

## **Entwicklung des Personalbedarfs in den Finanzämtern des Landes (M-V)**

Die Steuerverwaltung steht täglich vor der schwierigen Aufgabe, einerseits den gesetzlich normierten Steueranspruch durchzusetzen, um die notwendigen Mittel zur Finanzierung öffentlicher Aufgaben sicherzustellen und andererseits durch einen maßvollen Gesetzesvollzug den berechtigten Interessen von Unternehmen, Bürgerinnen und Bürgern gerecht zu werden.

Mit dem Mittel „Personalbedarfsberechnung“, wurde und wird an Hand von gezielten Kennziffern (Arbeitszeitminuten pro Fall; Zuschläge für Fortbildungen; Abschläge für Krankheitstage usw.) der Personalbedarf für die Steuerverwaltung berechnet. Viele Jahre wurde zugesehen, dass die Finanzämter personell so gut ausgestattet waren, dass die Arbeit gut zu bewältigen und Krankheitsausfälle gut ersetzt werden konnten. In den 90er Jahren begann man in den öffentlichen Verwaltungen, so auch in den Finanzämtern, am Personal zu sparen. Dieses Sparen hinterließ sehr schnell seine Spuren. Das Arbeitspensum wurde zunehmend nicht mehr geschafft. Mit der Einführung von GNOFÄ (Grundsätze zur Neuorganisation der Finanzämter und zur Neuordnung des Besteuerungsverfahrens) wurde erstmals der Versuch unternommen, ohne die Zuführung von Personal, die Arbeit der Finanzämter so zu organisieren, dass bei weniger werdendem Personal die anfallende Arbeit geschafft werden kann. Für viele altgediente Finanzbeamte und Tarifbeschäftigte in diesem Bereich war diese Neuorganisation die Kapitulation der Finanzverwaltung vor dem Gesetzesauftrag, der Gleichmäßigkeit der Besteuerung. Nachdem erkannt wurde, dass auch die bisherigen Maßnahmen der Neuorganisation der Finanzämter und des Besteuerungsverfahrens nicht mehr ausreichten, um die anfallenden Arbeitsaufgaben vollumfänglich zu bewältigen, wurde mit dem Risikomanagement im Besteuerungsverfahren (RMS) eine weitere Maßnahme zur Leistungssteigerung der Finanzämter ergriffen. Die Gleichmäßigkeit der Besteuerung ist für alle elektronisch abgegebenen auch fehlerbehafteten Steuererklärungen die den Risikofilter glatt durchlaufen, nunmehr nicht mehr grundsätzlich gegeben. Mit dem zusätzlich in der Abgabenordnung § 88 (2) geschaffenen Wirtschaftlichkeitsgrundsatz wurde ein weiterer Hebel installiert, um Steuerfälle schneller „vom Tisch“ zu bekommen.

1. Was sind geeignete Parameter, um die Leistungsfähigkeit und Effizienz einer Landesfinanzverwaltung zu beurteilen?

Antwort:

Als geeignete Parameter für die Bemessung der Leistungsfähigkeit und Effizienz einer Landesfinanzverwaltung kommen in Betracht:

- die Auftragserfüllung
- die Wirtschaftlichkeit
- die Kundenzufriedenheit und
- die Mitarbeiterzufriedenheit

Hinsichtlich der Auftragserfüllung, die ein wichtiger Gradmesser gerade auch für die Kundenzufriedenheit darstellt, ist vor allem die Durchlaufzeit vom Einreichen einer Steuererklärung bis zum Erhalt des Steuerbescheides von entscheidender Bedeutung. Die

Effizienz der Steuerverwaltung könnte daran gemessen werden, wie hoch die Manpower ist, um ein bestimmtes Ergebnis zu erreichen oder wie hoch die Manpower im Verhältnis zur Einwohnerzahl eines Bundeslandes ist. Dabei dürfen die errechneten bzw. erreichten Ergebnisse nicht aus dem Blick verlieren, dass ein mit Industrie übersätes Bundesland anders zu betrachten ist als ein rein touristisch aufgestelltes.

Zwei Beispiele sollen die Leistungsfähigkeit unserer Landesfinanzverwaltung verdeutlichen.

Ein genauer Blick auf die statistischen Kennziffern zum Prüfungsturnus lässt einiges erahnen. Obwohl die angestrebten Prüfungsturnusse schon seit Jahren nicht erreicht werden, fordert keine gesellschaftliche Kraft (abgesehen von der DSTG) eine Aufstockung der Betriebsprüfung. Aktuell beträgt der Prüfungsturnus bei den G-Betrieben 5 Jahre, der durchschnittliche Prüfungszeitraum beträgt jedoch nur 4 Jahre. Das bedeutet, dass 20% aller Steuerjahre ungeprüft bleiben, obwohl nach der Betriebsprüfungsordnung (BPO) jedes Jahr geprüft werden soll. Auch in allen anderen Größenklassen gibt es eine deutliche Abweichung zwischen Wunsch und Realität. Die aktuellen Bestrebungen, die Größenklassen so anzupassen, dass zukünftig deutlich weniger Betriebe geprüft werden, macht den Missstand noch deutlicher.

Aktuell gibt es leider keine Möglichkeit herauszufinden, wie hoch der Anteil an tatsächlich festgesetzten Steuern zu den dem Fiskus rechtlich zustehenden Steuern ist.

