungen geblieben.

Die DSTG fordert, dass sich diese Veränderungen insbesondere in der Bewertung der Arbeit der Beschäftigten niederschlagen müssen. Die derzeitigen Tarif- und Besoldungsstrukturen wurden vor mehr als 50 Jahren angelegt und sind überholt. Und die bereits genannten Verbesserungen haben sich insbesondere in der Laufbahngruppe 2.1. für die Beschäftigten in den Außendiensten nur mittelbar und nicht strukturell ausgewirkt. Eine aufgabengerechte Anpassung der Funktionsgruppenverordnung steht immer noch aus.

Darüber hinaus ergibt sich dringender Handlungsbedarf im Bereich der Regierungsbeschäftigten. Hier richten sich die Eingruppierungen an völlig überholten Berufsbildern aus. In nahezu allen Aufgabenfeldern ist die Komplexität der Sachverhalte deutlich angestiegen und fordert heute umfassendere Fachkenntnisse als in der Zeit der Tarifbildung.

Die DSTG fordert für alle Bereiche eine Überprüfung der Aufgabenstrukturen und damit verbunden deutliche Strukturverbesserungen, um neben einer leistungsgerechten Bezahlung auch ein attraktives Angebot für engagierte Nachwuchskräfte zu bieten. Qualifizierte Bewerber, egal ob für eine Beamtenlaufbahn oder bei einer Einstellung als Regierungsbeschäftigte, prüfen sehr genau, welche beruflichen und wirtschaftlichen Chancen ein zukünftiger Arbeitgeber anbietet. Erfolgreichen Absolventen einer anspruchsvollen Ausbildung müssen angemessene Perspektiven aufgezeigt werden, wenn die Landesfinanzverwaltung sie von einer beruflichen Zukunft überzeugen möchte (Konzept: Holen und Halten).

II. Personalausstattung als Herausforderung

Unerfreulich stellt sich für die DSTG die Personalsituation in der Finanzverwaltung dar. Zunächst ist festzuhalten, dass in vielen wichtigen Bereichen des Landeshaushaltes mit dem kommenden Haushalt 2019 erhebliche Personalzugänge finanziert werden. Anders im Einzelplan 12050, also bei den Finanzämtern und der Oberfinanzdirektion. Hier hat sich der Stellenbestand in den letzten 5 Jahren um 146 Stellen (Erläuterungsband zu EzPl. 12) kontinuierlich vermindert.

Die Minderung geht u.a. auf die Umsetzung von kw-Vermerken zurück. Allerdings ist festzustellen, dass keine Vorsorge getroffen wurde, um zu erwartende neue Aufgaben zu bewältigen. Bis veränderte Anforderungen Auswirkungen auf den Personalbestand haben, vergehen regelmäßig 5 bis 6 Jahre, in denen die Mehrarbeit von den Beschäftigten bewältigt werden muss. Derzeit rechnet die Finanzverwaltung aufgrund internationaler Abkommen in 2019 mit mehreren Millionen Kontrollmitteilungen, über deren „Abarbeitung“ bundesweit bis heute keine ausreichende Klarheit besteht.

Dabei stellt der erhebliche Personalmangel insbesondere in den Festsetzungsfinanzämtern des Landes bereits heute ein erhebliches Problem dar. Den Antworten des Landes auf wiederholte Anfragen aus dem parlamentarischen Bereich zur Stellenbesetzung ist zu entnehmen, dass die Finanzämter in der Ist-Besetzung inzwischen mit einem dauerhaften Fehlbestand von über 1000 Stellen arbeiten müssen. Tatsächlich konzentriert sich die Stellungnahme der DSTG daher nicht mehr auf die Aufarbeitung der notwendigen Stellen, sondern auf die Gewinnung ausreichenden Personals, um den Deckungsgrad zum Stellensoll zu verbessern. Was hilft die Stelle, wenn sie nicht besetzt werden kann?

Zu berücksichtigen ist, dass jeweils zum 01.09. eines Jahres durch die Übernahme der ausgebildeten Anwärter die beste Personalsituation gegeben ist. Auch wenn die „neuen“ Kräfte natürlich zusätzlich zur Ausbildung auch einer Einarbeitung in die konkreten beruflichen Aufgabenfelder bedürfen. In den kommenden Monaten vermindert sich dann der Personalstand wieder. Derzeit geht die DSTG von durchschnittlich 100 Abgängen monatlich in allen Bereichen aus, wobei neben den Altersabgängen auch Entlassungen auf eigenen Wunsch und – zunehmend – Versetzungen an andere Behörden eine bedeutende Rolle spielen.

