

Original am 25.03.2024 zur Post
gegeben? 

DSTG Niedersachsen, Kurt-Schumacher-Straße 29, 30159 Hannover

Herrn
Finanzminister
Gerald Heere
Schiffgraben 10
30159 Hannover



**Deutsche Steuer-Gewerkschaft
Landesverband Niedersachsen
Thorsten Balster
Landesvorsitzender**
Kurt-Schumacher-Straße 29
30159 Hannover

25.03.2024

Haushaltsaufstellungsverfahren 2025

Sehr geehrter Herr Finanzminister, *lieber Herr Heere,*

vom 29.01.2024 bis 30.01.2024 hat sich die Landesregierung in Salzgitter zu ihrer Jahresauftaktklausur getroffen. Arbeitsschwerpunkte waren unter anderem die Weiterentwicklung der Landesverwaltungen und hier die Beschleunigung und Vereinfachung von Verwaltungsprozessen. Diesen Ansatz der Landesregierung unterstützen wir sehr, weisen aber schon an dieser Stelle darauf hin, dass dieser Veränderungsprozess nur gelingen kann, wenn vor Ort in den Landesverwaltungen die erforderlichen Rahmenbedingungen geschaffen werden. Und gerade in der Steuerverwaltung besteht aus unserer Sicht erhebliches Nachbesserungspotenzial, um die Ziele der Landesregierung auch erreichen zu können.

Abbau des Personalfehls durch zusätzliche Einstellungsmöglichkeiten im Bereich der Laufbahngruppe 1 zweites Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst) und Laufbahngruppe 2 erstes Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst)

Sehr positiv haben wir aufgenommen, dass Sie seit Ihrem Amtsantritt die Einstellungszahlen erheblich erhöht haben. Allerdings bleibt schon nach kurzer Zeit die bittere Erkenntnis, dass diese Einstellungszahlen bei weitem

nicht ausreichen, um das dramatische Personalfehl von mittlerweile sogar 2300 Vollzeiteinheiten aufzufangen. Mit diesen Zahlen der Anwärtnerinnen und Anwärtner kann die Bestandserhaltung nicht mal erreicht werden. Wir halten daher an unserer Forderung weiter fest, für einen Zeitraum von vier Jahren die Ausbildungsplätze in der Laufbahngruppe 1 zweites Einstiegsamt um jährlich 110 Ausbildungsplätze und in der Laufbahngruppe 2 erstes Einstiegsamt um jährlich 50 Studienplätze zu erhöhen. Natürlich müssen dafür entweder am Standort der Steuerakademie weitere Räumlichkeiten geschaffen werden, oder unsere Forderung aus dem Vorjahr, für diesen Zeitraum die Ausbildung an einem weiteren Ort durchzuführen, wird entsprechend umgesetzt. Aufgrund unseres Forderungspapieres aus dem Vorjahr haben uns aus dem Kolleginnen- und Kollegenkreis viele positive Rückmeldungen erreicht, wonach sich dann auch neue Möglichkeiten bei der Dozentengewinnung ergeben könnten. Eine generelle Verlagerung des Aus- und Fortbildungsstandortes nach Hannover lehnen wir dabei strikt ab. Vielmehr sollte nun umgehend der Akademiestandort in Rinteln barrierefrei umgebaut werden, um dem Anspruch eines inklusiven Arbeitgebers gerecht zu werden und entsprechende Bewerberkreise zu öffnen. Laut unseren Informationen liegt die baufachliche Beratung vor. Jetzt ist es wichtig, diese Pläne in die Tat umzusetzen und die finanziellen Mittel entsprechend zur Verfügung zu stellen. Weiter sollten die Anbindungen an die öffentlichen Verkehrsnetze in Rinteln und Bad Eilsen (z. B. durch die Einrichtung eines Shuttleservices) verbessert werden, um allen Anwärtnerinnen und Anwärtner eine wirkliche Alternative anzubieten, nachhaltig ihren jeweiligen Akademiestandort zu erreichen. Auch für Anwärtnerinnen und Anwärtner, die keinen Führerschein besitzen, wäre dieses sicherlich attraktivitätssteigernd.