Bis zum Ende des letzten Jahrtausends schien die Finanzverwaltung personell adäquat ausgestattet gewesen zu sein. Bildlich gesprochen stand alle 100 Meter ein Blitzer. Nach einer Gewöhnungsphase wird nicht mehr zu schnell gefahren. Die aktuelle Handlungsweise der Finanzverwaltung ist vergleichbar mit dem Abbau der Blitzer, da ja nun niemand mehr zu schnell fährt. Da die Blitzer abgebaut wurden, stellt man auch keine Raserei mehr fest. So ist es nicht verwunderlich, dass Firmen, die in anderen Bundesländern unter einer intensiven Beobachtung der Finanzämter stehen, ihren Sitz nach Mecklenburg-Vorpommern verlegen. Damit werden die Finanzämter in Mecklenburg-Vorpommern zuständig. Das Entdeckungsrisiko für tricksende Steuerpflichtige ist in Mecklenburg-Vorpommern ungleich geringer als in anderen Bundesländern.

2. Wie beurteilen Sie die derzeitige und mittelfristig zu erwartende Leistungsfähigkeit und Effizienz der Landesfinanzverwaltung des Landes Mecklenburg-Vorpommern?

Antwort:

Vor dem Hintergrund, dass in den kommenden Jahren eine hohe Anzahl von Kolleginnen und Kollegen in den verdienten Ruhestand gehen, dem Fachkräftemangel, der Absicht der Landesregierung in den kommenden Jahren weiter beim Personal zu sparen und der nur mühsam vorangehenden Digitalisierung sieht der Landesverband der Deutschen Steuer-Gewerkschaft die Leistungsfähigkeit und Effizienz der Landesfinanzverwaltung stark gefährdet. Schon heute sind die Belastungsgrenzen erreicht und überschritten. Schönfärberei bei Themen wie Autofallquote und IT-Ausstattung sowie das Ignorieren der vielen technischen Ausfälle gerade nach Software-Updates machen die Situation nicht besser.

Die notwendige Motivation des Bestandspersonals für eine Leistungssteigerung durch eine gelebte Wertschätzungskultur ist in unserer Landesfinanzverwaltung nicht zu erkennen.

Noch immer gibt es in unserer Verwaltung Kolleginnen und Kollegen, die noch nie befördert wurden oder seit Ewigkeiten auf eine Beförderung warten. Dazu kommt die Angst, dass bei einer nächsten notwendigen Dienstpostenbewertung der eigene Dienstposten herabbewertet und somit die bis dahin mögliche Beförderungsstelle gestrichen wird. Auch das Beurteilungswesen trägt seinen Teil zur Demotivation der großen Mehrheit der Landesfinanzverwaltung bei.

Als Fazit muss festgestellt werden, dass die Leistungsfähigkeit der Finanzämter sinken wird. Aktuell fehlen rund 100 Beschäftigte der Laufbahngruppe 1. Das bedeutet, dass 2 kleinere Finanzämter keine Beschäftigten dieser Laufbahngruppe haben. Damit werden rund 50.000 Arbeitnehmerveranlagungen nicht durchgeführt, etwa 20.000 Einkommensteuerfestsetzungen werden nicht gemacht. Bei 180 Arbeitgebern findet keine Prüfung des korrekten Lohnsteuerabzugs statt. Kapitalertragsteuer wird in diesen Ämtern nicht festgesetzt und erhoben. Eingehende Steuererklärungen für etwa 4.000 Körperschaften werden nicht für die Veranlagung vorbereitet. Die juristischen Personen öffentlichen Rechts (Kommunen, Religionsgemeinschaften, Zweckverbände) bekommen keine Freistellungsbescheinigung und müssen daher den Abzug von Kapitalertragsteuern hinnehmen. Bargeldintensive Klein- und Kleinstbetriebe werden nicht geprüft. Das all dies rein theoretisch mögliche bisher noch nicht so krass geschehen ist, ist der fleißigen und verantwortungsvollen Arbeit der Kolleginnen und Kollegen in den Finanzämtern zu verdanken.

Um den Fehlbestand nicht weiter anwachsen zu lassen, müsste das Land für die Landesfinanzverwaltung jährlich etwa 80 Neueinstellungen vornehmen. Dafür fehlen einerseits erforderliche Stellen im Haushaltsplan und andererseits fehlen geeignete Bewerberinnen und Bewerber. In den kommenden 2 Jahren wird sich der Fehlbestand um etwa 30% erhöhen!

### 3. Welche Bundesländer verfügen über besonders leistungsfähige und effiziente Landesfinanzverwaltungen und was zeichnet diese aus?

Antwort:

Diese Frage kann so einfach nicht beantwortet werden.

In allen Bundesländern gibt es personelle Ausstattungsdefizite.

Die Frage die sich hier stellt ist doch:

Wie verstehen es andere Landesfinanzverwaltungen ihr Personal so auf die jeweilige Situation einzustimmen, dass die Leistungsfähigkeit und Effizienz keinen Abbruch erleidet.

