



**Stellungnahme zum  
Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des  
Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2026  
(Haushaltsgesetz 2026) – Personaletat 2026**

sowie zum

**Gesetz zur Änderung haushaltwirksamer Landesgesetze  
(Haushaltsbegleitgesetz 2026)**

**Anhörung des Unterausschusses Personal am 28.10.2025**

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Deutsche Steuer-Gewerkschaft, Landesverband NRW, bedankt sich für die Möglichkeit, eine Stellungnahme zum Landespersonalhaushalt 2026 abzugeben.

**I Ressortübergreifende Einschätzung des Personalhaushaltes**

Die DSTG NRW fordert die Landesregierung auf, im Haushalt 2026 die finanziellen Rahmenbedingungen für die Einführung eines Strukturpakets zu schaffen, das die Stabilisierung der Einkommen der Landesbeschäftigten sicherstellt und die Wettbewerbsfähigkeit der Landesverwaltung auf dem Arbeitsmarkt erhält. Dies gilt insbesondere für die Beschäftigten in der Finanzverwaltung, deren Qualifikationen und Engagement auf dem Arbeitsmarkt zunehmend gefragt sind.

Die Landesregierung steht vor der Herausforderung, die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen langfristig zu sichern. Anhaltende Sparmaßnahmen sowie die nur schleppend voranschreitende Weiterentwicklung des Dienst-, Besoldungs- und Tarifrechts gefährden zunehmend die Funktionsfähigkeit staatlichen Handelns. Aus Sicht der DSTG NRW bietet der aktuelle Haushaltsentwurf keine Perspektiven für eine zukunftsorientierte Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstes.

Die Rahmenbedingungen haben sich in den vergangenen Jahren, insbesondere auf dem Arbeitsmarkt, deutlich gewandelt: Weniger Berufseinsteiger, ein zunehmender Fachkräftemangel und ein breites Angebot an attraktiven Arbeitsplätzen für qualifizierte Fachkräfte stellen große Herausforderungen dar. Private Arbeitgeber haben erkannt, dass im Wettbewerb um die besten Köpfe nicht allein das Gehalt entscheidend ist, sondern auch Faktoren wie die Vereinbarkeit von Karriere und Familie, mobiles Arbeiten und ausgewogene Arbeitszeiten. Work-Life-

Balance ist längst kein Modewort mehr, sondern ein zentrales Kriterium bei der Job- und Arbeitgeberwahl.

In früheren Jahren setzte das Land NRW, insbesondere der öffentliche Dienst, Maßstäbe in der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben. Diese Vorreiterrolle ist verloren gegangen. Inzwischen haben viele private Arbeitgeber nicht nur aufgeholt, sondern den öffentlichen Dienst überholt: Sie bieten lebensnahe Arbeitsstrukturen, flexible Arbeitsmodelle und eine wesentlich bessere Bezahlung. Zudem sorgen sie in Zeiten des Fachkräftemangels für nahezu dieselbe Arbeitsplatzsicherheit wie der öffentliche Dienst – allerdings bei deutlich geringerer Wochenarbeitszeit. Hinzu kommen zusätzliche Vergünstigungen wie Dienstwagen oder komplett ausgestattete Homeoffices, die häufig steuerlich gefördert werden. Damit haben private Arbeitgeber den öffentlichen Dienst in NRW in vielen Bereichen eingeholt oder sogar abgehängt.

Trotz intensiver Bemühungen aller Ressorts gelingt es seit Jahren nicht, die bestehende Personallücke zu schließen, was zu wachsender Mehrbelastung für die verbleibenden Beschäftigten führt. Auch die Nachwuchsgewinnung gestaltet sich zunehmend schwierig. Zwar werden erhebliche Anstrengungen unternommen, um junge Menschen für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst zu gewinnen, doch die Zahl der Bewerbungen sinkt jährlich. Ein Grund dafür ist die abnehmende Zahl der Schulabgänger. Zudem fällt es Ausbildungsverantwortlichen immer schwerer, jungen Menschen die Attraktivität und Vielfalt des öffentlichen Dienstes zu vermitteln. Das große Angebot an alternativen Ausbildungswegen führen zudem zu zahlreichen Ausbildungsabbrüchen – in der Finanzverwaltung NRW zuletzt bis zu 30 % bereits im ersten Ausbildungsjahr.

