

**Stellungnahme
zum Personaletat 2021**

**(Öffentliche Anhörung des UA Personal des Haushalts- und Finanzausschusses
am 27. Oktober 2020)**

**Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das
Haushaltsjahr 2021 (Haushaltsgesetz 2021) / Personaletat**
Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/11100

Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft, Landesverband NRW, bedankt sich für die Möglichkeit, eine Stellungnahme zum Landespersonalhaushalt 2021 abzugeben. Im Gegensatz zum Jahr 2020 war in diesem Jahr die Frist zur Erarbeitung einer umfassenden Stellungnahme mit knapp drei Wochen (in den Herbstferien) deutlich zu kurz.

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

Die Vorstellungen der DSTG NRW zum Einzelplan 12 (im Abschnitt II) im Überblick:

- 1. Nachwuchsgewinnung optimieren – Ausbildung modernisieren**
- 2. Ausbildungsinitiative weiterführen/ Wissenstransfer sichern/ Einstellungszahlen erhöhen**
- 3. Leistungsgerechte Fortentwicklung des Berufsbildes**
- 4. Attraktivitätssteigerung dringend erforderlich**
- 5. Moderne Dienstgebäude – attraktiver Arbeitsplatz**
- 6. Stärkung des Rechenzentrums der Finanzverwaltung /Verbesserung der Personalgewinnung**
- 7. Personalgewinnung für das RZF**

I. Ressortübergreifende Überlegungen zum Landespersonalhaushalt

LRH: „Personalhaushalt als Spardose des Landes“

In seinem Jahresbericht 2020 stellt der LRH für 2019 fest, dass die Personalausgaben trotz Korrekturen im Nachtragshaushalt um 652 Mio. € hinter den Ansätzen des Landeshaushaltes zurückblieben. Der LRH wörtlich: „Damit fungierten die Personalausgabenansätze im Haushalt angesichts der Bewerbersituation sozusagen als „Spardose“ des Landes. Ein Grund für die nicht ausgeschöpften Personalausgabemittel sind u.a. Minderausgaben bei den Bezügen für die aktiven Bediensteten aufgrund unbesetzter Personalstellen.“

Diese Entwicklung setzt sich in 2020 und dem hier zu beurteilenden Haushalt 2021 fort. Die Zahl der unbesetzten Stellen in der Landesverwaltung hat zum 01.07.2020 einen neuen Höhepunkt erreicht. Lt. Vorlage 17/3821 vom 04.09.2020 sind zu diesem Zeitpunkt insgesamt 17.199 Stellen offen (13.837 Beamte, 3362). Im Jahresschnitt sind ca. 14.000 Stellen unbesetzt.

Unbesetzte Stellen bedeutet unmittelbare Mehrbelastung der verbleibenden Beschäftigten. Selbst ein finanziell besser ausgestattetes Gesundheitsmanagement wird vor diesem Hintergrund schnell als wirkungsloses Placebo wahrgenommen.

Niedrige Personalausgabenquote bietet Chancen zur Attraktivitätssteigerung

Der Personalausgabenindex stieg ausweislich der Ermittlungen des LRHs von 2015 bis 2019 auf rd. 115 %. Der Steuereinnahmenindex stieg hingegen auf 124,5 %. Der Anteil der Personalausgaben an den Gesamtausgaben des Landes ist somit kontinuierlich gesunken.

Die Personalausgabenquote für das Jahr 2021 liegt bei 35,7. Damit verharren die relativierten Personalausgaben auch in Zeiten der Corona-Krise auf extrem niedrigem Niveau. Ferner ist davon auszugehen, dass angesichts der unbesetzten Stellen in vielen Bereichen erhebliche Nichtverausgabungen der im Budget abgebildeten Personalkosten erfolgen werden.

In den Folgejahren ist von einem nur leichten Anstieg der Personalausgabenquote auszugehen. Damit wird deutlich, dass die Personalausgaben zwar den größten Ausgabenblock im Landeshaushalt beanspruchen, gleichzeitig aber nur weit unterdurchschnittlich ansteigen. Aus der Sicht der DSTG eröffnet diese Entwicklung Spielräume, durch strukturelle Verbesserungen die Attraktivität der Beschäftigung im öffentlichen Dienst des Landes NRW deutlich zu erhöhen.