Völlig unabhängig von der Anwärtnerzahl in Bad Eilsen und Rinteln hat sich in der Vergangenheit gezeigt, dass sich das Arbeits- und Sozialverhalten stark verändert hat. Sehr viele Anwärtnerinnen und Anwärtner empfinden die fachtheoretische Ausbildung oder das Studium auch psychisch als besonders herausfordernd. Dieses hat verschiedene Ursachen und

Faktoren, die allerdings nicht von den Dozierenden analysiert und gelöst werden können. Die Dozierenden haben den Lehrauftrag, steuerliche Lerninhalte zu vermitteln. Und damit sind sie aufgrund der großen Anwärterjahrgänge schon stark eingebunden, so dass weitere Aufgaben schlichtweg nicht mehr übernommen werden können. Um hier auch der Fürsorgeverpflichtung als Dienstherr nachkommen zu können, fordern wir die Einstellung einer Sozialpädagogin oder eines Sozialpädagogen. Aus unserer Sicht würde eine Eingruppierung nach EG 14 ausreichend erscheinen.

Die Nachwuchsgewinnung

Weiter müssen natürlich auch die finanziellen Mittel für die Nachwuchswerbung und Nachwuchsgewinnung erheblich gesteigert werden, um auf dem Markt um die besten Nachwuchskräfte überhaupt wettbewerbsfähig zu sein.

Im Werben um diese Nachwuchskräfte müssen wir allerdings weitere Anreize für eine Ausbildung oder ein Studium in unserer Verwaltung schaffen. Wir fordern daher einen Unterbringungs- und Verpflegungszuschuss in Höhe von 450,- Euro für alle Anwärtinnen und Anwärter, um die gestiegenen Miet- und Verpflegungskosten in der fachtheoretischen Ausbildung und des Studiums abzumildern.

Berufliche Entwicklungen hängen ganz entscheidend von guten Fortbildungsmöglichkeiten ab. Unsere Kolleginnen und Kollegen fordern diese Entwicklung auch vehement ein. Verschiedene Fortbildungsangebote werden dabei aktuell sehr oft in digitaler Form angeboten bzw. können aufgrund der aktuellen räumlichen Situation in Bad Eilsen und Rinteln auch nur digital angeboten werden. Diese Fortbildungsformate unterstützen wir sehr, denn sie sind weniger zeitintensiv und der Kreis der Teilnehmenden kann wesentlich größer gefasst werden. So können wesentlich zeitnäher alle Interessierten fortgebildet werden und auch Lernvideos helfen bei der

täglichen Arbeit. Um unseren jungen Kolleginnen und Kollegen einen einfacheren Zugang zu diesen Medien geben zu können, fordern wir, dass alle Anwärterinnen und Anwärter nach der bestandenen Laufbahnprüfung ihre Tablets, die sie zu Ausbildungsbeginn erhalten haben, anschließend behalten dürfen.

Beförderungswartezeiten sind nicht hinnehmbar

Das Anwerben von Nachwuchskräften ist wie beschrieben sehr schwierig. Umso wichtiger ist es daher, diese jungen Menschen nach der Ausbildung oder nach dem Studium in der niedersächsischen Steuerverwaltung zu halten. Dieses wird von Jahr zu Jahr immer schwieriger, da andere Arbeitgeber mit einer attraktiveren Bezahlung punkten. Es ist daher nicht mehr hinnehmbar, dass Kolleginnen und Kollegen über mehrere Jahre auf einem Dienstposten tätig sind und nicht entsprechend der Wertigkeit des Dienstpostens bezahlt werden. Hier fordern wir die folgenden Stellenhebungen:

Laufbahngruppe 2 erstes Einstiegsamt (Innendienst)

Nach Besoldungsgruppe A 11:	224 Stellenhebungen
Nach Besoldungsgruppe A 12:	111 Stellenhebungen
Nach Besoldungsgruppe A 13:	102 Stellenhebungen

Gerade im Besoldungsbereich von A 10 nach A 11 sind im Innendienst die Beförderungswartezeiten im Vergleich zu anderen Funktionsbereichen definitiv zu lang. Daher sind hier aus unserer Sicht Stellenhebungen zwingend erforderlich.

Die geplante Einführung der Mindestbewertung der Sachgebietsleitungs-dienstposten nach A 13 unterstützen wir sehr. Aus unserer Sicht müssen hier nun auch die haushälterischen Grundlagen für eine entsprechende Besoldung geschaffen werden.

