



Antwort
der Landesregierung
auf die
Große Anfrage
der Fraktion der FDP

Lage und Entwicklung der schleswig-holsteinischen Steuerverwaltung

Drucksache 16/652

Federführend ist das Finanzministerium

1. Personallage

- 1.1. Wie hoch ist der Personalbedarf der Steuerverwaltung nach der neuesten Personalbedarfsberechnung—aufgegliedert nach Stellen und Funktionen?

Antwort

Nach den Ergebnissen der auf den Stichtag 1.1.2003 durchgeführten allgemeinen Personalbedarfsberechnung für die Finanzämter (PersBB-FÄ 2003) hat sich insgesamt ein erforderlicher Personalbedarf von 4.275 Arbeitskräften ergeben. Die nächste Personalbedarfsberechnung war zum 01.01.06 geplant, wird jedoch wegen der anstehenden Umstellung der Automationsverfahren in der Steuerverwaltung nicht vor dem 01.01.08 erfolgen.

Das erforderliche PersBB-Soll gliedert sich wie folgt auf:

| hD | gD | mD/eD | Summe |
|-----|-------|-------|-------|
| 107 | 1.801 | 2.367 | 4.275 |

Anmerkung:

Der Personalbedarf für die Laufbahngruppen des höheren und gehobenen Dienstes wird nicht getrennt ermittelt. Er wurde daher in Anlehnung an die nach Durchführung der PersBB-FÄ 2003 tatsächlich für diesen Bereich zugewiesenen Stellenanteile höherer Dienst / gehobener Dienst prozentual aufgeteilt.

- 1.2. Wie hoch ist das Personalsoll, das die Landesregierung für die Steuerverwaltung des Landes ansetzt—aufgegliedert nach Stellen und Funktionen?

Antwort

Mit Fortschreibung der Personalsoll-Zuweisung zum 1.1.2006 wurden den Finanzämtern insgesamt 3.833 Stellen zugewiesen. Diese verteilen sich wie folgt:

| hD | gD | mD/eD | Summe |
|----|-------|-------|-------|
| 77 | 1.477 | 2.279 | 3.833 |

- 1.3. Wie begründet die Landesregierung Unterschiede zwischen Personalbedarf und Personalsoll—aufgegliedert nach Stellen und Funktionen?

Antwort

Auf die Finanzämter können nur die zu dem jeweiligen Zeitpunkt für diesen Bereich zur Verfügung stehenden Haushaltsstellen verteilt werden. Im Hin-

blick auf die seit Jahren angespannte Haushaltslage liegt ihre Zahl meist deutlich unter dem ermittelten Personalbedarf.

Der sich aktuell ergebende Fehlbedarf (Unterschied zwischen dem erforderlichen und zugewiesenen Soll) beträgt mithin 442 Stellen. Er verteilt sich wie nachstehend dargestellt auf die einzelnen Laufbahngruppen:

| hD | gD | mD/eD | Summe |
|----|-----|-------|-------|
| 30 | 324 | 88 | 442 |

Mit Erhöhung der Arbeitszeit ab 01.08.06 wird sich der Fehlbedarf um ca. 87 Stellen vermindern.

- 1.4. Welches Personal setzt die Landesregierung derzeit in der Steuerverwaltung ein—aufgegliedert nach Stellen und Funktionen?

Antwort

Nach den Ergebnissen der Nachweisung über die Besetzung der Finanzämter zum Stichtag 01.01.2006 beträgt das Personal-Ist in der Steuerverwaltung 3.648 Stellenanteile. Diese verteilen sich wie folgt:

| hD | gD | mD/eD | Summe |
|----|-------|-------|-------|
| 60 | 1.395 | 2.193 | 3.648 |

- 1.5. Wie begründet die Landesregierung Unterschiede zwischen Soll und Ist—aufgegliedert nach Stellen und Funktionen?

Antwort:

Der Unterschied zwischen Soll und Ist (Stichtag 01.01.2006) beträgt insgesamt 186 Stellenanteile. Diese verteilen sich wie folgt:

| hD | gD | mD/eD | Summe |
|-----|-----|-------|-------|
| -17 | -82 | -87 | -186 |

Der Unterschied zwischen Soll und Ist beruht auf der vorgegebenen Zählweise. Berücksichtigt wird hier nur das tatsächlich für die Arbeitserledigung eingesetzte Personal. Nicht mitgezählt werden dagegen diejenigen Beschäftigten, die zwar eine Haushaltsstelle besetzen, aber nicht für die Arbeitserledigung zur Verfügung stehen, z.B. Beschäftigte während des Mutterschutzes, längerfristig erkrankte Beschäftigte, Beamte des mittleren Dienstes im prüfungsgebundenen Aufstieg in den gehobenen Dienst wäh-

rend ihrer Aufstiegsausbildung sowie Beamte des höheren Dienstes während ihrer Einweisungszeit. Das „Arbeits-Ist“ weicht insoweit von der haushaltsrechtlichen Stellenbesetzung („Haushalts-Ist“) ab.

Per Saldo erfolgt in der Steuerverwaltung die Nachbesetzung von durch Ausscheiden vakant werdenden Arbeitsplätzen weitestgehend durch geprüfte Nachwuchskräfte. Im o.g. Fehlbestand enthalten sind daher auch diejenigen Arbeitsplätze, die durch Ausscheiden von Beschäftigten zwischen der letzten Nachwuchskräfteverteilung (August 2005) und dem Stichtag der Datenermittlung (01.01.2006) vakant geworden sind (16 gD, 35 mD/eD).

