

**Leitantrag-Nr. III**

**Personelle Situation der Finanzverwaltung**

**Leitantrag der Bundesleitung**

**Der 19. Steuer-Gewerkschaftstag möge den anliegenden  
Leitantrag**

**„Personelle Situation der Finanzverwaltung“  
beschließen.**

**Empfehlung des Bundeshauptvorstandes:**

Annahme       Ablehnung       Arbeitsmaterial

**Beschluss des 19. Steuer-Gewerkschaftstages:**

Annahme       Ablehnung       Arbeitsmaterial

# Personelle Situation der Finanzverwaltung

## Sachgerechte Personalausstattung

Seit vielen Jahren muss die Finanzverwaltung einen massiven Personalfehlbestand verkraften.

Der sowohl durch die Personalbedarfsberechnung als auch durch die Ausweisung des politischen Stellensolls anerkannte Personalbedarf ist bei weitem nicht gedeckt. In den Dienststellen fehlen nahezu 15.000 Kolleginnen und Kollegen.

Die gestiegenen Aufgaben (z.B. Verfolgung von Cum-Ex-Geschäften, Ausländische Kontrollmitteilungen, Panama- und Pandora Papers, Umsatzsteuer Karussellgeschäfte, Geldwäsche und neu Grundsteuer) sind mit dem von den Ländern zur Verfügung gestellten Personal nicht sachgerecht zu bewältigen.

Die strafrechtlich gebotene Verfolgung von Steuerhinterziehung ist nicht gewährleistet. Wachsende Steuerausfälle sind die Folge und werden offenbar billigend in Kauf genommen.

Die Politik kennt den Zusammenhang zwischen der Anzahl der Beschäftigten in der Steuerverwaltung und den Steuereinnahmen, zieht daraus aber nicht die logische Schlussfolgerung, dass ein mehr an Personal auch höhere Einnahmen bedeuten würde.

Auch die Bund-Länder-Finanzbeziehungen sind weiterhin kein Anreiz für Neueinstellungen in der Einnahmeverwaltung der Länder. Die politisch Verantwortlichen scheuen die Personalkosten, da diese nach wie vor bei der föderalen Finanzbeziehung keine Berücksichtigung finden.

Es ist aktuell unmöglich, zusätzliche Stellen in den Haushalten der Länder für eine Personalaufstockung in der Steuerverwaltung durchzusetzen. Hinzu kommt, dass inzwischen in vielen Ländern vorhandene Stellen unbesetzt sind.

Die Konkurrenzsituation mit der freien Wirtschaft und anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes ist zwischenzeitlich so verschärft, dass es kaum Möglichkeiten gibt, vorhandene freie Stellen in der Finanzverwaltung zu besetzen. Neben der zu geringen Anzahl von Stellen, haben wir nunmehr aktuell auch zu wenig Bewerberinnen und Bewerber für unbesetzte Stellen.

**Die DSTG fordert eine aufgaben- und sachgerechte Personalausstattung für die gesamte Finanzverwaltung.**

## **Demografische Entwicklung und außerordentliche Abgänge**

Die demografische Entwicklung ist eine der größten Herausforderungen für die Finanzverwaltung. In den nächsten Jahren werden tausende Kolleginnen und Kollegen bundesweit in den Ruhestand treten. Nicht nur die personellen Ressourcen, die dringend zur Bewältigung der Arbeit erforderlich sind, auch Fachwissen geht dadurch verloren. Zusätzliche außerordentliche Abgänge verschärfen die personelle Situation. Es ist zu beobachten, dass die Planungen der Verwaltung hinsichtlich der Altersabgänge nicht aufgehen. Immer mehr Kolleginnen und Kollegen treten freiwillig vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze den Ruhestand an. Hinzu kommt eine steigende Anzahl von Abgängen junger Kolleginnen und Kollegen in die Wirtschaft oder andere Bereiche des öffentlichen Dienstes.

Diese Situation führt inzwischen bundesweit dazu, dass tausende Stellen nicht mehr besetzt werden können.

**Die DSTG fordert in Bund und Ländern eine Personalplanung, die die demografische Entwicklung, die hohen und außerordentlichen Altersabgänge und die Probleme bei der Nachwuchsgewinnung berücksichtigt.**

**Die DSTG fordert die Einführung/Verbesserung eines Wissensmanagements, um die Wissenspotentiale der Beschäftigten zu sichern.**

## **Komplizierte Steuergesetzgebung und Bürgerservice erfordern zusätzliches Personal**

Es bleibt dabei: Die Versuche, die Steuergesetzgebung zu vereinfachen, sind gescheitert. Eine erforderliche Arbeitserleichterung ist weiterhin ausgeblieben.

