

Landtag Rheinland Pfalz
12.11.2019 13:25
Tgb.-Nr.



Rheinland-Pfalz
MINISTERIUM DER FINANZEN

An den
Vorsitzenden des Haushalts- und
Finanzausschusses
Herrn Thomas Wansch, MdL
Platz der Mainzer Republik 1
55116 Mainz

LANDTAG
Rheinland-Pfalz
17/5658
VORLAGE

DIE MINISTERIN

Kaiser-Friedrich-Straße 5
55116 Mainz
Postfach 33 20
55023 Mainz
Telefon 06131 16-4302
Telefax 06131 16-4300
Doris.Ahnen@fm.rlp.de
www.fm.rlp.de

11. November 2019

Mein Aktenzeichen
412/Ki

Telefon / Fax
06131 16-4310
06131 16-4285

**62. Sitzung des Haushalts- und Finanzausschusses vom 6. November 2019
hier: TOP 3 Strategie zur Gewinnung und Bindung von Nachwuchs-, Fach- und
Führungskräften innerhalb des Ressorts des Ministeriums der Finanzen
- Vorlage 17/5468 -**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

als Anlage übermittle ich Ihnen den in der o. g. Sitzung zugesagten Sprechvermerk.

Mit freundlichen Grüßen

Doris Ahnen

Anlage

Sprechvermerk vom 6. November 2019

Sprechvermerk für die Sitzung des Haushalts- und Finanzausschusses
am 6. November 2019

**TOP 3: Strategie zur Gewinnung und Bindung von Nachwuchs-,
Fach- und Führungskräften innerhalb des Ressorts des
Ministeriums der Finanzen**

Sehr geehrte Damen und Herren,

zu dem Antrag der Fraktion der CDU möchte ich Folgendes ausführen:

Der Wettbewerb um die besten Köpfe und die Sicherung des Fachkräftebedarfs für den öffentlichen Dienst im Land sind wichtige Ziele der Landesregierung. Sie verfolgt nachhaltige ressortübergreifende Strategien zur Personalgewinnung und -bindung, die einem Nachwuchs-/Fachkräftemangel sowie Abwanderungstendenzen entgegensteuern.

Die interministerielle „Arbeitsgruppe Personalentwicklung“ hat in ressortübergreifender Zusammenarbeit unter Einbeziehung der Gewerkschaften bereits im Jahr 2013 umfangreiche Maßnahmen vorgeschlagen, um einem in Folge des demografischen Wandels entstehenden Fachkräftemangel vorzubeugen. Diese wurden nach der entsprechenden Beschlussfassung durch den Ministerrat umgesetzt.

Die Berufsfelder in der Finanzverwaltung und die damit verbundenen Anforderungen an die Bewerberinnen und Bewerber sind sehr unterschiedlich. Deshalb ist es notwendig, die ressortübergreifenden Strategien zur Personalgewinnung und -bindung um dezentrale, ressortbezogene Personalgewinnungsstrategien zu ergänzen.

Im Zuge der demografischen Entwicklung hat auch die rheinland-pfälzische Steuerverwaltung in den nächsten Jahren erhöhte Altersab-

gänge zu verzeichnen. Um die Funktionsfähigkeit langfristig sicherzustellen, den mittelfristigen Anwärterbedarf zu konkretisieren und den Forderungen des rheinland-pfälzischen Rechnungshofs nach Sicherstellung einer angemessenen Personalausstattung Rechnung zu tragen, wurde bereits im Jahr 2015 der mittelfristige Personalbedarf für das Jahr 2020 prognostiziert.

In der Folge wurden neben der Einstellung von Tarifbeschäftigten für klar umrissene Aufgaben, für die keine steuerrechtlichen Kenntnisse erforderlich sind, insbesondere die Einstellungszahlen der Anwärterinnen und Anwärter erhöht.

Aufgrund der weit überwiegenden hoheitlichen Aufgaben, die die Bediensteten der Steuerverwaltung zu verrichten haben, muss das Augenmerk in erster Linie auf der Gewinnung von Nachwuchskräften liegen, die in der Landesfinanzschule bzw. der Hochschule für Finanzen ausgebildet werden können.