In diesem Zusammenhang kritisiert die DSTG als Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung die Konzentration der Verbesserungen in der Nachwuchsgewinnung auf den Polizeibereich. Sicherlich bedarf es hier besonderer Anstrengungen, zu denen auch eine ganzjährige adressatengerechte Werbekampagne gehören kann. Allerdings ist auch in den übrigen Bereichen des öffentlichen Dienstes, insbesondere in der Finanzverwaltung, eine nachlassende Attraktivität für Berufseinsteiger festzustellen. Entsprechend sind für den gesamten Landesdienst entsprechende Personalgewinnungsmaßnahmen zu unterstützen und zu etatisieren. Das ist der Finanzplanung 2020 bis 2024 nicht zu entnehmen.

Besonders wichtig ist eine ausreichende Stellenbesetzung. Denn eine schon bei Antritt der Ausbildung absehbar anhaltende Überforderung im kommenden Berufsleben wirkt abschreckend.

Der aktuelle Ausbildungsmarkt bietet jungen Menschen eine erfreuliche Vielzahl von Möglichkeiten. Der Wettbewerb um die geeigneten Kräfte gebietet eine langfristig angelegte und aufgabengerechte Personalpolitik. Dies ist in den letzten Jahren versäumt worden.

Personalmangel in der Finanzverwaltung

In der Finanzverwaltung (Ezpl. 12010, 12050, 12090, 12100) sind derzeit trotz aller Bemühungen im Jahresmittel rund 1700 Stellen unbesetzt. Tendenz seit 6 Jahren und für mindestens 3 weitere Jahre steigend. In den Veranlagungsbereichen der Festsetzungsfinanzämter ist fast jede 10. Stelle nicht besetzt. Der alljährliche Personalausgleich, mit dem die Nachwuchskräfte bedarfsgerecht auf die Dienststellen verteilt werden, ist zur Verteilung des Mangels geworden.

Die Forderungen der DSTG richten sich einerseits auf eine kurzfristige personelle Unterstützung (Quereinstieg) durch Einstellung von qualifizierten Tarifbeschäftigten. Andererseits muss durch die Anhebung der Ausbildungszahlen auch langfristige eine sachgerechte Aufgabenerledigung gesichert werden. In der Vergangenheit wurde es aus unterschiedlichen Gründen versäumt, ein personelles Polster für absehbaren altersbedingten Abgänge zu schaffen.

Erhöhung des allgemeinen Verstärkungstitels für Personalausgaben erforderlich

Im Landeshaushalt werden ausweislich der Erläuterungen zum Einzelplan 20 die Verstärkungsmittel für Tarif- und Besoldungserhöhungen zentral im Titel 461 11 (543 Mio. € - ca. 1,8 % der Gesamtpersonalausgaben i.H.v. 29.955 Mio. €) bereitgestellt. In den Einzelplänen sind keine entsprechenden Mittel vorgesehen.

Die DSTG stellt fest, dass diese Verstärkungsmittel nicht ausreichen, um die Personalmehrkosten aufgrund von Einkommensverbesserungen zu finanzieren. Drei Faktoren sind maßgeblich:

1. Zum 01.01.2020 steigen die Einkommen im Tarif und Beamtenbereich um 1,4 %. Das ist im Tarifvertrag in 2019 vereinbart und wurde mit dem Besoldungsgesetz auf den Beamtenbereich und die Versorgung übertragen. Die im Titel 461 11 bereitgestellten Mittel werden ausreichen, um die entsprechenden Mehrkosten für das Land zu tragen.
2. Der laufende Tarifvertrag im TV-L endet zum 30.09.2021. Anschließend sind Tarifverhandlungen vereinbart, deren Ergebnis Auswirkungen auf die Beamtenbesoldung haben wird. Daraus ergeben sich zusätzliche Aufwendungen.
3. Mit Beschlüssen vom 29.07.2020 (2 BvL 6,7,8/17) hat das Verfassungsgericht die Besoldung kinderreicher Beamter in NRW für verfassungswidrig erklärt. Im Beschluss geht das Gericht davon aus, dass NRW die Besoldung für Beamtinnen und Beamte mit mehr als 2 Kinder deutlich erhöhen muss. Die Landesregierung wird im genannten Beschluss verpflichtet, bis zum 31.07.2021 eine verfassungsmäßige Besoldung zu sichern.

Darüber hinaus wird aktuell geprüft, welche Folgerungen sich aus der allgemeinen Verfassungswidrigkeit der Besoldung im Bundesland Berlin ergeben. Auf das Land kommen erhebliche Mehrkosten zu, die zu etatisieren sind.

4. Die Landesregierung führt aktuell Gespräche mit den Gewerkschaften zur Attraktivierung des öffentlichen Dienstes. Zu den Themen gehört die Arbeitszeit, die Regelungen der Beihilfe und andere Besoldungsnebengebiete. Verbesserungen bzw. Vereinfachungen in diesen Bereichen werden nicht kostenneutral umsetzbar sein. Auch hier sind entsprechende Verstärkungsmittel bereitzustellen.

