



24. Oktober 2019

LANDTAG  
NORDRHEIN-WESTFALEN  
17. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME  
17/1908**

A07/1, A07

**Stellungnahme  
zum Personaletat 2020**

**(Öffentliche Anhörung des UA Personal des Haushalts- und Finanzausschusses  
am 29. Oktober 2019)**

**Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das  
Haushaltsjahr 2020 (Haushaltsgesetz 2020) / Personaletat**  
Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/7200

sowie

**Gesetz zur Änderung haushaltswirksamer Landesgesetze (Haushaltsbegleitgesetz 2020) /  
Personaletat**  
Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/7203

Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft, Landesverband NRW, bedankt sich für die Möglichkeit, eine Stellungnahme zum Landespersonalhaushalt 2020 abzugeben. Im Gegensatz zu den letzten Jahren bedanken wir uns ausdrücklich auch für die ausreichende Zeit zur Erarbeitung unserer Stellungnahmen.

In Abschnitt I befasst sich die Stellungnahme mit den haushälterischen Rahmenbedingungen. Abschnitt II wirft einen Blick auf dienstrechtliche Notwendigkeiten. Abschnitt III fasst die Forderungen der DSTG zum Einzelplan 12 zusammen. Und Abschnitt IV befasst sich mit der Digitalisierung der Finanzverwaltung und dem RZF. Die Vorstellungen der DSTG zum EzPl. 12 im Überblick:

- 1. Attraktivitätspaket schnüren – Dienstrechtsreform fortsetzen**
- 2. Absenkung der Wochenarbeitszeit**
- 3. Einstellungen erhöhen / Dezentrale Angebote ermöglichen**
- 4. Qualifizierte Quereinsteiger gewinnen**
- 5. Nachwuchsgewinnung verbessern - Anhebung Eingangsbesoldung**
- 6. Moderne Dienstgebäude / Klimatisierung**
- 7. Spielbankenaufsicht – kein Personalabbau vor technischer Umsetzung**
- 8. Stärkung des Rechenzentrums der Finanzverwaltung (Abkürzung RZF) / Verbesserungen in der Automation (Kapitel 12 100)**
- 9. Personalgewinnung für das RZF**
- 10. Neubau RZF forcieren**

## I. Haushaltsentwicklung 2020

### Personalausgaben

Mit einer Personalausgabenquote von 36,1 % setzt die Landesregierung ihre Strategie der minimalen Personalaufwendungen fort. Beim Blick in die mittelfristige Finanzplanung wird deutlich, dass es dabei, zumindest nach der Maßgabe der Planungsdaten, um die niedrigste Quote der kommenden Jahre handeln wird. Dabei wurden allerdings nach den Unterlagen der DSTG die unter EzPl. 20 (462 20) veranschlagten Globalen Personalminderausgaben i.H.v. 200 Mio. € nicht ausgabemindernd abgesetzt. Die Quote beträgt unter Berücksichtigung dieser Position auch in 2020 wie im Vorjahr 35,8 %. Hinzu kommt die Tatsache, dass aufgrund der großen Zahl unbesetzter Stellen im Landesdienst im Jahresergebnis regelmäßig erhebliche Überschüsse ausgewiesen werden, die eine weitere Minderung der Quote nach sich ziehen.

Die Aussage der Landesregierung, man rechne in den kommenden Jahren mit erheblich steigenden Personalkosten, kann von uns nur bedingt nachvollzogen werden. Die Einkommensverbesserungen sind bis zum 30.09.2021 vereinbart. Erst danach stehen neue Tarifverhandlungen an. Die Mehrausgaben sind bis dahin im Detail planbar. Soweit lediglich bisher unbesetzte Stellen (13158 Beamtenbereich, 3759 Tarifbereich zum 01.07.2019) nachbesetzt würden, ergäben sich daraus aufgrund der bisherigen Budgetansätze keine zusätzlichen Haushaltsbelastungen.

