

Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Finanzausschuss  
Der Vorsitzende  
Postfach 7121

**24171 Kiel**



21.09.2006  
- 10.110.4 -

**Lage und Entwicklung der schleswig – holsteinischen Steuerverwaltung**  
Antwort der Landesregierung auf die Große Anfrage der Fraktion der FDP

**Ihr Schreiben vom 31.08.2006 - L 213**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,  
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

zunächst einmal bedanke ich mich im Namen der Deutschen Steuer – Gewerkschaft dafür,  
dass wir zu dem genannten Thema Stellung nehmen können.

Die Antwort der Landesregierung enthält eine Unzahl von Fakten und Zahlen, deren  
Richtigkeit unterstellt werden kann. Entscheidend sind eher, die daraus folgernden  
Konsequenzen und hier besonders die Personallage der Steuerverwaltung.

Auf diesen Komplex möchte ich mich konzentrieren.

Die letzte für die Steuerverwaltung durchgeführte Personalbedarfsberechnung ( PersBB )  
erfolgte auf den 01.01.2003. Diese PersBB wird von der Verwaltung selbst durchgeführt und  
ist in ihrer Art beispielhaft. Sie operiert mit verlässlichen, bundesweit abgestimmten  
Faktoren, die eine Vergleichbarkeit auch über Ländergrenzen hinweg ermöglicht und wird in  
der Regel alle zwei Jahre durchgeführt. Für den 01.01.2006 wurde von einer Aktualisierung  
u. a. wegen der Einführung von EOSS ( Evolutionär – Organisierte – Steuer – Software )  
abgesehen. Die letzte Berechnung ergab eine Differenz zwischen dem tatsächlich zur  
Erledigung der Arbeit erforderlichen Personalbedarf - 4 275 Arbeitskräfte – und der  
Personalsollzuweisung ( Haushaltsstellen ) – 3 833 Arbeitskräfte von 442 Arbeitskräften  
( 1.1. – 1.3. des Berichtes ) . Der tatsächliche Personaleinsatz lag jedoch noch um weitere  
185 Arbeitskräfte niedriger ( 1.4 – 1.5. ).

Bei letzterer Zahl handelt es sich um ein relativ konstante Größe, da immer  
stichtagsbezogen eine etwa gleich bleibende Personenzahl aufgrund von Erkrankungen u. ä.  
nicht zur Arbeitserledigung zur Verfügung steht. D. h., zwischen dem nach der PersBB zur  
Arbeitserledigung erforderlichen und dem eingesetzten Personal besteht eine Differenz von  
627 Arbeitskräften. Der Steuerverwaltung mangelt es mithin ständig an ca. 15 % des  
erforderlichen Personalkörpers.

Nach diesem Stichtag eingetretene Veränderungen sind nur marginal berücksichtigt worden.  
Die wirklich Bedeutsamen haben sich bis zum heutigen Zeitpunkt noch nicht ausgewirkt.  
D.h. die zwischenzeitlich erfolgten Gesetzesänderungen – die neben der Mehrarbeit in der  
Erledigung der Fälle auch zu einem erheblich höheren Erklärungsbedarf führen – haben sich  
in den zugrunde liegenden Bedarfszahlen überhaupt noch nicht niedergeschlagen. Hier sei  
beispielhaft die Änderung der Besteuerung bei den Alterseinkünften genannt.

Von den Finanzministern des Bundes und der Länder wird seit Jahren die Bekämpfung der Umsatzsteuerkriminalität auf der Agenda an vorderster Stelle gefordert. Die dadurch bedingten jährlichen Steuerausfälle werden mit insgesamt 17 Mia. Euro beziffert. Das Finanzministerium geht von einem Volumen von jährlich 200 Mio. Euro für das Land Schleswig – Holstein aus. Auch die daraus unbedingt zu ziehenden Konsequenzen hätten eine Auswirkung auf die Arbeitsbelastung. Denn kurzfristig ist die Einführung eines neuen Verfahrens ( Reverse- Charge – Verfahren ) geplant. Fachleute beziffern die dafür erforderlichen Personalkosten insgesamt auf bundesweit rund 49 Mio. Euro, von denen in analoger Anwendung des Königsteiner Schlüssels etwa 1,6 Mio. Euro auf das Land Schleswig – Holstein entfallen würden. Abgesehen davon werden weitere Kontrollen im Rahmen - insbesondere von Sonderprüfungen- erforderlich bleiben, da auch dieses neue System betrugsanfällig bleibt.

Darüber hinaus steht die schleswig – holsteinische Steuerverwaltung in den kommenden Jahren vor ihrer größten Herausforderung. Die Einführung neuer, den gesamten Verwaltungsbereich berührender Verfahren im Zusammenhang mit der Migration von EOSS wird eine große Zahl von Personal binden, die im täglichen „Geschäft“ nicht zur Verfügung steht. Es muss hier nicht besonders betont werden, dass eine möglichst reibungslose Überführung absolute Priorität besitzt. Da auch diese Aufgaben mit dem zur Verfügung stehenden Personal erledigt werden müssen, ist davon auszugehen, dass in der laufenden Bearbeitung bedeutsame Defizite zu erwarten sind.