Der Personalmangel gefährdet die Steuergerechtigkeit im Land NRW und führt zu einem kaum mehr zu bewältigenden Arbeitsdruck in den Finanzämtern. Nur mit einer gemeinsa-

men Anstrengung, an der auch das Parlament beteiligt ist, lassen sich diese Herausforderungen bewältigen. Die DSTG fordert Landesregierung und Parlament auf, mit Überlegungen zu besonderen Leistungsprämien oder anderen Formen der monetären und nichtmonetären Anerkennung die sich aus der Unterbesetzung ergebenden Einsparungen von Personalkosten nicht ausschließlich zur Haushaltssanierung, sondern auch im Interesse der Beschäftigten einzusetzen.

III. Die Vorstellungen der DSTG zum Personalhaushalt 2019 im Einzelnen:

1. Projekt „Finanzverwaltung der Zukunft“ offensiv fortführen

Im Haushalt 2019 sind Mittel für die Fortführung des fraktionsübergreifenden Projektes „Finanzverwaltung der Zukunft“ ausgebracht. Details dazu werden in Teil V des Erläuterungsbandes zum Einzelplan 12 beschrieben.

Die DSTG unterstützt dieses Projekt, mit dem die Leistungsfähigkeit der Finanzverwaltung gestärkt werden soll. Im Lenkungskreis ist u.a. auch die Personalvertretung vertreten, so dass eine unmittelbare Abstimmung der Projekte und Entwicklungen gesichert ist. Neben der Fortführung der Ausbildungsinitiativen sind für die DSTG die Weiterentwicklung der IT sowie die massive Förderung der Modernisierung der Finanzämter von Bedeutung. Die DSTG begrüßt daher den Mittelansatz in 12050 (711 12 61) von 4,5 Mio. €. für entsprechende Maßnahmen. Wir gehen davon aus, dass dieses Programm auch in den kommenden Jahren (perspektivisch bis 2022 bereit avisiert) fortgeführt wird, da dringender Modernisierungsbedarf in den Gebäuden der Finanzverwaltung besteht. Eine aktuelle Erhebung weist alleine in 16 Gebäuden dringenden, teils unaufschiebbaren Bedarf aus.

Darüber hinaus wird die DSTG sehr genau beobachten, wie die im September 2018 angekündigten Reformen im Bereich des BLB umgesetzt werden. Insbesondere die Aufgabe der Mietliste wird zu neuen Abläufen zwischen dem BLB und nutzender Verwaltung führen müssen. In der Übergangsphase darf es dabei nicht zu weiteren Verzögerungen bei bereits angelaufenen Prozessen kommen. Dies würde weder bei den Beschäftigten des BLB noch bei den nutzenden Behörden auf Verständnis stoßen.

2. Neubau eines Fortbildungscampus mit 400 Betten

Im Haushalt 2019 sind bisher keine Planungen zur Neuanmietung oder Neuerrichtung einer zusätzlichen Fortbildungseinrichtung für die Finanzverwaltung erkennbar. Die DSTG fordert den Ausweis eines entsprechenden Haushaltsansatzes oder einer Verpflichtungsermächtigung. Eine weitere zeitliche Verzögerung zur Schaffung ausreichender Fortbildungskapazitäten muss vermieden werden.

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

3. Erhöhung der Einstellungen in LG 2.1 um weitere 200 Anwärter

Die im Landeshaushalt 2019 vorgesehenen Einstellungen sowohl in der Laufbahngruppe 1.2 (485) als auch in 2.1. (971) werden von der DSTG begrüßt. Das gilt auch für die erneute Steigerung in der LG 2.1. um weitere 40 Finanzanwärter/innen.

Allerdings ist festzustellen, dass aufgrund der noch bevorstehenden hohen altersbedingten Abgänge diese Einstellungen nach Auffassung der DSTG nicht ausreichen werden, um nach dem Jahr 2020 den bis dahin aufgelaufenen Personalfehlbestand von rund 2000 Stellen zügig abzubauen. Darüber hinaus ist festzustellen, dass die Zahl der Ausbildungsabbrüche deutlich gestiegen ist. Aus dem Einstellungsjahrgang 2017 haben bis zum 30.4.2018 bereits rund 18 % der eingestellten Finanzanwärter die Verwaltung wieder verlassen.