Bei den zusätzlichen Stellen in den Ministerialkapiteln, die seit 2017 eingerichtet wurden, galt bisher die Aussage der Landesregierung, man benötige diese Stellen zur Gestaltung des Anpassungs- und Veränderungsprozesses und werde sie bis zum Ende der Legislaturperiode wieder abbauen. In welchem Umfang dieser Abbau erfolgen soll, ist unklar. Bemerkenswert ist allerdings die Aussage der Landesregierung in der Beantwortung des Fragenkatalogs des Abgeordneten Stefan Zimkeit (Vorlage 17/2460 vom 23.9.2019), dass die Finanzierung dieser Stellen durch die Veranschlagung einer Globalen Minderausgabe im Personalkostenbereich erfolgt. Damit werden allen anderen Bereichen Personalbudgets entzogen, um die Mehrstellen im Ministerialbereich zu finanzieren. Solange noch erhebliche Minderausgaben realisiert werden können ist dies lediglich ärgerlich. Problematisch wird es nach Auffassung der DSTG allerdings in den kommenden Jahren, wenn der Haushaltsausgleich nicht mehr durch ständige überplanmäßige Steuereinnahmen finanziert werden kann, sondern konkrete Einsparungen ausgewiesen werden müssen. Auch dann wird aber gelten, dass für viele der Mehrstellen offen geblieben ist, welche zusätzlichen Aufgaben in den Ministerialbereichen eigentlich nach dem Regierungswechsel bewältigt werden müssen.

### Globale Minderausgaben im Personalbereich

Die Globalen Minderausgaben wurden im Haushalt 2020 deutlich erhöht. Insgesamt belaufen sich die entsprechenden Positionen lt. FM auf 1.370 Mio. €. Im EzPl. 20 sind zum einen die Globalen Minderausgaben in der Position 972 00 um 36,4 Mio. € erhöht worden. Zusätzlich findet sich unter 462 20 eine Globale Minderausgabe bei den Personalkosten. Nach Aussagen des Finanzministeriums dienen sie zumindest teilweise der Deckung der in den Ministeriumskapiteln aufgebauten Stellen.

Die DSTG bekräftigt ihre Kritik, dass die Globalen Minderausgaben zu hoch angesetzt sind. Insbesondere aber ist neben der erhöhten Globalen Minderausgabe in EzPl. 20 und den deutlich erhöhten Globalen Minderausgaben in den Einzelplänen kein Raum mehr für weitere undefi-

nierte Einsparungen. Das gilt auch, wenn aufgrund der Budgetansätze im Haushaltsvollzug regelmäßig von nicht vollständig verausgabten Personalkosten ausgegangen werden kann. Denn die Budgetansätze spiegeln den Personalbedarf wieder und müssen bereitgestellt werden, um so eine aufgabengerechte Personalausstattung zu ermöglichen.

### **Zuführung zur Versorgungsrücklage**

Die Zuführung zum Sondervermögen „Pensionsfonds“ ist entsprechend dem Pensionsfondsgesetz mit 200 Mio. € veranschlagt. Wie bereits im Zuge des damaligen Gesetzgebungsverfahrens deutlich gemacht, liegt dieser Betrag weit unter der für eine demografiefeste Ausgestaltung erforderlichen Summe. Nach Schätzungen der DSTG bedürfte es einer Zuführung von deutlich über 1,3 Mrd. €.

Die DSTG begrüßt es aber, das zur Deckung der laufenden Kosten keine Beträge aus dem Fonds entnommen werden, da das Fondsvermögen derzeit noch deutlich zu gering ist, um dauerhaft einen Finanzierungsbeitrag zur Versorgung der Beamtinnen und Beamten des Landes NRW leisten zu können. An dieser Stelle wird darauf hingewiesen, dass den kommunalen Arbeitgebern im Rahmen ihrer Haushaltsaufstellung deutlich höhere Beiträge zum Aufbau der Beamtenversorgung abverlangt werden.

## **II. Dienstrechtreform fortsetzen - Attraktivitätspaket schnüren**

### **Absenkung der Wochenarbeitszeit**

Die Wochenarbeitszeit für Beamte ist mit 41 Stunden ein negatives Alleinstellungsmerkmal des Dienstrechtes in NRW. Die DSTG fordert, im Rahmen des Landeshaushaltes 2020 einen Einstieg in die Verkürzung der Wochenarbeitszeit zu etatisieren.