- 1.6. Wie will die Landesregierung diese Unterschiede abbauen, wie lange wird sie nach ihren eigenen Schätzungen dafür brauchen und was wird es kosten?

Antwort:

Im höheren Dienst befanden sich am Stichtag 01.01.2006 insgesamt 9 Beamtinnen und Beamte in der Einweisungszeit. Diese werden im Laufe des Jahres 2006 nach Ende ihrer Einweisungszeit den höheren Dienst der Steuerverwaltung verstärken.

Mittlerer und gehobener Dienst werden jeweils nach den Laufbahnprüfungen im August durch geprüfte Nachwuchskräfte verstärkt. Vorgesehen ist für 2006 die Einstellung von bis zu 50 Laufbahnbewerberinnen und -bewerbern für den gehobenen Dienst und bis zu 70 für den mittleren Dienst.

Hinzu kommt, dass im übrigen nachgeordneten Bereich des Finanzministeriums (Landesbesoldungsamt und Landeskasse Schleswig-Holstein) Personalüberhänge vorhanden sind bzw. sein werden und dass als Folge der EOSS-Einführung Personal im Amt für Informationstechnik abzubauen ist. Diese Personalkapazitäten werden zur Erfüllung des Personaleinsparkonzeptes und zur Verstärkung der Steuerverwaltung in den Finanzämtern eingesetzt.

Ein vollständiger Abbau des Unterschieds zwischen Soll und Ist auf 0 ist aufgrund der Definition des „Arbeits-Ist“ sowie regelmäßig vorhandener temporär vakanter Arbeitsplätze (vgl. Antwort zu 1.5.) nicht möglich.

- 1.7. Wie beurteilt die Landesregierung die gegenwärtige Besoldungsstruktur in der Steuerverwaltung;

wie viele Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter werden höherwertig eingesetzt - aufgliedert nach Stellen und Funktionen;

wie begründet die Landesregierung dies;

wie will die Landesregierung diese Unterschiede abbauen;

wie lange dauert es durchschnittlich, bis die höherwertig eingesetzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Besoldungsniveau erreichen, das ihrer Funktion entspricht—aufgegliedert nach Funktionen; und

wie wirkt sich dies nach Ansicht der Landesregierung auf die Motivation der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus?

Antwort

In der Steuerverwaltung existiert keine umfassende Dienstpostenbewertung. Nur die höherwertigen Beförderungssämter jeder Laufbahngruppe sind an Funktionen gebunden:

im höheren Dienst: ab BesGr. A 15
im gehobenen Dienst: ab BesGr. A 12
im mittleren Dienst: ab BesGr. A 9mD

Bei den darunter liegenden BesGr. handelt sich um sog. gebündelte Wertigkeiten (A 13hD bis A 14, A 9gD bis A 11, A 6mD bis A 8). Auf jedem Arbeitsplatz gebündelter Wertigkeit kann die BesGr. A 14 / A 11 / A 8 erreicht werden. „Höherwertig“ eingesetzt sind danach nur die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf funktionsgebundenen Arbeitsplätzen mit niedrigerem Statusamt. Die Anzahl ergibt sich aus nachfolgender Übersicht.

| Wertigkeit der Funktion | darauf mit niedrigerem Statusamt eingesetzt (Stand: April 2006) | |
|-------------------------|--|--------------|
| | BesGr. | Anzahl |
| A 16 | | 0 |
| A 15 | A 14 | 4 |
| | A 13hD | 0 |
| | gesamt | 4 |
| A 13gD | A 12 | 95 |
| | A 11 | 10 |
| | A 10 | 0 |
| | A 9gD | 0 |
| | gesamt | 105 |
| A 12 | A 11 | 104 |
| | A 10 | 4 |
| | A 9gD | 0 |
| | gesamt | 108 |
| A 9 mit Zulage | A 9mD | 380 |
| | A 8 | 217 |
| | A 7 | 79 |
| | A 6mD | 10 |
| | gesamt | 686 |
| A 9mD | A 8 | 159 |
| | A 7 | 163 |
| | A 6mD | 49 |
| | gesamt | 371 |
| Summe gesamt | | 1.274 |

Hinweis:

Bei den genannten Zahlen handelt es sich um Kopfzahlen, d.h. auch Teilzeitbeschäftigte sind darin jeweils mit 1,0 berücksichtigt.

Die wesentliche Ursache für die Vielzahl höherwertig eingesetzter Beamtinnen und Beamten liegt in der Diskrepanz zwischen der Anzahl der Funktionen und den zur Verfügung stehenden Haushaltsstellen in den entsprechenden BesGr. Die Funktionsbewertung der Arbeitsplätze ist über lange Zeiträume gewachsen. Die Wertigkeiten wurden jeweils unter Beachtung der Beteiligungsrechte der Personalvertretung für die einzelnen Arbeitsplatztypen festgelegt. Es besteht keine Koppelung an die Zahl der Haushaltsstellen in den jeweiligen BesGr. Die nachfolgende Übersicht zeigt das derzeitige zahlenmäßige Verhältnis von Funktionen und Haushaltsstellen:

| Wertigkeit | Anzahl Funktionen | Anzahl Planstellen | Deckung in % |
|----------------------|-------------------|--------------------|------------------|
| A 16 / A 16 Z | 9 | 9 | 100 % |
| A 15 | 25 | 24 | 98 % |
| A 13gD | 214 | 115 | 53,7 % |
| A 12 | 297 | 293 | 98,7 % |
| A 9mD davon A 9 Z | 1.126 760 | 645 194 | 57,3 % 25,5 % |