Aus diesem Grund fordert die DSTG eine weitere Erhöhung der Einstellungen für die LG 2.1. um 200 zusätzliche Anwärterstellen. Dabei steht die DSTG für eine Diskussion über eine zumindest teilweise dezentrale Ausbildung gern zur Verfügung.

Zur Gewinnung einer ausreichenden Zahl geeigneter Bewerberinnen und Bewerber regt die DSTG an, Verbesserungen bei den Sozialleistungen für junge Beschäftigte ins Auge zu nehmen. Dazu könnte z.B. die Einführung einer verbilligten Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel im Sinne eines Auszubildendentickets mit landesweiter Gültigkeit gehören.

4. Gesundheitsmanagement ausbauen – Mittel verstärken

Die DSTG fordert eine deutliche Erhöhung der unter Punkt 24 im Sammeltitle 547 10 ausgewiesenen Ausgaben für Gesundheitsmanagement. Derzeit werden die Ausgaben für die Finanzämter und die Oberfinanzdirektion mit 758 100,--€ veranschlagt. Dieser Betrag entspricht dem Vorjahr und spiegelt erhebliche Bemühungen der Finanzverwaltung zur Verbesserung der Gesundheitssituation der Beschäftigten wieder.

Der Landtag hat am 13.6.2018 mit breiter Mehrheit einen Antrag der Fraktionen von CDU und FDP (DS 17/2160) angenommen, mit dem die Zufriedenheit der Beschäftigten durch ein aktives behördliches Gesundheitsmanagement gestärkt werden soll. Leider wurde dabei kein Zusammenhang mit der gesundheitlichen Belastung der Beschäftigten durch den Personalfehlbestand oder der überlangen Wochenarbeitszeit hergestellt. Im Einzelnen hat der Landtag u.a. beschlossen, das proaktive Gesundheitsmanagement zu stärken und weiterzuentwickeln.

Für die DSTG ist es nicht nachvollziehbar, warum Landtag und Landesregierung einerseits eine Stärkung des Gesundheitsmanagements thematisieren, andererseits dafür aber keine zusätzlichen Mittel bereitstellen. Die Umsetzung des vom Landtag beschlossenen Antrages verlangt die erkennbare Erhöhung der finanziellen Grundlage des behördlichen Gesundheitsmanagements. Es bedarf einer zuverlässigen und langfristigen

finanziellen Grundlage, wenn Projekte, Initiativen und Beratungsleistungen etabliert werden sollen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass aktives Gesundheitsmanagement ein starkes Argument für den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber und ein Ausdruck von Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten ist.

5. Öffnung des Seiteneinstiegs vergl. LG 2.1.; Fachkräftemangel vermindern

Die DSTG fordert die Einstellung von zusätzlichen Regierungsbeschäftigten auch für Aufgabengebiete vergleichbar der LG 2.1.

Zum 01.01.2018 waren nach Angaben der Landesregierung im Kapitel 12050 (Finanzämter/OFD) 1127 Beamtenstellen unbesetzt. Zum 01.06.2018 waren es bereits 1409 Stellen. Trotz eines im September zu erwartendem Zugang ist davon auszugehen, dass in den Finanzämtern derzeit dauerhaft zwischen 1000 und 1500 Stellen für qualifizierte Fachkräfte unbesetzt sind. Es muss nicht nur im Bereich der Wirtschaft, sondern auch im öffentlichen Dienst bzw. in der Finanzverwaltung inzwischen von einem erheblichen Fachkräftemangel ausgegangen werden.

Neben der bereits laufenden Einstellungsinitiative für Nachwuchskräfte, die nur langfristig zu Verbesserungen führen kann, fordert die DSTG zur kurzfristigen Verbesserung der Personalsituation die Einstellung von zusätzlichen Regierungsbeschäftigten. Die Vorbildung muss die Beschäftigten mit zusätzlichen Schulungen in die Lage versetzen, Aufgaben vergleichbar der LG 2.1. zu übernehmen. Bisher erfolgen entsprechende Einstellungen lediglich für einen Einsatz im Funktionsbereich 23/63, d.h. vergleichbar der LG 1.2.