Laufbahngruppe 2 erstes Einstiegsamt (IT)

Nach Besoldungsgruppe A 12:	38 Stellenhebungen
Nach Besoldungsgruppe A 13:	10 Stellenhebungen

Laufbahngruppe 2 zweites Einstiegsamt

Nach Besoldungsgruppe A 14:	57 Stellenhebungen
Nach Besoldungsgruppe A 15:	22 Stellenhebungen
Nach Besoldungsgruppe A 16/B2:	2 Stellenhebungen

Weiterhin fordern wir unabhängig von der Stellenobergrenzenverordnung vier Stellenhebungen von der Besoldungsgruppe A 16 nach A 16+Z und drei weitere Stellenhebungen von der Besoldungsgruppe A 15 nach A 16, um das Verhältnis der Dienstposten zu den Planstellen anzugleichen und der besonderen Aufgabenstellung unserer Führungskräfte Rechnung zu tragen.

Mitarbeitende durch eine gesunde Arbeitsatmosphäre motivieren – Übernahme der Regelungen für Kommunalbeschäftigte

Alle Führungskräfte stellen sich den Herausforderungen, für die Mitarbeitenden eine möglichst angenehme und vor allen Dingen gesunde Arbeitsatmosphäre zu schaffen. Denn auch dieses dient dazu, Kolleginnen und Kollegen in unserer Verwaltung zu halten. Hier sind ihnen aber leider oft die Hände gebunden, da gesetzliche Vorschriften oder Regelungen dieses verbieten. Als Beispiel weisen wir darauf hin, dass es in den letzten Jahren untersagt war, bei extremen Witterungsverhältnissen wie z. B. Hitze, den Mitarbeitenden von der Amtsleitung Wasser zur Verfügung zu stellen. Mit Datum vom 10. November 2023 wurde eine Verordnung zur Gewährung von Geldzuwendungen an Beamtinnen und Beamte der Kommunen und zur Änderung des Niedersächsischen Kommunalbesoldungs-verordnung beschlossen, die unter anderem genau diese Möglichkeiten für den Bereich der Kommunen nun zulässt. Hier fordern wir eine analoge Regelung für die Landesbeschäftigten. Die Verordnung ist im Nds. GVBl. Nr. 23/2023, ausgegeben am 16.11.2023 veröffentlicht worden.

Wertschätzung trägt auch zur Motivation bei

Mit Wertschätzung verbinden unsere Kolleginnen und Kollegen ein Zeichen des Dankes für die geleistete Arbeit einer oder eines jeden Einzelnen in seinem Arbeitsbereich. Dass diese Arbeit von der Hausspitze des Niedersächsischen Finanzministeriums und von der Landesregierung als hervorragend angesehen wird, kann man an den Grußbotschaften am Jahresende und Jahresanfang in diversen schriftlichen Mitteilungen oder dem Update stets nachlesen. Unsere Kolleginnen und Kollegen vermissen allerdings neben den Dankesworten auch folgerichtige Zeichen der Wertschätzung für diese Arbeit. Es ist für die Kolleginnen und Kollegen oberhalb der BesGr A 11 demotivierend, wenn für eine jahrzehntelange hervorragende Tätigkeit zum Dienstjubiläum nicht einmal eine Jubiläumszuwendung gezahlt wird. Wir fordern an dieser Stelle nochmals eindringlich die Zahlung einer Jubiläumszuwendung, unabhängig von der Besoldungsgruppe für **alle** Beamtinnen und Beamte, um ein echtes Zeichen des Dankes zu geben. Die Höhe der Jubiläumszuwendung muss aus unserer Sicht entsprechend den allgemeinen Entwicklungen wie folgt erhöht werden:

25 Jahre	700,- Euro
40 Jahre	1000,- Euro
50 Jahre	1300,- Euro

Die Stärkung des Außendienstes ist bisher ausgeblieben, da es an ausreichender Attraktivität mangelt

In den letzten Jahren hat es immer wieder verschiedene Projekte gegeben, um die sehr schlechte Personalsituation in der steuerlichen Außenprüfung oder in der Steuerfahndung personell auszugleichen. Eine erkennbare personelle Verbesserung hat sich aber bis dato nicht eingestellt. Dies liegt unter anderem auch daran, dass der persönliche Aufwand der Kolleginnen und Kollegen nicht entsprechend honoriert wird. Der Bund, sowie andere

Bundesländer, wie z. B. Hamburg oder Schleswig-Holstein haben den Handlungsbedarf schon erkannt und die Außendienstzulage den neuen Verhältnissen angepasst. Prüferinnen und Prüfer des Bundes erhalten eine Außendienstzulage in Höhe von 160,- Euro. Fahnderinnen und Fahnder in Höhe von 228,- Euro. In Niedersachsen erhalten die Kolleginnen und Kollegen im steuerlichen Außendienst eine Zulage von 17,05 Euro (Kst-Prüfung) bzw. 38,35 Euro in den anderen Prüfungsbereichen gezahlt. In der Fahndung wird derzeit ein Betrag in Höhe von 180,- Euro gezahlt. Hier fordern wir eine Angleichung an die Zulagenbeträge des Bundes.

