



16. November 2017

**Stellungnahme
zum Personaletat 2018**

**(Öffentliche Anhörung des UA Personal des Haushalts- und Finanzausschusses
am 21. November 2017)**

**Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das
Haushaltsjahr 2018 (Haushaltsgesetz 2018) / Personaletat 2018**

Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/800

Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft, Landesverband NRW, bedankt sich für die Möglichkeit, eine Stellungnahme zum Landespersonalhaushalt 2018 abzugeben. **Wir weisen darauf hin, dass die Frist zwischen Vorlage des Haushaltsentwurfes und der Anhörung im Unterausschuss Personal mit weniger als 2 Wochen deutlich zu kurz ist.** Eine inhaltlich vollständige Auseinandersetzung der Gewerkschaften mit dem Landeshaushalt kann in diesem Zeitrahmen nicht gesichert werden.

Der Schwerpunkt der Stellungnahme liegt bei den Personalmaßnahmen im Einzelplan 12. Vorab werden die wesentlichen Forderungen der DSTG NRW aufgelistet.

1. Die DSTG fordert die umgehende Rückkehr zur 40-Stunden-Woche und die Schaffung der zum Ausgleich erforderlichen zusätzlichen Stellen.
2. Die DSTG begrüßt die geplanten Einstellungszahlen im Einzelplan 12.
3. Die Rahmenbedingungen für die Ausbildung in den Festsetzungsfinanzämtern und den Bildungseinrichtungen sind deutlich zu verbessern.
4. Die Ausbildungskapazitäten in den Bildungseinrichtungen und in den Festsetzungsfinanzämtern werden langfristig benötigt und sind zu erhöhen.
5. Die DSTG begrüßt die in Kapitel 12050 (711 12) eingestellten Mittel zur Modernisierung der Finanzämter i.H.v. 4,5 Mio.
6. Die DSTG fordert die Nutzung aller Möglichkeiten des Tarifvertrages, um die Bezahlung von qualifizierten Beschäftigten deutlich zu verbessern.
7. Im Beamtenbereich sind die Eingangsstufen aller Laufbahngruppen um eine Stufe anzuheben (LG 1.2 auf A 7/ LG 2.1 auf A 10 / LG 2.2 auf A 14).
8. In der Finanzverwaltung NRW sind die Besoldungs- und Vergütungsstrukturen grundlegend zu überarbeiten und den gestiegenen beruflichen Herausforderungen anzupassen.

9. In den Finanzämtern für Steuerstrafsachen und Steuerfahndung und den Finanzämtern für Groß und Konzernbetriebsprüfung müssen leistungs- und aufgabengerechte Neufestsetzungen der Stellenobergrenzen erfolgen.
10. In der Finanzverwaltung sind zusätzliche Fortbildungsmöglichkeiten erforderlich.

Grundsätzliche Überlegungen zur Personalstruktur in der Finanzverwaltung

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 der Aufhebung der Wiederbesetzungssperre im Juni 2016 und der deutlichen Anhebung der Stellenobergrenzen in der Laufbahngruppe 2.1. zum 01.03.2017 hat die damalige Landesregierung erste wichtige Schritte zur Anerkennung und zur Wertschätzung dieser Leistungen unternommen.

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. Und das bei einer seit Jahren sinkenden Zahl von besetzten Stellen.

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 o.g. Verbesserungen in der Laufbahngruppe 2.1. haben sich für die Beschäftigten in den Außendiensten nur mittelbar und nicht strukturell ausgewirkt.

Daraus ergibt sich erheblicher Handlungsbedarf sowohl bei den Eingruppierungen im Tarifbereich als auch bei den Eingangämtern und Besoldungsstrukturen im Beamtenbereich. Das gilt in allen Laufbahngruppen einschließlich der LG 2.2, dem ehemaligen höheren Dienst. Die DSTG fordert deutliche Strukturverbesserungen, um neben einer leistungsgerechten Bezahlung auch ein attraktives Angebot für engagierte Nachwuchskräfte zu bieten. Qualifizierte Bewerber 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).

Im Einzelnen:

- 1. Die DSTG fordert die umgehende Rückkehr zur 40-Stunden-Woche für Beamtinnen und Beamte**

Die immer noch bestehende 41-Stunden-Woche für die Beamtinnen und Beamten des Landes ist nicht länger hinnehmbar. NRW ist das letzte Bundesland, das mit dieser Sparmaßnahme seine Beschäftigten benachteiligt. Inzwischen gilt die 41-Stunden-Woche sogar als Wettbewerbsnachteil im Ringen um qualifizierten Nachwuchs bzw. bei den Bemühungen, besonders qualifizierte Kräfte an den öffentlichen Dienst zu binden.

