LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
18/4162

Alle Abgeordneten

Landtag Nordrhein-Westfalen
Platz des Landtages 1
50221 Düsseldorf
Per Mail: anhoerung@landtag.nrw.de

Stellungnahme der Deutschen Steuer-Gewerkschaft Nordrhein-Westfalen (DSTG NRW) zum Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen – weitere Maßnahmen

Düsseldorf, 01.10.2026

Sehr geehrter Herr Kuper
Sehr geehrte Frau Kirsch,
sehr geehrte Damen und Herren,

die DSTG NRW bedankt sich für die Benennung als Sachverständige und die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Die DSTG NRW erkennt ausdrücklich an, dass die Landesregierung mit dem Gesetzentwurf auf die veränderten Bedingungen des Arbeitsmarktes, den demografischen Wandel sowie den zunehmenden Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte reagiert. Der öffentliche Dienst steht schon seit Jahren unter erheblichem Druck, sich als moderner, verlässlicher und attraktiver Arbeitgeber zu behaupten. Vor diesem Hintergrund enthält der Gesetzentwurf eine Reihe von Ansätzen, die geeignet sind, Arbeitsbedingungen flexibler zu gestalten, Verfahren zu vereinfachen und einzelne Hemmnisse im bestehenden Dienstrecht abzubauen.

Gleichzeitig bleibt festzuhalten, dass wesentliche Maßnahmen hinter den tatsächlichen Bedürfnissen der Beschäftigten zurückbleiben oder aus Sicht der Finanzverwaltung problematische Nebenwirkungen entfalten. Gerade in einem Bereich wie der Steuerverwaltung, in dem Fachkräftegewinnung, Personalbindung, hohe Spezialisierung und erhebliche Arbeitsverdichtung seit Jahren prägend sind, kommt es nicht allein auf Modernisierungsrhetorik an. Erforderlich sind tragfähige und praxisgerechte Lösungen, die sowohl die Attraktivität des Dienstherrn stärken als auch den berechtigten Interessen der Beschäftigten Rechnung tragen.

1. Lebensarbeitszeitkonto

Die DSTG NRW begrüßt ausdrücklich, dass mit der Einführung des § 2a in die Arbeitszeitverordnung ein erster Schritt weg von der 41-Stunden-Woche von Beamtinnen und Beamten gemacht wird.

Mit 41 Wochenarbeitsstunden bei einer Vollzeitstelle hebt sich der öffentliche Dienst negativ auf dem Arbeitsmarkt – der längst zu einem Arbeitnehmermarkt geworden ist - hervor. Dieser „Wettbewerbsnachteil“ der 41-Stunden-Woche wirkt sich nachweislich negativ auf die Bewerberlage und die Abwanderungstendenz des Bestandspersonals aus. Befragungsergebnisse zeigen, dass inzwischen kaum noch eine Nachwuchskraft ihre berufliche Zukunft uneingeschränkt im öffentlichen Dienst des Landes sieht.
Die Einzahlung der 41. Wochenarbeitsstunde auf ein Lebensarbeitszeitkonto verbunden mit der Möglichkeit der unmittelbaren Freistellung vor dem Ruhestand kann einen Anreiz setzen, den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber in Betracht zu ziehen.

Aus Sicht der DSTG NRW reicht dieser Schritt jedoch nicht aus. Die 41-Stunden-Woche bleibt in der gelebten Realität zunächst bestehen; die Entlastung wird lediglich zeitlich verschoben und soll regelmäßig erst vor dem Ruhestand wirksam werden. Für viele Beschäftigte liegt der tatsächliche Unterstützungsbedarf aber nicht erst am Ende des Berufslebens, sondern in aktiven Lebensphasen, in denen Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen oder gesundheitliche Belastungen besondere Anforderungen mit sich bringen.

Die DSTG NRW hält es deshalb für erforderlich, dass die Landesregierung über die Einführung des Lebensarbeitszeitkontos hinausgeht und die im Koalitionsvertrag vorgesehene Absenkung der Arbeitszeit für erziehende oder pflegende Beamtinnen und Beamte entsprechend § 3 AZV Bund aufgreift. Eine echte Reduzierung der Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden in diesen Lebensphasen würde spürbar entlasten und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf wesentlich wirksamer verbessern als ein bloßes Ansparmodell.