Die DSTG lehnt es ab, diese absehbaren Mehrkosten aus den bestehenden Personalkostenbudgets zu decken. Nach den allgemeinen Haushaltsgrundsätzen sind absehbare Ausgaben entsprechend auszuweisen. Das ist hier nicht der Fall.

Die Budgets orientieren sich am aktuellen Stellenbedarf und sind keine Manövriermasse für Personalkosten. Die unbesetzten Stellen führen zu unmittelbaren Mehrbelastungen der Beschäftigten. Bei Haushaltsaufstellung sind absehbare Ausgaben im Haushalt entsprechend auszuweisen

II. Forderungen im Bereich des Einzelplans 12

1. Nachwuchsgewinnung optimieren – Ausbildung modernisieren

Die Finanzverwaltung NRW stellt auch in 2021 wieder 1511 Auszubildende als Beamtenanwärter ein. Die DSTG NRW begrüßt die Einstellungen.

Vor dem Hintergrund zurückgehender Zahlen bei den Schulabgängern ist es besonders wichtig, geeignete Bewerberinnen und Bewerber für eine zukünftige Tätigkeit in der Finanzverwaltung zu gewinnen. 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, die in ihren Kernelementen seit über 40 Jahren unverändert geblieben ist, 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. Im Landeshaushalt sind dafür zusätzliche Mittel im Bereich der Ausbildung erforderlich. Die DSTG schlägt folgende Maßnahmen vor:

- Ausweisung eines Haushaltansatzes für eine Zielgruppenanalyse; Ausarbeitung eines Konzeptes, um insbesondere auch lebensältere Bewerberinnen und Bewerber anzusprechen.
- Schaffung von zusätzlichen Ausbildungs- und Studienkapazitäten durch dezentrale/digitale Ausbildungsangebote
- Bereitstellung zusätzlicher Stellen zur Schaffung eines weiteren Einstellungstermins im Januar (Ausgleich der hohen Abgänge in den ersten 6 Monaten).
- 10 Stellen (bisher 3) im Kapitel 12090 für die Ausweitung und Weiterentwicklung der digitalen Lehre
- Die DSTG begrüßt die zusätzlichen Mittel im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit (12010 – 547 10, UT 12; um 250.000,-- auf jetzt 1.050.000,-- €). Besonders wichtig ist die Konzentration auf die Nachwuchsgewinnung.
- Erhöhung der Sachmittel für Unterbringung und Ausstattung der Anwärter

2. Ausbildungsinitiative weiterführen / Wissenstransfer sichern / Einstellungszahlen erhöhen

Die Einstellungsoffensive in der Finanzverwaltung und damit die hohe Zahl der Einstellungen muss auch in den kommenden Jahren weitergeführt werden. Nur so kann bei anhaltend hohen Altersabgängen ein weiteres Ansteigen des Personalfehlbestandes verhindert werden.

Derzeit ist der erforderliche Wissenstransfer nicht gesichert. Zur Erreichung dieses Ziels ist der langfristige Aufbau von fachspezifischen Fähigkeiten erforderlich, um den in den kommenden Jahren ansteigenden Bedarf an ausgewiesenen Steuerexperten mit vertieften rechtlichen und verfahrensrechtlichen Kenntnissen zu decken. Nach Studium und Ausbildung erfordert dies eine mehrjährige Praxiserfahrung, um den komplexen Bearbeitungszusammenhängen in den Außendiensten, der Steuerfahndung und der Steuerstrafsachenbearbeitung gewachsen zu sein. Die hohe Zahl der Altersabgänge sowie die Intensität des erforderlichen Fach- und Erfahrungswissens verlangen eine verbesserte strategische Personalplanung und eine langfristige Betrachtung der Einstellungspolitik.

Um langfristig eine Wiederbesetzung der derzeit unbesetzten Stellen zu erreichen, fordert die DSTG die Landesregierung auf, **die Einstellungszahlen um 200 zusätzliche Anwärter der LG 2.1 zu erhöhen**. Dabei bieten die genannten Anforderungen an eine Weiterentwicklung der Ausbildung die Möglichkeit, ohne Anmietung zusätzlicher Unterbringungsmöglichkeiten dennoch eine sachgerechte Aufstockung der Einstellungszahlen zu ermöglichen. Das gilt sowohl für die Schaffung eines zweiten Einstellungszeitpunktes als auch für die Schaffung der Möglichkeit eines dezentralen Studiums.