Hier können wir zum Beispiel auf bessere Beförderungssituationen und einen besseren Umgang mit dem Personalkörper verweisen. So wurde zum Beispiel in mehreren Landesfinanzverwaltungen länger über die Anhebung des Eingangsamtes beim mittleren Dienst auf A 7 diskutiert, dies dann aber umgesetzt. Aktuell wird in Baden-Württemberg über ein „Vier-Säulen-Modell“ für dessen Landesfinanzverwaltung gesprochen. Dabei geht es u.a. um die Anhebung der Eingangsamter des mittleren Dienstes auf A 8 und des gehobenen Dienstes auf A 10. Des Weiteren sollen jede Kollegin und jeder Kollege des Bestandspersonals eine Beförderung erhalten. Die Bewertung der Dienstposten der Sachbearbeiter soll durchgehend mit A 12 erfolgen.

In unserer Landesfinanzverwaltung hingegen wurde bisher nicht ernsthaft über eine Anhebung des Eingangsamtes beim mittleren Dienst geschweige beim gehobenen Dienst nachgedacht.

Ganz im Gegenteil! Mit dem Besoldungsneuordnungsgesetz wurden Regelungen zur Fachkräftegewinnung geschaffen, die für das Bestandspersonal eher wie eine „schallende Ohrfeige“ klingen. So zum Beispiel die möglichen Zulagenzahlungen oder aber der Wegfall von ersten Erfahrungsstufen bei der Einstellung neuer Kolleginnen und Kollegen für den höheren Dienst.

4. Welche organisatorischen, rechtlichen und sonstigen Änderungen sind geeignet, die Leistungsfähigkeit und Effizienz der Landesfinanzverwaltung des Landes Mecklenburg-Vorpommern zu erhalten und zu steigern?

Antwort:

Um im kommenden Jahrzehnt überhaupt eine Chance zu haben die Leistungsfähigkeit und Effizienz der Landesfinanzverwaltung auf einem Level zu halten, welches geeignet ist, die anstehenden Aufgaben zu erfüllen, ist es unumgänglich unverzüglich eine Ausbildungsoffensive zu starten. Der ehemalige Finanzminister, Herr Reinhard Meyer, hat im Jahr 2021 mit einer solchen Ausbildungsoffensive begonnen, die bereits ein Jahr später unter Finanzminister, Herr Dr. Heiko Geue, wieder außer Kraft gesetzt wurde. Mit der Begründung, dass auch die Privatwirtschaft zukünftig Fachkräfte benötigt, hat der Finanzminister aus Sicht der DSTG den Kampf um die Besten bereits aufgegeben, bevor dieser begonnen wurde.

Mit dem Start einer Ausbildungsoffensive muss die Verbesserung der Ausbildungsbedingungen, gepaart mit deutlich besseren Bezügen einhergehen. Viele Bereiche der Privatwirtschaft zaubern mit Blick auf den Kampf um die besten Fachkräfte Bedingungen aus dem Hut, an die noch vor wenigen Jahren nicht zu denken war. Wir brauchen auch, besonders mit Blick auf die praktische Ausbildung in den Finanzämtern, eine Änderung des Ausbildungsablaufs. Dies geht allerdings nur, wenn das Land Mecklenburg-Vorpommern sich für eine Trennung von der Norddeutschen Akademie (NOA) entscheidet.

Neben der Gewinnung neuer Fachkräfte für die Landesfinanzverwaltung lohnt sich aber auch ein Blick auf das Bestandspersonal. Die Leistungsfähigkeit der Kolleginnen und Kollegen ist getrieben von der Möglichkeit in seinem Berufsleben die eingeschlagene Laufbahn auch zu durchlaufen. Gegenwärtig sind wir davon meilenweit entfernt. Noch immer werden Kolleginnen und Kollegen mit dem ersten Beförderungssamt in den Ruhestand entlassen. Das heißt, diese Kolleginnen und Kollegen haben in ihrer langjährigen Tätigkeit eine einzige Beförderung erhalten. Andere warten seit Jahrzehnten auf eine zweite Beförderung. Sowohl das Beurteilungs- als auch das Beförderungsverfahren in der Landesfinanzverwaltung sind absolut ungeeignete Instrumente zur Hebung der Leistungssteigerung. Hier muss ganz klar festgestellt werden, dass der Tag kommen wird, an dem auch der letzte Beschäftigte der Landesfinanzverwaltung feststellen wird, dass sich Arbeit in dieser Verwaltung nicht lohnt, weil niemand da ist, der diese Arbeitsleistung wertschätzt. Spätestens dann hat diese Landesfinanzverwaltung ausgedient.

5. Wie bewerten Sie mit Blick auf die zu erwartende allgemeine Personalentwicklung in den Behörden des Landes Mecklenburg-Vorpommern die Personalentwicklung in den Finanzämtern des Landes Mecklenburg-Vorpommern?

Antwort:

Aus Sicht des Landesverbandes der Deutschen Steuer-Gewerkschaft ist die Lage unserer Landesfinanzverwaltung bereits zum heutigen Zeitpunkt äußerst dramatisch. Seit vielen

Jahren wird die Landesfinanzverwaltung unseres Landes, weil Massenverwaltung, selbst im Finanzministerium als Quelle für Personaleinsparungen gesehen. Wenn nirgends mehr gespart werden konnte, dann wurde, so das Gefühl der DSTG, im Finanzministerium immer noch der Finger gehoben um anzudeuten, hier geht noch was. Sehr oft haben Vertreter der DSTG gesagt und geschrieben, dass das Personal am Limit arbeitet und im Finanzministerium zu entscheiden ist, welche anfallenden Arbeiten nicht mehr erledigt werden müssen. Antworten gab es darauf nie. Durch die Corona-Pandemie, durch die Rentenbesteuerung, die Grundsteuer und andere steuerliche Änderungen wurde und wird der Berg an Arbeit immer gewaltiger. Das Personal hingegen schrumpft weiter. Da die Einnahmeverwaltung des Landes eine der wichtigsten systemrelevanten Bereiche eines Landes ist, ist die Vorgehensweise und der Umgang des Finanzministeriums mit dieser Verwaltung nicht nachvollziehbar.

