

Der 1. Bezirksverbandstag Rheinland möge den

## Leitantrag Nr. 5

# „Moderne Personalentwicklung in der Finanzverwaltung NRW“

beschließen:

### Zielsetzung

Im Rahmen des Projekts Finanzverwaltung der Zukunft erarbeitet die Steuerverwaltung NRW ein Personalentwicklungskonzept für die Laufbahngruppe 2. Dieses Konzept soll die bisherigen Regelungen für den gehobenen und höheren Dienst ersetzen.

In der Laufbahngruppe 2 der Finanzverwaltung NRW sind die wesentlichen Aufgabenstellungen der Steuerverwaltung gebündelt. Die Mehrzahl der Beschäftigten finden sich in dieser Gruppe wieder. Die strategischen Verwaltungsziele Belastungsgleichheit, Mitarbeiterorientierung, Bürgerorientierung und Wirtschaftlichkeit finden hier besonderen Niederschlag, die hochkomplexen Anforderungen der Steuergesetzgebung müssen hier umgesetzt werden.

Diese Zielsetzungen stellen einen hohen Anspruch an die Beschäftigten der Laufbahngruppe.

Die Kolleginnen und Kollegen erwarten im Gegenzug konkrete Perspektiven und Rahmenbedingungen im Hinblick auf ihre berufliche Entwicklung.

### Definition von Entwicklungszielen

Die Beschäftigten erwarten eine konkrete Darstellung der Entwicklungspotentiale. Dies muss sich in Fach- und Führungswerdegängen widerspiegeln. Die Bandbreite reicht von stark fachlich geprägter Sachbearbeitung und Außendiensttätigkeit bis zu anspruchsvollen Führungsaufgaben in der Sachgebiets-, Dienststellen- und Referatsleitung. Die Fachlichkeit muss wieder stärker in den Mittelpunkt gerückt werden, **schnelle Rotation und damit verbundene kurze Verweildauern werden abgelehnt**. Ein breiter Erfahrungshorizont in unterschiedlichen Aufgabenbereichen ist jedoch unerlässlich. Die Übernahme von Führungsaufgaben und Führungsverantwortung muss durch eignungsdiagnostische Maßnahmen begleitet werden.

Unerlässlich ist die Definition von Aufgabenstellungen und Anforderungsprofilen, sowie von alternativen Werdegangsziele. Ohne alternative Werdegangsziele besteht die Gefahr, dass ein Gefühl des Scheiterns entsteht.

Insgesamt darf bei der Zielgestaltung die Amtswirklichkeit nicht aus den Augen verloren werden (Realitätsnähe).

### Gestaltung der Personalentwicklung

Eine anspruchsvolle Personalentwicklung muss den Grundsätzen von „Holen und Halten“ gerecht werden. Die Attraktivität der Finanzverwaltung auf dem Arbeitsmarkt wird wesentlich auch durch ihr Image und die beruflichen Perspektiven geprägt. In Werdegangskonzepten müssen sich **attraktive Rahmenbedingungen und**

### **berufliche Perspektiven ebenso wiederfinden wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Work-Life-Balance oder eine attraktive Gehaltsentwicklung.**

Transparenz und Planungssicherheit sind unverzichtbar. Zu den Rahmenbedingungen zählen individuelle, gut ausgestattete Arbeitsplätze, die Möglichkeit der Telearbeit, aber auch die Unterbringung in einer intakten Gebäudesubstanz.

Der **Einsatz von Tätigkeitsmodulen (Bausteinen oder Toolbox) im Hinblick auf das angestrebte Ziel** wird ausdrücklich begrüßt.

Ein weiterer Punkt ist neben der klaren und eindeutigen Definition von Zielsetzungen auch die enge Begleitung im Rahmen des Entwicklungsprozesses.

Fremdsteuerung ist der falsche Weg, gefordert wird eine offene und ehrliche Gesprächs- und Führungskultur. Die Akzeptanz von Entwicklungsmodellen ist abhängig von der Einbeziehung und der aktiven Teilhabe der Beschäftigten. Hierzu zählen Feedbackgespräche, ebenso wie Ausschreibungen; Personalentscheidungen sind zu begründen.

Die DSTG fordert uneingeschränkte Transparenz.

### **Verbindlichkeit von Personalentwicklungsmodellen**

#### **Die DSTG lehnt die Verknüpfung von Personalentwicklungsmodellen mit den Beurteilungs- und Beförderungsrichtlinien ab.**

Es wird nicht verkannt, dass Personalentwicklung verbindlich sein muss. Dies gilt sowohl für den Dienstherrn, als auch für die Beschäftigten. Die berufliche Werdegangsentwicklung ist aber ein individueller Prozess, der nicht durch ein Zwangsinstrument Beurteilung beendet werden darf (Sanktionsmodell).

Die DSTG fordert eine stärkere Fokussierung auf den Beratungscharakter.

Die Hervorhebung der Beratungsverpflichtung durch den Dienstherrn bei gleichzeitiger Betonung der Eigenverantwortung der Beschäftigten der LG 2 verdeutlicht, dass das Konzept den individuell passgenauen Werdegang erreichen soll und nicht das bloße Abarbeiten von Tätigkeitsmodulen.