3. Leistungsgerechte Fortentwicklung des Berufsbildes

Zur Verbesserung der Bewerbersituation, aber insbesondere auch zur Bindung der aktiven Beschäftigten der Finanzverwaltung, fordert die DSTG eine Verbesserung des Berufsbildes in der Finanzverwaltung. Dazu gehört insbesondere die Anhebung der jeweiligen Eingangsbesoldung.

Folgende Maßnahmen sind vordringlich:

- LG 1.2 stärken, neues Spitzenamt A 10, in begründeten Einzelfällen A 11
- Eingangsamter anheben nach A7/ A10 und A14
- Öffnung des Amtes A 13 Z auch in der Finanzverwaltung
- A 17 für Dienststellenleiter möglich machen

Im Wettbewerb um die Besten hat die Finanzverwaltung, trotz eines attraktiven Job-Profiles und guter beruflicher Aussichten, ein deutlich zu geringes Einkommensniveau. Nach einer komplexen und herausfordernden Ausbildung/Studium erwartet die Berufseinsteiger in der Finanzverwaltung eine eigenverantwortliche und anspruchsvolle Aufgabe. Gemessen an diesen Herausforderungen ist die Besoldung in der Finanzverwaltung nicht angemessen.

Auch in der Laufbahngruppe 2.2 sind hohe Abgangszahlen festzustellen. Insbesondere im Bereich des öffentlichen Dienstes bestehen viele Aufgaben, die deutlich besser bezahlt werden und den jungen Juristen weniger räumliche und zeitliche Flexibilität abnötigen. Gerichte, Kommunen und andere Landesbehörden sind an den hochqualifizierten Steuerjuristen interessiert. 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 der Besoldungsgruppe A6. Mit einem verfügbaren Einkommen von netto rund 1800,- monatlich. Das reicht in vielen Teilen NRW nicht zur Begründung eines eigenen Hausstandes. Und frühestens nach vier Jahren folgt die Beförderung nach A 7 mit gerade mal rund 70 € mehr.

Die DSTG fordert dringend die Anhebung der Eingangsbesoldung nach A 7 (in anderen Ländern teils umgesetzt) und eine Reihe von Verbesserungen in der Laufbahnstruktur und dem erreichbaren Spitzenamt. Entsprechende Vorschläge liegen auf dem Tisch.

4. Attraktivitätssteigerung dringend erforderlich

Die DSTG hat eine Reihe von Vorschlägen zur Steigerung der Attraktivität der Beschäftigung im öffentlichen Dienst, speziell auch in der Finanzverwaltung. Details zur Umsetzung dieser Vorschläge werden u.a. im Rahmen der laufenden Gespräche zwischen der Landesregierung und den Gewerkschaften (mit * markiert) angesprochen. Im Rahmen der Haushaltsaufstellung ist die vorsorgliche Einstellung entsprechender Mittel zu sichern. Zu weiteren Erläuterungen steht die DSTG gern zur Verfügung.

Folgende Maßnahmen sind besonders wichtig:

- Einstieg in eine Arbeitszeitverkürzung auch für Beamte in NRW
Weg von der 41-Stunden-Woche - kreative Lösungen sind gefragt*.
- Beihilfe optimieren, Kostendämpfungspauschale streichen*.
- Reisekostenrecht konsequent vereinfachen*.
- Azubi-Ticket für Auszubildende und Beamtenanwärter im öffentl. Dienst.
- ÖPNV-Zuschussmöglichkeit auch für Beamte.
- Vereinheitlichung und Erhöhung der Außendienstzulagen *

Die Bündelung zu einem Paket verdeutlicht die Möglichkeit, mit Verbesserungen die Attraktivität des Öffentlichen Dienstes in NRW zu erhöhen. Dabei sind die Maßnahmen in der Mehrzahl unkompliziert umsetzbar. In der Bündelung bieten die Maßnahmen dem Land Gelegenheit, seine Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten und seine an vielen Stellen für wichtig erachtete Mitarbeiterorientierung mit konkreten Schritten zu unterstreichen.

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, 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.