Es bleibt bei dem Ziel, die Wochenarbeitszeit deutlich (auf mindestens 40, entsprechend der Regelung bis 2003 auf 38,5 Std.) zu verkürzen. Die dazu erforderlichen zusätzlichen Stellen sind im Haushalt einzustellen und durch eine offensive strategische Personalausrichtung auch zu besetzen. Dabei ist ein erweiterter Einsatz von Quereinsteigern denkbar.

DSTG weist für eine Übergangslösung zur kürzeren Wochenarbeitszeit auf das „hessische Modell“ hin. Dort bleibt es bei einer wöchentlichen Arbeitsverpflichtung von 41 Stunden. Es werden aber 52 Stunden p.a. auf einem Lebensarbeitszeitkonto gut geschrieben, dass entweder in Zusammenhang mit der Pensionierung oder in besondere Ausnahmefällen in Anspruch genommen werden kann.

### **Details nacharbeiten – Ungerechtigkeiten beseitigen**

Die DSTG hat eine Reihe von Vorschlägen zur Steigerung der Attraktivität der Beschäftigung im öffentlichen Dienst allgemein und in der Finanzverwaltung im Besonderen. Details zur Umsetzung dieser Vorschläge werden u.a. im Rahmen der bevorstehenden Fortsetzung der Dienstrechtsreform und weiterer Projekte, z.B. einer Optimierung der Beihilfeabwicklung, zu diskutieren sein. Im Rahmen der Haushaltsaufstellung ist die vorsorgliche Einstellung entsprechender Mittel zu sichern.

Die Bündelung zu einem Paket verdeutlicht die Möglichkeit, mit Verbesserungen die Attraktivität des Öffentlichen Dienstes in NRW zu erhöhen. Dabei werden die einzelnen Maßnahmen

ggfs. unkompliziert und/oder kostenneutral umsetzbar sein. In der Bündelung bieten die Maßnahmen dem Land Gelegenheit, seine Wertschätzung und seine Mitarbeiterorientierung auch durch konkrete Schritte zum Ausdruck zu bringen.

Zu den Maßnahmen gehören:

1. Azubi-Ticket für Auszubildende und Beamtenanwärter im öffentl. Dienst
2. ÖPNV-Zuschussmöglichkeit auch für Beamte
3. Direktabrechnung der Beihilfe
4. Optimierung der Familienfreundlichkeit der Besoldung/Beurteilung/Versorgung
5. Wegfall der Kostendämpfungspauschale in der Beihilfe
6. Vereinheitlichung und Erhöhung der Außendienstzulagen
7. Verbesserungen und Vereinfachungen bei den Reisekosten

Der vielfache Hinweis des Finanzministers, aufgrund der Haushaltsentwicklung seien die Spielräume für wirtschaftliche Verbesserungen beschränkt, ist dabei für die DSTG nur bedingt nachvollziehbar. Die Aufwendungen für die aufgezeigten Maßnahmen werden eher gering ausfallen. Insbesondere bei der Kostendämpfungspauschale ist anzumerken, dass sie eine einseitige Sparmaßnahme des Landes darstellt, die in den Zeiten eines aktiven Gesundheitsmanagements und der erhöhten Ansprüche an Prävention und Vorsorgeuntersuchungen die Beamtinnen und Beamten des Landes erheblich benachteiligt. Denn sie sorgt dafür, dass selbst der nicht behandlungsbedürftige Beamte diese Kosten komplett selbst zu tragen hat.