Besonders kritisch sieht die DSTG NRW das Festhalten am Nebeneinander von Lebensarbeitszeitkonto und Langzeitarbeitszeitkonto. Der Gesetzentwurf stellt ausdrücklich klar, dass das bisherige Langzeitarbeitskonto bestehen bleibt und damit ein Zwei-Konten-Modell geschaffen beziehungsweise fortgeführt wird. Ein solches Nebeneinander unterschiedlicher Konten mit jeweils eigenen Anspar- und Entnahmeregelungen ist weder intuitiv noch beschäftigtenfreundlich. Es schafft Rechts- und Anwendungsunsicherheit, erhöht den Verwaltungsaufwand in den Personalstellen und birgt die Gefahr von Missverständnissen bei den Beschäftigten. Vor diesem Hintergrund regt die DSTG NRW nachdrücklich an, beide Konten zusammenzuführen und ein einheitliches, transparentes und praxistaugliches Arbeitszeitkontensystem mit einheitlichen Entnahmeregelungen zu schaffen.

2. Ausweitung des Arbeitszeitrahmens

Die Ausweitung des Arbeitszeitrahmens in den Morgenstunden von 6:30 Uhr auf 6:00 Uhr wird von der DSTG NRW begrüßt. Sie eröffnet den Dienststellen größere Spielräume bei der Gestaltung flexibler Arbeitszeitmodelle und kann dazu beitragen, unterschiedliche Lebenssituationen der Beschäftigten besser zu berücksichtigen.
Gerade für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen, mit Pflegeaufgaben oder mit längeren Pendlerzeiten kann ein früherer Arbeitsbeginn eine spürbare Erleichterung im Alltag darstellen. Ebenso trägt eine größere zeitliche Flexibilität dazu bei, individuelle Leistungsphasen besser zu nutzen und die Vereinbarkeit von dienstlichen Anforderungen und privaten Verpflichtungen zu verbessern.

3. Einführung eines Altersgeldes

Die Einführung eines Altersgeldes bewertet die DSTG NRW besonders kritisch. Das Altersgeld birgt die Gefahr einer verstärkten Abwanderung qualifizierter und erfahrener Beschäftigter aus der Finanzverwaltung. Der Gesetzentwurf verfolgt das Ziel, die Durchlässigkeit zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft zu erhöhen und damit auf veränderte Erwerbsbiografien sowie den Wunsch nach mehr Mobilität zu reagieren. Dieses Ziel mag aus gesamtpolitischer Perspektive nachvollziehbar sein, trifft jedoch in der Finanzverwaltung auf besondere strukturelle Risiken.

Die Beschäftigten der Steuerverwaltung verfügen über eine Qualifikation, die auf dem Arbeitsmarkt in besonderem Maße nachgefragt ist. Aufgrund ihrer Ausbildung und ihrer vertieften Kenntnisse im Steuerrecht sind Beamtinnen und Beamte der Finanzverwaltung für Steuerberatungskanzleien, Wirtschaftsprüfungsgesellschaften, Unternehmen und Beratungsunternehmen besonders attraktiv. Mit der Einführung eines Altersgeldes werden Wechselmöglichkeiten aus dem öffentlichen Dienst heraus erweitert. Dies kann insbesondere für lebens- und berufserfahrene Kolleginnen und Kollegen einen Wechsel in die Privatwirtschaft attraktiver machen. Gerade vor dem Hintergrund des bereits bestehenden Fachkräftemangels droht die beabsichtigte Mobilitätssteigerung daher, die personelle Lage der Steuerverwaltung zusätzlich zu verschärfen.

Wenn der Gesetzgeber an der Einführung des Altersgeldes festhält, muss dies zwingend von zusätzlichen Maßnahmen zur Bindung erfahrener Beschäftigter begleitet werden. Die DSTG NRW hält insoweit insbesondere die Einführung eines weiteren Beförderungsamtes A 13 Z für geboten. Sie schafft für langjährig erfahrene Kolleginnen und Kollegen eine realistische und angemessene Entwicklungsperspektive, würdigt ihre besondere Verantwortung und Fachkompetenz und stärkt damit die Entscheidung, ihre Erfahrung dauerhaft in den Dienst der nordrhein-westfälischen Steuerverwaltung einzubringen.