Für eine nachhaltige und erfolgreiche Neubesetzung offener Stellen ist eine umfassende Attraktivitätssteigerung in sämtlichen Bereichen des öffentlichen Dienstes erforderlich. Um das Land Nordrhein-Westfalen als Arbeitgeber sowohl für Nachwuchskräfte als auch für erfahrene Beschäftigte attraktiver zu machen, sind deutlich weitergehende Maßnahmen nötig als bloße Anpassungen der Laufbahnverordnung.

Die Ende November 2025 beginnenden Tarifverhandlungen zum TV-L sowie die zu begrüßenden nachfolgenden Gespräche über die Besoldung mit den Gewerkschaften bieten dem Land NRW die Möglichkeit, zumindest im finanziellen Bereich gegenzusteuern. Mit den im Haushalt 2026 bereitgestellten 3,682 Mrd. € Verstärkungstitel für aktive Landesbeschäftigte (Einzelplan 20 020, Kapitel 461 11) besteht nach Auffassung der DSTG NRW ein Spielraum, um spürbare finanzielle Verbesserungen zu realisieren, eine echte Attraktivitäts- und Modernisierungsoffensive zu starten und längst überfällige Nachzahlungen für Altjahre umzusetzen.

Für die angestrebte Attraktivitätssteigerung ist relevant, dass sich die Personalkostenentwicklung moderat gestaltet. Für 2025 kalkuliert das Land NRW mit einer Personalkostenquote von 35,4 % (Vorjahr: 35,2 %). Aufgrund der hohen Zahl unbesetzter Stellen wird sich dieser Anteil im tatsächlichen Vollzug jedoch voraussichtlich noch verringern.

## II Herausforderungen im Bereich der Finanzverwaltung

Die Beschäftigten der Finanzverwaltung sind hervorragend ausgebildete Steuerexpertinnen und Steuerexperten. Ihr Fachwissen ist auch außerhalb des öffentlichen Dienstes eine hoch geschätzte und anerkannte Kompetenz. Die Abwanderung aus der Finanzverwaltung NRW hin zu den steuerberatenden Berufen außerhalb des öffentlichen Dienstes ist Jahr für Jahr enorm. Ein Rückgang wäre jedoch aufgrund der Anzahl der offenen Stellen und der steigenden Arbeitsverdichtung dringend erforderlich. Die DSTG NRW befürchtet, dass der Sog der „freien Wirtschaft“ in den nächsten Jahren noch stärker wird. Das durchschnittliche Alter der Steuerberaterinnen und Steuerberater, sowie der Steuerbevollmächtigten Personen in Deutschland liegt bei 53,6 Jahren<sup>1</sup>, wobei 45,1 % derer das 55. Lebensjahr bereits überschritten haben. Eine echte Attraktivierungsoffensive ist daher aus Sicht der DSTG NRW zwingend erforderlich.

Gleichzeitig nehmen Mitarbeitende der Finanzverwaltung NRW vermehrt auch Angebote anderer Behörden von Bund, Land oder Kommunen an. Diese bieten, ohne die beruflichen Rahmenbedingungen des öffentlichen Dienstes aufzugeben, oft deutlich bessere Einkommensperspektiven. Für die Finanzverwaltung bedeutet dies, dass der fortschreitende Personalabbau nur gestoppt werden kann, wenn die Stellen- und Besoldungsstruktur sowie die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten erheblich verbessert werden. Vor diesem Hintergrund hält die DSTG NRW es für denkbar, die besonderen Herausforderungen am Arbeitsmarkt durch die Einführung einer **Sonderlaufbahn für die Finanzverwaltung** zu berücksichtigen. Rechtliche Voraussetzungen für eine solche Regelung bestehen bereits durch das Steuerbeamten-Ausbildungsgesetz als Zugangsvoraussetzung für Beamtinnen und Beamte in der Finanzverwaltung.