Abwanderungen im Niedersächsischen Finanzministerium entgegenwirken

Die Aufgaben im Niedersächsischen Finanzministerium erfordern eine hohe fachliche Kompetenz der Mitarbeitenden. Dass wir auf die Kompetenz im MF zurückgreifen können, haben andere Landesverwaltungen schon lange erkannt und haben gerade in der nahen Vergangenheit mit großem Erfolg Kolleginnen und Kollegen aus dem MF abgeworben. Diesem Trend müssen wir entschieden entgegenwirken. Um die Attraktivität für das MF zu erhöhen, fordern wir folgende Haushaltsstellen über die Stellenplanobergrenzen hinaus:

Nach Besoldungsgruppe A 13:	5 Haushaltsstellen
Von Besoldungsgruppe A 15 nach A 16:	8 Haushaltsstellen

Ferner haben die Aufgabenfelder auch im Finanzministerium in den letzten Jahren enorm zugenommen. Gerade im Organisationsbereich und im Bereich der Bescheinigenden Stellen sind viele zusätzliche Aufgaben hinzugekommen. Um den zusätzlichen Aufgabenstellungen gerecht zu werden, müssen in diesen Bereichen zwingend zusätzliche Stellen mit der Dienstpostenbewertung A 13 geschaffen werden.

In fast allen Bereichen des niedersächsischen Finanzministeriums sind derzeit Kolleginnen und Kollegen auf Dienstposten eingesetzt, deren Haushaltsstelle mit einem KW-Vermerk versehen sind. Da diese Kolleginnen und Kollegen bereits an das MF versetzt und dort auch in Zukunft dringend und zwingend gebraucht werden, müssen zwingend die KW-Vermerke wegfallen, die ansonsten zum 31.12.2024 vollzogen werden müssten.

Das NLBV – eine wichtige Säule unserer Finanzverwaltung

Die Bearbeitungszahlen der Beihilfeanträge sind in den letzten Jahren enorm angestiegen, so dass sich enorm lange Bearbeitungszeiten ergeben. Diese sind nicht mehr hinnehmbar. Regelmäßige Beschwerden aus dem Kreis der Kolleginnen und Kollegen bestätigen dieses. Die langen Wartezeiten sind unter anderem in einer nicht ausreichenden Personalausstattung begründet. Um eine zwingend erforderliche Verbesserung der Bearbeitungszeiten herbeizuführen, fordern wir daher 30 zusätzliche Stellen im Sachbearbeitungsbereich und 5 zusätzliche Stellen im Bereich der Sachgebietsleitungen. Hierfür ist natürlich auch das nötige Budget zur Verfügung zu stellen.

Große Hoffnung wurde bislang in die Einführung der eBeihilfe gelegt. Die eBeihilfe wird zwar sehr gut von den Kolleginnen und Kollegen angenommen, bringt aber viele technische Probleme mit sich. Es ist daher zwingend erforderlich, für diesen Bereich die finanziellen Sachmittel erheblich zu erhöhen, um die technischen Probleme kurzfristig lösen zu können.

In Zukunft werden die Reisekostenabrechnungen aller niedersächsischen Schulen vom NLBV übernommen. Dieses führt natürlich auch zu einer erheblichen Mehrbelastung vor Ort. Wir fordern das Budget aus dem Kapitel des Kultusministerium für diese Aufgabe umgehend auf das NLBV zu übertragen.

Sehr geehrter Herr Finanzminister,
wie eingangs beschrieben, unterstützen wir die Pläne unbedingt, unsere Steuer- und Finanzverwaltung zukunftsfähig und attraktiv zu verbessern. Diese Pläne können aber nur gelingen, wenn wir uns auf hochmotivierte Kolleginnen und Kollegen in unserer Verwaltung verlassen können. Hierzu müssen zwingend Anreize geschaffen werden. Die Vorschläge von uns liegen Ihnen hiermit neuerlich vor, Sie müssten sie jetzt nur noch umsetzen!

Wir freuen uns schon jetzt auf unseren diesbezüglich gemeinsamen Austausch und würden uns über ein entsprechendes Terminangebot sehr freuen.

Mit freundlichen Grüßen



(Thorsten Balster)