



LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18 WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
18/64

A07/1, A07

10.11.2022

**Stellungnahme zu
Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des
Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2023
(Haushaltsgesetz 2023) – Personaletat 2023**

Anhörung des Unterausschusses Personal am 15.11.2022

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Deutsche Steuer-Gewerkschaft, Landesverband NRW, bedankt sich für die Möglichkeit, eine Stellungnahme zum Landespersonalhaushalt 2023 abzugeben. Die DSTG kritisiert allerdings die kurze Frist zwischen der Veröffentlichung des Haushaltes und der Anhörung am 15.11.2022. Mit der Ergänzungsvorlage vom 08.11.2022 wird die vom Landtag gewünschte Vorlage einer schriftlichen Stellungnahme bis zum 11.11. zu einer besonderen Herausforderung. Die DSTG ist der Auffassung, dass die Besonderheiten der Haushaltsaufstellung 2023, die notwendigen Befassungen und Beratungen auch eine spätere Verabschiedung des Haushaltes 2023 gerechtfertigt hätten.

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

„Basishaushalt“ muss Option für Verbesserungen fürs Personal bieten

Der vorgelegte Landeshauhalt 2023 wird von der Landesregierung aufgrund der Vielzahl von Unwägbarkeiten als „Basishaushalt“ bezeichnet. Ob und in welchem Umfang das auch nach der Vorlage der Ergänzungen vom 08.11.2022 (DS 18/1500) gilt, kann aus Sicht des Personalhaushaltes dahingestellt bleiben.

Die DSTG appelliert an die Landesregierung, auch in Zeiten knapp bemessener haushaltspolitischer Spielräume darauf zu achten, eine aufgabengerechte Personalausstattung und eine leistungsgerechte Bezahlung sicherzustellen. Schon heute zeigen landesweit über 23.000 unbesetzte Stellen auf, dass der Fachkräftemangel den öffentlichen Dienst in NRW längst erreicht hat.

Die für die Vergütung (mittelbar auch für die Besoldung und Versorgung) im Landesdienst maßgeblichen Tarifverhandlungen stehen erst nach Ablauf des derzeit geltenden Tarifvertrages zum 30.09.2023 an. Und werden daher keinen oder nur einen geringen Einfluss auf die Personalausgaben des Haushaltsjahres 2023 haben.

Vor diesem Hintergrund bietet der im EzPl. 20 020, Kapitel 461 11 ausgewiesene Titel zur allgemeinen Verstärkung der Personalkosten i.H.v. 1,363 Mrd. € vielfältige Möglichkeiten zur Weiterentwicklung der Besoldung in NRW. Einzelheiten dazu werden im Folgenden dargestellt.

Die deutlich geringere Dotierung des allgemeinen Verstärkungstitel für Versorgungsaufwendungen (461 10 – 91 Mio.) lässt die Sorge aufkommen, dass Versorgungsempfänger bei der Einkommensentwicklung 2023 erneut deutlich schlechter gestellt werden sollen als aktiv Beschäftigte. Die DSTG weist darauf hin, dass im Versorgungsbereich der Anspruch auf eine amtsangemessene Versorgung besteht. Der Ausschluss von Versorgungsempfängern ist auch bei eventuellen Einmalzahlungen nicht hinnehmbar.

Darüber hinaus ist es für Überlegungen zur Attraktivierung der Tätigkeit für das Land NRW von Bedeutung, dass sich die Personalkosten nach Auswertung der Kenndaten nicht durch eine besondere Dynamik auszeichnen. Das gilt auch für die Kosten der Versorgung.

Im Gegenteil macht eine Personalkostenquote von nur noch 34,3 % im Kernhaushalt deutlich, dass sowohl die Einnahmen des Landes wie auch die Mehrzahl der übrigen Ausgaben deutlich stärker ansteigen als die Personalkosten. Die Quote ergibt sich in dieser Höhe aus dem vorgelegten Haushaltsentwurf ohne Ergänzungsvorlage. Da diese keine Personalkosten ausweist ist bereits jetzt absehbar, dass die Quote im Vollzug deutlich darunter liegen wird. Selbst dann, wenn man krisenbedingte Sondereffekte unberücksichtigt lassen würde.

