

**Der 1. Bezirksverbandstag Rheinland möge den**

## **Leitantrag Nr. 1**

### **„Dein Gehalt – Deine Karriere“**

#### **beschließen:**

Die Beschäftigten in der Finanzverwaltung sind gut ausgebildet, kompetent und engagiert. Ihre Aufgaben sind komplex und herausfordernd. Im Koalitionsvertrag 2017 – 2022 von CDU und FDP wird zu Recht darauf hingewiesen, dass die nordrhein-westfälische Finanzverwaltung mit ihren motivierten und qualifizierten Beschäftigten bundesweit keinen Vergleich scheuen muss. Sie ist anerkannt und leistungsfähig. Das wird auch durch den gemeinsamen Antrag aller Fraktionen im Landtag vom 29.06.2016 dokumentiert, in dem Engagement und Zukunftsfähigkeit der Beschäftigten hervorgehoben werden.

Mit der Aufhebung der Wiederbesetzungssperre im Juni 2016 und der deutlichen Anhebung der Stellenobergrenzen in der Laufbahngruppe 2.1. zum 01.03.2017 hat die Landesregierung wichtige Schritte zur Anerkennung dieser Leistungen unternommen. Und: Anders als in der Vergangenheit wurde dieser Respekt auch mit wirtschaftlichen Verbesserungen unterlegt. Mit mehr als 2500 zusätzlichen Beförderungen und einer deutlich verbesserten Beurteilungsdynamik in allen Laufbahngruppen bringt die Anerkennung nachhaltige Vorteile für die Beschäftigten.

Dennoch ist festzustellen, dass die Sparmaßnahmen der Vergangenheit bleibende Strukturmängel verursacht haben. Und das gilt nicht nur für den Bereich der Personalausstattung.

Darüber hinaus haben sich die beruflichen Anforderungen an die Beschäftigten in der Landesfinanzverwaltung deutlich erhöht. Durch risikoorientierte Bearbeitung sowie einer trotz Mängel verbesserten IT-Unterstützung sind einfachere Aufgaben entfallen und komplexere Herausforderungen geblieben.

Diese Veränderungen müssen sich in der Bewertung der Arbeit in der Finanzverwaltung niederschlagen. Die derzeitigen Tarif- und Besoldungsstrukturen wurden vor mehr als 50 Jahren angelegt und nur in wenigen Bereichen aktualisiert. Daran ändert auch die Aufhebung der Wiederbesetzungssperre zum 01.06.2016 nichts. Nur bei der Laufbahngruppe 2.1. erfolgte mit Wirkung zum 01.03.2017 eine leistungsgerechte Anpassung der Stellenobergrenzen.

Daraus ergibt sich erheblicher Handlungsbedarf sowohl bei den Eingruppierungen im Tarifbereich als auch bei den Eingangssämtern und Besoldungsstrukturen im Beamtenbereich. Die DSTG fordert deutliche Strukturverbesserungen, um neben einer leistungsgerechten Bezahlung auch ein attraktives Angebot für engagierte Nachwuchskräfte zu bieten. Qualifizierte Bewerber prüfen sehr genau, welche beruflichen und wirtschaftlichen Chancen ein zukünftiger Arbeitgeber anbietet. Erfolgreichen Absolventen einer anspruchsvollen Ausbildung müssen angemessene Perspektiven aufgezeigt werden, wenn die Landesfinanzverwaltung sie von einer beruflichen Zukunft überzeugen möchte (Konzept: Holen und Halten). Im Einzelnen fordert die DSTG folgende Verbesserungen:

1. Im **Tarfbereich** haben umgehend Eingruppierungsverhandlungen speziell für die Landesfinanzverwaltung zu erfolgen. Ziel sind deutliche Verbesserungen in der Aufgabenbewertung. Die letzte Fachanalyse in der Finanzverwaltung liegt mehr als 30 Jahre zurück. Viele Aufgabenfelder (z.B. Erhebung statt Kasse) sind entfallen, haben sich grundlegend gewandelt und haben erheblich an Komplexität zugenommen.
2. In der **Laufbahngruppe 1.2** ist die Eingangsbesoldung auf A 7 anzuheben. Derzeit bedeutet die erste Beförderung in dieser Laufbahngruppe finanziell keine Verbesserung, da sich Besoldungsnebenleistungen (eingegliederte Sonderzahlung, Eigenanteil Beihilfe) mit der Beförderung vermindern.
3. In der **Laufbahngruppe 1.2** ist der Anteil des Spitzenamtes A 9Z an den gesamten Stellen in A9 von bisher 30 auf 35 % zu erhöhen.
4. In der **Laufbahngruppe 1.2** sind die Perspektiven für einen Aufstieg in die Laufbahngruppe 2.1. auf deutlich höherem Niveau als bisher zu fixieren. Das gilt für alle Formen des Aufstiegs. Dazu gehört die Schaffung eines leistungsorientierten Qualifizierungsaufstiegs für besonders berufserfahrene Beschäftigte.
5. In der **Laufbahngruppe 1.2** müssen die für Motivation und Engagement wichtigen Aufstiegschancen frühzeitig und transparent festgelegt werden. Die Zahl der Aufsteiger darf sich nicht an der Beliebigkeit einer haushaltsfixierten Tagespolitik ausrichten, sondern muss eine verlässliche Perspektive für junge Kolleginnen und Kollegen bieten.
6. In der **Laufbahngruppe 2.1** ist die Eingangsbesoldung auf A 10 anzuheben. Nach einem qualifizierten Fachhochschulstudium, zu dem nur die besten Schulabgänger überhaupt zugelassen werden, hat eine angemessene Besoldung zu stehen. Mit A 9 bietet die Finanzverwaltung beim Berufsstart keine attraktive Bezahlung für zukünftige Leistungsträger.
7. In der **Laufbahngruppe 2.1** muss eine der individuellen Leistungsbereitschaft entsprechende berufliche Entwicklung ermöglicht werden. Dabei ist zu beachten, dass gute Leistungen nicht nur an guten Laufbahnprüfungen zu erkennen oder von der Teilnahme an Talentfördermaßnahmen abhängig sind.
8. In der **Laufbahngruppe 2.1** müssen geeignete Strukturen und Obergrenzen geschaffen werden, um die derzeit guten beruflichen Chancen dauerhaft zu fixieren.
9. In der **Laufbahngruppe 2.1**, hier bei den Funktionsfinanzämtern, müssen leistungsgerechte Neufestsetzungen der Obergrenzen erfolgen. Sowohl im Bereich der Steuerfahndung als auch in der Groß- und Konzernbetriebsprüfung stammt die Festlegung der Stellenobergrenzen noch aus der Zeit vor 1985 und orientiert sich an völlig überholten Betriebsdaten und Umsatzgrenzen. Gerade hier aber haben sich Aufgaben- und Fallstruktur grundlegend gewandelt.
10. In der **Laufbahngruppe 2.1** muss die Tätigkeit in der Straf- und Bußgeldsachenstelle die Möglichkeit bieten, bis A 13 befördert zu werden (mindestens 10 % der Stellen). Die Strabu-Stelle ist – wie die Staatsanwaltschaft – verantwortlich für Ablauf und Abwicklung der steuerlichen Strafverfahren. Hier darf die Bewertung nicht hinter der Justiz zurückbleiben.

11. In der **Laufbahngruppe 2.2** muss die Eingangsbesoldung auf A 14 angehoben werden. Mit der bisherigen Einstiegsbesoldung fällt es bereits heute schwer, qualifizierte Nachwuchskräfte für die Finanzverwaltung zu gewinnen. Im Wettbewerb mit anderen Anbietern muss sich die Finanzverwaltung folgerichtig durch eine bessere Einstiegsbesoldung abheben.
12. In der **Laufbahngruppe 2.2** müssen Dienststellenleitungen mindestens nach A 16 besoldet werden. Unabhängig von der Größe verbinden sich mit der Leitung einer Behörde umfassende und gleichwertige organisatorische und personalpolitische Herausforderungen.
13. In der **Laufbahngruppe 2.2** sind die beruflichen Perspektiven für Spitzenbeamte der Finanzverwaltung zu verbessern. Finanzpräsidenten sind nach B 4, Referatsleitungen nach B3 zu bewerten. Damit werden die strukturellen Konsequenzen aus der Konzentration der Mittelbehörden auf nur noch eine OFD gezogen. Darüber hinaus wird der gestiegenen Verantwortung in den entsprechenden Positionen Rechnung getragen und die Durchlässigkeit zwischen gleichwertigen Funktionen in der OFD und dem Finanzministerium verbessert.
14. Die Finanzverwaltung hält in weiteren Bereichen anspruchsvolle Aufgaben bereit. Das gilt sowohl im **Rechenzentrum der Finanzverwaltung** wie z.B. auch im **Ministerium der Finanzen** als Oberbehörde. Die Strukturen in diesen Dienststellen sind – wie in der übrigen Verwaltung – den steigenden Herausforderungen bisher nicht oder nur unzureichend angepasst worden. Deshalb gilt: Auch hier sind deutliche strukturelle Verbesserungen erforderlich, um einerseits eine leistungsgerechte Besoldung zu sichern, andererseits aber auch eine deutliche Attraktivitätssteigerung für Nachwuchskräfte auf den Weg zu bringen.

Die Maßnahmen verfolgen einheitlich das Ziel, die teils seit Jahrzehnten überholten Strukturen in der Finanzverwaltung durch leistungs- und aufgabengerechte Verbesserungen zu modernisieren.

In allen Fällen gilt, dass sich einerseits die Aufgabenstruktur in der Finanzverwaltung gewandelt hat. Dies rechtfertigt neue und verbesserte Bewertungsprinzipien. Andererseits steht die Finanzverwaltung mit anderen öffentlichen und privaten Arbeitgebern im Wettbewerb um die besten Köpfe. Das gilt für die Nachwuchsgewinnung wie für die personelle Bestandserhaltung.

Eine wirkungsvolle und effiziente Finanzverwaltung der Zukunft ist nur mit motivierten und engagierten Beschäftigten möglich. Dazu gehören insbesondere eine leistungsgerechte Bezahlung und die Schaffung anspruchsvoller beruflicher und wirtschaftlicher Perspektiven in allen Bereichen.