Das Verhältnis der innerhalb der Laufbahngruppen in den einzelnen BesGr. zur Verfügung stehenden Haushaltsstellen beruht auf den durch § 26 BBesG i.V.m. den zu § 26 Abs. 4 BBesG ergangenen Rechtsvorschriften „Sonderlaufbahn-Verordnung“ und „Funktionsgruppen-Verordnung“ vorgegebenen Stellenobergrenzen für Beförderungssämter. Die sich danach ergebenden Obergrenzen sind mit den derzeitigen Stellenplänen nahezu ausgeschöpft.

Bei der Wertigkeit A 9 mit Zulage ist die Obergrenze gesondert im BBesG festgelegt: Gem. Fußnote 3 zu BesGr. A 9 (Amtsinspektor) können für Funktionen, die sich von denen der BesGr. A 9mD abheben, nach Maßgabe sachgerechter Bewertung bis zu 30 % der Stellen mit einer Amtszulage nach Anlage IX ausgestattet werden. Dieser Anteil ist mit den derzeitigen Stellenplänen in vollem Umfang ausgeschöpft.

Ein Abbau des hohen Funktionsüberhangs wäre nur möglich durch:

- Heranführung der Stellenpläne an die Funktionsbewertung (nach Erlass von Rechtsvorschriften zu § 26 Abs. 3 n.F. BBesG) mit entsprechender Erhöhung des Personalkostenbudgets. Dies kommt jedoch angesichts der Haushaltslage des Landes Schleswig-Holstein nicht in Betracht.

oder

- Neubewertung der Funktionen. Dies würde jedoch die Motivation der Beschäftigten erheblich beeinträchtigen.

Eine konkrete Aussage hinsichtlich der durchschnittlichen Dauer zwischen Übertragung einer höherwertigen Funktion und Erreichen des entsprechenden Besoldungsniveaus ist nur für die Dienststellenleiterfunktionen A 16 möglich. Diese werden unter sofortiger Ernennung als Führungsfunktion auf Zeit gem. 20b LBG übertragen. Allerdings lässt dies die derzeit geltende Beförderungssperre nicht zu.

Hinsichtlich der übrigen Funktionen ist lediglich ermittelbar, wie lange die jetzigen Funktionsinhaber mit gleichwertigem Statusamt durchschnittlich bis zum Erreichen der entsprechenden Besoldungsgruppe gebraucht haben, und welche durchschnittliche Wartezeit die höherwertig eingesetzten Funktionsinhaber seit Funktionsübertragung bis heute verbracht haben. Die Auswertung der von den Finanzämtern ermittelten Daten aller derzeitigen Funktionsinhaber ergibt folgende Durchschnittswerte:

| Wertigkeit der Funktion | A 15 | A 13gD | A 12 | A 9 Z | A 9mD |
|---|------|--------|------|-------|-------|
| Funktionsinhaber mit selbem Statusamt: durchschnittliche Wartezeit bis Erreichen der BesGr. (Jahre) | 4,5 | 7,8 | 4,5 | 10,6 | 6,2 |
| Funktionsinhaber mit niedrigerem Statusamt: durchschnittliche Wartezeit bis heute (Jahre) | 3,8 | 6,5 | 4,0 | 10,2 | 6,3 |

Es wird darauf hingewiesen, dass diese Durchschnittswerte wenig aussagekräftig sind, da die Dauer im Wesentlichen davon abhängt, um wie viele Stufen das Statusamt der Beamtin / des Beamten im Zeitpunkt der Übertragung der Funktion niedriger war als die Wertigkeit der Funktion.

- 1.8. Wie viel Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Steuerverwaltungen der einzelnen Bundesländer; und

wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Steuerverwaltungen der einzelnen Bundesländer pro 1000 Einwohner?

Antwort

In der nachfolgenden Übersicht sind die Einwohnerzahlen, Mitarbeiter/innen der Steuerverwaltungen und Mitarbeiter je 1.000 Einwohner gegenübergestellt. Die Daten beruhen auf Erhebungen aus dem Jahre 2004 (Einwohnerzahlen vom 31.12.04/ Vollzeitäquivalente aus der Hälfte der Summen vom 01.01.04 und 31.12.04). Die Daten für 2005 liegen noch nicht vor.

| Land | Einwohner | Vollzeit- äquivalente | Mitarbeiter je 1.000 Ein- wohner |
|----------------------------|------------|--------------------------|--|
| Bayern | 12.443.893 | 13.995 | 1,12 |
| Sachsen | 4.296.284 | 5.124 | 1,19 |
| Baden-Württemberg | 10.717.419 | 12.880 | 1,20 |
| Thüringen | 2.355.280 | 2.867 | 1,22 |
| Saarland | 1.056.417 | 1.317 | 1,25 |
| Schleswig-Holstein | 2.828.760 | 3.602 | 1,27 |
| Hessen | 6.097.765 | 7.861 | 1,29 |
| Sachsen-Anhalt | 2.494.437 | 3.233 | 1,30 |
| Rheinland-Pfalz | 4.061.105 | 5.302 | 1,31 |
| Niedersachsen | 8.000.909 | 10.575 | 1,32 |
| Nordrhein-Westfalen | 18.075.352 | 24.057 | 1,33 |
| Brandenburg | 2.567.704 | 3.422 | 1,33 |
| Mecklenburg- Vorpommern | 1.719.653 | 2.455 | 1,43 |
| Hamburg | 1.734.830 | 2.820 | 1,63 |
| Bremen | 663.213 | 1.090 | 1,64 |
| Berlin | 3.387.828 | 6.464 | 1,91 |
| Gesamt Deutsch- land | 82.500.849 | 107.064 | 1,30 |