Besondere Belastungen in besonderen Zeiten honorieren

Im Umfeld der Pandemie haben sich eine Vielzahl neuer Aufgaben ergeben, die von den Beschäftigten zusätzlich zu ihren übrigen Aufgaben abgewickelt werden mussten. Dazu gehören die besonderen Bemühungen um die verwaltungstechnische Abwicklung der Zuschüsse und Prämien. Mit der Abwicklung der Corona-Zuschüsse und der nur schwer nachvollziehbaren steuerlichen Abarbeitung von Energie- und Gaszuschüssen wird sich die Finanzverwaltung auch in den kommenden Jahren zusätzlichen Aufgaben stellen müssen.

Zusätzliche Stellen für befristete Mehrbelastungen sind in Zeiten von 23.791 unbesetzten Stellen (Vorlage 18/200 v. 23.09.2022) nur bedingt geeignet, die Mehrbelastungen der Beschäftigten aufzufangen. Die DSTG sieht vor diesem Hintergrund die Notwendigkeit, Möglichkeiten der monetären Wertschätzung zu nutzen. Auf die Nutzungsmöglichkeit der bestehenden Regelungen über Leistungsprämien usw. wird hingewiesen. Das gilt auch im Beamtenbereich. Die Einrichtung entsprechender Titel wird angeregt, denn bisher wurde die Nutzung der entsprechenden Möglichkeiten trotz erheblicher Budgetreste regelmäßig mit dem Hinweis auf nicht dotierte Titel abgelehnt.

Die zu begrüßende Initiative der Landesregierung zur Einführung der einheitlichen Eingangsbesoldung bei Lehrern zeigt den richtigen Weg auf. Attraktivierung hat – insbesondere bei der

Nachwuchsgewinnung - einen unmittelbaren Zusammenhang mit einer als „gerecht“ empfundenen Eingangsbesoldung. Das gilt für alle Bereiche. Das Land Baden-Württemberg hat im Zuge der aktuellen Gesetzgebung die Eingangsbesoldung für Beamte auf A8/ A 10 und A 14 angehoben. Ein auch in NRW überfälliger Schritt.

Niedrige Personalausgabenquote nutzen

Der Haushaltsentwurf 2023 weist im Kernhaushalt (ohne Ergänzung) mit 34,3 % die bisher niedrigste Personalausgabenquote des Landes NRW aus. Die Personalausgaben erhöhen sich, vor den im Vollzug zu erwartenden Budgeteinsparungen durch unbesetzte Stellen, um 4,5 % (1,4 Mrd. €). Wesentlich Teile der Erhöhung gehen auf die verfassungsrechtlich gebotenen strukturellen Besoldungsanpassungen im Jahr 2022 zurück und führen nur bei einem Teil der Beschäftigten zu wirtschaftlichen Einkommensverbesserungen. Diese Anpassungen waren für das Land NRW verfassungsrechtlich unvermeidlich und sind mit Blick auf die Neuregelungen in anderen Ländern im besonderen Maß „zielgruppengenau“ ausgelegt.

Die Ursache der niedrigen Personalkostenquote liegt auch in den Ergebnissen der im November 2021, also vor Krise und Inflation, abgeschlossenen Tarif- und Besoldungsrunde. Mit einer Steigerung von 2,8 % zum 01.12.2022 bleiben die Einkommensverbesserungen der Beschäftigten in öffentlichen Dienst um mehr rund 6 % hinter der für 2022 zu erwartenden Inflationsrate zurück. Für 2022 und nach den bisherigen Planungen auch für 2023 sind Reallohnverluste um die 7 % pro Jahr zu erwarten. Ohne deutlich Verbesserungen für die Beschäftigten finanziert sich der Landeshaushalt 2023 in Teilen auf Kosten seiner Beschäftigten. Motivation, Wertschätzung und Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt werden mit dieser Vorgehensweise nicht erreicht.