Selbstverständlich ist es erforderlich, die im Laufe der Jahre durch diese Maßnahme eingesparten Stellen wieder auszugleichen. Angesichts der historisch hohen Steuereinnahmen muss die Landesregierung die Chance nutzen, als Arbeitgeber wieder attraktiv und wettbewerbsfähig zu werden.

2. Die DSTG begrüßt die geplanten Einstellungszahlen

Mit den für das Jahr 2018 geplanten Einstellungszahlen (931 in der LG 2.1 und 485 in 1.2) setzt die Landesregierung die im vergangenen Jahr gestartete Einstellungsoffensive fort. Damit wird die Grundlage für eine langfristig aufgabengerechte Personalausstattung geschaffen.

Die Einstellungszahlen der letzten Jahre (bis einschließlich 2017), aber auch die jetzt geplanten Einstellungen werden nach Berechnungen der DSTG trotzdem nicht ausreichen, um die Personalabgänge der kommenden Jahre vollständig zu ersetzen. Nach Feststellungen des Landesgesundheitsberichtes sind 30 % der Beschäftigten in Einzelplan 12 55 Jahre und älter. Damit wird rund ein Drittel der Beschäftigten in den kommenden 10 Jahren in den Ruhestand treten. Hinzu kommen sonstige Personalabgänge, außerordentliche Kündigungen und vorzeitige Pensionierungen. Und das auf der Basis von derzeit rund 1000 unbesetzten Stellen in der Finanzverwaltung NRW.

Eine Stabilisierung der Personalsituation wird nach Auffassung der DSTG nur möglich sein, wenn sich die Landesregierung auch längerfristig auf entsprechend hohe Einstellungszahlen einstellt. Dazu bedarf es klarer Absichtserklärungen und entsprechender Vorbereitung bei der Schaffung der erforderlichen Ausbildungskapazitäten.

3. Die Rahmenbedingungen für die Ausbildung sind deutlich zu verbessern.

In 2018 sollen insgesamt 1416 Anwärter neu eingestellt werden. Der Landeshaushalt 2018 weist insgesamt 5179 Stellen für Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst aus. Die hohen Einstellungszahlen sowie die große Zahl der Anwärter stellen die Finanzämter vor erhebliche Herausforderungen. Das gilt für das Einstellungsverfahren, für die berufspraktische Ausbildung in den Finanzämtern und die fachtheoretische Ausbildung in den Ausbildungseinrichtungen der Finanzverwaltung.

Die DSTG fordert die Bereitstellung zusätzlicher Mittel für Büroausstattung und Arbeitsmittel. Die bisherigen Ansätze sind nicht ausreichend, zumal Altbestände beim Mobiliar und der technischen Ausstattung nicht geeignet sind, ein modernes und zukunftsorientiertes Bild der Tätigkeit im Finanzamt zu vermitteln. In der Raumbedarfsplanung sind zusätzliche Flächen für die Ausbildung aufzunehmen.

Weitere Notwendigkeiten ergeben sich in der Stellenausstattung der Ausbildungseinrichtungen (Ezl.Plan 12090). Die aufgabenkritisch befristeten Stelleneinrichtungen sind

über die bisherige Befristung zum 1.07.2023 hinaus zu verlängern. Die neu hinzu gekommenen Stellen für 2018 sind bereits bis zum 01.07.2026 eingerichtet worden. Das muss für alle Stellen gelten, um den Beschäftigten eine entsprechende Perspektive an den Bildungseinrichtungen zu sichern.

4. Die Ausbildungskapazitäten in den Bildungseinrichtungen und den Festsetzungsfinanzämtern werden langfristig benötigt und sind zu erhöhen.

Die Ausbildungsstrukturen in der Finanzverwaltung müssen ausgeweitet werden. Die Finanzverwaltung wird langfristig auf eine hohe Zahl qualifiziert ausgebildeter Beschäftigter angewiesen sein, um den Vollzug der Steuergesetze sachgerecht und bürgernah zu gewährleisten.