- 1.9. Wie unterscheidet sich die Besoldungsstruktur in der schleswig-holsteinischen Steuerverwaltung von den Besoldungsstrukturen der Steuerverwaltungen anderer Bundesländer—besonders bezüglich des Verhältnisses zwischen Beamtinnen und Beamten des mittleren und des gehobenen Dienstes; und

wie beurteilt die Landesregierung diese Unterschiede;

wo sieht die Landesregierung Bedarf, diese Unterschiede zu verringern?

Antwort:

Die Besoldungsstruktur in der schleswig-holsteinischen Steuerverwaltung hinsichtlich des Verhältnisses mittlerer und gehobener Dienst nach dem Ist zum 31.12.2004 stellt sich – im Vergleich zu den anderen Bundesländern – wie folgt dar:

| Land | geh.D. | in % von gesamt | mittl.D. | in % von gesamt | gesamt | Rang (nach Anteil mD) |
|----------------------------|-----------|--------------------|-----------|-----------------------|------------|--------------------------------|
| Thüringen | 1.128,75 | 35,6% | 2.038,24 | 64,4% | 3.166,99 | 1. |
| Rheinland- Pfalz | 1.862,38 | 36,8% | 3.201,95 | 63,2% | 5.064,33 | 2. |
| Schleswig- Holstein | 1.373,17 | 38,6% | 2.181,99 | 61,4% | 3.555,16 | 3. |
| Saarland | 539,14 | 40,1% | 804,83 | 59,9% | 1.343,97 | 4. |
| Sachsen- Anhalt | 1.296,73 | 41,9% | 1.795,04 | 58,1% | 3.091,77 | 5. |
| Bayern | 6.373,15 | 42,5% | 8.605,12 | 57,5% | 14.978,27 | 6. |
| Hessen | 3.607,00 | 43,0% | 4.786,00 | 57,0% | 8.393,00 | 7. |
| Niedersach- sen | 4.535,15 | 43,1% | 5.992,24 | 56,9% | 10.527,39 | 8. |
| Mecklenburg- Vorpommern | 1.049,87 | 44,1% | 1.328,88 | 55,9% | 2.378,75 | 9. |
| Berlin | 2.697,71 | 45,8% | 3.188,56 | 54,2% | 5.886,27 | 10. |
| Baden- Württemberg | 5.862,88 | 46,6% | 6.706,22 | 53,4% | 12.569,10 | 11. |
| Sachsen | 2.629,61 | 46,7% | 3.004,65 | 53,3% | 5.634,26 | 12. |
| Brandenburg | 1.674,00 | 48,6% | 1.769,00 | 51,4% | 3.443,00 | 13. |
| Hamburg | 1.592,08 | 51,6% | 1.492,23 | 48,4% | 3.084,31 | 14. |
| Nordrhein- Westfalen | 11.561,81 | 52,4% | 10.487,65 | 47,6% | 22.049,46 | 15. |
| Bremen | 565,23 | 53,3% | 494,50 | 46,7% | 1.059,73 | 16. |
| | | | | | | |
| Summe | 48.348,66 | 45,5% | 57.877,09 | 54,5% | 106.225,76 | |
| | | | | | | |

Danach ist Schleswig-Holstein das Land mit dem dritthöchsten Anteil an Beschäftigten des mittleren Dienstes.

Aufgrund der hohen Leistungsfähigkeit des mittleren Dienstes der Steuerverwaltung des Landes Schleswig-Holstein und der Organisationsstruktur bei den Arbeitsabläufen in den Finanzämtern (Aufbau- und Ablauforganisation) hält die Landesregierung die Unterschiede zu anderen Ländern im Hinblick auf die quantitative und qualitative Arbeitserledigung derzeit für gerechtfertigt.

Mittel- und langfristig wird es jedoch durch Veränderung in den Aufgabeninhalten, z. B. durch die Einführung von Risikomanagementverfahren in den Veranlagungsbereichen mit der Möglichkeit einer vollmaschinellen Aussteuerung und Veranlagung von „risikoarmen“ Fällen, tendenziell zu einer Verschiebung der prozentualen Anteile zugunsten des gehobenen Dienstes kommen.

- 1.10. Beabsichtigt die Landesregierung ähnlich wie das Land Nordrhein-Westfalen in der Steuerverwaltung das Eingangssamt auf die Besoldungsstufe A 10 anzuheben?

Wenn ja, wann?

Wenn nein, warum nicht?

Antwort

Der Fragesteller geht davon aus, dass im gehobenen Steuerdienst des Landes Nordrhein-Westfalen das Eingangsamt A 10 vergeben wird. Nachfragen im Finanzministerium des Landes Nordrhein-Westfalen haben ergeben, dass dies nicht der Fall ist.

Gem. § 23 Abs. 1 Nr. 4 Bundesbesoldungsgesetz ist für Beamte des gehobenen Dienstes A 9 das Eingangsamt. Wird in Laufbahnen des gehobenen Dienstes der Abschluss der Fachhochschule gefordert, so ist das Eingangsamt A 10.

