23.09.2021

Stellungnahme zum Personaletat 2022

(Öffentliche Anhörung des UA Personal des Haushalts- und Finanzausschusses am 28. September 2021)

Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2022 (Haushaltsgesetz 2022) / Personaletat
Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/14700

Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft, Landesverband NRW, bedankt sich für die Möglichkeit, eine Stellungnahme zum Landespersonalhaushalt 2022 abzugeben.

Der erste Teil der Stellungnahme umfasst allgemeine Anmerkungen und Hinweise zum Personalhaushalt. Im zweiten Teil sind die die Forderungen der DSTG zum Einzelplan 12 zusammengestellt.

I. Ressortübergreifende Überlegungen zum Personalhaushalt

1. „Personalhaushalt als Spardose des Landes“

Schon im Jahresbericht 2020 stellte der LRH für 2019 fest, dass die Personalausgaben trotz der damaligen Korrekturen im Nachtragshaushalt hinter den Ansätzen des Landeshaushaltes zurückgeblieben sind. Der LRH wörtlich: „Damit fungierten die Personalausgabenansätze im Haushalt angesichts der Bewerbersituation sozusagen als „Spardose“ des Landes.“ Der wesentliche Grund für die nicht ausgeschöpften Personalausgabemittel sind Minderausgaben bei den Bezügen für die aktiven Bediensteten aufgrund unbesetzter Personalstellen.

Diese Entwicklung setzt sich im Jahr 2020, dokumentiert im Kassenabschluss (Vorlage 17/4556) fort. Im Jahr 2020 wurden die Ansätze bei den Personalausgaben um 465 Mio. € unterschritten. Für 2021 ist erneut mit entsprechenden Minderausgaben zu rechnen.

2. Zahl der unbesetzten Stellen im Landeshaushalt auf dem Höchststand

Zum 01.01.2021 betrug die Zahl der unbesetzten Stellen in der Landesverwaltung insgesamt 15.220 Stellen (Vorlage 17/4678). Dabei handelt es sich um einen neuen Höchststand. (1.1.20: 13998 – Vorlage 17/3030.). Unbesetzte Stellen führen zu einer unmittelbaren Mehrbelastung der verbleibenden Beschäftigten.

Seit Jahren ist das Land NRW nicht in der Lage, eine Besetzung der freien Stellen zu erreichen. Auch mit den aktuell anerkennenswert hohen Einstellungszahlen wird dieses Ziel mittelfristig nicht zu erreichen sein. Die regelmäßigen Erfolgsmeldungen zu hohen Einstellungszahlen, z.B. im Bereich der Polizei, der Bildung oder der Finanzverwaltung, sind nicht falsch. In Zusammenhang mit der Stellenbesetzung aber sind sie irreführend. Die Landesregierung verschweigt, dass die Summe der Altersabgänge und der Abgänge durch Kündigung (über 20 % schon während der Anwärterausbildung) seit Jahren höher ist als die Summe aller Einstellungen. Und darüber hinaus in anwärtergespeisten Bereichen die Einstellung von Anwärtern nicht gleichzusetzen ist mit einer zeitnahen Besetzung der Fehlstellen.

3. Niedrige Personalausgabenquote

Die Personalausgabenquote für das Jahr 2022 liegt erneut bei 35,7 % (wie 2021). Die relativierten Personalausgaben verharren auf niedrigem Niveau. Die Ist-Zahl aus 2020 ist wegen der pandemiebedingten Sonderkosten schwer vergleichbar, beträgt aber trotz erheblicher Sondereffekte lt. Jahresabschluss 2020 im Vollzug nur 35,9 %.

Sowohl für das Jahr 2021 wie auch für 2022 ist davon auszugehen, dass im Haushaltsvollzug erneut nichtbesetzte Stellen und andere Effekte zu erheblichen Minderausgaben führen werden (siehe Punkt 1). Dies ist der Landesregierung offensichtlich auch bewusst, da globale Minderausgaben speziell im Personalbereich von 150 Mio. ausgewiesen wurden (EzPl. 2020; 462 20). Die daneben ausgewiesenen globalen Minderausgaben i.H.v. inzwischen 998 Mio. € (Steigerung gegenüber 2021 um 154,5 Mio. €) können von den meisten Ressorts ebenfalls nur durch umfassende Einschränkungen im Personalhaushalt realisiert werden.