Das bedeutet einen weiteren Ausbau der Unterbringungsmöglichkeiten an den zentralen Ausbildungseinrichtungen in Wuppertal-Ronsdorf und an der FHF Nordkirchen. Mit 360 Zimmern ist die Landesfinanzschule Wuppertal-Ronsdorf vollständig ausgelastet. Zusätzliche Kapazitäten sind erforderlich. Und das nicht nur befristet angemietet, sondern dauerhaft und mit dem gleichen Qualitätsniveau wie die LFS.

In Nordkirchen werden in den kommenden Jahren 150 zusätzliche Unterkünfte errichtet. Viel zu spät, dennoch begrüßt die DSTG die Planungen, die im Haushalt 2018 im EzlPl. 12090 und den Folgejahren enthalten sind. Für die Zukunft ist nach Auffassung der DSTG allerdings davon auszugehen, dass die zu errichtenden Unterbringungskapazitäten bereits mittelfristig nicht ausreichend sein werden. Die bestehenden Planungen sind daher zu überarbeiten und der Bau von mindestens 250 Zimmern vorzusehen.

5. Die DSTG begrüßt die in Kapitel 12050 (711 12) eingestellten Mittel i.H.v. 4,5 Mio.

Im Rahmen des Projektes „Finanzverwaltung der Zukunft“ wurde die besondere Bedeutung moderner und sachgerecht ausgestatteter Gebäude hervorgehoben. Mit dem Ansatz von 4,5 Mio. € (sowie einer entsprechenden Verpflichtungsermächtigung für 2019) zur Modernisierung der Finanzämter wird die Möglichkeit geschaffen, die dringendsten Modernisierungsmaßnahmen in Angriff zu nehmen.

Es wird darauf hingewiesen, dass die mit diesen Mitteln möglichen Modernisierungsmaßnahmen nicht den Ersatz für eine fehlende Gebäudeunterhaltung oder Gebäudesanierung im Rahmen der bestehenden Mietverhältnisse bilden dürfen. Im Gegenteil: Bei der Unterbringung besteht in der Finanzverwaltung teils dringender Handlungsbedarf, der nur durch Neubauten oder Totalsanierungen abgearbeitet werden kann.

6. Die DSTG fordert die Nutzung aller Möglichkeiten des Tarifvertrages, um die Bezahlung von qualifizierten Beschäftigten deutlich zu verbessern.

Der TV-L bietet für besonders qualifizierte Bewerber und Beschäftigte (z.B. Programmierer, SAP-Spezialisten, Techniker) eine völlig unzureichende Bezahlung bzw. Eingruppierung. In den Bereichen des Landesamtes für Finanzen, des Rechenzentrums und bei den Sachverständigen der Finanzverwaltung fällt es schwer, geeignete Bewerber zu finden.

Die DSTG fordert daher die Öffnung aller Möglichkeiten des Tarifvertrages, um die Bezahlung dieser Beschäftigten deutlich attraktiver gestalten zu können. Dazu gehören auch vorzeitige Stufenaufstiege sowie die Ausschöpfung von verbesserten Eingruppierungsmöglichkeiten bei Berufsanfängern. Im Landeshaushalt sind die dazu erforderlichen Mittel zusätzlich bereit zu stellen.

7. Im Beamtenbereich sind die Eingangssämter aller Laufbahngruppen um eine Stufe anzuheben (LG 1.2 auf A 7/ LG 2.1 auf A 10 / LG 2.2 auf A 14).

Kernelement der Stärkung der Finanzverwaltung ist die Anhebung der Eingangssämter in allen Laufbahnen. Seit der Festlegung der Eingangssämter haben sich die Aufgabenstrukturen der Beschäftigten in der Finanzverwaltung erheblich geändert.

In der LG 1.2 werden fast ausschließlich „Sachbearbeiteraufgaben“ wahrgenommen, die eine Besoldung nach A 9 oder höher rechtfertigen. Insbesondere Berufseinsteiger müssen gut qualifiziert, hoch flexibel und gut ausgebildet sein, um dieser Verantwortung bereits kurz nach der Laufbahnprüfung gerecht zu werden.

In der Laufbahngruppe 2.1. verweist die Finanzverwaltung im Wettbewerb um die besten Nachwuchskräfte auf die hohe Qualität und den ausgezeichneten Ruf des Studiums an der FHF Nordkirchen. Anschließend übernehmen die jungen Kolleginnen und Kollegen sofort hohe Verantwortung in allen Bereichen der Finanzverwaltung. Diesem Anspruch muss als wirtschaftliche Gegenleistung eine Eingangsbesoldung nach A 10 gegenüberstehen, wenn die Finanzverwaltung einerseits qualifizierte Bewerber gewinnen, andererseits gut ausgebildete Steuerspezialisten halten will.