Durch das Haushaltsstrukturgesetz vom 18.12.75 wurde das Eingangsamt A 10 im gehobenen Dienst für Bund und Länder auf die technischen Laufbahnen (Ingenieurschulabsolventen) beschränkt. Für die übrigen Fachhochschulabsolventen gilt demnach das Eingangsamt A 9. Aufgrund dieser Vorgaben kann für die Steuerverwaltung das Eingangsamt nicht auf A 10 angehoben werden.

- 1.11. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Steuerverwaltung erfüllen derzeit die dienstrechtlichen Voraussetzungen für eine Beförderung (aufgegliedert nach Besoldungsgruppen)?

Antwort:

Die Anzahl der Beamtinnen und Beamten, die aktuell (Stand 1. April 2006) die dienstrechtlichen Voraussetzungen für eine Beförderung erfüllen, ergibt sich aus nachfolgender Übersicht:

| Höherer Dienst | | | | | |
|-------------------------|-------|------|--------|-------|-----------|
| aktuelle BesGr | A 15 | A 14 | A 13hD | | hD gesamt |
| Anzahl | 0 | 4 | 15 | | 21 |
| Gehobener Dienst | | | | | |
| aktuelle BesGr | A 12 | A 11 | A 10 | A 9gD | gD gesamt |
| Anzahl | 86 | 101 | 258 | 123 | 568 |
| Mittlerer Dienst | | | | | |
| aktuelle BesGr | A 9mD | A 8 | A 7 | A 6mD | mD gesamt |
| Anzahl | 342 | 294 | 354 | 115 | 1.105 |
| einfacher Dienst | | | | | |
| aktuelle BesGr | A 5 | A 4 | A 3 | A 2 | eD gesamt |
| Anzahl | 5 | 2 | 2 | 0 | 9 |
| Summe gesamt | | | | | 1.703 |

- 1.12. Wie lange dauert es durchschnittlich, bis Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Steuerverwaltung einer Besoldungsgruppe in die nächsthöhere Besoldungsgruppe ihrer Laufbahn befördert werden (aufgegliedert nach Besoldungsgruppen);

wie wirken sich diese Wartezeiten nach Ansicht der Landesregierung auf die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Steuerverwaltung aus;

wie beurteilt die Landesregierung diese Wartezeiten verglichen mit den entsprechenden durchschnittlichen Wartezeiten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundes und der Bundesländer in den entsprechenden Besoldungsgruppen und Laufbahnen; und

was will die Landesregierung gegebenenfalls unternehmen, um die Beförderungssituation in der Steuerverwaltung zu verbessern?

Antwort:

Eine allgemeine Aussage hinsichtlich der durchschnittlichen Dauer zwischen zwei Beförderungen im Sinne einer Prognose ist nicht möglich. Es ist lediglich retrospektiv ermittelbar, wie viel Zeit die gegenwärtig in den einzelnen BesGr. vorhandenen Beschäftigten der Steuerverwaltung im Durchschnitt von ihrer vorherigen Beförderung bis zur Ernennung in die aktuelle BesGr. verbracht haben. Das Ergebnis der Auswertung der von den Finanzämtern zusammengestellten Einzeldaten aller Beschäftigten in Beförderungssämtern ist in nachfolgender Übersicht dargestellt.

| Höherer Dienst | | | | |
|-------------------------------------|----------------|--------------|----------------|---------------|
| von nach | A 15 A 16 | A 14 A 15 | A 13hD A 14 | |
| ausgewertete Anzahl | 7 | 21 | 8 | |
| durchschnittliche Wartezeit (Jahre) | 11,7 | 7,6 | 3,1 | |
| Gehobener Dienst | | | | |
| von nach | A 12 A 13gD | A 11 A 12 | A 10 A 11 | A 9gD A 10 |
| ausgewertete Anzahl | 101 | 265 | 462 | 357 |
| durchschnittliche Wartezeit (Jahre) | 8,2 | 8,9 | 6,0 | 3,4 |
| Mittlerer Dienst | | | | |
| von nach | A 9mD A 9 Z | A 8 A 9mD | A 7 A 8 | A 6mD A 7 |
| ausgewertete Anzahl | 198 | 432 | 533 | 521 |
| durchschnittliche Wartezeit (Jahre) | 11,1 | 8,6 | 6,7 | 5,4 |

| einfacher Dienst | | | | |
|--|--------------|------------|------------|------------|
| von nach | A 5 A 6eD | A 4 A 5 | A 3 A 4 | A 2 A 3 |
| ausgewertete Anzahl | 3 | 5 | 4 | 3 |
| durchschnittliche Wartezeit (Jahre) | 3,9 | 5,7 | 2,2 | 1,9 |

Anmerkungen:

Berücksichtigt sind die Daten sämtlicher in den einzelnen BesGr. derzeit vorhandenen Beschäftigten, unabhängig davon, ob die letzte Beförderung vor oder nach Einführung der Leistungs- und Beförderungsgrundsätze erfolgte.

Bei der Auswertung der Einzeldaten wurden die tatsächlichen Wartezeiten ggf. korrigiert um nicht anrechenbare, zwischen den beiden Beförderungen liegende Beurlaubungszeiten.