6. Wie bewerten Sie anhand der aus der Mittelfristigen Finanzplanung zu entnehmenden Personalentwicklung in den Behörden des Landes Mecklenburg-Vorpommern und mit Blick auf die Prognosen für den Arbeitsmarkt und für das Fachkräfteangebot, die vollständige Sicherstellung aller öffentlichen Aufgaben?

Antwort:

Ein Blick auf die Personalentwicklung der mittelfristigen Finanzplanung lässt schlimmes erahnen. Natürlich darf man die Prognosen für den Arbeitsmarkt und den Fachkräftemangel bei einer Betrachtung der eigenen sehr angespannten Situation nicht außer Acht lassen. Da aber viele Jahre gerade bei der Einnahmeverwaltung gespart wurde, sind wir in einer Situation, die sehr kritisch ist und die für die Zukunft erahnen lässt, dass die Aufgaben dieses Bereiches nicht mehr zu bewältigen sein werden. Wie soll das auch gehen? Viele notwendige Schritte hin zu einer voll digitalisierten Verwaltung wurden nicht gegangen. Für die Beschaffung eines Notebooks für eine schwerbehinderte Kollegin wurden heutzutage noch zwei Jahre gebraucht. Wie und nach wie vielen Jahren soll es dann beim gesamten Personalkörper der Landesfinanzverwaltung dauern? Wir brauchen uns nicht allzu weit aus dem Fenster zu lehnen um festzustellen, hätte es die Corona-Pandemie nicht gegeben, dann würden wir an vielen Stellen der Landesfinanzverwaltung noch heute das ortsunabhängige Arbeiten vieler Bereiche erproben. Sollte es in der Landesregierung und im Finanzministerium kein Umdenken im Umgang mit der Landesfinanzverwaltung geben, dann werden über kurz oder lang auch junge Absolventen das Weite suchen. Auch wenn ihnen dann die Rückzahlung der Anwärterbezüge droht.

7. Wie bewerten Sie anhand der aus der Mittelfristigen Finanzplanung zu entnehmenden Personalentwicklung in den Behörden des Landes Mecklenburg-Vorpommern und mit Blick auf die Prognosen für den Arbeitsmarkt und für das Fachkräfteangebot die Maßnahmen des Landes, selbst Personal für in Zukunft zu besetzende Stellen im Landesdienst auszubilden?

Antwort:

Hier verweisen wir auf unsere Aussagen zu den Fragen 2 und 4.

Die DSTG erkennt mit Blick auf das Finanzministerium nicht den Willen wirklich auch im notwendigen Maße ausbilden zu wollen. Aufhorchen lassen Bemerkungen wie: „Es werden Jahre kommen, wo das Personal nicht mehr gebraucht wird. Da müssen wir doch jetzt nicht mit Volldampf ausbilden.“ Das diese Bemerkungen nicht nur Worthülsen sind, ist an den gesunkenen Einstellungszahlen für die Ausbildung im Vergleich zu 2021 zu sehen. Dass die

Landesfinanzverwaltung in der Vergangenheit gerade bei den Einstellungszahlen Fehler gemacht hat, die die Kolleginnen und Kollegen in den Finanzämtern heute schmerzhaft spüren, hat leider nicht dazu geführt, dass aus diesen Fehlern gelernt wurde.

8. Welche Maßnahmen sollte das Land Mecklenburg-Vorpommern ergreifen, um den zu erwartenden Herausforderungen durch Personalmangel zu begegnen? Welche Schritte bedarf es, um diese Maßnahmen möglichst schnell und effizient umzusetzen?

Antwort:

Hier verweisen wir auf unsere Aussage zu der Frage 4.

Da sich im Laufe der vielen Jahre nach dem Aufbau der Landesfinanzverwaltung in unserem Land das Steuerrecht nicht vereinfacht hat, sondern eher schwieriger geworden ist, bedarf es gut ausgebildeter, hoch motivierter und zahlenmäßig vieler junger Menschen, die uns bei der Arbeit in den Finanzämtern unterstützen. Auch das Risikomanagement (RMS), welches zumeist die einfachsten und einfachen Steuerfälle durchlaufen lässt (Autofälle), sorgt dafür, dass die Kolleginnen und Kollegen der Landesfinanzverwaltung es bei der Bearbeitung zumeist nur noch mit schweren und schwersten Steuerrechtsfällen zu tun haben.

Bereits bei der Auswahl geeigneter Bewerber ist daher auf ein sehr hohes Niveau zu achten. Ein Herunterschrauben der Auswahlkriterien mit dem Ziel die avisierten Ausbildungszahlen auch zu erreichen ist der falscher Weg. Schließlich ist erst der erfolgreiche Abschluss für einen Personalzuwachs maßgebend. Hinzu kommt, dass die Ausbildung auf Grund der Personalsituation in den Finanzämtern immer schwieriger bis unmöglich wird.

