

An den
Vorsitzenden des Finanzausschusses
Herrn Lars Harms

per E-Mail

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/2103

Stellungnahme zur Große Anfrage des SSW zum Thema „Länderfinanzverwaltung in Schleswig-Holstein“ Drucksache 20/209

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

im Namen der DSTG möchte ich mich für die Möglichkeit zur Stellungnahme bedanken. Aufgrund des Umfangs der Anfrage und der Antwort der Landesregierung habe ich die Stellungnahme zum besseren Verständnis entsprechend gegliedert.

Stellenabbau:

Die Landesregierung verweist im Vorwort auf den in 2011 beschlossenen Stellenabbaupfad und die in diesem Zuge bis 2020 abgebauten 321 Stellen im Bereich der Steuerverwaltung. Betrachtet man aber das in Anlage I.1 dargestellte Personal-IST, ist zu erkennen, dass die Steuerverwaltung im selben Zeitraum 670 VZÄ verloren hat. Die DSTG fordert seit Jahren - mit Blick auf die Pensionierungswelle der Babyboomer Generation - eine Erhöhung der Anwärterzahlen. Es wurde viel zu spät reagiert, zudem können mangels (qualifizierter) Bewerber derzeit nicht alle Ausbildungsplätze besetzt werden.

Prüfungs- und Fahndungsdienste:

Im September 2018 hat das Finanzministerium, nach einer Rüge des Bundes, einen Personalaufbau (Aufbau der IST-Besetzung) in den Betriebsprüfungsstellen angeordnet, da Schleswig-Holstein eine im Vergleich zu den anderen Bundesländern schlechtere Besetzung vorzuweisen hat. Laut Erlass sollen die Betriebsprüfungen von 360 VZÄ (Stand 01.01.18) auf 457 VZÄ im Jahre 2028 anwachsen. Der Antwort zur Kleinen Anfrage der SPD (Drs 20/543) ist jedoch zu entnehmen, dass zum Stichtag 01.01.2021 10 VZÄ weniger als 2018 in der Betriebsprüfung eingesetzt sind.

Es liegt in der Natur der Dinge, dass sich angehende Betriebsprüfer*innen aus dem Innendienst heraus rekrutieren, da die Veranlagung in der Regel den Ersteinsatz nach der Ausbildung / dem Studium darstellt.

In der Steuerverwaltung fand in den letzten Jahren insgesamt kein Personalaufwuchs statt, insofern steht für den Aufbau der Betriebsprüfung kein bzw. nur sehr wenig Personal zur Verfügung. Auch die gleichbleibend schlechte Besetzung der Fahndungsdienste (Finanzamt ZPD), mit etwas über 70% im Vergleich zur PersBB, wird sich kurzfristig nicht ändern lassen.

Der für den Personalaufbau der Betriebsprüfungsstellen veranschlagte Zeitraum von 10 Jahren ist zur Hälfte rum. Der DSTG ist weder bekannt, dass eine angekündigte Zwischenevaluierung stattgefunden hat, noch lässt sich ein Konzept erkennen, welches die Machbarkeit des Aufbaus darlegt.

Personalbedarf:

Die erschreckend große Differenz von ca. 1.250 VZÄ zwischen Personalbedarf und Personal-IST spiegelt die desaströse Einstellungspolitik des letzten Jahrzehnts wieder. Der benötigte Personalaufbau wird sich sicherlich über die nächsten Jahrzehnte ziehen.

Die Einstellungszahlen stellen die Ausbildungsbezirke und Bildungseinrichtungen bereits jetzt vor große Herausforderungen. Es mangelt an Ausbildern, Dozenten und Platz innerhalb der Bildungseinrichtungen. Ob noch höhere Einstellungszahlen überhaupt realisierbar sind, ist beim herrschenden Fachkräftemangel und der mangelnden Konkurrenzfähigkeit zur freien Wirtschaft sehr fraglich.

2022 war das erste Jahr, in dem mehr Personal eingestellt wurde, als die Verwaltung verlassen hat. Ausgehend davon, dass die aktuellen Ausbildungszahlen das maximal leistbare darstellen, sprechen wir im besten Falle von einem jährlichen Aufwuchs von ca. 25 Personen. Allein die Besetzung der aktuell freien Haushaltsstellen (740 Stellen), würde ungefähr 30 Jahre in Anspruch nehmen.

Da diese Entlastung einen viel zu langen Zeitraum in Anspruch nimmt, muss eine kurzfristigere Lösung gefunden werden. Die Finanzverwaltung muss von Aufgaben entlastet, Arbeitsabläufe optimiert/verschlankt und das Steuerrecht vereinfacht werden.

Besoldungsgruppen/Beförderung:

Um die Attraktivität der Verwaltung zu erhöhen, muss das Beförderungsbudget zumindest auf Höhe der letzten Jahre gehalten, eher noch erhöht werden. Die Beschäftigten brauchen Perspektive, dafür müssen die Laufbahnen durchlässiger werden. Zudem sollten das Endamt der Laufbahngruppe 1.2 und das Einstiegsamt in der Laufbahngruppe 2.1 auf A10 angehoben werden.

Die Argumente für den öffentlichen Dienst mit denen man am Arbeitsmarkt werben kann sind inzwischen überschaubar.