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

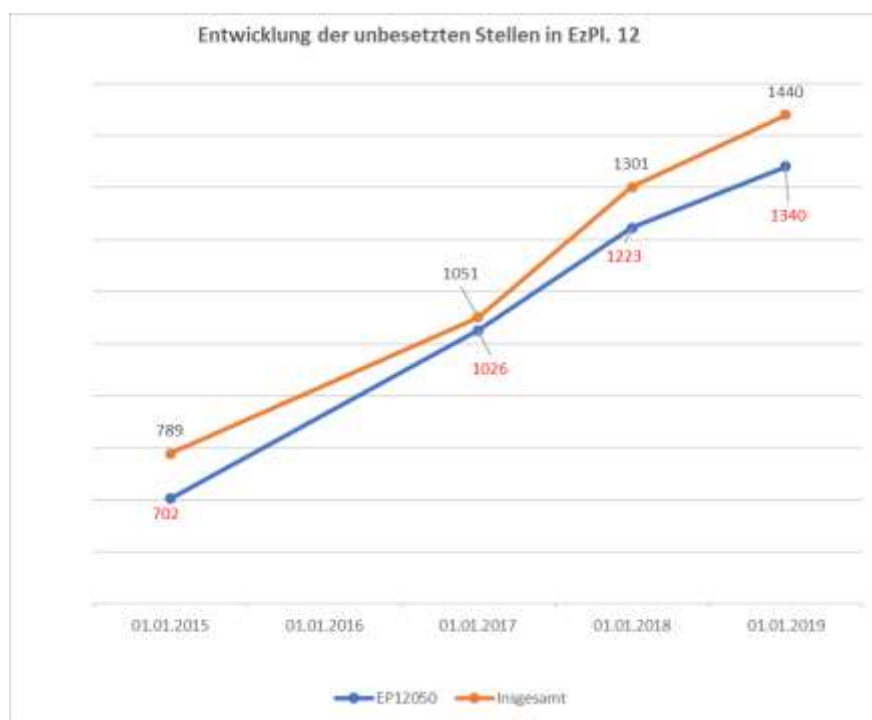
Im Gebiet der Steuerrechtspflege gibt es für qualifizierte Fachkräfte – auch aus dem Tarifbereich - einen konkurrierenden und aufnahmebereiten Arbeitsmarkt. Dieser Konkurrenz kann die Finanzverwaltung als Arbeitgeber nur entgegentreten, wenn sie die Details der Beschäftigung weiter optimiert.

### **III. Personalmangel in den Finanzämtern beheben – Einnahmen stabilisieren**

#### **Personalmangel / Erhöhung Einstellungszahlen**

In der Finanzverwaltung (Ezpl. 12010, 12050, 12090, 12100) sind derzeit rund 1400 Stellen unbesetzt. Tendenz seit 5 Jahren und für mindestens 3 weitere Jahre steigend. In den Veranlagungsbereichen der Festsetzungsfinanzämter ist inzwischen fast jede 10. Stelle nicht mehr besetzt. Die Arbeitserledigung wird durch eine intensive Nutzung der gesetzlichen Möglichkeiten zur risikoorientierten Bearbeitung gesteuert. Ein statistisch auswertbarer Vergleich zwischen den verschiedenen Bearbeitungsmethoden ist bisher nicht möglich.

Die Forderungen der DSTG richten sich auf eine kurzfristige personelle Unterstützung (Quereinstieg) durch Einstellung von qualifizierten Tarifbeschäftigten. Diese Unterstützung kann auch erreicht werden, wenn die Finanzverwaltung im Innenverhältnis für einen begrenzten Zeitraum darauf verzichtet, die Außendienste der Finanzverwaltung weiterhin zu 100 % zu besetzen. Andererseits muss durch die Anhebung der Ausbildungszahlen auch langfristig eine sachgerechte Aufgabenerledigung gesichert werden. In der Vergangenheit wurde es aus unterschiedlichen Gründen versäumt, ein personelles Polster für absehbare altersbedingte Abgänge zu schaffen.