Neben der regulären Ausbildung sollten auch Aufstiege in die nächst höhere Laufbahn (vom mittleren zum gehobenen Dienst) in die Betrachtung einbezogen werden. Die Ausbildungsdauer für den mittleren Dienst beträgt zwei, die für den gehobenen Dienst drei Jahre. Vorstellbar wäre zum Beispiel die Einstellung jährlich zusätzlicher Klassen für die Ausbildung im mittleren Dienst und die Zulassung von geeigneten Kolleginnen und Kollegen in gleicher Anzahl für den prüfungsfreien oder fortbildungsbegleitenden Aufstieg. Leider stoßen die Vertreter der DSTG mit diesem Vorschlag seit Jahren im Finanzministerium auf „taube Ohren“. Andere Länderfinanzverwaltungen sind uns da um Längen voraus. Mit der Durchführung von prüfungsfreien oder fortbildungsbegleitenden Aufstiegen wird nicht nur erreicht, dass der Landesfinanzverwaltung schneller mit Personal geholfen werden kann und die Arbeitsfähigkeit der Finanzämter erhalten bleibt, es gibt einen zusätzlichen Motivationsschub unter den Kolleginnen und Kollegen, der wiederum zur Aufrechterhaltung der Leistungsfähigkeit beitragen kann.

9. Wie hat sich die Zahl der Dauererkrankungen in den Finanzämtern des Landes in den letzten zehn Jahren entwickelt und kann man Vergleiche zu anderen Bundesländern anstellen? Welches Personaleinsatzpotenzial ließe sich hier aus Ihrer Sicht heben?

Antwort:

Hierzu liegt der DSTG kein Zahlenmaterial vor.

10. Werden steuerlich gut ausgebildete Fachkräfte sinnvollerweise im administrativen Bereich, wie Geschäftsstellen, Reisekostenstellen, Personalbewirtschaftung u. ä.

eingesetzt oder sollte man hier auf interdisziplinäre Besetzung achten, wie z. B. kaufmännische oder betriebswirtschaftliche Ausbildungen?

Antwort:

Der Einsatz von Nicht-Laufbahn-Bewerbern in der Landesfinanzverwaltung wird kritisch gesehen. Aktuell ist dies aber schlicht alternativlos, da der Personalbedarf dramatisch groß ist (siehe auch Antwort zu 5.). Für den Fall, dass administrative Bereiche sich verändern, Aufgaben wegfallen oder Aufgaben mit einem gewissen steuerlichen Bezug hinzukommen (z.Bsp. § 2b UStG) kann das Personal nicht mehr flexibel genug eingesetzt werden. Darüber hinaus ändert dies nichts an der aktuellen Situation. Auch dieses Personal muss eingestellt werden. Auf dem freien Arbeitsmarkt steht nur ein sehr begrenztes Kontingent an Fachkräften zur Verfügung. Bei den ausbildenden Betrieben wird es sicher nicht gut ankommen, wenn die Verwaltung sich nicht im Stande sieht, selbst für den eigenen Bedarf auszubilden dafür aber ausgebildete und ggfs. berufserfahrene Arbeitskräfte abwirbt. Hier gab es bereits in der jüngeren Vergangenheit des Öfteren einen erhobenen Zeigefinger von Seiten der steuerberatenden Berufe bzw. von Anwaltskanzleien und Anwälten, weil hier seitens der Landesfinanzverwaltung zur Erledigung zusätzlicher Aufgaben, zum Beispiel der Grundsteuerreform, mit externen Ausschreibungen „gewildert“ wurde.

Auch wenn die Landesfinanzverwaltung in unserem Bundesland nach der Wende zumeist durch Kolleginnen und Kollegen aufgebaut wurde, die keine Chance hatten eine Ausbildung an einer Fachhochschule für Finanzen oder Landesfinanzschule, wie sie ja erst zu Beginn der 90er Jahre errichtet wurden, zu absolvieren, so wurden in den Folgejahren fast ausschließlich Absolventinnen und Absolventen jener Einrichtungen eingestellt. Die sogenannten Seiteneinsteiger hatten es in der Folge in jeder Hinsicht sehr schwer. Benachteiligungen nicht nur bei Beförderungen waren an der Tagesordnung. Hier sollte aufgepasst werden, dass diese Situation nicht auch auf die zum gegenwärtigen Zeitpunkt einzustellenden Kolleginnen und Kollegen, die dringendst gebraucht werden und gerade nicht über einen entsprechenden Abschluss als Finanzwirt oder Diplom-Finanzwirt verfügen, wieder zuläuft.

11. Wäre es aus Ihrer Sicht sinnvoll, die Stellenbewertung für die verschiedenen Stellen in den Finanzämtern zu überprüfen und nachzubessern, zumal sich die Aufgaben und Kompetenzen seit den 1990er Jahren und nochmals seit den 2000er Jahren deutlich verändert haben?

Antwort:

Hier verweisen wir auf unsere Aussage zu der Frage 8.