Für die Folgejahre geht die Finanzplanung 2021 bis 2025 bei der Personalausgabenquote von einer Steigerung auf 36,5 % aus. In dieser Quote sind die regelmäßigen Rückflüsse im Jahresabschluss nicht enthalten.

4. Finanzielle Spielräume zur Attraktivitätssteigerung nutzen

Aus der Sicht der DSTG bieten die oben genannten Fakten ausreichende finanzielle Spielräume, um die dringend erforderliche Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes, auch im Sinne einer verbesserten Wettbewerbsfähigkeit, auf den Weg zu bringen. Regelungen für kurzfristige Verbesserungen sind entweder schon vorhanden (z.B. Leistungsstufen, -zulagen, -prämien) oder könnten durch den Gesetzgeber kurzfristig geschaffen werden. Die Gewerkschaften haben im vergangenen Jahr eine Vielzahl von Vorschlägen zur Attraktivitätssteigerung der Bezahlung im öffentlichen Dienst vorgelegt. Leider wurden die Ideen bisher nicht aufgegriffen.

In diesem Zusammenhang kritisiert die DSTG als Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung die anhaltende haushälterische Konzentration der Landesregierung auf den Polizeibereich. Das gilt für die Nachwuchsgewinnung, die Stellenausstattung und die Haushaltsansätze für die Ausstattung der Arbeitsplätze. Die anderen Bereiche werden demgegenüber weniger gut ausgestattet.

Dabei bleibt festzuhalten, dass insbesondere bei der technischen Ausstattung der Polizei ganz offensichtlich selbst diese Beträge in den Jahren 2020/21 nicht ausgereicht haben. Lt. der Zusammenstellung der Landesregierung über die Verwendung der Mittel aus dem Corona-Rettungsschirm (Vorlage 17/5358) hat insbesondere der Polizeibereich weitere 51,98 Mio.€ nicht aus den laufenden Haushaltsmitteln decken können.

5. Einzelvorschläge zur Attraktivitätssteigerung

Die DSTG unterbreitet eine Reihe von Vorschlägen zur Steigerung der Attraktivität der Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Eine Kostendeckung wäre aus dem allgemeinen Verstärkungstitel (EzPl. 20020, 461 11) möglich. Es wird erfreut zur Kenntnis genommen, dass eine Reihe von Anregungen im Rahmen der laufenden Gesetzgebung (DS 17/14306) aufgegriffen wurde. Weitere Überlegungen bleiben aktuell:

- Einstieg in eine Arbeitszeitverkürzung auch für Beamte in NRW
  Weg von der 41-Stunden-Woche - kreative Lösungen sind gefragt.
- Kostendämpfungspauschale in der Beihilfe streichen.
- Azubi-Ticket für Auszubildende und Beamtenanwärter im öffentl. Dienst.
- ÖPNV-Zuschussmöglichkeit

  (In der Titelgruppe 546 04 findet sich im Haushaltsentwurf 2022 in allen Kapiteln ein Strichansatz für Ausgaben für den Kauf von Firmentickets von Verkehrsunternehmen).
- Vereinheitlichung und Erhöhung der Außendienstzulagen.

Daneben gibt es eine Vielzahl weiterer Möglichkeiten zur Attraktivitätssteigerung. Der dazu im Jahr 2020 von der Landesregierung verkündete Dialog mit den Gewerkschaften ist im Januar 2021 nach einer ersten Bestandsaufnahme einseitig von der Landesregierung beendet worden. Er hat zu keinem Ergebnis geführt.

Mit der durch die Umsetzung der Maßnahmen verbundene Steigerung der Attraktivität werden sowohl die Chancen in der Nachwuchswerbung als auch der Verbleib qualifizierter Beschäftigter im öffentlichen Dienst gesichert (Prinzip: Holen und Halten).

Das ist insbesondere im Bereich der Finanzverwaltung unbedingt erforderlich. Im Gebiet der Steuerrechtspflege gibt es für qualifizierte Fachkräfte – auch aus dem Tarifbereich - einen konkurrierenden und aufnahmebereiten Arbeitsmarkt. Dieser Konkurrenz kann die Finanzverwaltung als Arbeitgeber nur entgegentreten, wenn sie die Details der Beschäftigung weiter optimiert.