### Einstellungen erhöhen / Dezentrale Angebote ermöglichen

Die DSTG begrüßt die beabsichtigten Einstellungszahlen (1026 LG 2.1/ 485 LG 1.2) für Anwärter in beiden Eingangssämtern. Die DSTG fordert darüber hinaus 150 Einstellungen in der LG 2.1. Es wird darauf hingewiesen, dass die einzustellenden Anwärter in der LG 1.2 erst im Sommer 2022 fertig werden, in der Laufbahngruppe 2.1 sogar erst im Sommer 2023. Zumindest bis dahin bleibt es trotz der hohen Einstellungszahlen der letzten Jahre beim erheblichen Personalmangel, dessen weitere Entwicklung kaum absehbar ist.

Aufgrund der Überlastung der Ausbildungseinrichtungen und der Ausbildungsfinanzämter regt die DSTG NRW an, dezentrale Ausbildungsmöglichkeiten (ohne Unterbringung) zu schaffen und die bisherigen verwaltungsinternen Ausbildungskonzepte für die berufspraktische Studienzeit zu überarbeiten. Bisher konzentriert sich die Finanzverwaltung auf eine zentrale Ausbildung durch die Fachhochschule für Finanzen (FHF) in Nordkirchen, die inzwischen an drei Standorten im Land die steuerfachlichen Studiengänge anbietet.

Die Erhöhung der Einstellungszahlen ist erforderlich, weil am gesamten Ausbildungsmarkt ein zunehmender Trend zum Ausbildungsabbruch zu erkennen ist. Das gilt auch in der Finanzverwaltung. Der Einstellungsjahrgang 2017 in der LG 2.1. hat bereits 20 % der Anwärter verloren.

Bis zum Abschluss der Laufbahnprüfung 2020 ist mit Abgängen zwischen 25 und 30 % zu rechnen.

### **Innendienste in der Finanzverwaltung stützen**

Mit dem jährlichen Stellenplanerlass der Finanzverwaltung wurde in der Vergangenheit eine 100 %-Besetzung der Außendienste in der Finanzverwaltung angewiesen. Die Finanzämter kamen dieser Verpflichtung trotz angespannter Personalsituation nach. Aufgrund der extremen Unterbesetzung fällt es den Finanzämtern immer schwerer, Kolleginnen und Kollegen mit einer ausreichenden dienstlichen Erfahrung in diese Stellen umzusetzen. Insbesondere die Nachbesetzung der fachlich anspruchsvollen Bereiche in der Groß- und Konzernbetriebsprüfung und der Steuerfahndung ist eine erhebliche Herausforderung.

Die DSTG regt an, die bisherige Praxis der 100 %-Besetzung in den Außendiensten vor dem Hintergrund der mehr als 1400 unbesetzten Stellen zu hinterfragen und politisch das Einverständnis zu einer befristeten Reduzierung der Stellenbesetzung zu erklären. Dabei muss an der Gesamtzahl der Stellen aufgabengerecht festgehalten werden. Die DSTG regt an, die Stellenbesetzung befristet zu reduzieren. So lässt sich einerseits die Steuerbearbeitung in den Festsetzungsfinanzämtern des Landes stärken, und andererseits der Aufbau von fachlich erforderlichem Erfahrungswissen für eine langfristig qualifizierte Besetzung der Außendienste unterstützen. Selbstverständlich kann es sich dabei nur um eine vorübergehende Maßnahme handeln, die verwaltungsintern in Zusammenarbeit mit der Personalvertretung jährlich den personalpolitischen Entwicklungen angepasst werden muss.

### **Qualifizierte Quereinsteiger gewinnen**

Im Tarifbereich fordert die DSTG eine deutliche Erhöhung der Stellenzahl und damit eine Anhebung der Einstellungen. Quereinsteiger haben sich in der Finanzverwaltung als leistungsfähige Alternative für Arbeitsbereiche gezeigt, in denen keine hoheitlichen Aufgaben zu erledigen sind. Nach einjähriger fachlicher Fortbildung findet die Finanzverwaltung in diesen Beschäftigten eine wirkungsvolle Unterstützung. Je nach Ausbildung geht die DSTG davon aus, dass Quereinsteiger auch Aufgaben übernehmen können, die bisher in der LG 2.1 erledigt werden.