Die genannten Durchschnittswerte sind nur begrenzt aussagefähig, da die tatsächliche Dauer zwischen zwei Beförderungen neben der jeweiligen Stellsituation und dem für Beförderungen insgesamt zur Verfügung stehenden Budget vor allem von individuellen, in der Person der/des Beschäftigten liegenden Voraussetzungen abhängig ist.

Maßgeblich ist vor allem die Beurteilung der/des einzelnen Beamtin / Beamten. In den Funktionswertigkeiten A 16, A 15, A 13gD, A 12, A 9 Z und A 9mD ist zusätzlich der Zeitpunkt entscheidend, ab dem ein entsprechender Einsatz erfolgt ist, d.h. ob die Funktion bei der vorangegangenen Beförderung schon bekleidet oder erst später übertragen wurde.

Gem. Auskunft des Bundesministeriums für Finanzen liegen Erkenntnisse über durchschnittliche Wartezeiten beim Bund oder anderen Bundesländern nicht vor, eine vergleichende Beurteilung ist daher nicht möglich.

Die Nutzung von Beförderungsmöglichkeiten ist begrenzt durch die angespannte Haushaltslage. Gleichwohl wird angestrebt, auch weiterhin Beförderungen durchzuführen, soweit dies im Rahmen des Personalkostenbudgets möglich ist, um die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch durch dieses Element zu fördern.

- 1.13. Hat die Landesregierung Kenntnis davon, dass Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter der schleswig-holsteinischen Steuerverwaltung zu privaten Steuerberatungsunternehmen abgewandert sind?

Wenn ja,
wie viele haben die schleswig-holsteinische Steuerverwaltung seit 2000 deshalb verlassen,

wie erklärt und beurteilt die Landesregierung diese Abwanderungen, und

wie will die Landesregierung zukünftig Anreize setzen, um diese Abwanderungen zu mindern?

Antwort:

Seit dem Jahre 2000 haben sich 19 Mitarbeiter/innen entlassen lassen, um zu den steuerberatenden Berufen zu wechseln. Aufgrund der geringen Fallzahlen ist aus Sicht der Landesregierung ein Gegensteuern nicht erforderlich.

| Jahr | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | gesamt |
|--------|------|------|------|------|------|------|------|--------|
| Anzahl | 5 | 1 | 6 | 1 | 4 | 2 | 0 | 19 |
| davon | | | | | | | | |
| gD | 5 | 1 | 6 | 1 | 4 | 2 | 0 | 19 |
| mD | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

- 1.14. Wie beurteilt die Landesregierung die Belastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Änderungen des Steuerrechts—aufgegliedert nach Steuerarten; und

mit welchen einzelnen Maßnahmen versucht die Landesregierung, diese Belastungen zu mindern?

Antwort:

Eine die Belastung durch die Steuerrechtsänderungen widerspiegelnde Aufgliederung nach Steuerarten ist nicht möglich.

Änderungen des Steuerrechts haben nicht per se eine Belastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Folge. Entscheidend ist, ob diese Änderungen das Steuerrecht zusätzlich komplizieren. In der Gesamtschau der Steuerrechtsänderungen der letzten Jahre lässt sich nicht feststellen, dass es zu einer durchgreifenden Steuervereinfachung gekommen ist. Es ist erkennbar, dass häufige Steuerrechtsänderungen zu einer Belastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Einzelnen nicht quantifiziert werden kann, führen. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass einzelne Steuerrechtsänderungen nur temporäre oder umstellungsbedingte Belastungen zur Folge haben und nach einer Umstellungsphase die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sogar entlasten können. So haben sich beispielsweise durch die Einführung der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung mit Wirkung ab dem Veranlagungszeitraum 2004 (Pilotphase ab dem Veranlagungszeitraum 2003) anfänglich technische Probleme bei der elektronischen Übermittlung, ein erhöhter Informationsbedarf der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite und dadurch vorübergehend Mehrbelastungen der Finanzverwaltung ergeben. Seit Abschluss dieser Gewöhnungsphase werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die elektronische Lohnsteuerbescheinigung aber entlastet, da die manuelle Eingabe der entsprechenden Daten entfallen ist.

Nach Steuerarten betrachtet ergeben sich erhebliche Unterschiede in Bezug auf die Zahl der Gesetzesänderungen. So wurde beispielsweise das Einkommensteuergesetz in der Zeit vom 1. Januar 2002 bis April 2006 durch 37 Gesetze geändert. Bei anderen Steuerarten, beispielsweise der Erbschaftsteuer, erfolgten wesentlich weniger Änderungen (drei Änderungen in dem genannten Zeitraum).

Die Landesregierung versucht, diese Belastungen durch verstärkte Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und durch Automationsunterstützung zu mindern.

2. Personalentwicklungskonzept

2.1. Hat die Landesregierung ein Personalentwicklungskonzept für die Steuerverwaltung des Landes?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja,
auf welchen Zeitraum erstreckt sich dieses Konzept;

welchen Personalbedarf setzt die Landesregierung innerhalb dieses Zeitraumes an—aufgegliedert nach Stellen und Funktionen;

wie soll dieser Personalbedarf gedeckt werden, insbesondere wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter will die Landesregierung in die Steuerverwaltung zusätzlich einsetzen oder von der Steuerverwaltung abziehen?

Antwort:

Ja, die Landesregierung hat ein Personalentwicklungskonzept für die Steuerverwaltung des Landes.