Es ist insgesamt ein Aufgabenzuwachs zu verzeichnen; so hat die Bundesregierung in dem zurückliegenden ersten Jahr der Legislaturperiode bereits sieben Steueränderungsgesetze auf den Weg gebracht. Von einer Fortsetzung dieser Entwicklung muss also weiterhin ausgegangen werden. So wirft z. B. die Reform der Besteuerung der Unternehmen schon jetzt ihre langen Schatten voraus

Dem steht eine Personalentwicklung in den folgenden Jahren gegenüber, die klar in Frage stellt, ob die Steuerverwaltung ihrer Aufgabe, der Sicherstellung der Einnahmen des Landes, in dem erforderlichen Maße nachkommen kann.

Zugrunde liegt dieser Tatsache eine verfehlte Einstellungspolitik in den 70er Jahren des vergangenen Jahrhunderts. Sie variierte zwischen den extremen Positionen, einerseits überhaupt nicht oder nur auf sehr geringem Niveau auszubilden und andererseits die Zahlen deutlich nach oben zu fahren. Diese diskontinuierliche Politik hatte in der Konsequenz einen erhöhten Nachholbedarf zur Folge. Bereits zum Ende des oben genannten Jahrzehnts folgte dann bis in die 80er ein deutlicher Richtungswechsel. Die Ausbildung wurde über mehrere Jahre auf einem relativ gleich bleibenden hohen Niveau forciert, um damit die Fehlentwicklung der vorangegangenen Jahre zu korrigieren. Diese Wellenbewegungen in der Ausbildung waren Ursache für massive strukturelle Probleme der letzten Jahre ( z. B. Beförderungssituation im mittleren Dienst ) und mündeten abschließend in vermehrten Personalabgängen in den Jahren beginnend ab 2010.

Auch diesem Trend gilt es zu begegnen und rechtzeitig für einen Ausgleich zu sorgen, ohne wieder in ähnlichen Berg – und Talbewegungen zu agieren. So bestand der bisherige Konsens zwischen Politik, Verwaltung, Gewerkschaft und Personalräten darin, diesem Zustand durch eine verstärkte Einstellung von Nachwuchskräften zu begegnen. In einer mittelfristigen Planung wurden auf dem Einstellungsniveau des Jahres 2004 die jährlichen Ausbildungszahlen festgeschrieben ( ca. 50 – 60 pro Laufbahn und pro Jahr ).

**Auch der eher auf Einsparung von Stellen bedachte Landesrechnungshof schloss sich in seinem Ergebnisbericht für das Jahr 2005 dieser Einschätzung an und forderte eine deutliche Personalverstärkung der Steuerverwaltung.**

Dieses bisherige gemeinsame Ziel ist nicht nur ernsthaft gefährdet, es kann nicht mehr als Richtung weisend für die Politik dieser Landesregierung definiert werden. Denn nach einer rigorosen Minderung der Einstellungszahlen - verbunden mit einem Nachbesetzungsstopp bei Rückzug von Bewerbern - folgte erstmals im Jahre 2006 die nicht vollständige Übernahme der Anwärter nach bestandener Prüfung. Diese Praxis soll, nach entsprechenden Aussagen maßgeblicher Personen, auch in den kommenden Jahren mit einem Prozentsatz von 80 % als Übernahmequote beibehalten werden. Wir warnen unmissverständlich vor einer Wiederholung der Fehler der Vergangenheit und wollen mit unseren Aussagen auf die schwerwiegenden Folgen hinweisen. Auf eine weitere Entwicklung möchten wir in diesem Zusammenhang nicht vergessen hinzuweisen. Die zu begrüßenden Möglichkeiten der Teilzeitarbeit lassen in der Praxis eine seriöse mittelfristige Personalplanung nur sehr eingeschränkt zu. Die daraus entstehende, aber in ihrer Gesamtheit nicht voraussehbare Entwicklung, ist in der Steuerverwaltung mit einem Frauenanteil von ca. 50 % ein weiterer nicht zu vernachlässigender Faktor, der bei der Nachwuchsgewinnung durch erhöhte Übernahmehzahlen berücksichtigt werden muss.

Verschärft wird die künftige Situation durch die demographische Entwicklung der kommenden Jahre mit deutlich geringeren Zahlen bei den Schulabgängern. Bedeutet, die Steuerverwaltung wird nicht in der Lage sein, bei erhöhtem Konkurrenzdruck den entstehenden Personalbedarf sowohl in qualitativer als quantitativer Sicht kurzfristig zu decken. Dies wird noch einmal durch die mangelnde Lukrativität dieses Berufs verstärkt.