6. Dienstherr in der Pflicht bei dienstlicher Nutzung des häuslichen Arbeitszimmers

Verwaltung und Beschäftigte haben im Umfeld der Corona-Pandemie umfassend von der Möglichkeit bzw. der Verpflichtung zur Schaffung von Home-Office-Arbeitsplätzen Gebrauch gemacht. Die Erfahrungen sind überwiegend gut. Das gilt im besonderen Maß für den Bereich der Finanzverwaltung im EzPl. 12. In Zukunft, da sind sich Verwaltungsorganisation und Gewerkschaften einig, werden entsprechende Arbeitsmöglichkeiten deutlich häufiger angeboten und genutzt werden.

Aus der Sicht der DSTG ist eine alternierende Arbeitsplatzgestaltung, also die Bereitstellung jeweils eines Arbeitsplatzes in der Dienststelle und im Home-Office, zu bevorzugen. Einzelheiten zu den Möglichkeiten und Modellen werden in den kommenden Monaten in den Ressorts gemeinsam zwischen Verwaltung und Personalvertretung zu erarbeiten sein. Die erforderliche technische Ausstattung ist teilweise bereits gegeben.

Während der vergangenen Monate haben Verwaltung und Personalvertretung situationsbedingt darauf verzichtet, in Zusammenhang mit der Verlagerung der Arbeit ins Home-Office Zweifelsfragen zur Gestaltung der Arbeitsplätz oder zu den rechtlichen Hintergründen der Arbeit daheim abschließend zu klären. Wenn in Zukunft der (Teil)Arbeitsplatz im Home-Office zum Normalfall wird, sind jedoch weitere Überlegungen unverzichtbar. Das gilt insbesondere für Ergonomie, Ausstattung, Gestaltung und Fragen des Dienst- und Versicherungsrechts. Gewerkschaften und Personalvertretungen sind nicht damit einverstanden, dass mit der Einführung neuer Arbeitsplatzformen die ergonomischen Errungenschaften und der Arbeitsschutz vernachlässigt werden. Ein entsprechender Dialog ist kurzfristig aufzunehmen.

Darüber hinaus ist die Frage zu beantworten, in welcher Form sich der Dienstherr an den Kosten der Bereitstellung von Büroraum durch die Beschäftigten beteiligt. Dazu gehören Raumkosten, Betriebskosten und anfallende Nebenkosten. Die DSTG regt eine Änderung des Reisekostengesetzes an, um hier entsprechende Erstattungen – ggfs. mit Pauschalbeträgen – zu verankern.

CDU und FDP-Fraktion haben am 11.5.21 einen Antrag (DS 17/13770) eingebracht, mit dem die Prüfung sogenannter Co-Working-Spaces insbesondere im ländlichen Raum angeregt wurde. Diese für alle Ressorts bereitzustellenden Arbeitsplätze ohne feste Personen-Zuordnung können ein zusätzliches Angebot für die Beschäftigten werden. Sie ersetzen nicht den Arbeitsplatz in einer Dienststelle. Denn nur hier ist der fachliche und führungsrelevante Austausch gegeben. Allerdings wird darauf hingewiesen, dass damit zusätzliche Kosten für die Bereitstellung eines Arbeitsplatzes entstehen werden.

7. Modernisierung der Liegenschaften nicht ohne zusätzliches Personal

Im Landeshaushalt sind nach Aussagen des Ministers der Finanzen, verteilt über die einzelnen Kapitel, Verpflichtungsermächtigungen von insgesamt 4,5 Mrd. € zur Sanierung der Landesgebäude bis zum Jahr 2030 ausgewiesen. Die DSTG nimmt zustimmend zur Kenntnis, dass damit der Forderung nach einer zeitgemäßen und klimatechnisch optimierten Gestaltung der Landesliegenschaften Rechnung getragen wird. Es wird festgestellt, dass durch die Wahl des Mittels der Verpflichtungsermächtigung ab 2023 der Landeshaushalt 2022 nicht belastet wird.

