

Der 1. Bezirksverbandstag Rheinland möge den

Leitantrag Nr. 6

„Aus- und Fortbildung“

beschließen:

Nachwuchsgewinnung

Ein entscheidender Faktor für die Entwicklung der Personalsituation in der Finanzverwaltung ist, ob es gelingt, eine ausreichende Anzahl qualifizierter Nachwuchskräfte bei einer sinkenden Zahl an Schulabgänger für unsere Ausbildung zu gewinnen. „Holen und Halten“ ist die Herausforderung der Zukunft.

Darum ist es wichtig, wie die Finanzverwaltung in der Öffentlichkeit und bei den jungen Menschen wahrgenommen wird. Die laufende Imagekampagne, die Video- und Radiospots, sind Schritte in die richtige Richtung. Die Anstrengungen müssen weiter intensiviert werden und es muss nach Mitteln und Wegen gesucht werden, die jungen Menschen über die unterschiedlichsten Formen moderner Medien zu erreichen, richtig anzusprechen und für uns zu gewinnen. Dabei muss die Finanzverwaltung als moderner und attraktiver Arbeitgeber in Erscheinung treten.

Die Initiative „Schule und Steuern“ und das Angebot, Berufspraktika durchzuführen, können darüber hinaus dazu beitragen, Hemmschwellen abzubauen und ein realistischeres Berufsbild zu vermitteln. Aber auch diese Initiativen müssen durch die Beschäftigten begleitet werden und binden Personalressourcen. Zum Image der Finanzverwaltung gehören aber auch der Zustand von Unterbringungen an den Bildungseinrichtungen, Finanzamtsgebäuden und Büroräumen sowie eine sachgerechte Ausstattung mit Arbeitsmitteln. Für die Ausbildung muss ausreichend Mobiliar sowie Hard- und Software zur Verfügung stehen. AnwärterInnen und Praktikanten dürfen die Verwaltung nicht als Mangelverwaltung erleben.

Unsere Absolventen haben außerhalb wie innerhalb der öffentlichen Verwaltung einen Marktwert. Die Wirtschaft hat schon vor langer Zeit erkannt, dass der Wettbewerb um die besten Köpfe entbrannt ist und wirbt bereits während der Ausbildung um unsere Nachwuchskräfte. Nach Erhebungen, die die Verwaltung selbst durchführt, hat die Finanzverwaltung in den vergangenen Jahren aus unterschiedlichen Gründen bis zu 25 % der Anwärter innerhalb von 5 Jahren während und nach der Ausbildung verloren. Berufliche Perspektiven mit guten Beförderungs- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie eine attraktive Bezahlung können dazu beitragen, dass weniger Beschäftigte den Wechsel in die Wirtschaft anstreben.

Ausbildung

Fachtheoretische Ausbildung

Die Reduzierung von Ausbildungskapazitäten war ein großer Fehler. Die Entscheidung, in Nordkirchen neu zu bauen, kam viel zu spät und die geplanten

Kapazitäten reichen aus Sicht der DSTG nicht aus. Das gilt im Übrigen auch für die Landesfinanzschule in Wuppertal-Ronsdorf. Die Erhöhung der Einstellungszahlen führt im Ergebnis dazu, dass die Fachhochschule zunächst auf zwei zusätzliche Standorte ausweichen muss, bevor die Voraussetzungen dafür geschaffen sind, den gehobenen Dienst nur noch in Nordkirchen und am Standort Herford als Dependance auszubilden.

Die fachtheoretische Ausbildung an drei Standorten zu organisieren und den hohen Qualitätsstandard auch in Zukunft zu gewährleisten, stellt die Fachhochschule vor große Herausforderungen und verlangt Schulleitung und Dozenten viel Flexibilität, Einsatzbereitschaft und zusätzliches Engagement ab. Trotzdem muss vorrangig ein einheitliches und gleichmäßiges Ausbildungsniveau für alle AnwärterInnen unabhängig vom Standort gewährleistet werden, um die Chancengleichheit herzustellen. Zur Chancengleichheit gehören aber auch Unterkünfte, die einen einheitlichen und akzeptablen Zustand in Qualität, Größe, Ausstattung und baulichem Zustand aufweisen.

Dezentrale Ausbildung als Zusatzangebot/ Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Verwaltung sammelt gerade Erfahrungen mit der Ausbildung an mehreren Standorten. Auch wenn grundsätzlich die Ausbildung an einem zentralen Standort als Ideallösung angesehen wird, gilt es auch, in diesem Bereich weiter zu denken. Durch die Begrenzung der Ausbildung auf wenige zentrale Standorte wird lebensälteren BewerberInnen bzw. Aufsteigern mit familiären Verpflichtungen die Teilnahme erschwert oder ist für sie fast unmöglich. Aus Sicht der DSTG müsste perspektivisch auch mal über eine regional dezentrale Form der Ausbildung als Zusatzangebot nachgedacht werden, um das Potenzial auch dieses Personenkreises in Zukunft nutzbar zu machen.

Praktische Ausbildung

Gute Ausstattung als Basis für gute Ausbildung

Die IT bestimmt den Arbeitsalltag. Im Rahmen der praktischen Ausbildung muss sichergestellt werden, dass die Auszubildenden lernen, mit der IT umzugehen und auf den praktischen Einsatz nach der Ausbildung bestmöglich vorbereitet werden. Dazu bedarf es einem Ausbildungsarbeitsplatz, der neben einer angemessenen, funktionierenden technischen Standardausstattung auch den ergonomischen Anforderungen entspricht. Trotz der durch die DSTG durchgesetzten zusätzlichen Mittel für die Ausstattung der Anwärter, kann dieser Mindeststandard bei weitem noch nicht in allen Dienststellen gewährleistet werden. Hier müssen zeitnah akzeptable Lösungen gesucht und gefunden werden.