Die Digitalisierung/Technisierung in den vergangenen Jahren, so auch das Risikomanagement, haben einen Großteil einfacher und mechanischer Tätigkeiten übernommen. Verblieben sind hochwertige, anspruchsvolle Tätigkeiten. Dies wurde in der Vergangenheit in der Dienstpostenbewertung nicht berücksichtigt. Der Drang des Finanzministeriums, die Arbeit in den Finanzämtern immer billiger zu machen, war und ist für jede Kollegin, jeden Kollegen täglich spürbar. Auch wenn es momentan den Verantwortlichen im Finanzministerium offensichtlich am Mut fehlt den Finanzämtern eine abgesenkte Dienstpostenbewertung überzustülpen, so kann man das Ziel sehr gut am Beförderungsverhalten ablesen. Wo hin und wie weit jemand befördert wird und wie viele der Kolleginnen und Kollegen befördert werden, entscheidet das Finanzministerium. Dass es in

der Landesfinanzverwaltung zu einer Situation gekommen ist, bei der nur noch derjenige befördert wird, der mit glatt 120 Punkten (von 120 möglichen Punkten) befördert wird, spricht Bände und führt, wie bereits mehrfach gesagt und geschrieben dieses System ad absurdum. Eine neue Stellenbewertung macht nur Sinn, wenn diese auch im positivsten Sinne gelebt wird.

12. Wie hat sich der Personalbedarf in den Finanzämtern des Landes in den letzten 10 Jahren entwickelt?

Antwort:

Diese Thematik treibt die Gewerkschafter der Deutschen Steuer-Gewerkschaft seit vielen Jahren um. Trotz stetig steigender Fallzahlen und zusätzlichen Aufgaben, darauf wurde bei der Beantwortung der vorherigen Fragen bereits mehrfach eingegangen und soll hier nicht wiederholt werden, wurden die Personalkonzepte der Landesregierung konsequent umgesetzt. Im vorausseilendem Gehorsam sparte das Finanzministerium bei seinem Personal in den nachgeordneten Bereichen auch noch als bereits klar war, dass die Aufgabenerfüllung stark gefährdet war. Erst mit dem Beschluss der Landesregierung zur Handlungsfähigkeit der Landesverwaltung im Jahr 2019 wurde der weitere Personalabbau gestoppt. Da waren die Einsparungen für das Jahr 2019 aber bereits durch die Landesfinanzverwaltung erbracht. Mit dem Instrument „Personalbedarfsberechnung“, die diesen Begriff aus Sicht der DSTG längst nicht mehr verdiente, wurde dem Personal vorgegaukelt, dass die Personalausstattung noch immer bei 95 von 100 liegt, obwohl jeder der es erkennen wollte, erkennen konnte, dass die Zahlen seit Jahren Mogelpackungen waren und es immer noch sind.

13. Welche Entwicklung des Personalbedarfs in den Finanzämtern des Landes ist bis 2030 zu erwarten?

Antwort:

Frei werdende Stellen werden nicht mehr besetzt werden können. Der private Ausbildungsmarkt bietet zwischenzeitlich bessere Bedingungen für Auszubildende und duale Studenten. Der öffentliche Dienst verliert den Kampf um die besten Schulabgänger. Daneben hat die nachwachsende Generation ein gewandeltes Verständnis von Work-Life-Balance. Teilzeitbeschäftigung wird zunehmend an Bedeutung gewinnen. In vergleichbaren Betrieben (2.000 und mehr Beschäftigte) werden teils besser Löhne und Gehälter bezahlt und die wöchentliche (Voll-)Arbeitszeit beträgt teils deutlich weniger als 40 Stunden. Dies wird den Personalbedarf zusätzlich erhöhen. Der öffentliche Dienst ist darauf nicht vorbereitet.

Weiterhin wird die öffentliche Diskussion um zu hohe Personalkosten und die Notwendigkeit des Personalabbaus in der Öffentlichkeit allgemein, aber auch von Schulabgängern wahrgenommen. Wer bewirbt sich schon in einem Unternehmen, das Personal abbaut, sein Personal wenig bis gar nicht wertschätzt, ständig am Personal spart usw.? Bereits bei vorherigen und in der aktuellen Mitarbeiterbefragung lässt sich die Unzufriedenheit des Bestandspersonals mit dem öffentlichen Arbeitgeber deutlich ablesen. Dass die täglichen Erlebnisse die Amtsmauern nicht verlassen und der Öffentlichkeit verborgen bleiben, ist ein Irrglaube. Aber auch wenn sich junge Menschen durch Hochglanzprospekte noch für die Ausbildung einfangen lassen, wird spätestens während und kurz nach der Ausbildung klar, mit was für einem Arbeitgeber man es zu tun hat. Eine berufliche Karriere ist in der Landesfinanzverwaltung zu 99 Prozent ausgeschlossen.



14. Wurden in den letzten Jahren Personalbedarfsbemessungen (PersBB) vorgenommen?

Antwort:

Vor vielen Jahren hat die PersBB 100% des rechnerischen Personalbedarfes ausgewiesen. Bereits während der Amtszeit von Finanzministerin, Frau Sigrid Keler, erfolgte eine Reduzierung und Ausweisung der Personalausstattung mit 95% von 100. Zu dieser Zeit fand jährlich eine mehrtägige Arbeitsgruppensitzung „Personalberechnung“ statt, an der Kolleginnen und Kollegen des Finanzministeriums und der damals noch vorhandenen Oberfinanzdirektion Rostock teilnahmen. Zwischenzeitlich wird die Personalberechnung ausschließlich von einer Sachbearbeiterin im Finanzministerium fortgeschrieben und es erfolgt nur noch ein Ausweis von 95%, sodass der planmäßige Fehlbestand schon nicht mehr ausgewiesen wird. Von einer Berechnung des Personalbedarfs kann keine Rede mehr sein. Von den nunmehr ausgewiesenen 95% mussten in den letzten Jahren durch das Personalkonzept der Landesregierung jährlich 1% zusätzlich eingespart werden. Diese Auflage hat das Finanzministerium und die nachgeordneten Bereiche stets erfüllt. Wir, die DSTGler glauben übererfüllt! Aktuell dürften die Finanzämter mit etwa 80% des notwendigen Personals ausgestattet sein. Erstaunlich ist, dass die Zeiteinheiten je Arbeitsvorgang im bundeseinheitlichen Muster der PersBB nicht nennenswert angepasst wurden. Das hätte bei einem Fallzahlzuwachs zu einem höheren Soll-Personal führen müssen. Tatsächlich rechnet das Finanzministerium aber weiterhin Einsparpotentiale aus. Das Finanzministerium interpretiert das Ergebnis der PersBB nicht als Bedarfsberechnung, sondern als Verteilungsrechnung. Es wird also das vorhandene Personal in gleichem Missverhältnis auf alle Stellen verteilt.

15. Ist anhand objektiver Kriterien eine unzureichende Personalausstattung in den Finanzämtern des Landes festzustellen? Wie hoch ist ggf. der zusätzliche Personalbedarf?

Antwort:

Um genau diese Frage zu beantworten, gibt es eine Arbeitsgruppe Personalbedarfsbemessung der Länder. Diese tagt zweimal jährlich, um anhand objektiver Kriterien einen Personalbedarf zu berechnen. Diese Zahlen stehen uns nicht zur Verfügung. Fest steht, dass es monatlich einen Vergleich der Soll-Zahlen (95% statt 100%) mit den Ist-Zahlen gibt. Der tatsächliche Fehlbestand beträgt mindestens 5% plus der ausgewiesenen unbesetzten Stellen. Im Personal-Soll fehlen die Stellen, die für das neue Bewertungsrecht notwendig sind, weil hierfür objektive Berechnungsgrundlagen fehlen. Aufgrund der unterschiedlichen Modelle in den Bundesländern ist auch fraglich, ob diese tatsächlich zukünftig ermittelt werden.

Zuletzt muss man feststellen, dass Arbeitsumfänge, die im Rahmen von Gesetzesfolgeabschätzungen vorgenommen werden nicht in die PersBB einfließen (zum Beispiel § 8d KStG).

In der Vergangenheit hat das Finanzministerium personelle Engpässe durch organisatorische Maßnahmen zu erledigen versucht. So gab es den sogenannten „strukturierten Arbeitskräfteeinsatz“, bei den Kolleginnen und Kollegen der Betriebsprüfung über Monate hinweg im Innendienst aushelfen mussten. Gegen diese Maßnahme ist die DSTG Sturm gelaufen, da dadurch Betriebe ungeprüft blieben. Auch der § 29a in der Abgabenordnung wird vom Finanzministerium zunehmend genutzt, um Arbeitsunterstützung zu generieren.

Aktuell wird erneut davon gesprochen, dass für den Fall, dass es mit dem Projekt „Grundsteuer“ schlecht läuft, die Betriebsprüferinnen und Betriebsprüfer ranmüssen. Dabei ist

es für die DSTG unverständlich, warum von den zuvor bis zu 120 avisierten zusätzlichen Kräften nur etwa die Hälfte befristet eingestellt wurde.

Unseren Schätzungen nach fehlen uns rund 20% Personal. Dieses fehlende Personal macht eine Vertretung im herkömmlichen Sinne unmöglich. Die Arbeit einer/eines fehlenden Kollegin/Kollegen durch Urlaub oder Krankheit bleibt in der Regel liegen.

16. Ließe sich durch zusätzlichen Personaleinsatz die Einnahmesituation des Landes verbessern? In welchen Bereichen wäre dies möglicherweise der Fall?

Antwort:

Es fehlt in fast allen Positionen Personal. Steuerausfälle durch oberflächliche Prüfungen der Steuererklärungen, Vernachlässigung der Haftung, Nichtaufgriff von Betrugsverdachtsfällen, ausgefallene Betriebsprüfungen aber auch niedergeschlagene Rechtsbehelfsfälle führen zu einem unbekanntem Ausfall von Steuern und Sozialabgaben, obwohl letztere von den Sozialversicherungsgesellschaften erhoben werden. Daneben ist die Bereitschaft zur Steuerhinterziehung aufgrund der mangelnden Präventiv-Wirkung hoch und nimmt zu. Das Risikomanagement prüft, anders als ein/e Sachbearbeiter/in, nur punktuell und nicht allumfassend. Es wird den Steuerpflichtigen recht einfach gemacht, dieses System auszutricksen. Eine bewusst oder unbewusst falsche Eintragung in der Steuererklärung kann zur Verringerung der Steuerlast auf der einen und zu Steuerausfällen auf der anderen Seite führen. Dass dies nicht nur eine Sprechblase ist, beweisen die Erfahrungen der Kolleginnen und Kollegen, die den einen oder anderen Hinweis- oder Prüffall auf den Tisch bekommen. Leider gehört zu dieser Wahrheit auch, dass es in früheren Jahren einen Erlass des Finanzministeriums gab, der festschrieb, dass die Hinweis- und Prüffälle „durchgewunken“ werden sollten.