Das langfristige Personalkonzept der Steuerverwaltung (Finanzämter) erstreckt sich über einen Zeitraum von 10 Jahren und wird jährlich unter Berücksichtigung etwaiger Veränderungen im Bereich der Einflussfaktoren fortgeschrieben. Einflussfaktoren sind z.B. Veränderungen im materiellen Steuer- und Verfahrensrecht, Veränderungen in der Aufbau- und Ablauforganisation, Auswirkungen technischer Fortentwicklung.

Derzeit wird das Konzept fortgeschrieben. Abschließende Ergebnisse liegen noch nicht vor. Erkennbar ist allerdings tendenziell, dass sich über den gesamten Zeitraum – auch unter Berücksichtigung der Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit für Beamte - ein Minderbedarf im mittleren Dienst von deutlich mehr als einhundert Stellenanteilen ergeben wird. Dem wird ein Mehrbedarf im gehobenen Dienst gegenüber stehen. Konkrete Werte können derzeit jedoch nicht beziffert werden, da in die prognostischen Ermittlungen auch die Ergebnisse der vorgesehenen Aufgabenkritik im Kernbereich Steuerverwaltung einzubeziehen sind. Belastbare Aussagen über

den künftigen Personalbedarf der Steuerverwaltung sind daher derzeit nicht möglich.

Für die Jahre ab 2007 ff. ist eine jährliche Ausbildungsquote von 35 Finanzanwärterinnen /-anwärtern (gehobener Dienst) und 40 Steueranwärterinnen/-anwärtern (mittlerer Dienst) vorgesehen.

Das gegensätzliche Verhältnis der Anwärtereinstellungszahlen zur o.g. voraussichtlichen Bedarfsentwicklung beider Laufbahngruppen beruht auf der Altersstruktur der Steuerverwaltung, wonach im Prognosezeitraum im mittleren Dienst mit erheblich höheren Abgängen zu rechnen ist als im gehobenen Dienst. Daneben führt auch der Aufstieg von Beamtinnen und Beamten des mittleren in den gehobenen Dienst zu einer weiteren Verstärkung des gehobenen Dienstes. Ein Abzug von Personal aus der Steuerverwaltung ist nicht vorgesehen.

Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 1.6. verwiesen

- 2.2. Wie beurteilt die Landesregierung den Bedarf an Weiterbildungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Steuerverwaltung;

welche Probleme sieht die Landesregierung dabei, diesen Bedarf zu decken;

was unternimmt sie bis wann zu welchen geschätzten Kosten, um diese Probleme zu lindern oder zu lösen?

Antwort:

Der Bedarf an Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Steuerverwaltung wird durch das Bildungszentrum der Steuerverwaltung des Landes Schleswig-Holstein im Zusammenwirken mit den Finanzämtern und der Steuerabteilung des Finanzministeriums im Wege einer jährlich stattfindenden Bedarfsanalyse ermittelt. Der sich hieraus ergebende Bedarf für Fortbildungsmaßnahmen wird durch das Bildungszentrum über den Fortbildungsplan abgedeckt. Um Haushaltsmittel zu sparen und um möglichst viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erreichen, finden neben den zentralen Fortbildungsveranstaltungen im Bildungszentrum auch dezentrale bei den Finanzämtern statt.

- 2.3. Wie unterscheidet sich das Personalentwicklungskonzept des Landes von den entsprechenden Personalentwicklungskonzepten anderer Bundesländer;

wie beurteilt die Landesregierung diese Unterschiede; und

in welchen Bereichen wird sie deshalb das Personalentwicklungskonzept des Landes bis wann überarbeiten?

Antwort

Soweit Bundesländer über in die Zukunft gerichtete Personalentwicklungskonzepte für die Steuerverwaltung verfügen, sind die Ansätze vergleichbar. Schleswig-Holstein betrachtet einen Zeitraum von 10 Jahren und berücksichtigt z.B. neben dem Abgangsverhalten der Bediensteten Faktoren wie zu erkennende organisatorische Veränderungen, technische Fortentwicklungen und Änderungen des Steuerrechts. Hierbei handelt es sich um eine sehr detaillierte Betrachtung. Einige Länder begnügen sich mit einer reinen Prognose des Abgangsverhaltens, wie es in Schleswig-Holstein auch vor dem 10-Jahreskonzept erfolgt ist.

Die Landesregierung erachtet es für sinnvoll, die Personalplanungen auf dieser fundierten Grundlage fortzusetzen.

Das Personalentwicklungskonzept in Schleswig-Holstein wird aktuell fortgeschrieben unter Einbeziehung der Ergebnisse der bevorstehenden Aufgabenkritik im Kernbereich Steuerverwaltung.

3. Ausbildungssituation

- 3.1. Über welchen Zeitraum plant die Landesregierung den Nachwuchsbedarf für die Steuerverwaltung des Landes?

Falls sich dieser Zeitraum nicht mit dem Planungszeitraum des Personalentwicklungskonzeptes deckt: warum nicht?

Antwort:

Die Planung des Nachwuchsbedarfs berücksichtigt die über einen Zeitraum von 10 Jahren prognostizierte Bedarfsentwicklung des langfristigen Personalkonzepts der Steuerverwaltung. Die Festlegung der Anwärtereinstellungsquoten für die einzelnen Jahre wird mit dem jeweiligen Haushaltsgesetz getroffen. Dabei werden die Einstellungszahlen jeweils bedarfsgerecht an die prognostizierten Personalabgänge und die voraussichtliche Bedarfsentwicklung unter Berücksichtigung absehbarer Aufgabenveränderungen entsprechend der jeweils aktuellen Fortschreibung des langfristigen Personalkonzepts angepasst.