Zum 01.01.2025 waren im Kernbereich der Finanzverwaltung (Kapitel 12010, 050, 090,100) insgesamt 1.556 Stellen (5,95 %) unbesetzt<sup>2</sup>. Die Auswahl der Bereiche bezieht sich auf den Umstand, dass bei der Besetzung von Stellen in diesen Kapiteln (12010 – Ministerium der Finanzen, 12050 – Finanzämter und OFD, 12090 – Ausbildung, 12100 – Rechenzentrum) regelmäßig auf ausgebildete Finanzbeamtinnen und -beamte zurückgegriffen wird. Diese Zahl ist nochmals eine Steigerung zu den Vorjahreszahlen (1.531 offene Stellen (5,86 %) <sup>3</sup>), welche bereits die höchste Zahl der unbesetzten Stellen seit der Aufzeichnung durch die DSTG NRW im Jahr 2015 darstellte.

Der Arbeitsanfall hat sich in den letzten Jahren jedoch enorm gesteigert, so dass unsere Kolleginnen und -kollegen mit der steigenden Arbeitsbelastung kämpfen. Die anfallende Arbeit muss letztlich in gemeinsamer Kraftanstrengung bewältigt werden, die Ziele der Bürgerzufriedenheit und der Steuergerechtigkeit dürfen gleichzeitig nicht in den Hintergrund treten.

---

<sup>1</sup> Berufsstatistik der Bundessteuerberaterkammer 2024, S. 10 (Stand 01.01.2025)

<sup>2</sup> Vorlage 18/3528

<sup>3</sup> Vorlage 18/2244

Aus Sicht der DSTG NRW daher einige Maßnahmen, die speziell für die Finanzverwaltung, zum Leistungserhalt nötig sind:

### **1. Reduzierung der Wochenarbeitszeit**

Zur Attraktivierung der Finanzverwaltung in Nordrhein-Westfalen ist aus Sicht der DSTG NRW zwingend erforderlich die Wochenarbeitszeit zu reduzieren. Mit 41 Wochenarbeitsstunden bei einer Vollzeitstelle hebt sich der öffentliche Dienst negativ auf dem Arbeitsmarkt – der längst zu einem Arbeitnehmermarkt geworden ist - hervor. Dieser „Wettbewerbsnachteil“ der 41-Stunden-Woche wirkt sich nachweislich negativ auf die Bewerberlage und die Abwanderungstendenz des Bestandspersonals aus. Befragungsergebnisse zeigen, dass inzwischen kaum noch eine Nachwuchskraft ihre berufliche Zukunft uneingeschränkt im öffentlichen Dienst des Landes sieht. In Zeiten eines arbeitnehmerorientierten Arbeitsmarktes darf die Landesregierung ihre Personalpolitik nicht allein vom Diktat leerer Kassen abhängig machen.

Im „Zukunftsvertrag für Nordrhein-Westfalen“ (Koalitionsvertrag 2022-2027) wurde bereits vereinbart, eine Regelung zur reduzierten Arbeitszeit analog § 3 AZV Bund zu schaffen. In die Umsetzung ist diese Zusage bislang jedoch nicht gekommen. Die DSTG NRW fordert daher zumindest diese kleine Verbesserung in die Tat umzusetzen.