Die DSTG weist darauf hin, dass auch angesichts der anzuerkennenden Herausforderungen an den Landeshaushalt die wirtschaftlichen Interessen der Beschäftigten nicht auf der Strecke bleiben dürfen. Darüber hinaus bleibt festzuhalten, dass die in der Ergänzungsvorlage ausgewiesene „Minderung“ der Steuereinnahmen bereits einen Großteil der Landesanteile an den bundesweiten Entlastungsmaßnahmen umfasst. Insgesamt weist die aktuelle Steuerschätzung des Bundes auch im November 2022 eine Steigerung der Einnahmen gegenüber den bisherigen Erwartungen aus. Angesichts der aktuellen Inflationsentwicklung und den zu erwartenden Einkommenssteigerungen durch die Ergebnisse von Tarifrunden (außerhalb des öffentlichen Dienstes) geht die DSTG von weiteren Einnahmeverbesserungen im Laufe des Jahres 2023 aus.

Zahl der unbesetzten Stellen im Landeshaushalt auf dem Höchststand

Zum 01.07.2022 betrug die Zahl der unbesetzten Stellen in der Landesverwaltung insgesamt 23.791 Stellen (Vorlage 18/200). Dabei handelt es sich um einen neuen Höchststand. Soweit die Landesregierung neue Stellen ausbringt, hat sie durch eine deutliche Attraktivitätssteigerung dafür Sorge zu tragen, dass auch eine tatsächliche Besetzung dieser Stellen erfolgt. Unbesetzte Stellen führen seit Jahren zur Mehrbelastung der verbleibenden Beschäftigten. Oder kurz: Unbesetzte Stellen erledigen keine Arbeit.

Auffallend ist, dass die Zahl der unbesetzten Stellen in den Ministerialkapiteln deutlich geringer ausfällt als in den nachgeordneten Bereichen. Trotz regelmäßiger Steigerung. Offensichtlich ist hier die Attraktivität der Stellen in Aufgabenprofil und Dotierung gegeben.

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 Altersabgänge und der Abgänge durch Kündigung (ca. 25 % schon während der Anwärterausbildung, Tendenz steigend) seit Jahren höher ist als die Summe aller Einstellungen. Und darüber hinaus die Einstellung von Anwärtern erst nach Abschluss der 2 – 3-jährigen Ausbildung/Studium zu einer Stellenbesetzung führen kann. Dadurch erklärt sich die steigende Zahl der unbesetzten Stellen und macht unverzügliche Maßnahmen zur Steigerung der Gesamtattraktivität des öffentlichen Dienstes in NRW unverzichtbar.

II. Attraktivitätsoffensive realisieren – Strukturen verbessern

Strukturpaket zur Attraktivitätssteigerung notwendig

Die Rahmenbedingungen, also niedrige Personalausgabenquote, zu erwartende Reallohnverluste bei den Beschäftigten und steigende Steuereinnahmen, bieten Spielräume für die Auflage eines Strukturpaketes zur Stabilisierung der Einkommen der Landesbeschäftigten und zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit der Landesverwaltung auf dem Arbeitsmarkt.

Das gilt im besonderen Maß für die Beschäftigten der Finanzverwaltung, für deren Qualifikation und Engagement am Arbeitsmarkt eine hohe 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 der guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind kein Alleinstellungsmerkmal der Landesfinanzverwaltung oder des öffentlichen Dienstes in NRW.

Die DSTG fordert die Landesregierung auf, seit Jahren überfällige strukturelle Maßnahmen auf den Weg zu bringen. Die Verbesserungen müssen dazu beitragen, die Einkommen im öffentlichen Dienst wettbewerbsfähiger zu gestalten. Das gilt insbesondere mit Blick auf die notwendige Gewinnung von Nachwuchskräften. Aber auch für das Halten engagierter und erfahrener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Angesichts dramatisch sinkender Bewerberzahlen ist es unerlässlich, attraktivitätssteigernde Maßnahmen in allen Bereichen auszubringen. Fachkräftemangel ist überall.

Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass bedingt durch die hohe Inflation und markante Tarifabschlüsse in anderen Bereichen die Verfassungsfestigkeit der aktuellen Besoldung erneut fragwürdig wird. 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 die Versorgungsempfänger zu berücksichtigen. Denn auch hier gilt das verfassungsmäßige Gebot einer amtsan gemessenen Versorgung.

10 Vorschläge zur Attraktivitätssteigerung – nicht nur strukturell

1. Heimarbeiterpauschale, als Kostenbeitrag für Raum, Material, Betrieb: 10,-- € pro Nutzungstag.
2. Anhebung der Beihilfesätze auf 80% bei Versorgungsempfängern.
3. Anhebung der Beamteneingangsbesoldung um je eine Besoldungsstufe.
4. Einführung neuer Spitzenämter (A 10, A 14, A17) mit Nachschlüsselung der Beförderungsmöglichkeiten.
5. Neuordnung der Erfahrungsstufen in der Besoldung hin zu einer für alle Stufen geltenden 10-teiligen Staffelung ohne unterschiedliche End- oder Eingangsstufen.
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. Vereinheitlichung der Außendienstpauschalen auf dem Niveau der bundeweiten Polizeizulage (Steuerfahndung) von 228,-- €.
9. Angebot eines Job-Tickets/ Job-Fahrrads an alle Beschäftigten.
10. Wiedereinführung der 38,5 Stunden-Woche für alle.

Erläuterungen:

Zu 1: Mit der Pauschale beteiligt sich der Arbeitgeber NRW an den Kosten der Beschäftigten für die Bereitstellung des häuslichen Arbeitsraumes, der Einrichtung und dem Unterhalt. Und beteiligt sich so auch an den durch die Nutzung zur mobilen Arbeit steigenden Energiekosten. Die Kostendeckung kann durch die eingesparten Betriebskosten der Verwaltungsarbeitsplätze finanziert werden.

Zu 2: Versorgungsempfänger haben den Anspruch auf eine amtsangemessene Versorgung. Strukturelle Verbesserungen für aktive Beschäftigte gehen an diesem Personenkreis systembedingt vorbei. Im 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.

Zu 5: Mit einheitlich 10 Erfahrungsstufen in allen Gruppen der A-Besoldung kann die Attraktivität der Besoldung für Berufseinsteiger verbessert werden. Im Bereich bis A 11 wird durch eine zusätzliche Erfahrungsstufe den veränderten Herausforderungen und der hohen Flexibilität dieser Besoldungsgruppen Rechnung getragen.

Zu 6: Seit Jahren steigen die Anforderungen an die Beschäftigten, ohne dass eine Neubewertung der tariflichen Eingruppierung erfolgt ist. Die Neubewertung der tariflichen Eingruppierungsmerkmale ist durch Digitalisierung und Arbeitsverdichtung zwingend erforderlich.

Zu 9: Mit dem Angebot eines Jobtickets und/oder Zuschüssen zu einem Jobfahrrad kann die Landesregierung einen maßgeblichen Beitrag zum Klimaschutz leisten. Die Übernahme der Kosten des Jobtickets führen zu höheren Einnahmen bei den Verkehrsverbänden und damit zu einem niedrigeren Zuschussbedarf durch die Landesregierung. Und das steuerfrei.

Zu 10: Die 41-Stundenwoche für Beamte in NRW ist der wesentlicher Standortnachteil sowohl für die Nachwuchsgewinnung als auch für die Sicherung vorhandener Fachkräfte. Sie wurde in den Jahren 1988/89 durch verminderte Besoldungserhöhungen „erkauft“. Und 2004 ohne Einkommensausgleich und gegen die Interessen aller Beamtinnen und Beamten einseitig angeordnet. Die Landesregierung muss umgehend die Rückkehr zur 38,5 Stunden-Woche für alle Beschäftigten auf den Weg bringen.