4. Trennung der Alterssicherungssysteme

Die im Gesetzentwurf vorgesehene Trennung von Versorgungs- und Rentenleistungen aus den jeweiligen Alterssicherungssystemen dient nach der Entwurfsbegründung der Verwaltungsvereinfachung und der Förderung der Durchlässigkeit zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft. Die DSTG NRW sieht in der Trennung ein konkludentes Handeln zur Einführung des Altersgeldes. Die Regelung erhält erst Gültigkeit für neu in das Beamtenverhältnis berufene Personen. Insoweit gilt Bestandsschutz und Rechtsicherheit.

5. Verbesserung der Hinzuverdienstmöglichkeiten bei Verwendungseinkommen

Die DSTG NRW begrüßt die Entfristung der Sonderregelung, nach der Versorgungsberechtigte nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze bei einer Verwendung im öffentlichen Dienst anrechnungsfrei hinzuverdienen können. Diese Maßnahme baut Bürokratie ab, verbessert die Einsatzmöglichkeiten erfahrener Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamter und kann einen Beitrag dazu leisten, personelle Engpässe abzufedern.
Zugleich setzt die Regelung einen sinnvollen Anreiz, auch nach Eintritt in den Ruhestand dem Arbeitsmarkt mit Wissen und Erfahrung zur Verfügung zu stehen. Gerade angesichts des

Fachkräftemangels ist dies ein praktikabler und kurzfristig wirksamer Baustein zur Stabilisierung der Personaldecke.

6. Zuschlag bei Hinausschieben des Ruhestandseintritts

Die DSTG NRW begrüßt die Anhebung des Zuschlags bei Hinausschieben des Ruhestandseintritts von bislang 10 Prozent auf künftig 15 Prozent des Grundgehalts. Ebenso positiv ist zu bewerten, dass der Zuschlag künftig unabhängig vom Erreichen des Ruhegehaltshöchstsatzes gezahlt werden soll.
Damit wird eine bisherige Ungerechtigkeit beseitigt, die insbesondere Beschäftigte mit durch Erziehungs- oder Pflegezeiten unterbrochenen Erwerbsverläufen benachteiligt hat. Wer den Ruhegehaltshöchstsatz noch nicht erreicht hatte, wurde bisher doppelt belastet; die vorgesehene Neuregelung schafft hier eine sachgerechtere und gerechtere Lösung.

Die gleichzeitige Schaffung der Möglichkeit zur unterhälftigen Teilzeitbeschäftigung wird von der DSTG NRW ebenfalls begrüßt. Hiermit wird die Lebensplanung von Beschäftigten, die ihrer Dienstpflicht bereits nachgekommen sind flexibilisiert und das Hinausschieben des Ruhestandseintritts attraktiver gestaltet.

7. Elektronische Bezügemitteilungen und digitale Bekanntgabe

Die DSTG NRW begrüßt die vorgesehene Integration eines Wahlrechts zum Erhalt elektronischer Bezügemitteilungen sowie die Vereinfachung bei der Bekanntgabe digitaler Bescheide und Mitteilungen. Der Gesetzentwurf misst diesen Änderungen zu Recht Bedeutung für die Digitalisierung der Personalverwaltung bei.
Besonders positiv hervorzuheben ist aus Sicht der DSTG NRW, dass für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger eine Einwilligung vorgesehen ist. Dies trägt dem Umstand Rechnung, dass Digitalisierung nur dann Akzeptanz schafft, wenn sie nicht überfordert, sondern Wahlmöglichkeiten eröffnet.

8. Fallmanagement im Beihilfesystem

Die Einführung eines Fallmanagements für Beihilfeberechtigte mit besonderem Unterstützungsbedarf wird von der DSTG NRW grundsätzlich begrüßt. Seit vielen Jahren wird auf das Fehlen einer wirksamen Beratungs- und Unterstützungsstruktur im Bereich des Landesamts für Besoldung und Versorgung hingewiesen. Dass der Gesetzgeber nun die besondere Belastung schwer erkrankter oder anderweitig stark beanspruchter Beihilfeberechtigter anerkennt, ist ausdrücklich positiv zu bewerten.

Die vorgesehene „aktivierende Begleitung“ im Kostenerstattungsverfahren kann dazu beitragen, psychische Belastungen zu verringern, Verfahren zu erleichtern und betroffene Personen in Krisensituationen wirksam zu unterstützen. Gerade das hochkomplexe Beihilfesystem ist für Menschen mit schweren Erkrankungen oder in belastenden Lebenssituationen häufig kaum noch aus eigener Kraft zu bewältigen.