6. Anhebung der Eingangsbesoldung nach A 7/ A 10/ A 14

Die DSTG fordert zur Stärkung der Position in der Nachwuchsgewinnung und zur Verbesserung der Besoldungsstruktur die Anhebung der Eingangsämter auf A 7 (LG 1.2), A 10 (LG 2.1) und A 14 (L.G 2.2).

Die finanziellen Verbesserungen in den beiden ausbildungsgeprägten Laufbahngruppen 1.2 und 2.1. sind zwingend erforderlich, um im Wettbewerb mithalten zu können. In der Laufbahngruppe 2.2, die ihren Nachwuchs in erster Linie aus dem Kreis der Juristen rekrutiert, ist bereits heute ein auffallender Mangel an geeigneten Bewerbern zu verzeichnen. Darüber hinaus hat sich die Zahl der Abgänge aus der LG 2.2. im letzten Jahr dramatisch (auf 86) erhöht. Auffallend sind dabei insbesondere die 26 Abgänge an andere Verwaltungen. Vor diesem Hintergrund ist eine Steigerung der Attraktivität des Berufsbildes „Finanzbeamter“ auch über monetäre Verbesserungen unvermeidlich.

Die Eingangsbesoldung nach A 6 (Laufbahngruppe 1.2 – ca. 1750,-- € 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. 1950,-- € netto) ist die Besoldung nach A 9 angesichts eines dreijährigen Studiums auf anerkannt hohem Niveau deutlich zu gering.

7. Attraktivität steigern – Wettbewerbsfähigkeit erhalten: Perspektivverbesserungen für besondere Berufsbilder in der Finanzverwaltung

Die DSTG fordert eine grundlegende Überarbeitung der derzeitigen Besoldungsstrukturen in der Finanzverwaltung mit dem Ziel, eine verbesserte Bewertung besonderer Berufsbilder in der Finanzverwaltung zu erreichen (s.o.). Die heute geltenden Besoldungsstrukturen wurden vor 1985 angelegt. Veränderungen, Verkomplizierungen, nicht zuletzt durch einen qualitativ selektierenden IT-Einsatz, werden derzeit nicht abgebildet.

- Im Bereich der Funktionsfinanzämter, also bei den Finanzämtern für Groß- und Konzernbetriebsprüfung und den Steuerfahndungsämtern, orientieren sich die Stellenbewertungsgrundsätze immer noch an völlig überholten und insbesondere für die Fahndung ungeeigneten Betriebsmerkmalen und Umsatzgrenzen. Die DSTG fordert eine deutliche Anhebung der derzeitigen Stellenobergrenzen. Darüber hinaus fordert die DSTG eine deutliche Erhöhung der Außendienstzulage.
- Die Straf- und Bußgeldsachenstelle nimmt in den Finanzämtern für Steuerstrafsachen und Steuerfahndung der Staatsanwaltschaft vergleichbare Aufgaben wahr. Die Besoldung endet derzeit bei A 12. Die DSTG fordert, die Stellen für dieses besondere Aufgabengebiet nach A 13 zu bewerten und entsprechend im Haushalt zusätzliche A 13 Stellen auszuweisen.
- Die administrativen Aufgaben im Finanzministerium und der Oberfinanzdirektion haben sich nicht zuletzt durch die Digitalisierung der Verwaltungsabläufe erheblich verkompliziert. Inzwischen haben sich die allgemeinen Verwaltungsaufgaben in der Administration der Finanzverwaltung zu komplett neuen Berufsbildern umgebildet. Im Bereich der OFD geht dies einher mit der durch die Reduzierung der Mittelbehörden verursachten erheblichen Arbeitsverdichtung. Die bisherige Stellenbewertung bildet diesen Qualitäts- und Quantitätszuwachs nicht ab.
- Im Rechenzentrum der Finanzverwaltung (RZF) sind derzeit rund 80 Stellen in allen Bereichen unbesetzt. Maßgeblicher Grund, warum trotz der vom Landtag bewilligten Stellen das erforderliche Personal nicht gewonnen werden kann, ist die deutlich zu geringe Bewertung der Stellen. Das gilt sowohl im Tarifbereich (TV-L) als auch im Beamtenbereich (Programmierer mit steuerlichen Fachkenntnissen).
- In den Ausbildungseinrichtungen der Landesfinanzverwaltung (Fachhochschule für Finanzen, Nordkirchen und Landesfinanzschule, Wuppertal-Ronsdorf) wurden aufgrund der hohen Einstellungszahlen zusätzliche Stellen geschaffen. In der Praxis haben sich erhebliche Schwierigkeiten bei der Gewinnung dieser Fachkräfte ergeben, da auch hier die Bewertung den Grundsätzen aus den 70er-Jahren folgt. Die Rahmenbedingungen für diese Aufgaben sind deutlich zu

verbessern. Dazu gehört auch die Überarbeitung der bisherigen Ausbildungsstrategie in der Finanzverwaltung.