Derzeit erfolgen die Einstellungen jedoch bei gleichbleibender Stellenzahl im Kapitel 12050 nur als Ersatzeinstellungen für altersbedingte Personalabgänge. Durch Teilzeitanträge nach der Einweisungszeit reduziert sich aber die Zahl der Stellenbesetzungen. Da sich die Finanzverwaltung im Einstellungsverfahren zu Recht als familienfreundlicher Arbeitgeber präsentiert, sollte es nicht verwundern, wenn Quereinsteiger von diesen Möglichkeiten auch Gebrauch machen. Hier sind Verbesserungen und zusätzliche Haushaltsmittel erforderlich.

### **Nachwuchsgewinnung / Anhebung Eingangsbesoldung**

Zur Verbesserung der Bewerbersituation fordert die DSTG eine Verbesserung des Berufsbildes in der Finanzverwaltung.

Dazu gehört insbesondere die Anhebung der Eingangsbesoldung auf A 7, A 10 und A 14. Im Wettbewerb um die Besten hat die Finanzverwaltung, trotz attraktiven Job-Profil und guter beruflicher Aussichten, ein deutlich zu geringes Einkommensniveau. Dies ist zu verbessern. Das gilt insbesondere in den ersten Berufsjahren. Hier bieten Mitbewerber, auch im öffentlichen

Dienst, bessere Chancen. Das gilt natürlich insbesondere für technische Berufe, die nach der Ausbildung ihre berufliche Laufbahn mit A 10 beginnen.

Bei den Bewerbungen in der LG 2.2. werden jährlich bis zu 60 Einstellungen erforderlich. In den letzten beiden Jahren wurden die Zugangsvoraussetzungen für das weitere Bewerbungsverfahren kontinuierlich abgesenkt. Trotz erheblicher Bemühungen sinken die Bewerberzahlen weiter. Die DSTG fordert auch hier die Anhebung der Eingangsbesoldung auf A 14. Darüber hinaus müssen strukturelle Möglichkeiten geschaffen werden, auch in dieser Laufbahngruppe die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu stärken. Die derzeitige Versetzungspraxis in der Finanzverwaltung ist dazu nicht geeignet.

### **Moderne Dienstgebäude / Klimatisierung**

Im Rahmen der Initiative „Finanzverwaltung der Zukunft“ wurde die besondere Bedeutung zeitgemäßer Dienstgebäude und entsprechender Ausstattungen hervorgehoben. Die Landesregierung stellt für das Haushaltsjahr 2020 richtigerweise erneut 4,5 Mio. € (12050 – 711 12) für die Modernisierung der Finanzämter bereit. Nach Jahrzehnten der Vernachlässigung ist der Ansatz ein geeignetes Mittel, um den Renovierungsrückstand zumindest partiell zu reduzieren.

Allerdings bleibt es bei dem Umstand, dass eine Vielzahl der durch die Finanzverwaltung genutzten Gebäude nur noch eingeschränkt nutzbar sind (Beispiel: Düsseldorf, Kruppstr., FA Dortmund-West u.a.). Die Beschäftigten können nicht nachvollziehen, warum vielfach erst 10 Jahre mit Problemfeststellungen, Analysen, Entscheidungsfindung und oberflächlichen Reparaturen vergehen müssen, bevor den frühen Erkenntnissen endlich auch Taten folgen. Die Landesregierung ist aufgefordert, die Verwaltungsabläufe in diesem Bereich – unabhängig von einer Beteiligung des BLB – auch innerhalb der Ressorts deutlich zu straffen.

Die Forderung, die Finanzämter endlich von Baumängeln und -schäden zu befreien, ist nicht neu. Vor dem Hintergrund der Klimaentwicklung ist allerdings festzuhalten, dass sich in nahezu allen Dienstgebäuden zusätzlicher Umbauebedarf ergibt. In den letzten beiden Sommern wurde deutlich, dass die Räumlichkeiten für die Kolleginnen und Kollegen durch die vorherrschenden Raumtemperaturen kaum noch nutzbar waren. Tatsächlich wurden in einigen Fällen aus den Mitteln für das Gesundheitsmanagement Ventilatoren gekauft, um überhaupt noch einen Dienstbetrieb aufrechterhalten zu können.