Einen gravierenden Mangel sieht die DSTG NRW jedoch in der vorgesehenen Begrenzung des Fallmanagements auf bestimmte Fallkonstellationen, die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger nur dann einbeziehen, wenn bereits vor dem Ruhestand eine dauerhafte

Begleitung bestand. Diese Einschränkung verkennt die Lebenswirklichkeit. Schwere chronische Erkrankungen und komplexe Hilfebedarfe treten vielfach erst im höheren Lebensalter auf. Ausgerechnet jene Personengruppe, die im Alter und bei schwindenden sozialen Ressourcen in besonderem Maße auf Unterstützung angewiesen ist, würde damit ganz oder teilweise vom Fallmanagement ausgeschlossen.

Die DSTG NRW fordert deshalb, das Fallmanagement auf alle Beihilfeberechtigten auszuweiten. Darüber hinaus ist die personelle Ausstattung des LBV realistisch und bedarfsgerecht auszugestalten. Der im Gesetzentwurf veranschlagte Personalkostenmehrbedarf mit Mehrausgaben von rund 380.000 Euro erscheint aus Sicht der DSTG NRW deutlich zu niedrig; für eine wirksame Aufgabenwahrnehmung wird vielmehr ein Stellenbedarf von etwa 60 Stellen gesehen.

9. Beihilfe bei Elternzeit und unterhälftiger Teilzeit

Die DSTG NRW begrüßt die Neuregelung, wonach Personen in Elternzeit und in unterhälftiger Teilzeitbeschäftigung aus familienpolitischen Gründen einen Beihilfeanspruch nach eigenem Recht erhalten. Diese Änderung ist geeignet, bestehende Benachteiligungen abzumildern und trägt insbesondere zur Verbesserung der Situation von Frauen bei, die überdurchschnittlich häufig von entsprechenden Erwerbsunterbrechungen oder Arbeitszeitreduzierungen betroffen sind.

Nach Auffassung der DSTG NRW sollte der Gesetzgeber jedoch noch einen Schritt weitergehen. Der erhöhte Beihilfebemessungssatz von 70 Prozent sollte Eltern unabhängig von der Anzahl der Kinder bereits ab dem ersten Kind gewährt werden. Dies würde eine weitere mittelbare Benachteiligung abbauen und zugleich Fehlanreize beseitigen, die derzeit bei der Wiederaufnahme einer aktiven Tätigkeit oder bei einer Erhöhung des Teilzeitanteils bestehen können.

10. Weitere Beendigungsoptionen bei Teilzeit im Blockmodell

Die Aufnahme weiterer Beendigungsoptionen bei Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell sieht die DSTG NRW kritisch. Der Gesetzentwurf begründet die Änderung mit dem Bedürfnis nach größerer organisatorischer Flexibilität und nach Reaktionsmöglichkeiten auf personelle Engpässe.
Es darf jedoch nicht dazu kommen, dass langjährig Beschäftigte in der letzten Phase ihres Berufslebens faktisch zur Kompensation von Personalmangel oder strukturellen Versäumnissen bei der Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes herangezogen werden. Eine Beendigungsmöglichkeit dieser Art darf daher ausschließlich im Einvernehmen mit den Betroffenen und nur in zwingenden Einzelfällen genutzt werden.

11. Erscheinungsbild von Beamtinnen und Beamten

Die Einführung einer Verordnungsermächtigung zum Erscheinungsbild von Beamtinnen und Beamten wird von der DSTG NRW im Grundsatz als sachgerechte Klarstellung der bereits bundesrechtlich angelegten Regelung bewertet.

12. Fiktive Fortschreibung dienstlicher Beurteilungen und weiterer Gleichstellungsbedarf

Die DSTG NRW begrüßt, dass die Voraussetzungen, Grenzen und das Verfahren der fiktiven Fortschreibung nicht mehr überwiegend der Laufbahnverordnung überlassen werden, sondern in § 92 LBG NRW selbst geregelt werden sollen. Damit reagiert der Gesetzgeber auf den Parlamentsvorbehalt und schafft grundsätzlich mehr Rechtsklarheit für Auswahl- und Beförderungsverfahren.