Allerdings kann nicht nachvollzogen werden, warum mit der Umsetzung des ohne Zweifel ehrgeizigen Programmes erst mit Verzögerung in 2023 begonnen wird. Der Zustand der Liegenschaften rechtfertig einen sofortigen Start.

Zur Verausgabung der ab 2023 anfallenden zusätzlichen Sanierungs- und Modernisierungskosten bedarf es der Erweiterung der bestehenden Infrastruktur. Zunächst wird darauf zu achten sein, dass im Bereich des BLB NRW ausreichend Stellen geschaffen und finanziert werden, um die Mehrbelastung der Verausgabung von 4,5 Mrd. € innerhalb von 8 Jahren zu erreichen. Die erforderlichen Maßnahmen zur Personalgewinnung etc. sind in 2022 in Angriff zu nehmen. Die Landesregierung muss hier ihrer Aufsichtsfunktion nachkommen.

Darüber hinaus sind in den Ressorts personelle und organisatorische Vorbereitungen zu treffen, um die tiefgreifende Modernisierung der Landesliegenschaften zu begleiten. Es wird nach Auffassung der DSTG nicht ausreichen, sich bei der Umsetzung der umfangreichen Maßnahmen allein auf die erfolgreiche Strukturreform des BLB zu verlassen. Zusätzlich sind entsprechende Stellen erforderlich, um die vom BLB durchzuführenden Maßnahmen aus den Ressorts heraus sachlich und fachlich zu begleiten.

8. Personalmangel in der Finanzverwaltung

Die Landesfinanzverwaltung NRW ist die einzige Einnahmeverwaltung des Landes. Die Beschäftigten sichern mit ihrem Engagement und ihrem umfassenden Fachwissen die staatliche Handlungsfähigkeit des Landes.

In der Finanzverwaltung (EzPl. 12010, 12050, 12090, 12100) sind derzeit trotz aller Bemühungen im Jahresmittel rund 1500 Stellen unbesetzt. Zum Stichtag 01.09.2021, wegen der Zuführung der geprüften Anwärter der beste Zeitpunkt im Jahr, waren es rund 1030. In den Veranlagungsbereichen der Festsetzungsfinanzämter ist inzwischen mehr als jede 10. Stelle nicht mehr besetzt. Der alljährliche Personalausgleich, mit dem die Nachwuchskräfte bedarfsgerecht auf die Dienststellen verteilt werden, ist eine gleichmäßige Verteilung des Mangels.

Die DSTG fordert zur kurzfristigen Entlastung zusätzliche Einstellungen von qualifizierten Tarifbeschäftigten. Dieser Weg wurde in den letzten Jahren erfolgreich beschritten. Leider reichten die Neueinstellungen regelmäßig nur zum Ausgleich der altersbedingten Abgänge. Insoweit sind Meldungen zu den Neueinstellungen auch im Bereich der Regierungsbeschäftigten immer wieder zu hinterfragen (vergl. Punkt I.2). Echte Personalzuwächse erfolgten nur in geringem Umfang.

II. Forderungen im Bereich des Einzelplanes 12

1. Ausbildungsinitiative weiterführen / Einstellungszahlen erhöhen

Die DSTG begrüßt die im Haushaltsentwurf vorgesehenen Einstellungszahlen für Anwärter auf dem Vorjahresniveau von 1026 Einstellungen für die LG 2.1. und 485 für die LG 1.2.

Um langfristig gesehen eine Wiederbesetzung der derzeit unbesetzten Stellen zu ermöglichen, fordert die DSTG die Landesregierung auf, die Einstellungszahlen um 200 zusätzliche Anwärter der LG 2.1. zu erhöhen.

Die Einstellungszahlen müssen in den kommenden Jahren beibehalten werden. So könnte bei anhaltend hohen Altersabgängen ein weiteres Ansteigen des Personalfehlbestandes verhindert werden. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass seit ca. 2 Jahren eine erhöhte Zahl vorzeitiger Ausbildungs- und Studienabbrüche auch in der Finanzverwaltung zu beobachten ist. Im März/April 2021 handelte es sich um rund 18 % der im Vorjahr eingestellten Nachwuchskräfte. Bis zur Übernahme nach bestandener Laufbahnprüfung summieren sich die Abgänge aktuell auf rund 25 % der Einstellungen.