Die Frage kann auch sehr kurz beantwortet werden. Ja, die Einnahmesituation des Landes ließe sich durch eine bessere Personalausstattung verbessern und davon sind alle Bereiche in den Finanzämtern betroffen.

17. Welche strukturellen, organisatorischen und personellen Veränderungen in den Finanzämtern des Landes sind in den kommenden Jahren zu erwarten?

Antwort:

Aus heutiger Sicht wohl eher keine. Zuletzt hat der damalige Finanzminister, Herr Matthias Brodkorb, unter dem Titel „Finanzamtsprojekt 2030“ an einer solchen Veränderung gearbeitet. Nach dessen Rücktritt wurde dieses Projekt auf Eis gelegt. Dort liegt es, teilweise auch der Pandemie geschuldet, noch immer.

Es sind keine Anzeichen zu erkennen, dass dieses oder ein neues Projekt aufgelegt und diskutiert wird, obwohl die Arbeitseinheiten in den kleineren Finanzämtern bereits sehr kleinteilig und teilweise kaum mehr arbeitsfähig sind.

Für organisatorische und strukturelle Veränderungen fehlt auch an dieser Stelle schlicht das Personal. Im Finanzministerium werden, so unser Eindruck, aus Personalmangel keine neuen Konzepte erarbeitet, die tägliche Aufgabendisposition in den Ämtern lässt keinen Raum für eigene Ideen. In den kommenden 5 Jahren sind erhebliche Altersabgänge zu verzeichnen. Danach wird es ein kleines Plateau geben bevor geschätzt 50% des aktuellen Personals (Geburtsjahrgänge 1970 – 1977) ihre aktive Laufbahn beenden. In Anbetracht der Ausbildungsdauer (2 bzw. 3 Jahre) ist eine kontinuierliche hohe Ausbildungszahl notwendig.

18. Inwiefern können durch technische Optimierungen in den nächsten Jahren Effizienzsteigerungen in den Finanzämtern des Landes erreicht werden? Kann durch den Einsatz digitaler Instrumente und künstlicher Intelligenz die Effizienz der Finanzverwaltung erhöht werden? Welche Größenordnung der Effizienzsteigerung kann ggf. erreicht werden? Welche qualitativen und quantitativen Effekte, differenziert nach Aufgabengebieten und Zielzeitpunkten, wären zu erwarten?

Antwort:

In Anbetracht der gegenwärtigen Technischen Ausstattung der Finanzämter von digitalen Instrumenten und künstlicher Intelligenz zu sprechen wäre vermessen. Ständige technische Ausfälle, Speicherkapazitäten, die jeder Beschreibung spotten und der übergroße Sparzwang des Finanzministeriums gerade gegenüber den Finanzämtern sind unser täglich Brot.

Mehr zu den aktuellen Gegebenheiten könnte mündlich kommuniziert werden.

19. Wie sind Chancen und Risiken der Personalgewinnung für die Finanzämter des Landes einzuschätzen?

Antwort:

Die Chancen stehen, auch wenn wir als DSTG das gerne anders sehen wollten, eher schlecht. Naturgemäß genießt das Finanzamt keinen guten Ruf. Auch haben junge Menschen keinen Kontakt und keine eigene Erfahrung mit der Finanzverwaltung. Kommunale Verwaltungen sind daher eher in der Lebenswelt junger Menschen verwurzelt. Die Finanzverwaltung muss unbedingt für die eigene Ausbildung/das eigene duale Studium in den Schulen werben. In anderen Bundesländern gibt es ausgearbeitete Konzepte für die Gestaltung ganzer Schultage in den Schulen. Die Teilnahme an Ausbildungsmessen muss gesichert sein, ebenso das Anbieten von Praktikumsplätzen und einem guten Konzept. Daneben müssen die Bedingungen für die Anwärter während des Vorbereitungsdienstes verbessert, die Bezüge angehoben und die Einstiegsbesoldung angepasst werden. Das Beförderungssystem muss unbedingt verbessert werden. Ein weiteres Problem ist, dass wir es zunehmend nicht mehr schaffen, Absolventen dauerhaft in der Finanzverwaltung zu halten. Häufig wird die Belastung durch Personalmangel als Grund für den Weggang angegeben.

Verwiesen werden kann an dieser Stelle auf all das zuvor zur Personalsituation in den Finanzämtern geschriebene.

20. Mit welchen Maßnahmen ließe sich die Personalgewinnung verbessern?

Antwort:

Die Finanzverwaltung muss zukünftig ein aktiver Bestandteil von Ausbildungsmessen sein. Ähnlich wie die Polizei, die Bundeswehr und andere müssen die Stände der Finanzverwaltung ins Auge fallen, so dass der Stand wie ein Magnet wirkt und man mit den jungen Menschen ins Gespräch kommt. Voraussetzung für die Gewinnung einer ausreichenden Anzahl geeigneter Bewerber sind die Werbung u.a. mit:

- sehr guten Bedingungen während der Ausbildung bzw. dem Studium
- einer sehr guten Ausbildungsvergütung
- einer flexiblen Arbeitszeit (Teilzeit/Telearbeit/Work-Live-Balance)
- guten Karrierechancen (Beförderungen, Qualifizierungen, Ein-/Höhergruppierungen, Aufstiege)
- Einer positiven Darstellung der eigenen Verwaltung in der öffentlichen Diskussion