Ausbildung als Gemeinschaftsaufgabe begreifen

Die AnwärterInnen von heute sind die Entlastung von morgen! Mit der Erhöhung der Einstellungszahl im gehobenen Dienst um 250 ist eine erhebliche Mehrbelastung für diejenigen verbunden, die eine qualifizierte Ausbildung sicherstellen wollen. Trotz des hohen Engagements können die Lehrbezirke diese Herausforderung alleine nicht schultern. Aufgrund der hohen Arbeitsbelastung im Innendienst wird es aber

auch immer schwerer, Kolleginnen und Kollegen zu finden, die daneben noch bereit sind, sich dazu on Top an der Ausbildung unserer Nachwuchskräfte engagiert und qualifiziert zu beteiligen. Die AnwärterInnen dürfen sich im Gegenzug aber selber auch nicht als Belastung wahrnehmen. Das führt schlimmstenfalls zur Demotivation auf beiden Seiten. Deshalb müssen alle Bereiche unserer Verwaltung die Ausbildung der Nachwuchskräfte als Gemeinschaftsaufgabe begreifen und sich daran auch beteiligen. Verwaltungsseitig gilt es, Anreize zu schaffen, um Motivation und Engagement besonders in diesem Bereich zu steigern, zu fördern und in geeigneter Form dann auch wertzuschätzen.

Fortbildung

Eine Abnahme der Fortbildungskapazitäten in Kombination mit steigenden Bedarfen stellt die Finanzverwaltung vor eine fast schon unlösbare Aufgabe. Durch die nunmehr endgültige Aufgabe der PCB-belasteten Fortbildungseinrichtung in Brakel zum 31.12.2017 brechen Fortbildungskapazitäten weg. Mit der Polizeischule Linnich wurde zwar Ersatz gefunden, aber notwendige Renovierungs- und Umbauarbeiten lassen eine Nutzung voraussichtlich erst in 2019 zu. Gleichzeitig müssen Wiederholerlehrgänge nach Godesberg in die FortAFin verlagert werden, weil Wuppertal-Ronsdorf diese kapazitätsmäßig parallel zum Lehrgangsbetrieb nicht beherbergen kann. Gleichzeitig nimmt der Bedarf an Veränderungsfortbildung durch die demografisch bedingten Altersabgänge und damit verbundenen Arbeitsplatzwechsel stetig zu. Das entstehende Delta kann nur durch die zeitnahe Anmietung weiterer Standorte oder vermehrter dezentraler Fortbildung ausgeglichen werden.

Veränderungsfortbildung muss vorrangig sein

Trotz aller Bemühungen gelingt es schon heute nicht, die Kolleginnen und Kollegen bei einem Arbeitsplatzwechsel zeitnah mit der notwendigen Veränderungsfortbildung zu versorgen, um sie auf ihre neue Aufgabe angemessen vorzubereiten. Der Bedarf an Veränderungsfortbildung wird durch die demografisch bedingten Altersabgänge und damit verbundenen Arbeitsplatzwechsel in den nächsten Jahren noch weiter steigen. Im Hinblick auf die Personalengpässe und Unterbesetzung im Innendienst ist es zwingend erforderlich, die Kolleginnen und Kollegen möglichst zeitnah in die Lage zu versetzen, ihre neue Aufgabe sachgerecht ausüben zu können, um weitere Arbeitsrückstände und Arbeitsdruck zu vermeiden. Deshalb ist der Veränderungsfortbildung aus Sicht der DSTG bei der Planung Vorrang vor allen anderen Fortbildungsangeboten einzuräumen.

Fortbildungsmethoden moderner gestalten

Nicht nur wegen knapper Fortbildungskapazitäten muss nach intelligenten Lösungen im Fortbildungsbereich gesucht werden. Eine zukunftsorientierte Verwaltung muss sich neuen und modernen Formen der Fortbildung öffnen. Darüber hinaus wächst eine neue Generation Finanzbeamter heran, die es gewohnt ist, mit neuen Medien umzugehen und sich darüber auch Wissen anzueignen. Das eLearning ist dafür nur ein Beispiel von vielen. Dadurch kann und soll Fortbildung nicht vollumfänglich ersetzt werden. Das eLearning bietet die Möglichkeit, sich notwendiges Wissen durch kleinere Lerneinheiten fall- und problembezogen am Arbeitsplatz anzueignen oder ungleichmäßige Lerngruppen vor einer zentralen Fortbildung auf einen einheitlichen Wissensstand zu bringen. Durch den Einsatz von ergänzenden eLearning-Modulen

könnten im Einzelfall auch die Anwesenheitszeiten der zentralen Fortbildung reduziert werden, was auch einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie dient. Diese Möglichkeiten gilt es angemessen und gewinnbringend zu nutzen, aber sie kann die zentralen Fortbildungsangebote nicht in vollem Umfang ersetzen.

Ausbau von dezentraler Fortbildung

Der Ausbau von dezentralen Fortbildungsangeboten mildert nicht nur das bereits mehrfach angesprochen Problem fehlender Fortbildungskapazitäten ab, sondern bringt auch eine Reihe von Vorteilen für die TeilnehmerInnen mit sich. Neben der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird auch die Attraktivität durch meist kürzere Anfahrten sowohl für die TeilnehmerInnen als auch für die Vortragenden, die auch gewonnen werden müssen, gesteigert.