Projekt Zukunft Steuerverwaltung 2020:

Die Zentralisierung von Dienststellen wird als positiv anerkannt und führt zu einem besseren Wissenstransfer. Insbesondere im Bereich von Kleinstdienststellen wie beispielsweise der Haftungsstelle (tlw. Zeitanteil von unter 0,5 in kleineren Ämtern) ist die Bündelung sehr zweckmäßig. Die Landesregierung schreibt, dass „die öffentliche Verwaltung sich noch stärker dem Wettbewerb um die besten Köpfe stellen muss“ und auch zahlreiche Maßnahmen diesbezüglich ergriffen wurden. Die Erhöhung der Anwärterzahlen und die Optimierung der Aus- und Fortbildung sollten jedoch schon im eigenen Interesse der Landesregierung sein, da die Steuerverwaltung andernfalls handlungsunfähig wird. Der Neubau am BIZ in Malente wird noch einige Jahre in Anspruch nehmen, doch nicht nur dort herrscht Raumbedarf. Auch in der FHVD ist die Kapazitätsgrenze erreicht. Um den vorübergehenden Raumbedarf decken zu können müssen weitere Ideen umgesetzt werden. Zum Beispiel könnte eine Kooperation mit der NoA in Hamburg angestrebt werden. Freie Kapazitäten der Kolleg*innen aus Hamburg könnten so genutzt und die FHVD/das BIZ entsprechend entlastet werden.

Auch die Ausstattung der Anwärter*innen mit Laptops sowie die Lehrmittelfreiheit sollten Selbstverständlichkeit sein. Als moderne Verwaltung und guter Arbeitgeber sollte es der eigene Anspruch sein, von Beginn an für eine gute technische Ausstattung und vernünftige Rahmenbedingungen innerhalb der Ausbildung zu sorgen.

Attraktivität des Landes SH als Arbeitgeber:

Home-Office, BGM, Jobticket, Fahrradleasing und ein auskömmliches Beförderungsbudget sollten heutzutage für jeden guten Arbeitgeber zum Standard zählen. Die einzelnen Punkte gilt es aber auch vernünftig umzusetzen. Den „Corona-Schub“ beim Home-Office hat die Steuerverwaltung gut

mitgenommen und auch das Jobticket inklusive des Arbeitgeberzuschusses begrüßen wir. Das BGM nimmt mittlerweile auch an Fahrt auf, die erhöhte finanzielle Unterstützung kommt den einzelnen Finanzämtern und damit den Beschäftigten zu Gute. Es sollten aber noch mehr Angebote von der Landesregierung / dem FM kommen. Beispielsweise sollte es einen Rahmenvertrag für Firmenfitness auf Landesebene geben, damit alle Beschäftigten davon profitieren können.

Das Fahrradleasingangebot hingegen ist noch deutlich ausbaufähig. Private Angebote sind meist attraktiver, insbesondere wenn der Beschäftigte in Steuerklasse 3 oder 1 ist und sich der Vorteil durch die Entgeltumwandlung sehr in Grenzen hält.

Insgesamt gilt es endlich Klarheit in die Verfahren zur amtsangemessenen Alimentation zu bekommen und die Besoldung auf ein konkurrenzfähiges Niveau zu bringen. Zudem ist eine wöchentliche Arbeitszeit von 41 Stunden nicht mehr zeitgemäß und wird eher als abschreckend empfunden.

Standort-Strukturreform:

Die Standortfrage der Finanzämter Dithmarschen, Nordfriesland und Eckernförde-Schleswig nimmt insgesamt zu viel Zeit in Anspruch. Bereits 2005 wurde die Zusammenlegung der damals 6 Ämter auf 3 Standorte beschlossen. Keines der Finanzämter wurde innerhalb der letzten 18 Jahre auf einen Standort dezimiert. Eckernförde-Schleswig ist dem Ziel mit dem Abschluss der Baumaßnahmen Mitte 2024 noch am nächsten. In Dithmarschen wurde das Gebäude Berliner Str. 19 für 8 Millionen Euro (geplant 2 Mio.) saniert, durch eine sehr naive Annahme gibt es hier nur Platz für ca. 120 der 180 Kolleg*innen des Amtes, sodass auch weiterhin die 3 vorher genutzten Standorte genutzt werden. Wann die Außenstelle Meldorf aufgelöst wird und ob die maroden Gebäude in der Ernst-Mohr-Str. saniert oder abgerissen werden, ist bislang noch unklar. Nordfriesland wird auch nach der Fertigstellung des Neubaus eine Außenstelle in Leck haben.

Prüfungen und Steuerfahndung

Jeder Prüfer, jede Prüferin bringt dem Land ein Vielfaches dessen ein, was er/sie kostet. Der Antwort ist zu entnehmen, dass die Prüfquoten in allen Bereichen immer weiter sinken. Im Bereich der Lohnsteuer-Außenprüfung ist die Quote beispielsweise von 7,1% in 2010 auf 2,82% in 2021 gesunken. Mangelnde Kontrolle lädt zur Steuerunehrlichkeit ein. Die Besetzung der Prüfungs- und Fahndungsdienste ist desaströs (siehe auch Frage I 2). Es ist zwingend notwendig diese Bereiche mit ausreichend Personal auszustatten, dem Land entgehen jährlich Steuereinnahmen in Millionenhöhe.

Mit freundlichen Grüßen



Michael Jasper
Landesvorsitzender