### **2. Anhebung der Eingangsämter**

Die Finanzverwaltung befindet sich in einem immer härter werdenden Wettbewerb um die besten Schulabsolventinnen und -absolventen. Um in diesem Wettbewerb bestehen zu können, ist ein Baustein die Eingangsbesoldung direkt nach der Ausbildung. Diese sollte mindestens die Möglichkeit zur selbständigen Lebensführung ermöglichen. Die ständig steigenden Mieten, sowie die enormen Erhöhungen der Nebenkosten führen dazu, dass die jungen Beschäftigten nach erfolgreicher, anerkannt schwieriger Ausbildung in der LG 1.2 nicht in der Lage sind, einen eigenen Hausstand zu gründen. Den Absolventinnen und Absolventen der Hochschule für Finanzen begegnen nahezu täglich Optionen einen beruflichen Weg außerhalb des öffentlichen Dienstes einzuschlagen. Das Einstiegsgehalt ist hierbei ein wichtiger Werbeansatz. Die DSTG NRW fordert daher eine Anhebung der Eingangsämter auf A7, A10 und A14 bei gleichzeitiger Anhebung der Spitzenämter.

### **3. Verbesserung Rahmenbedingungen**

#### **a Nachwuchswerbung**

Aufgrund der Sondersituation des Wechsels von G8 zu G9 im Jahr 2026 kommt der Nachwuchsgewinnung eine noch größere Bedeutung zu als in den Jahren zuvor. Die Werbebemühungen der Finanzverwaltung sollten im Jahr 2026 nicht eingeschränkt werden. Die DSTG NRW begrüßt daher die erneute Mittelbereitstellung von 1,99 Mio € für die Nachwuchswerbung (Titel 12 010, 547 10). Gleichzeitig regen wir jedoch an, ein Konzept zur Nachwuchsgewinnung für die gesamte Landesverwaltung zu entwickeln und die Haushaltsmittel zu bündeln. Es ist nach Auffassung der DSTG NRW nicht zielführend, wenn die einzelnen Ressorts ihre individuellen Bemühungen verstärken, obwohl der Interessentenkreis an vielen Stellen derselbe ist.

Die DSTG NRW nimmt die erneute Reduzierung der Anwärterzahlen in der LG 2.1 auf 400 zur Kenntnis. Aufgrund der o.g. Sondersituation und der Bewerberlage, ist eine Reduzierung nachvollziehbar, wenn auch alles andere als wünschenswert. Die DSTG NRW möchte daher ausdrücklich darauf hinweisen, dass es ein notwendiges Ziel sein muss die Anwärterzahl in den kommenden Jahren wieder bedarfsgerecht zu erhöhen. Die Einstellungsanzahl in der LG 1.2 bleibt mit 611 gleich. Auch diese Anzahl ist viel zu gering, angesichts der offenen Stellen und der demographischen Entwicklung. Die Verwaltung braucht eine Modernisierungsoffensive, die die Bewerberlage verbessert, um die erforderlichen Anwärterstellen zu besetzen und in der Folge die offenen Stellen besetzt werden können.

### **b Digitaltauglichkeit von Gesetzesänderungen**

Neben Verbesserungen im Dienstrecht bedarf es zur Verbesserung der Rahmenbedingungen auch der Weiterführung der Digitalisierung der Finanzverwaltung. Grundlegend hierbei ist, dass der Gesetzgeber in Bund und Land die Digitaltauglichkeit von Gesetzesänderungen und neuen Gesetzen nicht nur mitdenkt sondern als Kernziel ausweist.

### **c Dienstgebäude**

Zu den Rahmenbedingungen eines attraktiven Arbeitgebers gehört auch seinen Arbeitsplatz in einem modernen und sachgerecht ausgestatteten Dienstgebäude zu finden. Die DSTG NRW begrüßt daher weiterhin den Haushaltsansatz 711 12 im Kapitel 12 050 mit 4,5 Mio €. Jedoch wurde dieser Ansatz seit dem Jahr 2018 – mit Ausnahme der Beschränkung im Jahr 2024 – nicht erhöht. Die DSTG NRW hält es für erforderlich, den Haushaltsansatz mindestens an die Inflation anzupassen, um notwendige Sanierungs- und Modernisierungsmaßnahmen in den Dienststellen durchführen zu können.

