

Mitglieder der
Stufenvertretungen
HPR / BPR / GBPR

E-Mail

02. Februar 2016

Personalentwicklungskonzept gehobener Dienst

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die DSTG NRW hat sich in verschiedenen Veranstaltungen mit den Erfahrungen in der praktischen Anwendung des Personalentwicklungskonzeptes für den gehobenen Dienst in der Finanzverwaltung befasst. Die DSTG sieht das Konzept auch nach 5 Jahren und dem Abschluss einer zweimaligen Evaluation sowie nach der Übernahme des Vollzugs durch die Oberfinanzdirektion kritisch. Das Personalentwicklungskonzept für den gehobenen Dienst der Finanzverwaltung hat sich nach Auffassung der DSTG in den vergangenen 5 Jahren nicht bewährt. Wesentliche Elemente des Konzeptes sind in der Finanzamtswirklichkeit nicht umsetzbar oder bedürfen einer individuellen Auslegung, um einer formalen Vereinbarkeit zu entsprechen.

Aufgrund der personellen Gegebenheiten in den Finanzämtern hat sich – wenig überraschend - herausgestellt, dass die zeitlichen Vorgaben zum Verbleib in einzelnen Stellen bestenfalls Empfehlungscharakter haben können. Aus dem Ersteinsatz heraus erfolgen bis zu 50 % aller Umsetzungen vor Ablauf der Mindestverweildauer. Insbesondere in Finanzämtern mit einer jüngeren Belegschaft sind die verbindlichen Verweildauern von mindestens vier Jahren in einer Stelle weder sinnvoll noch umsetzbar. Die Umsetzungsnotwendigkeiten werden sich in den kommenden Jahren noch weiter erhöhen.

Nach den Erkenntnissen der Personalvertretungen wird die Anwendung des PEK in den Finanzämtern sehr unterschiedlich gehandhabt. Während in einigen Ämtern die Funktionalität der Dienststelle im Vordergrund gesehen wird, nutzen andere Dienststellen die Möglichkeiten des Konzeptes insbesondere dann, wenn sie personelle Veränderungen forcieren möchten. Darüber hinaus lässt das Konzept Fragen offen bei der Herausbildung und Erhaltung von

Fachwissen. Nicht wenige Dienststellen klagen darüber, dass die für die berufliche Entwicklung geforderte Verwendungsbreite den fachlich intensiven Aufbau von Spezialkenntnissen in einzelnen Rechtsgebieten behindert. Dieses Thema findet sich in anderer Form auch im Bericht des Arbeitskreises „Finanzverwaltung der Zukunft“ wieder. Welche Auswirkungen sich auf den beruflichen Werdegang derjenigen Kolleginnen und Kollegen ergeben, die aufgrund ihrer besonderen Fachkenntnisse und auf Wunsch der Dienststelle über die maximale Verweildauer hinaus in einer Stelle tätig sind, wurde bisher aufgrund der erst 5jährigen Geltungsdauer des Konzeptes nicht ausreichend geprüft. Das Konzept selbst sieht einen längeren Verbleib in einzelnen Stellen als Ausnahme und wenig erwünscht an. Ein dauerhafter Verbleib als „Spezialist“ ist im Konzept nicht vorgesehen.

Die DSTG fordert, das Personalentwicklungskonzept für den gehobenen Dienst in der Finanzverwaltung kurzfristig zu überarbeiten. Mit der Überarbeitung sollen Chancen erhalten bleiben und konzeptimmanente Risiken, die derzeitig einseitig zu Lasten der Beschäftigten gehen, minimiert werden. Dazu bedarf es nach Auffassung der DSTG insbesondere folgender Maßnahmen:

1. Der Zusammenhang zwischen dem PEK und den Beurteilungsrichtlinien ist aufzuheben. Das derzeitige PEK entspricht in wesentlichen Punkten nicht der gelebten und evaluierten Verwaltungswirklichkeit. Daher sind Schlussfolgerungen, die sich aus dem Zusammenhang mit der Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes ergeben, nicht geeignet, eine Beurteilung nach Leistung, Befähigung und Eignung zu prägen.
2. Die Flexibilität des Konzeptes ist zu erhöhen, die „Dokumentationspflichten“ im Fall von PEK-Verstößen sind abzuschaffen. Das gilt insbesondere bei Umsetzungen, die heute bereits massenhaft und organisatorisch unvermeidbar vor Ablauf der Mindestverweildauer erfolgen.
3. Der Begründungszwang für den Verbleib von Fachkräften über die Höchstverweildauer hinaus ist grundlegend zu überarbeiten. Mit der Dokumentation darf kein Veränderungsdruck aufgebaut werden; vielmehr muss der Begründung die besondere fachliche Qualifikation zu entnehmen sein. Aus einer fachlichen Ausrichtung des beruflichen Werdeganges dürfen keine negativen Folgen für Beförderung und weitere Verwendung entstehen. Im Gegenteil: Im Interesse einer verbesserten Ausprägung von Fachwissen der Finanzverwaltung sind Möglichkeiten zu schaffen, auch über eine fachliche Ausrichtung das Spitzenamt der Laufbahn zu erreichen.
4. Beschäftigte, die bereits in 4 Stellen eingesetzt wurden, sind von der Rotationspflicht auszunehmen.
Bisher entfällt die Rotationspflicht entweder mit Erreichung des Werdegangzieles A 12 oder ab Vollendung des 57. Lebensjahres. Da die Mindestverweildauern

heute in fast allen Bereichen nicht eingehalten werden können, kommt insbesondere bei jüngeren Beschäftigten zu deutlich schnelleren Wechseln der Einsatzgebiete. Nach drei Wechseln sollte ein Beschäftigter seine Verwendungsbreite ausreichend nachgewiesen haben, auch wenn sein Verbleib in der letzten der Stellen deutlich länger als 8 Jahre dauert.

Die erfolgreiche Umsetzung eines Personalentwicklungskonzeptes bedarf keiner Sanktionen. Vielmehr wird ein sachgerechtes Konzept immer dann zum Erfolg führen, wenn es die Intentionen von Verwaltung und Beschäftigten trifft. Das vorliegende Konzept ist in weiten Teilen geeignet, insbesondere jungen Kolleginnen und Kollegen eine berufliche Orientierung anzubieten. In der praktischen Anwendung, das haben auch die Verwaltungsevaluationen gezeigt, ergeben sich eine Reihe von Mängeln, die zu einer fehlenden Akzeptanz des Konzeptes bei weiten Teilen der Beschäftigten geführt haben.

Mit den Anregungen der DSTG kann eine sachgerechte Weiterentwicklung des inzwischen fünf Jahre alten Konzeptes erreicht werden. Die im System verankerte Flexibilität reicht nicht aus, um angesichts der erheblichen personellen Veränderungen und der großen Zahl beruflicher Neueinsteiger überhaupt ausreichende Chancen und Perspektiven zu bieten. Vor diesem Hintergrund ist eine Neuausrichtung des Konzeptes unter Berücksichtigung der in den letzten Jahren eingetretenen personellen und strukturellen Veränderungen unumgänglich.

Darüber hinaus muss die Überarbeitung des Konzeptes den Überlegungen des Berichts „Zukunft der Finanzverwaltung“ zur Förderung der Spezialisierung Rechnung tragen. Wir bitten Sie, diese Überlegungen in die Arbeit der Personalvertretungen im Interesse der Kolleginnen und Kollegen einzubringen.

Mit freundlichen Grüßen



Manfred Lehmann
Vorsitzender