Mit der erhöhten Zahl der Einstellungen wird der langfristige Wissenstransfer innerhalb der Finanzverwaltung gestärkt. Eine Reihe von Aufgaben fordert in der Finanzverwaltung neben einer fundierten Ausbildung eine mehrjährige Berufserfahrung. Das gilt besonders für den Einsatz im Bereich der Groß- und Konzernbetriebsprüfung, der Steuerfahndung und der Bearbeitung von Steuerstrafsachen. Hier ist neben steuerfachlichen Kenntnissen umfassendes Wissen über wirtschaftliche Zusammenhänge, strafrechtliche Verfahrenskenntnisse und vertieftes Detailwissen über Branchen und Abläufe erforderlich. Aktuell kann hier bei erforderlichen Stellenbesetzungen deutlich zu wenig auf Bewerberinnen und Bewerber mit den entsprechenden Erfahrungspotential zurückgegriffen werden.

2. Nachwuchsgewinnung optimieren – Ausbildung modernisieren

Die Nachwuchsgewinnung steht aus der Sicht der DSTG im Mittelpunkt der erforderlichen Bemühungen. Daher begrüßen wir die Erhöhung der Mittel für die Nachwuchswerbung im Titel 12010;547 10 um 200.000, -- € auf neu 1,35 Mio.€. Damit kann die bereits im Jahr 2021 erfolgreiche Kampagne aufgabengerecht weiterentwickelt werden.

Für die Zukunft der Finanzverwaltung ist die Gewinnung geeigneter Nachwuchskräfte von besonderer Bedeutung. Die Zahl der Schulabgänger sinkt. Der Arbeits- und Studienmarkt bietet jungen Menschen eine Vielzahl von Perspektiven und Chancen. Zur Sicherung einer qualitätsorientierten Bewerberauswahl ist es aus der Sicht der DSTG erforderlich, die Ausbildung auf die Interessen eines breiteren Bewerberkreises auszurichten. Dazu ist die bisherige Ausbildungspraxis grundlegend zu überarbeiten. Die DSTG geht davon aus, dass mit einem Umbau der Ausbildung, mit der verstärkten Einbindung von dezentralen und digitalen Studienelementen zusätzliche Interessenten für eine Ausbildung/ein Studium im Bereich der Finanzverwaltung gewonnen werden können. Leider wurde bis heute zu diesem Thema seitens der Verwaltung keine Initiativen entwickelt.

Im Landeshaushalt sind dafür zusätzliche Mittel im Bereich der Ausbildung erforderlich. Die DSTG hält die folgenden Maßnahmen für besonders geeignet:

- Ausarbeitung eines Gesamtkonzeptes, um lebensältere Bewerberinnen und Bewerber anzusprechen.
- Schaffung von zusätzlichen Ausbildungs- und Studienkapazitäten durch dezentrale/digitale Ausbildungsangebote
- Bereitstellung entsprechender Stellen zur Schaffung eines zusätzlichen Einstellungstermins im Januar (Ausgleich der hohen Abgänge in den ersten 6 Monaten).

3. Stärkung des Berufsbildes „Finanzbeamte“, auch in der LG 1.2.

Zur Stärkung des Berufsbildes der Beschäftigten in der Finanzverwaltung, aber auch zur Verbesserung der Situation in der Nachwuchswerbung und in der Bestandserhaltung sind eine Reihe von Einzelmaßnahmen erforderlich.

- LG 1.2 stärken: Eingangsamt A 7, Spitzenamt A 10,
  Erfahrungsstufe 12 für alle Beförderungsämter einführen (derzeit erst ab A 11)
- Eingangsämter in LG 2.1./2.2 anheben nach A10/A14
- Öffnung des Amtes A 13 Z für die LG 2.1. auch in der Finanzverwaltung
- A 17 für Dienststellenleiter möglich machen.

