Deutsche Steuer-Gewerkschaft
Landesverband Sachsen

Positionen
Verwaltungsstrukturreform

Die Diskussion um eine Verwaltungsstrukturreform hat in Sachsen eine neue Qualität bzw. Dimension erhalten. Um Effizienzsteigerungen zu erreichen, werden zunehmend

- weit reichende Änderungen bzw. Verlagerungen von Zuständigkeiten
- eine umfangreiche Zusammenarbeit der Verwaltungen insbesondere unter Einbeziehung der Möglichkeiten von Informationstechnik und eGovernment
- eine neue Gliederung der Verwaltungen inklusive der Finanzämter
- eine Gebietsreform

diskutiert.

Nach den Beschlüssen des Sächsischen Kabinetts zum geplanten Stellenabbau in den Verwaltungen des Freistaat Sachsen vom 18.03.2006, sollen im Ressort des SMF gleichzeitig insgesamt 892 Stellen bis zum Jahr 2010 abgebaut werden.

Darunter:	33 Stellen	im	SMF
	628 Stellen	in	der OFD und den Finanzämtern
	78 Stellen	im	Landesamt für Finanzen
	150 Stellen	im	SIB und
	3 Stellen	im	SSG (Schlösser und Gärten)

Die DSTG-Sachsen sieht es als wichtige Aufgabe an, sich in diesen Prozess einzubringen, da wesentliche Interessen/Ziele der Mitglieder ihrer Fachgewerkschaft betroffen sind. Insbesondere geht es um die Belange aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auf die weit reichende Änderungen zukommen können. Es geht aber auch darum, im nationalen und internationalen Wettbewerb unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen eine leistungsfähige Finanzverwaltung sicherzustellen, die auf eine hohe Akzeptanz bei den Bürgerinnen und Bürgern sowie bei der Wirtschaft stößt. Wird das erreicht und das Image der Finanzverwaltung gleichzeitig weiter verbessert, hat auch das Personal bedeutende Vorteile: Die öffentliche Akzeptanz, dass ausreichende finanzielle Mittel für eine gute Verwaltung zur Verfügung gestellt werden müssen, würde gefördert. Der bekannte unerträgliche Spardruck zu Lasten des Personals könnte abgebaut werden. Schließlich ergeben sich auch wesentlich bessere Möglichkeiten für die Personalentwicklung.

Die DSTG-Sachsen will deshalb nicht blockieren, sondern mitgestalten, Chancen unterstützen, Risiken verhindern und Impulse geben.

Diesem Ziel soll auch dieses Positionspapier dienen. Mit ihm soll das Wesentliche auf den Punkt gebracht werden, um einen Rahmen bzw. eine Grundlage für die weitere Diskussion zu schaffen.

Stand 30. März 2006

Welche Positionen vertritt der DSTG-Landesverband Sachsen?

Der Erfolg jeglicher Verwaltungsreform ist maßgeblich davon abhängig, ob es gelingt, das Personal in diesen schwierigen Prozess mit einzubeziehen und zu motivieren. Daher müssen die Personalvertretungen und die in den Dienststellen vertretenen Gewerkschaften zum frühest möglichen Zeitpunkt in die Vorbereitung aller Maßnahmen einbezogen werden, die wesentliche Auswirkungen auf das Personal haben. Die Einbeziehung von Personalvertretern bereits in einer frühen Phase der Willensbildung der Staatsregierung und der Verwaltung, auch ohne „offizielles" Beteiligungsverfahren, sehen wir als einen möglichen Lösungsansatz für den notwendigen Interessensausgleich zwischen Zielen der Staatsregierung, Lösungskonzepten der Verwaltung und dem betroffenen Personal. Damit könnten die Risiken unbeabsichtigter negativer Wirkungen von zu treffenden Entscheidungen auf ein Minimum reduziert und die Akzeptanz notwendiger Maßnahmen beim Personal wesentlich verbessert werden.

1. Das Ziel von Strukturveränderungen muss eine Optimierung der Aufgabenerfüllung, nicht aber ein weiterer Personalabbau sein. Die aufgabengerechte Personalausstattung der Finanzverwaltung muss gemäß der bundesweit durchgeführten Personalbedarfsberechnung (PersBB) gewährleistet werden. Die ständige Aufgabenmehrung durch die Steuergesetzgebung ist dabei ausreichend zu berücksichtigen!

2. Eine schleichende Arbeitsverdichtung, wie sie im Zusammenhang mit bisherigen Maßnahmen bereits stattgefunden hat, ist nicht akzeptabel. Sie führt zu bekannten Folgeerscheinungen wie „Burn out" oder „Mobbing". Auch die Delegation von Aufgaben „von oben nach unten" (OFD-> Finanzämter) darf nicht zu einem „Sparen durch die Hintertür" führen.

3. Sofern es zu Fusionen, Auflösungen oder Neubildungen und zu Aufgabenverlagerungen zwischen Dienststellen kommt, müssen die rechtlichen Konsequenzen für Arbeitnehmer und Beamte transparent sein. Arbeitsplatz- und Einkommenssicherheit sowie die Funktionsfähigkeit von Personalräten sind zu gewährleisten.

4. Bei notwendigen Versetzungen sind die materiellen und sozialen Bindungen der Beschäftigten zu ihrem bisherigen Wohnort und die finanziellen Auswirkungen der Versetzung im Verhältnis zum Familieneinkommen zu beachten.

5. Voraussetzungen für Mobilität und Flexibilität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Motivation, Information und Beteiligung sowie leistungsgerechte Bezahlung. Durch das weite Aufgabenspektrum wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein hohes Maß an Flexibilität und Belastbarkeit abverlangt. Dem muss bei der Bezahlung Rechnung getragen werden.

6. Landesweit sind möglichst geringe Entfernungen und gute Zugangsmöglichkeiten für die Bürgerinnen und Bürger und der Wirtschaft zu ihren Finanzämtern zu gewährleisten. Kein Abbau oder Wegfall der Beratung und Erklärungsannahme vor Ort auch in bevölkerungsärmeren Regionen. Es sind qualifizierte Informations- und Annahmestellen (Front-Office), nach dem Beispiel der Fusion der Finanzämter Auerbach und Plauen, in den Orten zu gewährleisten, in denen Finanzämter aufgelöst werden. *Ein „sprechender Briefkasten" genügt nicht!*

7. Das Personal, das für die bürgernahen Aufgaben eingesetzt wird (Front-Office), muss durch qualifizierte IT-Anbindung und ein organisiertes Wissensmanagement Zugang zu allen erforderlichen Informationen haben. Mängel in diesem Bereich führen zur Frustration bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und zur Unzufriedenheit bei den Bürgerinnen und Bürgern.

8. Es ist eine auf die Aufgaben und neuen Strukturen abgestimmte Aus- und Fortbildung der Beschäftigten in ausreichendem Umfang sicherzustellen. Neben den fachlichen Aspekten ist insbesondere die Sozialkompetenz zu fördern.

9. Eine Verlagerung der IT-Kompetenzen der Finanzverwaltung auf einen zentralen Dienstleister wird abgelehnt. Dagegen sprechen nicht nur die bestehenden Rechtsgrundlagen, sondern vor allem die fachlich engen Bindungen zwischen Rechenzentrum der Finanzverwaltung und den Anwendern vor Ort sowie die zwingend notwendige länderübergreifende Zusammenarbeit und Verflechtung der IT-Fachleute der Finanzverwaltung auf den Gebieten der Soft- und Hardware.