## **4. Einstellungsoffensive Tarif**

Die Reduzierung der Anwärterzahlen im Jahr 2025 auf 800 Anwärterinnen und Anwärter in der LG 2.1 hat die DSTG NRW aufgrund der mangelnden Bewerberlage nicht kritisiert. Angesichts der hohen Zahlen von Ausbildungsabbrüchen, der demographisch weiterhin zu erwartenden Personalabgänge und den sonstigen Abgängen zu anderen Arbeitgebern geht die DSTG NRW abweichend von den Berechnungen des Ministeriums der Finanzen davon aus, dass mit den reduzierten Einstellungen in der LG 2.1 der Personalfehlbestand der Finanzverwaltung langfristig festgeschrieben wird.

Die aufgrund der Sondersituation des Wechsels vom G8 zu G9 und der damit reduzierten Anzahl auf 400 Anwärterinnen und Anwärterin der LG 2.1, bietet gleichzeitig die einmalige Chance die freibleibenden Schreibtische mit Einstellungen im Tarfbereich zu kompensieren. Die DSTG NRW fordert daher im Jahr 2026 vermehrt Regierungsbeschäftigte einzustellen, um die Arbeitsbelastung aufgrund der Sondersituation nicht noch weiter ansteigen zu lassen.

## **5. Stärkung der Automation**

Zentraler Dienstleister der Finanzverwaltung für Automation und Digitalisierung ist das Rechenzentrum der Finanzverwaltung (RZF NRW). Zu seinen Aufgaben gehören die zentrale Verantwortung für die Verarbeitung von Steuererklärungen und die Bescheiderteilung. Zusätzlich hat das RZF die Verantwortung für die komplette Innen- und Außenkommunikation der

Finanzverwaltung sowie für die zentrale Beschaffung, Verteilung und Wartung der IT-Ausstattung für über 30.000 Arbeitsplätze.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Entwicklung der steuerlichen und nichtsteuerlichen Programme für den Bereich der Steuer- und Finanzverwaltung. Ein Teil der Programme wird im bundesweiten KONSENS-Verbund erarbeitet, zu dem NRW einen maßgeblichen Teil beisteuert.

Um das RZF attraktiv für das Bestandspersonal zu gestalten und neue Fachkräfte hinzuzugewinnen sind die aktuellen Besoldungs- und Tarifstrukturen umfassend zu überarbeiten. Aktuell fordert die DSTG NRW keine zusätzlichen Stellen für das RFZ, vielmehr muss die qualifizierte Besetzung der aktuellen Stellen bei gleichzeitiger Reduzierung der Personalfuktuation Ziel des Landes NRW sein. Die Stellenhebungen Ende 2024 sowie die 11 Hebungen im Haushaltsentwurf 2026 sind hierzu ein erster Schritt und werden von der DSTG NRW ausdrücklich begrüßt. Weitere Schritte müssen jedoch zwingend folgen.

Fachprogrammierer sind mit der derzeitigen Eingruppierung nur schwer zu gewinnen und noch schwerer zu halten. Daher sind alle tarifrechtlichen Möglichkeiten für Verbesserungen und Stufenaufstiege zu nutzen. Was helfen Verbesserungen für neu einzustellende Fachkräfte, wenn die etablierten Wissensträger stattdessen die Verwaltung verlassen.

Die Arbeitsmehrbelastungen in den Finanzämtern sind nur durch das besondere Engagement der Beschäftigten, die Ausnutzung der Spielräume eines risikoorientierten Fallmanagements und einer flexiblen Ablauforganisation zu beherrschen. Die DSTG unterstützt Ansätze, die Arbeitsbelastung durch eine Fortentwicklung der IT und insbesondere durch einen sachgerechten Einsatz von KI zu mindern.

Hierzu bedarf es neben einem kompetenten Rechenzentrum auch der Umsetzung in die Praxis. Daher begrüßt die DSTG NRW die im Einzelplan 12 050 vorgesehenen 5 Stellen in der LG 2.2 zur Einführung von KI in der Steuerverwaltung.