In der Laufbahngruppe 2.2. stellt die Finanzverwaltung bevorzugt besonders qualifizierte Juristen ein. Dieser Personenkreis stellt den wesentlichen Teil der Führungskräfte in den Finanzämtern, der Oberfinanzdirektion und dem Finanzministerium. In der Nachwuchsgewinnung ist festzustellen, dass die Finanzverwaltung insbesondere für junge und gut qualifizierte Juristen eine attraktive Berufschance bietet, die damit verbundene Besoldung aber den Anforderungen nicht entspricht.

8. Im Beamtenbereich sind in allen Laufbahngruppen die Strukturen grundlegend zu überarbeiten und den gestiegenen beruflichen Herausforderungen anzupassen.

In der Laufbahngruppe 1.2 (ehemals Mittlerer Dienst) ist der Anteil des Spitzenamtes A 9 Z an den gesamten Stellen in A9 von bisher 30 auf 35 % zu erhöhen.

Darüber hinaus ist die Zahl Aufstiegsstellen (prüfungsgebunden) deutlich zu erhöhen. Der prüfungsgebundene Aufstieg von der LG 1.2. zur LG 2.1 ist in der Vergangenheit das personalpolitische Erfolgsmodell der Finanzverwaltung. Die DSTG fordert, dass mindestens 20 % eines Ausbildungsjahrganges der LG 1.2 bei entsprechender beruflicher Eignung die Möglichkeit zur Teilnahme am prüfungsgebundenen Aufstieg erhält. Derzeit liegt die Zahl bei rund 10 %.

In der Laufbahngruppe 2.1 (ehemals Gehobener Dienst) müssen die bestehenden Ansätze zur individuellen Förderung besonders engagierter Beamtinnen und Beamter ausgebaut werden. Dabei ist zu beachten, dass gute Leistungen nicht nur an guten Laufbahnprüfungen zu erkennen oder von der Teilnahme an Talentfördermaßnahmen abhängig

sind. Die DSTG fordert zusätzlich die Schaffung eines neuen Spitzenamtes A 13 Z für die Finanzverwaltung.

In der Laufbahngruppe 2.2 (ehemals Höherer Dienst) müssen alle Dienststellenleiter mindestens mit A 16 besoldet werden. Bisher steht den hohen Ansprüchen an die Aufgabe der Dienststelleitung in Finanzämtern mit weniger als 150 Beschäftigten lediglich eine Besoldung von A 15 gegenüber. Dies wird weder der erforderlichen Fach- noch der Führungskompetenz gerecht.

Daneben sind in der Finanzverwaltung deutlich bessere Perspektiven für Spitzenbeamte zu schaffen. Mit der Zusammenlegung der vormals 3 Oberfinanzdirektionen sind seit 2003 insgesamt 6 Stellen in der B-Besoldung und 16 Stellen in der Besoldungsgruppe A 16 ersatzlos entfallen. Die OFD NRW trägt Verantwortung für 28 000 Beschäftigte im ganzen Land und sichert die organisatorische und fachliche Qualität des Steuervollzuges in NRW. Die Besoldungsstrukturen sind diesen gestiegenen Herausforderungen anzupassen.

Die DSTG ist gern bereit, in diesen Fragen vertiefende Informationen zu ermöglichen.

9. In den Finanzämtern für Steuerstrafsachen und Steuerfahndung und den Finanzämtern für Groß und Konzernbetriebsprüfung müssen leistungs- und aufgabengerechte Neufestsetzungen der Stellenobergrenzen erfolgen.

Die immer noch gültigen Festlegungen stammen aus der Zeit vor 1985 und orientieren sich an völlig überholten und für die Fahndung ungeeigneten Betriebsmerkmalen und Umsatzgrenzen. Die DSTG fordert eine deutliche Anhebung der derzeitigen Stellenobergrenzen im Besoldungsrecht.

Arbeitsmethoden, Abläufe und strukturelle Verbesserungen haben das Berufsbild der Außendienste in der Finanzverwaltung 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 tritt. Ermittlungen im Bereich der organisierten Kriminalität und der Internationalen Steuerhinterziehung gehören zum Aufgabengebiet. Die Groß- und Konzernbetriebsprüfung befasst sich mit komplexen steuerrechtlichen Gestaltungsformen, internationalen Verbindungen und weltweiten Aktivitäten von Großkonzernen aller Art.