Die Strukturreform der Finanzämter hat dafür gesorgt, dass auch in strukturschwächeren Regionen des Landes attraktive Arbeitsplätze erhalten werden konnten, sodass auch in diesen Landesteilen gut qualifiziertes Personal für die Steuerverwaltung rekrutiert werden kann.

Die Bewerberzahlen zeigen, dass die Steuerverwaltung nach wie vor ein gefragter Arbeitgeber ist. Mit rund 1.000 Bewerbungen für jeden Einstellungstermin konnten und können die jährlichen Ausbildungskontingente von 75 im 2. Einstiegsamt und 220 im 3. Einstiegsamt mit qualifizierten Kräften ausgeschöpft werden.

Auch im Bereich der Bauverwaltung werden vielfältige Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung ergriffen. Neben einem professionellen

digitalen Außenauftritt möchte ich hier nur die Wiedereinführung der Ausbildung im 3. Einstiegsamt (ehemals gehobener technischer Dienst), die Gewährung von Anwärtersonderzuschlägen (Fachgebiete Architektur sowie Maschinen- und Elektrotechnik) und das duale Studium nennen, das als Pilotprojekt mit der Hochschule Kaiserslautern durchgeführt wird.

Eine anforderungs- und aufgabengerechte Personalausstattung ist sowohl für eine ordnungsgemäße Aufgabenerledigung als auch unter Fürsorgeaspekten sowie einer an der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausgerichteten Personalpolitik unerlässlich.

Dies gilt in besonderem Maße angesichts der mit dem demografischen Wandel für die öffentliche Verwaltung verbundenen Herausforderungen. Einer diese Rahmenbedingungen berücksichtigende Personalbedarfsplanung kommt daher besondere Bedeutung zu.

Die Landesregierung hat dies erkannt, den Bedarf an Fachkräften im technischen Verwaltungsdienst erhoben und den Ressorts strategisch relevante Lösungsansätze für die Personalbedarfsdeckung an die Hand gegeben. Mit vergleichbaren Altersstrukturberichten wird eine speziell die demografische Entwicklung berücksichtigende Personalbedarfsplanung zudem noch besser gelingen. Unterstützt durch begleitende geschäftsprozessorientierte Optimierungsmaßnahmen können Personalbedarfsplanung und Personalrecruiting in solcher Weise aufeinander abgestimmt werden.

Meine Damen und Herren,

die Gründe für den Wechsel zu anderen Dienstherrn sind nach unserer Erkenntnis im Wesentlichen die Wohnortnähe sowie die Entwicklungs- und Verdienstmöglichkeiten. Hinsichtlich der Wohnortnähe hatte ich bereits auf den Erhalt von Arbeitsplätzen im ländlichen Raum durch die Strukturreform in der Steuerverwaltung hingewiesen.

Andere Entwicklungs- und Verdienstmöglichkeiten führen nicht von sich aus, sondern vor allem deshalb zu einem deutlich erhöhten Personalabgang, weil der Bund nach vielen Jahren der Personaleinsparungen in bestimmten Bereichen einen erheblichen Personalaufbau betreibt. Besonders betroffen ist das nördliche Rheinland-Pfalz mit Sitz entsprechender Bundesbehörden, insbesondere der Bereich der Steuer- und Finanzverwaltung, aber auch z. B. die Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord.

Deshalb freut es mich, dass hinsichtlich der Verdienstmöglichkeiten gerade in diesem Jahr deutliche Verbesserungen erzielt werden konnten, die der Gewinnung und Bindung von Nachwuchs-, Fach- und Führungskräften im Geschäftsbereich des Ministeriums der Finanzen zu Gute kommen.

Besonders hervorheben möchte ich insofern die zeitgleiche und systemgerechte Übertragung des Tarifergebnisses zum Tarifvertrag der Länder auf den Beamtenbereich durch das Landesgesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2019/2020/2021, mit der die Beamtinnen und Beamten nicht nur von deutlichen Einkommenssteigerungen über 3,2 % zum 1. Januar 2019, 3,2 % zum 1. Januar 2020 und 1,4 % zum 1. Januar

2021 profitieren. Vielmehr stellen diese mit Blick auf die Inflationsentwicklung klare Reallohnverbesserungen dar.