Daneben fordert die DSTG, die Steuergesetze und hier insbesondere die Abgabenordnung auf den Prüfstand zu stellen. Die Regelungen zur Zuständigkeit (§ 16 AO ff) zum Beispiel stammen aus dem Jahr 1977 und passen nicht mehr in eine Zeit der zentralen Datenverwaltung und der mobilen Arbeit. Im Jahr 1977 war das Ordnungssystem noch Karteikartenorientiert. Die gesetzlichen Regelungen rund um die Organisation und die Abläufe des Besteuerungsverfahrens sind grundlegend zu modernisieren. Das Nebeneinander von analogen Prozessen und digitalen Anforderungen führt zu einer Verdopplung der Arbeit. Durchgängig digitale Prozesswelten müssen etabliert werden und künftig analoge Anwendungen vollständig ersetzen. Das Land NRW muss dabei mit praxisorientierten Gesetzesvorschlägen, Ideen und Anregungen maßgeblichen Einfluss auf den Bund nehmen und voran gehen.

## **6. Stärkung Personalbestand LBF**

Zum 11.01.2025 wurden die bisherigen Finanzämter für Steuerstrafsachen und Steuerfahndung aufgelöst und in das neu gegründete Landesamt zur Bekämpfung der Finanzkriminalität (LBF) überführt. Nordrhein-Westfalen bündelt damit die gesamte Steuerfahndung mit rund 1.200 Beschäftigten in einer Behörde. Schwerpunktthemen der Ermittlungen sollen Themenfelder wie Geldwäsche, Umsatzsteuerbetrug, Cybercrime oder Organisierte Kriminalität sein.

Darüber hinaus wird die Vernetzung mit anderen Behörden in Europa, dem Bund und anderen Ländern gefördert.

Durch die Neuorganisation entfallen keine Aufgaben, denn die bisherige Aufgabenstellung der Straf- und Bußgeldsachenstelle und der Steuerfahndung bleiben erhalten. Doch schon bisher konnten nicht alle ermittlungsbedürftigen Sachverhalte aufgegriffen werden. Hierdurch entgehen dem Land wertvolle Steuereinnahmen. Eine Konzentration auf die neuen Schwerpunkte kann folglich nur durch die Einrichtung zusätzlicher Stellen erfolgen.

Das LBF erfüllt eine Schlüsselrolle bei der Herstellung der Steuergerechtigkeit. Geduldeter Steuerbetrug schwächt den Staat und seine Wirtschaftskraft. Die DSTG NRW nimmt die 26 neu eingerichteten Stellen im Haushaltsentwurf 2026 daher positiv zur Kenntnis, fordert aber gleichzeitig die Einrichtung von mind. 150 weiteren Stellen, um den Steuerbetrug in NRW weiter wirkungsvoll bekämpfen zu können.

## **7. Leistungsprämie**

Die insgesamt erfolgreiche Umsetzung der Grundsteuerreform mit der Festsetzung von Grundstückswerten und den Erlass von Grundsteuermessbescheiden hat eindrucksvoll unterstrichen, dass die Finanzverwaltung besondere Herausforderungen, die sich durch Gerichtsurteile oder gesetzgeberische Vorgaben kurzfristig ergeben, als Kollektiv und im Sinne der Gesamtgesellschaft bewältigt. Unabhängig von einer politischen Bewertung der Reforminhalte, weist die DSTG NRW auch für das Haushaltsjahr 2026 nochmals auf die gesetzlich gegebene Möglichkeit hin, besondere Leistungen über eine Leistungsprämie auch finanziell zu honorieren.

Durch solch eine finanzielle Anerkennung von Arbeitsspitzen und besonderen Leistungen würde sich das Land als attraktiver Arbeitgeber präsentieren.

Mit freundlichen Grüßen  
Carolin Konzack  
DSTG Landesverband NRW