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 01.01.2022 waren insgesamt 1272 (4,9 % - Vorlage 17/6405). Zum 01.07.2022 waren es aber bereits wieder 1837 (Vorlage 18/200 – rund 7 %). Die hohe unterjährige Dynamik lässt erkennen, welcher organisatorischer Aufwand zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Finanzverwaltung insbesondere in den Dienststellen betrieben werden muss. Neuzuschneide von Arbeitsgebieten, Umsetzung, 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.

Folgende Einzelmaßnahmen werden im Einzelplan 12 angeregt:

1. Ausbildungsinitiative weiterführen

Die DSTG hält die Einstellung von 1026 Anwärtern für die LG 2.1. und 611 für die LG 1.2. im Jahr 2023 für sachgerecht.

Die hohe Zahl der Einstellungen muss auch in den kommenden Jahren weitergeführt werden. So könnte bei anhaltend hohen Altersabgängen ein weiteres Ansteigen des Personalfehlbestandes verhindert werden. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass in den letzten Jahren mehr als 20 % der Berufseinsteiger bereits innerhalb der ersten 10 Monate nach Aufnahme des Studiums und der Ausbildung die Verwaltung wieder verlassen haben.

Die erhöhte Zahl der Einstellungen ist auch 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 aufgrund der zu geringen Einstellungszahlen in den Jahre 1998 bis 2015.

2. Nachwuchsgewinnung optimieren – Werbung alleine genügt nicht!

Der Nachwuchsgewinnung kommt nach Auffassung der DSTG besondere Bedeutung zu. Daher begrüßen wir die Erhöhung der Mittel für die Nachwuchswerbung im Titel 12010; 547 10 auf neu 1,84 Mio.€.

Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass inzwischen auch alle anderen Ressorts ihre Bemühungen um die besten Nachwuchskräfte intensivieren. Es wird nicht reichen, mehr und bessere Werbung zu betreiben, wenn das dahinterstehende Ausbildungs- und Berufsangebot nicht deutlich attraktiver wird. Auf die vorgenannten Ausführungen wird verwiesen.

Zur Sicherung einer qualitätsorientierten Bewerberauswahl ist es aus der Sicht der DSTG erforderlich, die Ausbildung auf die Interessen eines breiteren Bewerberkreises auszurichten. Eine strukturelle Weiterentwicklung der Ausbildung in der Finanzverwaltung ist aber nur unter Berücksichtigung der Rahmenvorgaben des Steuerbeamtenausbildungsgesetzes möglich. Dazu ist die bisherige Ausbildungspraxis zu überdenken. 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 auch innerhalb der Verwaltung diskutiert:

- Ausarbeitung eines Gesamtkonzeptes, um Studienabbrechende anderer Fächer oder lebensältere Bewerberinnen und Bewerber anzusprechen.
- Verbesserte Unterbringung während der Ausbildung, Reduzierung der Reisewege.
- Zusätzliche digitale Lernangebote schaffen, studienbegleitende Fördermaßnahmen anbieten; kein Verzicht auf Präsenzausbildung (siehe Punkt 3).
- Weiträumige Versetzungen nach der Ausbildung vermeiden, zusätzlich: Schaffung von bezahlbarem Wohnraum in Ballungsräumen.
- Und nach der Ausbildung: Verbesserte Rahmenbedingungen, Kürzung der Wochenarbeitszeit, Stärkung der Work-Life-Balance.
- Mehr Flexibilität in der beruflichen Weiterentwicklung. Laufbahnwechsel ermöglichen, Talentfördermaßnahmen ausbauen.
- Fortbildung optimieren, zeitnahe Angebote bei Stellenwechsel schaffen, Softskills fördern (siehe Punkt 4).

3. Tarifbereich stärken – Grundsteuerbearbeitung langfristig sichern

Mit der laufenden Hauptfeststellung der Grundstückswerte auf den 01.01.2022 hat die Finanzverwaltung eine umfassende neue Aufgabe zugewiesen bekommen. Die letzte Hauptfeststel-

lung erfolgte 1964. Die Stellenausstattung der für die Bearbeitung der Grundstückswerte zuständigen „Grundstücksstellen“ orientiert sich derzeit am Arbeitsaufkommen, dass in der Vergangenheit durch Wert- und Zurechnungsfortschreibungen, Bewertung neuer wirtschaftlicher Einheiten und Wertfeststellungen für Zwecke der Erbschaftsteuer geprägt war.