Beim Punkt „ÖPNV-Zuschuss-Möglichkeit“ handelt es sich um ein besoldungsrechtliches Problem, das nur mit Unterstützung des Landtages geklärt werden kann. Öffentliche Körperschaften, z.B. Kommunen, haben die Möglichkeit, die Nutzung des ÖPNV durch Zahlung von unmittelbaren Zuschüssen an die Beschäftigten zu fördern. Allerdings ist die Zahlung an Beamtinnen und Beamte ausgeschlossen, da diese keine Besoldungsbestandteile neben den gesetzlich verankerten Zahlungen erhalten dürfen. Dies führt zu dem ungewollten Ergebnis, dass entsprechende Zuschüsse an Tarifbeschäftigte möglich (und vom Staat steuerlich gefördert) sind, Beamtinnen und Beamten den Zuschuss aber nicht bekommen dürfen. Diese Regelung geht nicht nur an der Intention des Umweltschutzes, sondern auch an den Ideen des Steuergesetzgebers und der zuschusswilligen Kommune vorbei.

Dazu sei angemerkt, dass nach Auffassung der DSTG ein entsprechender Zuschuss auf für Landesbeschäftigte mehr als überfällig ist. Das Land will sich als moderner Arbeitgeber darstellen, fördert aber bei den eigenen Beschäftigten nicht die Umsetzung der zuvor proklamierten umwelt- und verkehrspolitischen Ziele.

5. Moderne Dienstgebäude – attraktiver Arbeitsplatz

In nahezu allen Dienstgebäuden entsteht umfassender Sanierungs- und Umbaubedarf. Besonders zwei Ursachen bedürfen der Aufmerksamkeit:

- Nach mehreren Hitzesommern hintereinander ist deutlich geworden, dass die Büros in landeseigenen Gebäuden im Sommer teilweise nur eingeschränkt nutzbar sind. In einigen Gebäuden wurden Temperaturen über 36 Grad gemessen. In den betroffenen Dienststellen wurde versucht, mit geänderten Dienstzeiten oder der Anschaffung von Ventilatoren zu reagieren. Das ist mehr oder weniger gut gelungen.
- Die aktuellen Entwicklungen haben gezeigt, dass in den Dienststellen zusätzliche Sicherheits- und Hygienemaßnahmen erforderlich sind. Das ist in den Dienstgebäuden nicht immer unkompliziert umsetzbar. Teilweise sind weitergehende Umbaumaßnahmen erforderlich, um die Sicherheit in den Finanzämtern zu erhöhen und die Umsetzung eines schlüssigen Hygienekonzepts zu ermöglichen. Auch nach der aktuellen Pandemie wird es erforderlich sein, die baulichen Anpassungen vorzunehmen.

Die DSTG fordert die Landesregierung auf, kurzfristig zusätzliche Mittel und Planungskapazitäten bereitzustellen, um eine den Umweltbedingungen gerecht werdende Beschattung oder Kli-

matisierung der Dienstgebäude zu ermöglichen. Der BLB, vielfach Eigentümer der landeseigenen Gebäude, ist entsprechend in die Konzeption der Maßnahmen einzubinden. In diesem Zusammenhang ist eine energetische Sanierung der zum Teil Jahrzehntealten Gebäudebestände in Betracht zu ziehen.

6. Stärkung des Rechenzentrums der Finanzverwaltung

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.

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.

Die Möglichkeiten der Digitalisierung werden in der Finanzverwaltung bei weitem nicht ausgeschöpft. Verantwortlich dafür ist auch die notwendige bundesweite Abstimmung und die unzureichende Personal- und Sachausstattung im RZF.

Wobei die Ausweisung neuer Stellen grundsätzlich sachgerecht ist. Das gilt auch für die insgesamt 30 neuen Stellen für das KONSENS-Projekt, die im Haushalt 2021 eingerichtet werden.

Aber Stellen ohne deutliche Verbesserungen in Besoldung und Vergütung bleiben besonders im IT-Bereich unbesetzt. Und unbesetzte Stellen erledigen keine Arbeit. Zum 01.04.2019 waren ausweislich der Vorlage 17/3821 in Kapitel 12.100 74 Stellen (15,58 %) unbesetzt. Die Landesregierung bleibt damit weit hinter den eigenen Ansprüchen zurück.

7. Personalgewinnung für das RZF

Die Einführung einer IT-Laufbahn ab 2020 (2021: 15 Einstellungen im RZF) 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 RZFs zu lösen.

Darüber hinaus werden mit den Einstellungen nicht die Probleme einer völlig unzureichenden Besoldungsstruktur im Beamtenbereich des RZFs gelöst. Weder gibt es bisher Überlegungen zur Stellenstruktur noch zur Integration der unter den neuen Rahmenbedingungen ausgebildeten Kolleginnen und Kollegen in die Stellen- und Besoldungsstruktur des RZFs.

Die DSTG hält insbesondere zwei (bereits im Vorjahr benannte) Maßnahmen für unumgänglich:

- 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 bereit zu stellen.
- 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.

Manfred Lehmann
Vorsitzender