8. Neues Spitzenamt LG 2.1: A 13 Z

Die fachlichen Herausforderungen an die Tätigkeit in der Finanzverwaltung haben sich deutlich gesteigert. Nicht zuletzt aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung haben sich die Arbeitsprozesse in allen Bereichen auf die komplexeren Fälle konzentriert. Risikoorientierte Bearbeitung in der Veranlagung und die Unterstützung von prüfungsbegleitenden Programmen wie Win-IDEA unterstützen die Bearbeitung.

Die LG 2.1. endet derzeit in der Besoldungsgruppe A 13. Allerdings räumt das Landesbesoldungsgesetz die Möglichkeit ein, in besonderen Fällen eine Amtszulage i.H. von 75 % des Unterschiedsbetrages zur nächsten Besoldungsstufe zu zahlen (§ 45 Abs. 1). Diese Zulage ist unwiderruflich und ruhegehaltsfähig. In den LG 1.2 (A 9 Z) und 2.2. (A 16 Z) wird diese Zulage bereits in geeigneten Fällen gezahlt.

In der Laufbahngruppe 2.1. der Finanzverwaltung wird bisher keine Amtszulage gezahlt. Die DSTG regt an, im Rahmen der Haushaltsberatungen eine entsprechende zusätzliche Besoldungsstufe funktionsgebunden einzurichten. Im besonderen Maße bieten sich dazu Prüfer/Prüferinnen mit teamleitender Funktion in Großkonzernen und DAX-Unternehmen, verfahrensleitende Steuerfahnder in komplexen Verfahren sowie fachlich besonders qualifizierte Sachgebietsleitungen an.

9. Aussetzung der sogenannten „100 %“-Besetzung“ der Außendienste

Die Frage der Besetzung der Außendienste in der Finanzverwaltung hat nur mittelbar mit dem Landeshaushalt zu tun. Angesichts der hohen Personalfehlbestände und der Notwendigkeit eines fachlich qualifizierenden beruflichen Vorlaufs vertritt die DSTG NRW die Auffassung, dass die bisher angewiesene vollständige Besetzung der Außendienste der Finanzverwaltung (festgehalten in Tz. 3.6 Stellenplanerlass) befristet ausgesetzt werden muss.

Derzeit bestehen aufgrund der hohen altersbedingten Personalabgänge und der seit vielen Jahren unzureichenden Einstellungspolitik erhebliche Probleme, Beschäftigte mit dem erforderlichen beruflichen Vorlauf in die Außendienste umzusetzen. In der Vorlage 17/968 vom 09.07.2018 hat das FM die Ist-Besetzung der verschiedenen Arbeitsbereiche in der Finanzverwaltung zusammengestellt. Hier wird deutlich, dass der Fehlbestand in den Außendiensten unter 2 % liegt, während im Festsetzungsbereich derzeit rund 7,2 % der Stellen unbesetzt sind. Eine qualifizierte Nachbesetzung der Positionen im Außendienst geht zu Lasten einer steigenden Belastung im Innendienst der Festsetzungsfinanzämter und damit zu Lasten der Bearbeitungsqualität. Da die Einstellung zusätzlicher Anwärter erst nach 3 – 5 Jahren zu einer Besserung der Personalsituation führen wird, hält die DSTG eine befristete Aussetzung der vollständigen Besetzung für sachgerecht.

IV. Grundsätzliche Erfordernisse im Rahmen einer Dienstrechtsreform

Im Zuge weiterer Überlegungen zur Reform der dienstrechtlichen Grundlagen in NRW regt die DSTG an, die folgenden Themen kurzfristig aufzugreifen. Ganz besonders wichtig ist aus unserer Sicht die Reduzierung der Wochenarbeitszeit. Insbesondere junge Menschen achten intensiv auf die sogenannte Work-Live-Balance. Und damit auf den Ausgleich zwischen dem Arbeitsleben und der Privatsphäre.