Im Wettbewerb um die Besten bietet die Finanzverwaltung Berufseinsteigern, trotz eines attraktiven Job-Profils und guter beruflicher Aussichten, ein deutlich zu geringes Einkommen. Nach einer komplexen und herausfordernden Ausbildung/Studium erwartet die Berufsstarter in der Finanzverwaltung eine eigenverantwortliche und anspruchsvolle Aufgabe. Gemessen an diesen Herausforderungen ist die Besoldung in der Finanzverwaltung nicht konkurrenzfähig. Und im Gegensatz zu anderen Berufsgruppen im öffentlichen Dienst gibt es für die gut ausgebildeten Kräfte der Finanzverwaltung einen breit aufgestellten und aufnahmebereiten Arbeitsmarkt, auch und gerade im Umfeld des öffentlichen Dienstes (z.B. Kommunen). Das gilt uneingeschränkt auch für die Laufbahngruppe 2.2.

Besonders dringlich sind die Verbesserungen im Bereich der Laufbahngruppe 1.2. Derzeit werden jährlich 485 Anwärter in dieser Laufbahngruppe eingestellt. Nach der Ausbildung zum Finanzwirt übernimmt die Finanzverwaltung NRW die erfolgreichen Absolventen (ca. 75 – 80 % der Einstellungen) als Steuersekretär/in in der Besoldungsgruppe A6 (Brutto 2461,24 €). Das reicht in vielen Gegenden des Landes nicht zur Begründung eines eigenen Hausstandes.

Um die Laufbahn attraktiver zu gestalten, bedarf es einer Anhebung der Eingangsbesoldung (nach A 7, Brutto 67,44 € mehr als bisher), der Schaffung eines neuen Spitzenamtes in A10 und der Einführung einer Erfahrungsstufe 12 in der Besoldungstabelle. Mit diesem Schritt würden insbesondere die Leistungen der lebensälteren Kolleginnen und Kollegen leistungsgerecht gewürdigt. Ab der Besoldungsgruppe A 11 gibt es die zwölfte Erfahrungsstufe bereits.

4. Moderne Dienstgebäude – attraktiver Arbeitsplatz

- Energetische Sanierung vorantreiben – Wärmeschutz einplanen- Klimaschutz fördern
- Neue Anforderungen an Sicherheit der Beschäftigten baulich unterstützen und bei Neubauten einplanen

Im Rahmen der Initiative „Finanzverwaltung der Zukunft“ wurde die besondere Bedeutung zeitgemäßer Dienstgebäude und entsprechender Ausstattung hervorgehoben. Die DSTG begrüßt es, dass im Jahr 2022 erneut 4,5 Mio. € für die Modernisierung der Finanzämter bereitgestellt werden. Das Geld ermöglicht eine unkomplizierte und schnelle Abwicklung von dringend erforderlichen kleineren Reparatur- und Renovierungsmaßnahmen. Für die kommenden Jahre ist sicherzustellen, dass diese zweckgebundene Mittelzuweisung fortgeführt wird. Eine Verrechnung

mit den geplanten Verstärkungstiteln wäre nicht zielführend, da aus diesem Titel insbesondere kleinere Sofortmaßnahmen finanziert werden.

Insbesondere aus zwei Gründen besteht in nahezu allen Dienstgebäuden umfassender Sanierungs- und Umbaubedarf:

Der Klimawandel macht sich auch bei der Nutzung der Dienstgebäude bemerkbar. Die Büros in landeseigenen Gebäuden sind in heißen Sommern teils nur eingeschränkt nutzbar. In 2020 wurden Temperaturen über 36 Grad gemessen. Für die Sanierung der Dienstgebäude müssen Klimakonzepte erstellt werden, mit der die thermischen Belastungen reduziert und im Winter die Isolierungen verbessert werden. Das ist kostenaufwendig, aber unvermeidlich. Im Gegenzug lassen sich nicht nur Energiekosten einsparen, sondern auch erhebliche Beiträge zur Entlastung der Umwelt und zur Verbesserung der CO2-Bilanz des Landes leisten.

Die organisatorischen Veränderungen in den Dienststellen und die zunehmende Digitalisierung machen weitere bauliche Maßnahmen notwendig. Dazu gehören z.B. die Schaffung von Servicezonen, die Entwicklung und Umsetzung von Sicherheitskonzepten und der Ausbau der digitalen Infrastruktur in den Dienstgebäuden.