Des weiteren ist zu vermerken, dass im Gegensatz zu der Aussage, dass sich aufgrund der Erhöhung der Arbeitszeit ab 01.08.06 eine Minderung des Fehlbedarfs um ca. 87 Stellen errechnet, in der Praxis ein anderer Weg gewählt wurde. Die Kürzung wurde nicht bei den erforderlichen fiktiven Stellen ( 1.3. ) sondern bei den tatsächlichen Stellen ( 1.4. ) vollzogen. Somit steht der Steuerverwaltung definitiv weniger Personal zur Erledigung ihrer Arbeit zur Verfügung. Der bereits an anderer Stelle zitierte tatsächlich erforderliche Personalmehrbedarf in Höhe von 627 behält damit weiterhin Gültigkeit.

Als Gegenrechnung werden von der Landesregierung Synergieeffekte durch die Einführung der neuen Verfahren im Rahmen von EOSS geltend gemacht. Diese sind derzeit seriös nicht verifizierbar und dürften sich kurz – bis mittelfristig allenfalls im Abbau von Kapazitäten beim Amt für Informationstechnik niederschlagen.

Die weiterhin geplante Einführung eines Risikomanagements könnte zwar in der Folge zu einem Personalabbau führen. Da zur Zeit aber weder die Art dieses Verfahrens noch der Einsatzzeitpunkt feststehen, bewegen sich auch hier die Aussagen nicht in einem tatsächlich nachprüfbar Bereich. Insofern lässt sich der Einsparungseffekt nicht durch begründbare Zahlen belegen.

Tatsache aber aus unserer Sicht ist, dass beide Verfahrensänderungen nicht die bereits erwähnten Personalabgänge werden kompensieren können.

Die richtige Forderung der Landesregierung an die freie Wirtschaft, ihrem Ausbildungsauftrag gerecht zu werden, gilt in dieser Form auch für den öffentlichen Dienst selbst. Er sollte in seiner Vorbildfunktion durch erhöhte Ausbildungszahlen und Übernahme der erfolgreichen Absolventen ein klares Signal setzen.

Abschließend möchte ich mich kurz zu dem Thema „Struktur der Finanzämter“ äußern.

Mit der Veröffentlichung der geplanten Maßnahmen im Zusammenhang mit der Reform der Struktur der Finanzämter hat die Deutsche Steuer – Gewerkschaft deutlich ihre Kritik artikuliert. In der haben wir diese als nicht sachgerecht sondern ausschließlich politisch motiviert umrissen. Auch die als Begründung nachgereichte Wirtschaftlichkeitsberechnung wurde von uns verworfen und als Scheinargument deklariert.

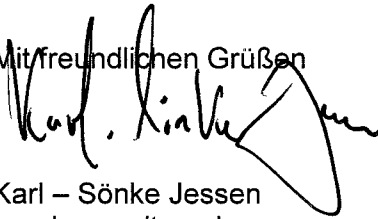
Die Wirklichkeit sieht nach gut einem Jahr, wie von uns prognostiziert, aus. Funktionierende Einheiten sind um eines kurzfristigen Effekts willen zerschlagen worden und die finanziellen Auswirkungen nicht annähernd eingetreten. Eine höhere Effizienz wurde nicht erreicht und die Außenstellen fristen ein Dasein zwischen- erlauben Sie den Ausdruck- kastriertem und partiell selbständigem Finanzamt. So ist auch die Besetzung der Außendienste nur teilweise erfolgt. Diese ist aber vorrangig auf die stärkeren Ausbildungsjahrgänge im gehobenen Dienst zurückzuführen. Und natürlich wurden auch die unterstellten Mehrergebnisse aus den Betriebsprüfungen durch diese Verstärkung nicht annähernd erreicht. Nach rein wirtschaftlicher Betrachtungsweise also der von uns erwartete Flop.

Auch für die im Jahre 2007 vorgesehene Auflösung der Finanzämter Eutin, Plön und Oldenburg bei gleichzeitiger Neugründung der Finanzämter Plön und Ostholstein ist ähnliches zu erwarten. Das Unverständnis der Kolleginnen und Kollegen über diese Maßnahmen bleibt aufgrund ausbleibender Synergieeffekte bestehen. Insbesondere dann, wenn sie durch Mehrbelastungen persönlich betroffen sind.

Im Prinzip wird diese Darstellung auch durch die Landesregierung mit ihrer Antwort zu der entsprechenden Frage gestützt. Zwar sind die dort getroffenen Aussagen in der Beurteilung sehr abgeschwächt, sie lassen aber trotzdem die Tendenz spüren. Eigentlich funktioniert es nicht, aber wir machen trotzdem weiter. Eine Ergebnis, das Modernisierungsmaßnahmen anzuhaften scheint; sie sind von vornherein zum Erfolg verdammt.

Für die Beantwortung weiterer Fragen stehe ich Ihnen - gegebenenfalls auch mündlich - gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Karl – Sönke Jessen  
Landesvorsitzender