Die DSTG fordert die Landesregierung auf, kurzfristig zusätzliche Mittel und Planungskapazitäten bereitzustellen, um eine den Umweltbedingungen gerecht werdende Beschattung oder Klimatisierung der Dienstgebäude zu ermöglichen. In diesem Zusammenhang kann auch eine energetische Sanierung der zum Teil jahrzehntealten Gebäudebestände in Betracht gezogen werden.

### **Spielbankenaufsicht – kein Personalabbau vor technischer Umsetzung**

Die DSTG fordert die sofortige Einstellung von 25 zusätzlichen Spielbankrevisoren.

Die Landesfinanzverwaltung hat die Aufsicht über die 4 Spielbanken in NRW. Nach dem Spielbankengesetz ist so sowohl die steuerfachliche Richtigkeit (u.a. Spielbankenabgabe) als auch der ordnungsmäßige Spielbetrieb und der Spielerschutz zu sichern. Gleichrangig daneben steht die Abwehr der mit dem Glücksspiel verbundenen Folge- und Begleitkriminalität einschl. der Geldwäsche.

Die Stellen für Spielbankrevisoren wurden in den letzten Jahren von 117 auf inzwischen 71 reduziert. Ende 2020 werden durch altersbedingte Abgänge nur noch 62 Stellen besetzt sein.

Den Veränderungen liegt der Bericht des Landesrechnungshofs vom 18.08.2014 zugrunde. Es wurde zutreffend festgestellt, dass bei Anwendung moderner Überwachungstechnik, wie sie in der Spielbank Duisburg bereits eingesetzt wird, eine deutliche Personalreduzierung (auf 62) möglich sein würde. In dem Bericht einer verwaltungsinternen Arbeitsgruppe wurde die Umsetzung dieses Berichtes auf den Weg gebracht. Der Personalabbau wurde weitgehend vollzogen. Die technischen Neuerungen wurden aber vom Betreiber wegen einer möglichen Privatisierung nicht vorgenommen.

Derzeit kann der Betrieb der Spielbanken, der nur bei Anwesenheit der Revisoren zulässig ist, nur durch den außergewöhnlichen Einsatz der Beschäftigten gewährleistet werden. Urlaubs- oder krankheitsbedingte Ausfälle müssen durch zusätzliche Schichten kompensiert werden. Dabei steht zu befürchten, dass angesichts eines Durchschnittsalters der Beschäftigten von rund 60 Jahren die Ausfälle nicht weniger werden. Die Personalvertretung der Finanzverwaltung hat sich in dieser Sache bereits an die Verwaltung gewandt. Die DSTG bittet den Landtag um seine Unterstützung und die Bereitstellung entsprechender Mittel.

#### **IV. Digitalisierung voranbringen – RZF stärken**

##### **Stärkung des Rechenzentrums der Finanzverwaltung (Abkürzung RZF) / Verbesserungen in der Automation (Kapitel 12 100)**

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. Der Neubau des RZF ist mit einer angemessenen Finanzierung deutlich zu beschleunigen (für 2020 sind lediglich 0,8 Mio. € eingeplant).

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.

Gleichzeitig trägt das RZF Verantwortung für die langfristigen Entwicklungen im bundesweiten KONSENS-Programm und für die Neu- und Weiterentwicklung von Teilprogrammen. In diesen Bereichen kommt es u.a. aufgrund der schlechten Personalausstattung trotz Einsatz von Drittfirmen und außergewöhnlichen Engagements der Beschäftigten zunehmend zu zeitlichen Verzögerungen. Als Beispiel mögen dazu die Programmierung der Erbschaftssteuer oder die Verzögerungen bei der Betriebsprüfungsunterstützung dienen. Im Bereich der Steuererhebung (BIENE) wartet die Finanzverwaltung, auch wegen erheblicher bundesweiter Abstimmungsprobleme, seit 20 Jahren auf neue Programme. Solange sind die damit verbundenen 243 kw-Vermerke, die inzwischen keine fachliche Begründung mehr haben, bereits im Haushalt ausgewiesen.