Es bleibt dabei: In den letzten Jahren sind die Steuergesetze eher weiter verkompliziert und mit Ausnahmeregelungen versehen worden. Die Steuergesetzgebung wird undurchschaubarer und das Steuersystem dadurch auch immer weniger transparent.

Um komplizierte Gesetze vollziehen zu können, müssen diejenigen, die den Vollzug sichern sollen, dazu auch in die Lage versetzt werden. Innerhalb der Verwaltung ergibt sich dadurch ein erheblicher, zusätzlicher Fortbildungsbedarf. Das bedeutet einen zusätzlichen Personalaufwand.

Aus Sicht der Politik sollen die Beschäftigten der Finanzverwaltung für die Bürgerinnen und Bürger ein „Kooperations- und Ansprechpartner“ sein. Im Bürgerservice soll die Finanzverwaltung jederzeit als freundlicher und kompetenter Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Dieser zusätzliche Service ist nicht zum Nulltarif zu haben.

Zusätzlicher Erklärungsbedarf, der z.B. im Zusammenhang mit der Grundsteuerreform entsteht, wird zu massenhaften Nachfragen und Kontaktaufnahmen durch den Bürger führen. Hinzu kommen politische Wünsche nach Ausweitung von Erreichbarkeitszeiten. Dadurch entsteht in der Steuerverwaltung für das Bestandspersonal ein höheres Arbeitsaufkommen und ein erhöhter Personalbedarf.

Dieser zusätzlich entstandene Personalaufwand wird bei der Personalbedarfsberechnung der Bundesländer berücksichtigt. Die Haushalte der Länder bilden dies aber nicht ab. Zusätzlicher Personalbedarf mündet nicht in zusätzlichen Stellenausweisungen.

**Die DSTG fordert eine Personalausstattung, die den Ergebnissen der Personalbedarfsberechnung entspricht, um den gleichmäßigen und damit gerechten Steuervollzug und den Bürgerservice zu sichern.**

### Risikomanagement

Über risikoorientierte Fallauswahl und Aussteuerungsprogramme soll versucht werden, die Arbeit zu bewältigen. Die vollautomatische Veranlagung soll das System ergänzen.

Die Qualität der Steuerfestsetzung leidet unter dieser Bearbeitungsweise und immer öfter ist zu beobachten, dass das Risikomanagement für eine Aufgabenerledigung nach dem Motto: „Augen zu und durch“ missbraucht wird. Das wird auch dadurch bestätigt, dass zwei Rechnungshöfe im Rahmen ihrer Prüfung festgestellt haben, dass durch das RMS die Gleichmäßigkeit der Besteuerung zumindest gefährdet ist.

Dass wirtschaftliche Erwägungen bei der Steuerfestsetzung eine übermäßige Rolle spielen, wird von den Beschäftigten der Finanzverwaltung nicht akzeptiert. Es wird allenfalls als notwendiges Übel angesehen.

Der Qualitätsverlust bei der Bearbeitung im Rahmen des Risikomanagements wird auch bei der Fallauswahl für die Amtsbetriebsprüfung deutlich. Es werden aus Zeitmangel und der geringen Intensität der Bearbeitung der Steuererklärungen prüfungsbedürftige Fälle gar nicht mehr erkannt. Steuerausfälle sind die Folge. Die Verantwortlichkeit für ein Risikomanagement dieser Art muss klar geregelt sein. Sie liegt ganz eindeutig bei den Verantwortlichen der Politik und der Verwaltung und nicht bei den Bearbeiterinnen und Bearbeitern.

Das Verwaltungsziel von Risikomanagement ist, dass die einfachen Fälle von der Maschine ausgesteuert und bearbeitet werden. Damit sollen die Beschäftigten mehr Zeit für die Bearbeitung von schwierigen Steuerfällen haben. Der

Qualitätszuwachs in der Fallbearbeitung durch die Beschäftigten ist jedoch nicht zum Nulltarif zu haben, sondern muss einhergehen mit der Anhebung der Eingangs- und Endämter aller Laufbahnen.

**Die DSTG fordert eine aufgabengerechte Personalausstattung, um die Ausweitung des Risikomanagements zu verhindern, die Qualität der Steuerfestsetzung zu verbessern sowie erhöhte Steuereinnahmen sicher zu stellen.**

### **Organisationsänderungen auf ein notwendiges Maß beschränken**

Die Verwaltung versucht verstärkt durch Organisationsänderungen, Prozesse zu optimieren, um damit Personalausfälle und Mehrarbeit zu kompensieren.

Die Finanzverwaltung befindet sich gefühlt in einem Dauerzustand der Organisationsänderung. Allein die dafür notwendigen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen binden Personalressourcen.