Hinzu kommen die ebenfalls mit dem Anpassungsgesetz 2019/2020/2021 fixierten Zusatzanpassungen von jeweils 2 % zum 1. Juli 2019 und zum 1. Juli 2020. Ziel dieses immensen Kraftaktes ist es, im Wettbewerb der Arbeitgeber die Konkurrenzfähigkeit nach den Tarifübernahmen aus den beiden vergangenen Anpassungsrunden weiter zu steigern und im Besoldungsvergleich der Länder zum Schluss des Jahres 2020 bei den Endgrundgehältern wieder einen Platz im verdichteten Mittelfeld einzunehmen. Und hierbei spielen die Nachbarländer Nordrhein-Westfalen und Hessen, mit denen das Land schon aus geografischen Gründen im direkten Wettbewerb steht, eine gewichtige Rolle.

Natürlich steht meinem Geschäftsbereich daneben auch der sonstige, besoldungsrechtliche Instrumentenkasten zur Verfügung.

Exemplarisch möchte ich den Sonderzuschlag zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit nach § 45 Landesbesoldungsgesetz nennen, mit dem durch finanzielle Anreize unter den definierten Rahmenbedingungen bei einem entsprechenden Bedarf Schlüsselstellen mit fähigen Kräften besetzt bzw. im Falle eines Abwanderungsbegehrens Kräfte auch gehalten werden können. Gerade bei hoch spezialisierten IT-Kräften, die auch im hiesigen Geschäftsbereich zu finden sind, kann der Rückgriff auf solch eine Sondervorschrift im klar umgrenzten Ausnahmefall sinnvoll sein.

Auch bei der Gewinnung und Bindung von Tarifbeschäftigten spielen finanzielle Aspekte eine zentrale Rolle. Der jüngste Tarifabschluss hat, wie Sie alle wissen, zu einer deutlichen Entgelterhöhung, insbesondere auch im Einstiegsbereich geführt.

Daneben wurden Verbesserungen der Eingruppierungsstrukturen vereinbart, die sich auch in der Finanzverwaltung auswirken. Zudem erhalten Beschäftigte im Falle von Höhergruppierungen künftig höhere Zugewinne. Darüber hinaus bietet der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) in § 16 und § 17 verschiedene Gestaltungsspielräume, die im Rahmen der Fachkräftegewinnung und Fachkräftebindung genutzt werden.

Daneben wurden mit der Fachkräftezulage weitere finanzielle Anreize geschaffen, um bei der Gewinnung und Bindung von Fachkräften in bestimmten Bereichen mit anderen Arbeitgebern weiterhin konkurrenzfähig zu bleiben.

Bei allen Herausforderungen der Personalgewinnung sollen auch zwei begünstigende Faktoren erwähnt werden:

Die Zahl der Neuversorgungsfälle ist bezogen auf die Landesverwaltung insgesamt in den letzten Jahren rückläufig. Die Spitzenwerte der Ruhestandseintritte scheinen damit zwischenzeitlich erreicht zu sein.

Die Personalgewinnung wird derzeit durch das hohe und zuletzt weiter gestiegene Ansehen des öffentlichen Dienstes erleichtert.

Meine Damen und Herren,

insgesamt ist festzustellen, dass die Gewinnung und Bindung von Nachwuchs-, Fach- und Führungskräften für die Finanzverwaltung von zentraler Bedeutung sind und diese Ziele bereits intensiv strategisch verfolgt werden.

Zentrale ressortübergreifende und dezentrale ressortbezogene Maßnahmen der Personalgewinnung ergänzen sich dabei innerhalb der Landesverwaltung.

Auch wenn umfangreiche Instrumentarien und Maßnahmen bereits Anwendung finden, bleibt die Gewinnung und Bindung von Nachwuchs-, Fach- und Führungskräften eine Aufgabe, die die Finanzverwaltung, wie auch die Landesregierung insgesamt, aktiv angeht.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.