Ebenfalls positiv bewertet die DSTG NRW die Erweiterung der Fallgruppen. Im zweiten Entwurf sind nun auch bestimmte unbezahlte Beurlaubungen aus wichtigem Grund sowie staatlich anerkannte Freiwilligendienste ausdrücklich einbezogen. Dies kann Benachteiligungen von Beschäftigten verhindern, die gesellschaftlich erwünschte oder im öffentlichen Interesse liegende Tätigkeiten wahrnehmen.

Kritisch sieht die DSTG NRW hingegen die Verkürzung der zulässigen Dauer fiktiver Fortschreibungen. Während der erste Entwurf eine Fortschreibung regelmäßig für zwei und höchstens für drei aufeinanderfolgende Beurteilungszeiträume zugelassen hatte, begrenzt der zweite Entwurf sie ausnahmslos auf zwei Zeiträume. Diese Verschärfung trifft insbesondere Beamtinnen und Beamte, die über einen längeren Zeitraum rechtlich geschützte Aufgaben oder familiär bedingte Auszeiten wahrnehmen. Dazu zählen insbesondere Mitglieder von Personalvertretungen, Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen, Beamtinnen und Beamte in längerer Elternzeit, Beurlaubte aus familiären Gründen sowie Beamtinnen und Beamte in längerfristigen gleichwertigen Tätigkeiten bei parlamentarischen, europäischen oder internationalen Einrichtungen.
Gerade bei längeren Freistellungs- oder Beurlaubungsphasen ist es nicht sachgerecht, Betroffene nach zwei Beurteilungszeiträumen zwingend auf andere Auswahlinstrumente zu verweisen. Dies kann dazu führen, dass sie im Wettbewerb um Beförderungsämter faktisch schlechtere Chancen haben als durchgehend dienstlich tätige Kolleginnen und Kollegen. Der Schutz vor Benachteiligungen darf nicht schon dann enden, wenn die Dauer der rechtmäßigen Abwesenheit zwei Beurteilungszeiträume überschreitet. Die im ersten Entwurf vorgesehene Höchstgrenze von drei Beurteilungszeiträumen hätte einen ausgewogeneren Ausgleich zwischen Aktualität der Leistungsbewertung und dem Schutz vor laufbahnnachteiligen Folgen ermöglicht. Insbesondere freigestellte Personalratsmitglieder und Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen dürfen durch die Wahrnehmung ihrer gesetzlichen Aufgaben nicht faktisch vom beruflichen Fortkommen abgeschnitten werden. Die Erweiterung auf drei Beurteilungszeiträume sollte daher beibehalten werden.

Auch die weiteren Änderungen im zweiten Gesetzesentwurf bewertet die DSTG NRW kritisch. Der erste Entwurf enthielt eine wichtige Regelung für Beamtinnen und Beamte, die teilweise freigestellt oder beurlaubt sind. Danach sollte die letzte dienstliche Beurteilung fiktiv fortgeschrieben werden, wenn die tatsächliche dienstliche Tätigkeit im Durchschnitt des gesamten Beurteilungszeitraums weniger als 20 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit betrug. Zugleich war vorgesehen, die tatsächlich geleistete Tätigkeit bei der Fortschreibung zu berücksichtigen.
Diese ausdrückliche Regelung wurde im zweiten Entwurf gestrichen. Stattdessen soll allgemein gelten, dass eine Beurteilung entfällt, wenn aufgrund des zeitlichen Umfangs der geleisteten Tätigkeit keine ausreichende tatsächliche Grundlage für eine dienstliche Beurteilung besteht. Die nähere Ausgestaltung soll offenbar den Beurteilungsrichtlinien überlassen werden.

Das ist unzureichend. Die Streichung führt zu Rechtsunsicherheit und eröffnet unterschiedliche Verwaltungspraxen. Ohne eine gesetzliche oder zumindest verbindlich verordnungsrechtliche Schwelle bleibt offen, ab welchem Beschäftigungsumfang eine tragfähige Beurteilung noch möglich ist. Für Teilfreigestellte und Personen mit anderen reduzierten Arbeitszeitanteilen besteht damit das Risiko, dass vergleichbare Sachverhalte unterschiedlich behandelt werden.
Die 20-Prozent-Regelung des ersten Entwurfs sollte deshalb in § 92 ausdrücklich erhalten bleiben. Sie schafft einen transparenten Maßstab und stellt zugleich sicher, dass vorhandene reale Leistungsanteile angemessen einfließen.