**Die DSTG fordert, Organisationsänderungen auf das notwendige Maß zu beschränken und auch nur durchzuführen, wenn eine echte Entlastung des Personals gewährleistet ist.**

### **Gesundheitsmanagement verbessern**

Durch zu wenig Einstellungen und hohe Personalabgänge ist in der Finanzverwaltung der Altersdurchschnitt der Beschäftigten nicht gesunken. Die Verwaltung muss dieser Situation gerecht werden. Ein höheres Durchschnittsalter bedeutet in der Regel ein höheres Risiko, dass Kolleginnen und Kollegen krankheitsbedingt länger ausfallen und die Arbeitsbelastung für alle anderen dadurch weiter ansteigt. Eine sich daraus ergebende dauerhafte Überbelastung führt zu weiteren Ausfällen. In den letzten Jahren ist eine Erhöhung der Anzahl von psychischen Erkrankungen zu beobachten. Corona hat dies noch verstärkt.

Die Verwaltung muss passende Konzepte für ein Gesundheitsmanagement entwickeln und diese den aktuellen Gegebenheiten und den neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen anpassen.

Gesundheitsbefragungen müssen in regelmäßigen Abständen erfolgen. Die Ergebnisse dieser Befragungen müssen zu konkreten Veränderungsprozessen und damit zu einer tatsächlichen Verbesserung der Situation der Betroffenen führen. Insbesondere bei der Ausweitung von „mobilem Arbeiten“ gewinnt das Thema Arbeitsergonomie an zusätzlicher Bedeutung.

Eine Verbesserung des Gesundheitsstandes bedeutet ein Mehr an arbeitsfähigem Personal und beinhaltet damit auch Entlastungseffekte für die Beschäftigten.

**Die DSTG fordert die Verbesserung eines qualifizierten Gesundheitsmanagements mit verbindlichen Standards.**

### **Nachwuchs- und Personalgewinnung sichert die Handlungsfähigkeit**

Der entscheidende Faktor für die Entwicklung der Personalsituation in der Finanzverwaltung ist, ob es gelingt, eine ausreichende Anzahl qualifizierter Personen für die Finanzverwaltung zu gewinnen.

„Holen und Halten“ bleibt die Herausforderung der Zukunft. Darum ist es wichtig, wie die Finanzverwaltung in der Öffentlichkeit, bei jungen Menschen und interessierten möglichen Bewerberinnen und Bewerbern wahrgenommen wird. Schülerinnen und Schüler haben oftmals keine konkrete Vorstellung, was sie in der Finanzverwaltung erwartet. Lebensältere Personen können sich darunter eher etwas vorstellen, positiv behaftet ist dies jedoch oftmals nicht. Das Image der Finanzverwaltung muss verbessert werden, wenn interessierte Personen für einen Eintritt in die Verwaltung gewonnen werden sollen.

Für junge Menschen ist die Initiative „Schule und Steuern“ und das Angebot Berufspraktika durchzuführen eine gute Möglichkeit, Hemmschwellen abzubauen und ein realistisches Bild der Finanzverwaltung zu vermitteln. Aber auch diese Initiative muss durch die Beschäftigten begleitet werden und bindet Personalressourcen.

Zum Image der Finanzverwaltung gehören auch der Zustand von Gebäuden und die sächliche Ausstattung. Gewonnenes Personal darf die Verwaltung nicht als „Mangelverwaltung“ erleben. Für die Aus- und Fortbildung muss ausreichend Mobiliar, Hard- und Software zur Verfügung stehen.

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die von der DSTG begrüßt wird, führt dazu, dass sich immer mehr Frauen für einen beruflichen Weg in der Finanzverwaltung interessieren. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in der Finanzverwaltung hat deshalb in den letzten Jahren weiter deutlich zugenommen. Wenn diese Fakten bei der Einstellungspolitik nicht berücksichtigt werden, kommt es zu einer Arbeitsverdichtung.

Die Wirtschaft hat schon vor langer Zeit erkannt, dass der Wettbewerb um die besten Köpfe sehr wichtig ist und wirbt inzwischen auch über Headhunter unverhohlen bereits während der Ausbildung um die Nachwuchskräfte.

Nach Erhebungen, die die Verwaltung selbst durchführt, verliert die Finanzverwaltung aus unterschiedlichen Gründen inzwischen eine hohe Anzahl der Neueinstellungen innerhalb von 5 Jahren während und nach der Ausbildung. Das gilt insbesondere in den Ballungsräumen. Trotzdem gibt es weiterhin Länder, die sich den Luxus erlauben, geprüfte Laufbahnabsolventen nach der Ausbildung nicht zu übernehmen.

Berufliche Perspektiven mit guten Beförderungs- und Aufstiegsmöglichkeiten und eine attraktive Bezahlung können dazu beitragen, dass weniger Beschäftigte den Wechsel in die Wirtschaft und andere Verwaltungen anstreben.