Die von der Landesregierung ausgewiesene Verpflichtungsermächtigung im EzPl. 12 von 330 Mio. € (Kapitel 1205; 518 04) ist Bestandteil der unter Punkt 1.7 angesprochenen Modernisierungsoffensive der Landesregierung. Lt. Finanzplanung (2.4 i) werden dafür landesweit 4,5 Mrd. € für die kommenden 5 Jahre (bis 2030 lt. Pressemittelung MdF) bereitgestellt. Unabhängig von dieser Generalsanierung und Modernisierung bedarf es weiterhin der Ausweisung des Sondertitels zur Modernisierung der Finanzämter (12050 – 711 12), weil damit nicht großflächigen Umbauten, sondern dringend notwendige kleinere Maßnahmen finanziert werden.

5. Stärkung der Digitalisierung/ Besoldungsstruktur im RZF modernisieren

Die DSTG fordert eine Stärkung des Rechenzentrums der Finanzverwaltung und die Modernisierung der Bezahlungsstrukturen im Tarif- und im Besoldungsbereich.

Das Rechenzentrum der Finanzverwaltung (RZF) ist die Schnittstelle der gesamten Finanzverwaltung zur Digitalisierung. Zu seinen Aufgaben gehört die maschinelle Verarbeitung von Steuerdaten, Druck und Versand der Steuerbescheide in NRW, die Programmierung von Steuersoftware und die Ausstattung der über 30.000 Arbeitsplätze in der Landesfinanzverwaltung mit Soft- und Hardware.

Die Möglichkeiten der Digitalisierung werden in der Finanzverwaltung bei weitem nicht ausgeschöpft. Verantwortlich dafür ist neben der vielfältigen bundesweiten Vernetzung auch die unzureichende Personal- und Sachausstattung im RZF. Das Land NRW bleibt in diesem Bereich weit hinter seinen eigenen Ansprüchen an die Digitalisierung der Verwaltung zurück.

Die DSTG fordert deutliche Verbesserungen bei der Bezahlung der Beschäftigten im RZF und erhebliche zusätzliche Anstrengungen zu Verbesserungen der strukturellen Rahmenbedingungen bei Personal und Infrastruktur. Nachdem in den letzten Jahren erste Schritte zur Verbesserung der Tarifstrukturen in Angriff genommen wurden, muss nun eine Reform der Besoldungsstruktur in diesem systemrelevanten, hochanspruchsvollen Fachbereich der Finanzverwaltung erfolgen. Dazu bedarf es insbesondere eines verbesserten Stellenplanes für Beamtinnen und Beamte im RZF.

Bei der Bewertung der Stellen ist zu beachten, dass die beamteten Kräfte im RZF zunächst eine steuerfachliche Ausbildung in der Finanzverwaltung absolvieren, bevor sie sich zusätzlich als Programmierer oder Systembetreuer qualifizieren. Die beruflichen Perspektiven müssen daher zwingend mit den Chancen in den übrigen Bereichen der Finanzverwaltung mindestens auf Augenhöhe bleiben.

Die DSTG hält insbesondere zwei Maßnahmen für unumgänglich:

1. Im Tarifbereich sind weiterhin alle tariflichen Möglichkeiten zur besseren Vergütung zu nutzen, um eine kurzfristige Stellenbesetzung der offenen über den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.
2. Im Beamtenbereich sind strukturell bessere Beförderungsperspektiven anzubieten. Die Bewertung der Stellen ist zu verbessern. Die Zahl der A 12 und A 13-Stellen muss erhöht werden. Die Laufbahnämter oberhalb von A 11 müssen für alle qualifizierten Kräfte im RZF erreichbar sein. Sie dürfen nicht länger an überholte Führungsstrukturen und Aufgabenbeschreibungen geknüpft werden. Darüber hinaus ist zu prüfen, welche Zulagen gezahlt werden können.

Die Einführung einer IT-Laufbahn im Land NRW ab 2020 wurde von der DSTG begrüßt. Ob allerdings durch die seit 2021 erfolgte zentrale Ausbildung dieser Kräfte bei IT-NRW am Ende auch Stellen im RZF besetzt werden, bleibt abzuwarten.