Im zweiten Unterpunkt wird deutlich, dass die Frage der Wochenarbeitszeit auch unter dem Aspekt der Familienfreundlichkeit Bedeutung hat. Daher möchten wir an dieser Stelle die Möglichkeit, Eltern die Wochenarbeitszeit um eine Stunde zu verkürzen, besonders hervorheben. Der Bund hat die Grenze für die Verkürzung bei Kindern unter 12 Jahren gesetzt. Weitere Einzelheiten wären zu klären. Dazu gehört auch die Überlegung, ob in Fällen einer anerkannten Betreuung die gleiche Regelung umsetzbar wäre. Für die Betroffenen wäre dies eine deutliche Entlastung und ein markanter Schritt hin zur Familienfreundlichkeit des Land NRW als Arbeitgeber.

1. Abkehr von der 41-Stunden-Woche, Verknüpfung mit dem Thema „Langzeitarbeitszeitkonto“

Die Beamtinnen und Beamten aus NRW haben mit 41 Stunden die längste Wochenarbeitszeit im Bundesgebiet. Für die nach dem TV-L vergüteten Regierungsbeschäftigten beträgt die Wochenarbeitszeit 39:50 Std. Die überlange Wochenarbeitszeit für Beamte steht im Widerspruch zu einer Vielzahl von Zielen der Landesregierung. Sie ist familienfeindlich und erschwert in erheblichem Maß die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie widerspricht den Zielen und Prinzipien des Gesundheitsmanagements. Sie wirft in Zeiten umfassenden Wettbewerbs auf dem Arbeitsmarkt die Frage auf, in welchem Maß sich das Land als Arbeitgeber den Interessen seiner Beschäftigten verpflichtet sieht.

Insbesondere Nachwuchskräfte stellen sich die Frage, warum sie bei einem Arbeitgeber beschäftigt sein sollen, der trotz (besonders in den ersten Jahren) bescheidener Bezahlung die längste Wochenarbeitszeit einfordert. Für diesen Personenkreis ist es irrelevant, dass sich die Arbeitszeit ab dem 55. Lebensjahr verkürzt.

Den älteren Kolleginnen und Kollegen hingegen ist sehr wohl bewusst, dass die in 2004 entschädigungslos eingeführte Verlängerung von 38,5 Std. auf 41 Std. wöchentlich zunächst eine befristete Sparmaßnahme darstellen sollte. Inzwischen verzeichnet das Land NRW die besten Steuereinnahmen aller Zeiten. Der Personalkostenindex ist mit 36,1 % auf einem historischen Tiefststand.

Mit dieser hervorragenden Finanzlage ergibt sich ein breiter Spielraum, um in sachgerechter Abwägung aller Interessen die Wochenarbeitszeit deutlich zurückzunehmen. Die DSTG ist offen für eine Diskussion, in welcher Form diese Verkürzung erfolgen sollte. So wird die Verknüpfung der Verkürzung mit einem Langzeitarbeitszeitkonto als durchaus sinnvolle Möglichkeit gesehen, in Zeiten der Personalknappheit dennoch einen fairen Umgang mit den Beschäftigten zu pflegen.

2. Weitere Verbesserung der Familienfreundlichkeit

Die Landesregierung hat sich die Verbesserung der Familienfreundlichkeit des öffentlichen Dienstes in NRW vorgenommen. Dazu gehören nach Auffassung der DSTG neben einer Verbesserung der dienstlichen Rahmenbedingungen auch eine Überarbeitung des Dienst-, Besoldungs- und Versorgungsrechtes. Im Wesentlichen wird dies einer Dienstrechtsreform vorbehalten bleiben. Daher an dieser Stelle nur einige wichtige Details:

- **Verkürzung der Wochenarbeitszeit um 1 Stunde für Eltern (vergl. Bundesregelung)**
- Verbesserung der Anrechnungszeiten für Kindererziehung vor 1992 in der Versorgung (§ 9)
- Verbesserungen im Bereich der Beihilfe. Der Beihilfesatz für Kinder ist auf 100 % zu erhöhen. Die Kostendämpfungspauschale ist aufzuheben.

Manfred Lehmann
Vorsitzender