Die Möglichkeiten der Digitalisierung werden in der Finanzverwaltung bei Weitem nicht ausgeschöpft. Verantwortlich dafür ist im Wesentlichen die notwendige bundesweite Abstimmung und die unzureichende Personal- und Sachausstattung im RZF. Wobei die Ausweisung neuer Stellen grundsätzlich sachgerecht ist. Aber Stellen ohne deutliche Verbesserungen in Besoldung



und Vergütung bleiben eben unbesetzt. Zum 01.04.2019 waren ausweislich der Vorlage 17/2127 in 12100 96 Stellen (20,34 %) unbesetzt. Die Landesregierung bleibt damit weit hinter den eigenen Ansprüchen zurück.

### **Personalgewinnung für das RZF**

Die Einführung einer IT-Laufbahn ab 2020 (25 Einstellungen im RZF - gemeinsam mit IT NRW) durch die Landesregierung wird von der DSTG begrüßt. Allerdings ist diese Maßnahme langfristig angelegt. Aufgrund der Dauer der Ausbildung und der noch nicht geklärten Details ist sie nicht geeignet, die aktuellen Besetzungsprobleme des RZF zu lösen.

Die im Haushaltsplan 2020 (12 100) verankerten Stellenhebungen werden begrüßt. Sie tragen dazu bei, die Stellen für junge Beamtinnen und Beamte attraktiver zu gestalten. Allerdings bleibt festzustellen, dass auch eine leicht verbesserte Besoldung den besonderen Anforderungen an die jungen Kolleginnen und Kollegen nicht gerecht wird. Denn diese erwerben nach einem abgeschlossenen finanzwissenschaftlichen Studium umfassende weitere Programmierkenntnisse. Und stehen damit auf dem Arbeitsmarkt als hochqualifizierte Experten einem breiten, gut bezahlten Jobangebot gegenüber.

Vor diesem Hintergrund hält die DSTG zwei Maßnahmen für unumgänglich:

1. Im Tarifbereich sind unverzüglich alle tariflichen Möglichkeiten zur besseren Vergütung zu nutzen, um eine kurzfristige Stellenbesetzung über den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die derzeitigen Einstiegsvergütungen reichen nicht aus, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Soweit möglich sind Zulagen zu zahlen. Das Budget ist entsprechend bereitzustellen.
2. Im Beamtenbereich sind neben den Stellenhebungen auch strukturell bessere Beförderungsperspektiven anzubieten. A 12 und A 13 müssen für qualifizierte Kräfte im RZF erreichbar sein und dürfen nicht zwingend an thematisch unpassende Führungsstrukturen geknüpft werden. Darüber hinaus ist zu prüfen, welche Zulagen gezahlt werden können.

### **Neubau RZF forcieren**

Zum Thema gehört auch eine inzwischen nahezu indiskutable räumliche Unterbringung. Das Gebäude des RZF in Düsseldorf, auf der Roßstrasse, ist abbruchreif. Ein grundsätzlich beschlossener Neubau hat noch nicht mal mehr ein konkretes Planungsstadium erreicht. Und das, wo bereits schon vor 3 Jahren wegen einsickernden Regenwassers im Rechnerraum erste Notmaßnahmen erforderlich wurden. Im Haushalt 2020 sind nur 800.000,-- € für eine Verlagerungsplanung eingestellt, weil auch hier die Fortentwicklung noch Jahre braucht. Die DSTG fordert die Landesregierung auf, die Abläufe in diesem Projekt durch eine deutlich bessere Finanzausstattung maßgeblich zu beschleunigen.

Die unzumutbare Unterbringung gilt nicht nur für die IT-Rechner und Nebeninstallationen, sondern insbesondere auch für die Kolleginnen und Kollegen. Nicht zuletzt diese Mängel tragen heute dazu bei, das RZF insbesondere für jüngere Kolleginnen und Kollegen als unattraktiven Arbeitsplatz darzustellen.

Manfred Lehmann  
Vorsitzender