Die zum 01.01.2022 vorzunehmende Hauptfeststellung von rund 6,5 Mio. Einheiten in NRW führt bei der jetzt anstehenden erstmaligen Durchführung zu einer besonders hohen Belastung. Im Anschluss werden sich aufgrund der rechtlichen Abwicklung und der weiteren Begleitung der Verfahren dauerhafte zusätzliche Belastungen ergeben. Zumal die nächste Hauptfeststellung nach jetziger Rechtslage bereits wieder für den 01.01.2029 geplant ist.

Die Finanzverwaltung NRW hat für die Grundsteuer-Service-Hotline 275 befristete Stellen eingerichtet. Angesichts der geänderten Abgabefrist und der teils erheblichen Mehrbelastungen sind die Arbeitsverhältnisse in allen Fällen deutlich zu verlängern. Darüber hinaus fordert die DSTG die Entfristung und höhere Eingruppierung von mindestens 110 dieser Stellen, um bereits eingearbeitete und fachlich ausgebildete Beschäftigte aufgabengerecht bezahlen und dauerhaft in den Grundstücksstellen einsetzen zu können.

4. 20 Stellen für Studium begleitende Bildungsmaßnahmen an der HSF Nordkirchen

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 20 % eines Einstellungsjahrganges brechen das Studium und die Ausbildung innerhalb der ersten 12 Monate ab.

Die personelle Ausstattung der HSF ist auf eine studienorientierte Wissensvermittlung ausgerichtet. Studierendenvertretung und die DSTG-Jugendvertretung fordern in Ergänzung zu den vorhandenen begrenzten Angeboten eine Ausweitung der studienbegleitenden Bildungsmaßnahmen. Dazu gehören vertiefende fachliche Angebote genauso wie die Vermittlung von Methodenkompetenz und Klausuren Kurse.

Derzeit fehlen der HSF die erforderlichen Haushaltsmittel und personelle Möglichkeiten, um diese Angebote auszuweiten. Die DSTG NRW fordert daher im Rahmen der Haushaltberatungen zusätzlich 20 Stellen an der HSF für eine zielgerichtete Unterstützung der Studierenden. Darüber hinaus sind Mittel für eine externe Beratung/Begleitung der Studierenden bereitzustellen.

Mit den noch zu entwickelnden Maßnahmen sollte es gelingen, die Zahl der Studienabbrecher wieder deutlich zu vermindern.

5. Fortbildungskapazitäten erweitern – In Präsenz und digital Anmietung einer Fortbildungsstätte

Fortbildung ist in der Finanzverwaltung NRW angesichts der dynamischen Gesetzes- und Strukturentwicklung die unerlässliche Voraussetzung, um den Anforderungen einer flexiblen Verwaltung im Umfeld einer vielfältigen Steuergesetzgebung gerecht zu werden. Eine zeitnahe und

fachlich kompetente Fortbildung vermittelt den Kolleginnen und Kollegen das unverzichtbare Rüstzeug für eine sachgerechte Bearbeitung der komplexen Steuermaterie.

Die Gewerkschaft hält neben digitalen Ergänzungsangeboten die Präsenzfortbildung mit einem fachlichen und kollegialen Austausch für unverzichtbar. Ein digitaler Vortrag bei laufendem Dienstbetrieb wird dem Anspruch einer sachgerechten Fortbildung nicht gerecht. Bei digitalen Formaten bleibt die persönliche Begegnung, die Möglichkeiten der individuellen Themenvertiefung und die überregionale Vernetzung der Fachkräfte auf der Strecke.

Im Januar 2022 wurde das Projekt eines neuen Fortbildungscampus in Nordkirchen mit dem Hinweis auf die jüngeren Erfahrungen mit der digitalen Fortbildung eingestellt. Zusätzlich wurde auf möglich Unterbringungskapazitäten verwiesen, die sich perspektivisch aus verminderten Ausbildungszahlen ergäben.