Die DSTG fordert sowohl für den Bereich der Steuerfahndung als auch für die Groß- und Konzernbetriebsprüfung eine Überarbeitung und deutliche Verbesserung der bisherigen Funktionsschlüssel, um diesen veränderten Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen. Für die Steuerfahndung ist ein eigenständiger Funktionsschlüssel zu erarbeiten, der sich nicht länger an Umsatzgrößen und Betriebsformen orientiert. Gerade im Bereich der Steuerkriminalität sind diese Parameter völlig ungeeignet, um die fachliche und tatsächliche Tiefe eines Steuerfahndungsfalles zu bewerten.

In der Groß- und Konzernbetriebsprüfung sind die bestehenden Schlüsselungen komplett zu überarbeiten. Insbesondere aber ist eine Neubewertung der beruflichen Tätigkeiten und damit verbunden eine deutliche Verbesserung unumgänglich.

10. Neue Möglichkeiten zur Fortbildung erforderlich

Fortbildung hat in der Finanzverwaltung einen hohen Stellenwert. Weite Teile der Fortbildung erfolgen zentral. Die Finanzverwaltung nutzt dafür unter anderem die Fortbildungsakademie der Finanzverwaltung in Bonn-Bad Godesberg. Die seit fünf Jahren geplante Sanierung eines nach Auffassung der DSTG eher ungeeigneten Gebäudes in Linich ist bisher aus den unterschiedlichsten Gründen nicht weitergekommen.

Inzwischen ist festzustellen, dass die fachlich unverzichtbare Fortbildung in der Finanzverwaltung nicht weiter entwickelt werden kann, weil geeignete Räumlichkeiten fehlen. Das gilt z.B. für die Anpassungsschulungen von neu eingestellten Regierungsbeschäftigten. Die befristete Anmietung von freien Hotelkapazitäten ist nur eine Notlösung, die schon mittelfristig die Bereitstellung eigener Möglichkeiten nicht ersetzen kann. Das gilt insbesondere, wenn z.B. Einsatztrainings der Steuerfahndung besondere Räumlichkeiten erfordern.

Die DSTG NRW fordert, in 2018 die Planungen für die Errichtung eines Fortbildungscampus mit mindestens vierhundert Teilnehmerplätzen aufzunehmen. Im Haushalt sind entsprechende Mittel und Verpflichtungsermächtigungen aufzunehmen. Der neue Campus kann den Fortbildungsbedarf der Finanzverwaltung NRW langfristig decken. Zumal dieser Bedarf nicht zuletzt durch die zukünftig ansteigenden Einstellungen von Quereinsteigern noch deutlich anwachsen werden. In Jahren mit besonders hohem Personalbedarf wäre der Campus auch zu Ausbildungszwecken nutzbar und würde die kostspielige Anmietung von Unterbringungskapazitäten überflüssig machen.

Die oben genannten Maßnahmen verfolgen einheitlich das Ziel, die teils seit Jahrzehnten überholten Strukturen in der Finanzverwaltung durch leistungs- und aufgabengerechte Verbesserungen zu modernisieren. Das laufende Projekt „Finanzverwaltung der Zukunft“ greift bereits eine Reihe dieser Überlegungen auf und wird von der DSTG unterstützt. Es hat aber seine Grenzen in den dienstrechtlichen Vorgaben und Bindungen. Deshalb fordert die DSTG den Landtag NRW auf, mit dem Haushalt 2018 die Rahmenbedingungen zur weiteren Modernisierung der Finanzverwaltung zu verbessern und damit zusätzliche Möglichkeiten im Interesse der Beschäftigten und der Bürgerinnen und Bürger dieses Landes zu schaffen.

In allen Fällen gilt, dass sich einerseits die Aufgabenstruktur in der Finanzverwaltung gewandelt hat. Dies rechtfertigt neue und verbesserte Bewertungsprinzipien. Andererseits steht die Finanzverwaltung mit anderen öffentlichen und privaten Arbeitgebern im Wettbewerb um die besten Köpfe. Das gilt für die Nachwuchsgewinnung wie für die personelle Bestandserhaltung.

Eine wirkungsvolle und effiziente Finanzverwaltung der Zukunft ist nur mit motivierten und engagierten Beschäftigten möglich. Dazu gehören insbesondere eine leistungsgerechte Bezahlung und die Schaffung anspruchsvoller beruflicher und wirtschaftlicher Perspektiven in allen Bereichen.

Manfred Lehmann
Vorsitzender