Die Vorschläge der DSTG, um kurzfristig wenigstens die vorhandenen Beschäftigten an die Finanzverwaltung zu binden, liegen auf dem Tisch: Anhebung der Eingangsstämmer in allen Laufbahnen zur Stärkung der Konkurrenzfähigkeit, Verbesserungen der Laufbahnstrukturen, Anhebung der Spitzenämter nach A10/A11 im mittleren Dienst, mindestens nach A 13 Z im gehobenen Dienst, Verbesserung der Besoldung für Dienststellenleitungen großer Ämter und für den Tarifbereich eine zügige Anhebung der Vergütungsgruppen für hochqualifizierte Arbeit im Steuerrecht und in der IT.

In den letzten Jahren hat ein Umdenkungsprozess stattgefunden. Es werden eine höhere Anzahl von Anwärterstellen in den Haushalten ausgewiesen. Dieser Umdenkungsprozess ist nicht problemlos zu bewältigen. Die Ausbildung in den Dienststellen ist mit zusätzlichen Mehrbelastungen für diejenigen verbunden, die eine qualifizierte Ausbildung sichern möchten.

Damit in allen Bundesländern fehlendes Personal zeitnah ersetzt werden kann, sind Tarifbeschäftigte verstärkt für die Bereiche einzustellen, in denen eine steuerliche Ausbildung nicht zwingend Voraussetzung ist. In bestimmten steuerfachlichen Bereichen können Tarifbeschäftigte nach vorherigen fachbezogenen und qualifizierten Fortbildungen ebenfalls eingesetzt werden.

**Die DSTG fordert langfristige, bedarfsgerechte und frühzeitige Personaleinstellungen, die die hohe Zahl der Altersabgänge, aber auch außerordentliche Abgänge ausgleicht.**

**Die DSTG fordert moderne Personalgewinnungskonzepte für alle Bereiche, um erfolgreich qualifiziertes Personal für die Finanzverwaltung zu gewinnen.**

**Die DSTG fordert die verstärkte Einstellung von qualifizierten Tarifbeschäftigten für Arbeitsgebiete in der Steuer- und Finanzverwaltung in denen steuerrechtliche Kenntnisse keine oder nur eine geringe Bedeutung haben und eine Verbesserung der Vergütungsstruktur.**

**Die DSTG fordert, dass der Personalaufwand für die Aus- und Fortbildung bei der Personalbemessung angemessen berücksichtigt wird.**

**Die DSTG fordert eine wettbewerbsfähige Bezahlung während der Ausbildung, die Anhebung der Eingangs- und Endämter in der Finanzverwaltung und eine Verbesserung der Bezahlungsstruktur in allen Laufbahnen.**

**Die DSTG fordert die Übernahme aller erfolgreich geprüften Nachwuchskräfte.**

**Die DSTG fordert den steigenden Anteil der Teilzeitbeschäftigung angemessen bei den Einstellungen der Nachwuchskräfte zu berücksichtigen.**

### **IT Ausstattung führt nicht zu sofortigen Personaleinsparungen**

Ziel der Verwaltung ist, alle Arbeitsabläufe in der Finanzverwaltung umfassend zu digitalisieren.

Die wachsende bundesweit einheitliche IT-Unterstützung ist weiterhin problembehaftet. Die Einbindung bundeseinheitlicher IT-Programme in die länderspezifische IT- und Organisationsstruktur erfordert Anpassungen und ist damit arbeitsintensiv.

Zudem ist jede Neueinführung oder Umstellung mit einem Mehrbedarf an Fortbildung verbunden.

Die weitere Ausstattung der Finanzverwaltung mit IT-Technik führt aus den oben genannten Gründen nicht automatisch zu sofortigen Synergieeffekten und damit zu Personaleinsparungen.

Aus Sicht der DSTG hat die Automation eine unterstützende und keine personalersetzende Funktion.

Zusätzlich soll ein „IT-gestützter, zeitgemäßer, transparenter und optimaler Service“ für die Bürgerinnen und Bürger geschaffen werden. Dieser Service muss inhaltlich intensiv gepflegt und aktualisiert werden. Für diese arbeitsintensive Aufgabe muss eine Personalressource zur Verfügung stehen.

Noch nicht im Fokus stand bisher der Personalbedarf für die Sicherung unserer digitalen Infrastruktur in Bezug auf Angriffe von außen. Hierfür muss spezialisiertes Personal eingestellt werden.

**Die DSTG fordert die weitere Einstellung von hochqualifizierten IT Spezialisten und Spezialistinnen mit entsprechender Vergütung.**

**Die DSTG fordert, dass Qualitätsgewinne durch verbesserte IT-Ausstattung im System verbleiben und nicht als politisches Argument zur sofortigen Personalkostenreduzierung missbraucht werden.**

**Die DSTG fordert den Fortbildungsbedarf bei Neueinführungen von IT-Technik und bei technischen Umorganisationen bei der Personalbemessung zu berücksichtigen.**