Des Weiteren erlaubte der erste Entwurf ausdrücklich, bei der fiktiven Fortschreibung auch außerdienstliche Arbeitsleistungen zu berücksichtigen, sofern sie Rückschlüsse auf Eignung, Befähigung und fachliche Leistung im statusbezogenen Kontext zulassen. Diese Möglichkeit ist im zweiten Entwurf entfallen. Die DSTG NRW empfiehlt zur Formulierung des ersten Entwurfs zurückzukehren. Die Streichung verkennt, dass gerade die in § 92 geregelten Fallgruppen häufig Tätigkeiten außerhalb des originären Dienstpostens betreffen, die für die berufliche Eignung sehr wohl aussagekräftig sein können. Das gilt etwa für eine gleichwertige Tätigkeit bei einer Fraktion, einer öffentlichen internationalen Einrichtung oder im Rahmen einer gesetzlich geschützten Interessenvertretung.
Selbstverständlich dürfen solche Erkenntnisse nicht unkritisch mit dienstlichen Leistungsbewertungen gleichgesetzt werden. Sie sollten aber berücksichtigt werden können, wenn sie belastbare Rückschlüsse auf die Kriterien des Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz zulassen. Der frühere Regelungsvorschlag war deshalb sachgerecht und sollte wieder aufgenommen werden.

13. Familienzuschlag bei Teilzeitbeschäftigung

Die DSTG NRW begrüßt die gesetzliche Klarstellung zur Auszahlung des Familienzuschlages im § 43 LBesG. Gleichzeitig bleibt festzustellen, dass der Gesetzentwurf an anderer Stelle eine wichtige Chance ungenutzt lässt, geschlechterbedingte Nachteile im Besoldungsrecht abzubauen. Nach Auffassung der DSTG NRW sollte bei einer Neuregelung des Familienzuschlags der kinderbezogene Anteil nicht länger entsprechend dem Teilzeitumfang gekürzt werden. Der durch Kinder entstehende finanzielle Bedarf vermindert sich nicht dadurch, dass ein Elternteil seine Arbeitszeit reduziert.
Die derzeitige Rechtslage trifft insbesondere Alleinerziehende sowie Familienkonstellationen, in denen nur ein Elternteil dem öffentlichen Dienst angehört, in besonderer Weise. Eine Reform, die Modernisierung und Attraktivitätssteigerung ernst nimmt, sollte diesen Punkt ausdrücklich aufgreifen und den kinderbezogenen Familienzuschlag von Teilzeitkürzungen ausnehmen.

Schlussbemerkung

Der Gesetzentwurf enthält eine Reihe sinnvoller Ansätze zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen. Positiv hervorzuheben sind insbesondere die Einführung des Lebensarbeitszeitkontos als erster Schritt zur Entlastung von der 41-Stunden-Woche, die Verbesserungen beim Hinausschieben des Ruhestandseintritts sowie die Einführung eines Fallmanagement im Landesamt für Besoldung und Versorgung.

Aus Sicht der DSTG NRW bleibt die Vorlage jedoch in zentralen Punkten unvollständig. Dies betrifft insbesondere die nur mittelbare Entlastung durch das Lebensarbeitszeitkonto, die Risiken des Altersgeldes für die Bindung qualifizierter Fachkräfte in der Steuerverwaltung, die unzureichende Reichweite und Ausstattung des Beihilfe-Fallmanagements sowie fortbestehende mittelbare Benachteiligungen im Besoldungs- und Beihilfe- und Laufbahnrecht.

Die DSTG NRW bittet daher darum, die dargestellten Anregungen und Änderungsbedarfe im weiteren Gesetzgebungsverfahren zu berücksichtigen. Eine moderne Personalpolitik im öffentlichen Dienst muss sich nicht nur an rechtstechnischer Vereinfachung, sondern vor allem an der tatsächlichen Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten messen lassen. Nur so kann der öffentliche Dienst in Nordrhein-Westfalen dem wachsenden Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte dauerhaft gerecht werden und seine Attraktivität als moderner, verlässlicher Arbeitgeber stärken.

Mit freundlichen Grüßen

Carolin Konzack
Landesvorsitzende
Deutsche Steuer-Gewerkschaft NRW