Die DSTG teilt die Einschätzung der Verwaltung nur bedingt. Richtig ist, dass sich unter dem Eindruck der Pandemie neue und verbesserte Formen der digitalen Fortbildung entwickelt haben. Auch dank der engagierten Unterstützung durch das Fachteam an der Fortbildungsakademie (FortAFin) in Bad Honnef, der einzigen verbliebenen landeseigenen Fortbildungseinrichtung der Finanzverwaltung NRW.

Eine mittelfristige Verfügbarkeit bisheriger Ausbildungskapazitäten sieht die DSTG, anders als die Verwaltung, hingegen nicht. In den kommenden Jahren werden auch weiterhin Einstellungen bis an die Grenze der Ausbildungskapazitäten unverzichtbar sein.

Um einerseits den haushälterischen Einschränkungen Rechnung zu tragen, andererseits die dringend erforderlichen Fortbildungskapazitäten auszuweiten, schlägt die DSTG die kurzfristige Anmietung einer passenden Bildungsstätte für einen Zeitraum von mindestens 10 Jahren vor. Eine Eigenverwaltung der Fortbildungsstätte durch die Fortbildungsakademie der Finanzverwaltung (FortAFin) sichert die erforderliche Integration, Flexibilität und Verfügbarkeit in das verwaltungseigene Gesamtkonzept. Entsprechende Mittel sind im Haushalt bereit zu stellen.

6. Digitalisierung fördern – RZF stärken

Die DSTG fordert, eine Stärkung des Rechenzentrums der Finanzverwaltung und die Modernisierung der dortigen Bezahlungsstrukturen im Tarif- und im Besoldungsbereich.

Im Koalitionsvertrag wird die Weiterentwicklung der Digitalisierung des Verwaltungshandelns in allen Bereichen gefordert. Im Bereich der Steuerverwaltung werden die Mehrzahl der Projekte inzwischen bundesweit im Rahmen des KONSENS-Programmes koordiniert. Dabei führen die Vielzahl der Beteiligten, die unterschiedlichen Digitalisierungsstände der Länder und die besonderen regionalen Anforderungen immer wieder zu Verkomplizierungen und Verzögerungen:

Das Rechenzentrum der Finanzverwaltung (RZF) ist die digitale Schnittstelle der Finanzverwaltung einerseits zu den Bürgerinnen und Bürgern, andererseits zur bundesweiten KONSENS-Anbindung und zur Kommunikation und Ausstattung innerhalb der Finanzverwaltung. Zu seinen Aufgaben gehört die maschinelle Verarbeitung von Steuerdaten, Druck und Versand der Steuerbescheide in NRW, die Programmierung von Steuersoftware und die Ausstattung der über 30.000 Arbeitsplätze in der Landesfinanzverwaltung mit Soft- und Hardware.

Die Möglichkeiten der Digitalisierung werden in der Finanzverwaltung bisher nicht ausreichend genutzt. Verantwortlich dafür ist neben der vielfältigen bundesweiten Vernetzung und den

dazu erforderlichen Verwaltungsabläufen auch die unzureichende Personal- und Sachausstattung im RZF. Das Land NRW bleibt in diesem Bereich weit hinter seinen eigenen Ansprüchen (zuletzt im Koalitionsvertrag formuliert) zurück.

Die Bereitstellung zusätzlicher Stellen ist erforderlich. Aber ohne deutliche Verbesserungen in der Bezahlung der IT-Fachkräfte werden diese Stellen nicht besetzt werden können.

Die DSTG fordert daher erhebliche zusätzliche Anstrengungen zu Verbesserungen der strukturellen Rahmenbedingungen bei Personal und Infrastruktur.

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

Im Beamtenbereich müssen grundlegende Veränderungen angegangen und im Haushalt auch finanziert werden. Es bedarf eines angepassten Stellenplanes und der Anhebung der Stellenbewertung. 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.

Mit freundlichen Grüßen

Manfred Lehmann

DSTG Landesverband NRW