- 3.2. Wie viele Auszubildende hat das Land seit 2000 jährlich eingestellt;

wie viele davon haben ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen;

wie viele dieser erfolgreichen Absolventen hat das Land in den Landesdienst übernommen; und

wie viele dieser erfolgreichen Absolventen wurden nicht in den Landesdienst übernommen?

Antwort:

Anzahl der Einstellungen:

| Jahr | Gehobener Dienst (ohne Aufsteiger) | Nachrichtlich: Aufsteiger vom mittl. in den geh. Dienst | Mittlerer Dienst |
|-------------|---|--|-------------------------|
| 2000 | 40 | 9 | 45 |
| 2001 | 55 | 5 | 60 |
| 2002 | 66 | 7 | 74 |
| 2003 | 60 | 6 | 70 |
| 2004 | 70 | 6 | 80 |
| 2005 | 70 | 5 | 80 |
| 2006 | 45 | bis zu 5 | 50 |

Anzahl der erfolgreichen Absolventen:

| Laufbahn- prüfung im Jahr | Gehobener Dienst (inkl. Aufsteiger und Wiederholer) | Mittlerer Dienst (incl. Wiederholer) |
|--|--|---|
| 2000 | 29 (von 32) | 15 (von 16) |
| 2001 | 24 (von 25) | 16 (von 20) |
| 2002 | 53 (von 61) | 41 (von 43) |
| 2003 | 50 (von 53) | 57 (von 57) |
| 2004 | 52 (von 55) | 65 (von 72) |
| 2005 | 65 (von 70) | 66 (von 72) |

Es wurden je Prüfungsjahrgang 100% aller erfolgreichen Absolventen in den Landesdienst übernommen.

Eine Ausnahme hiervon gab es 2002. In diesem Jahr haben 2 erfolgreiche Absolventen des gehobenen Dienstes die Annahme der Ernennungsurkunde zum Beamten auf Probe/ zur Beamtin auf Probe verweigert und konnten somit nicht in den Landesdienst übernommen werden.

- 3.3. Wie viele Menschen haben sich seit 2000 jährlich auf die Ausbildungsplätze in der Steuerverwaltung des Landes beworben und wie hoch war jeweils der relative Anteil derjenigen, die eingestellt wurden?

Antwort:

Das Verhältnis Einstellungen zu Bewerbungen stellt sich wie folgt da:

| Jahr | Geh. Dienst Bewerbungen | Geh. Dienst Einstellungen | Anteil Einstellungen zu Bewerbungen | Mittl. Dienst Bewerbungen | Mittl. Dienst Einstellungen | Anteil Einstellungen zu Bewerbungen |
|------|-------------------------|---------------------------|-------------------------------------|---------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|
| 2000 | 486 | 40 | 8,2% | 253 | 45 | 17,8% |
| 2001 | 513 | 55 | 10,7% | 326 | 60 | 18,4% |
| 2002 | 544 | 66 | 12,1% | 385 | 74 | 19,2% |
| 2003 | 690 | 60 | 8,7% | 483 | 70 | 14,5% |
| 2004 | 755 | 70 | 9,3% | 537 | 80 | 14,9% |
| 2005 | 961 | 70 | 7,3% | 745 | 80 | 10,7% |
| 2006 | 883 | 45 | 5,1% | 655 | 50 | 7,6% |

- 3.4. Wie beurteilt die Landesregierung das Qualifikationsniveau der Bewerberinnen und Bewerber für Ausbildungsplätze in der Steuerverwaltung des Landes und die Entwicklung des Qualifikationsniveaus in den letzten 10 Jahren?

Beurteilt die Landesregierung diese Entwicklung als problematisch,

wenn ja, warum, und

was will sie unternehmen, um diese Probleme im Sinne des Landes zu lindern oder zu lösen?

Antwort:

Nach Wahrnehmungen der Ausbildungsfinanzämter sind in den letzten Jahren teilweise Leistungsdefizite bei den Bewerberinnen und Bewerbern erkennbar. Die Steuerverwaltung hat diesen Trend erkannt und versucht aus dem begrenzten Potential die am besten geeigneten Kandidaten auszuwählen. Seit 2005 müssen alle Bewerberinnen und Bewerber einen einheitlichen Test absolvieren.

Daneben wird den mit der Einstellung betrauten Personen eine spezielle Fortbildung angeboten, die auf die Auswahl von geeigneten Bewerber / innen sowie auf eine erfolgreiche Durchführung von Bewerbungsgesprächen gerichtet ist.

Die Werbung für die Gewinnung von qualifizierten Schulabgängerinnen und Schulabgängern ist verstärkt worden (vgl. Ziff. 3.5)

- 3.5. Reicht das Angebot auf dem Ausbildungsmarkt nach Ansicht der Landesregierung im Planungszeitraum aus, um den Bedarf des Landes zu decken?

Wenn nein,

warum nicht, und

wie will die Landesregierung die Probleme im Sinne des Landes lindern oder lösen?

Antwort:

Insgesamt gesehen hat sich die Anzahl der Bewerbungen gegenüber den letzten Jahren erhöht. Jedoch spiegeln diese Zahlen nicht die Anzahl der für die Steuerverwaltung tatsächlich geeigneten Bewerber / innen wider. Deshalb wurde bereits im Herbst des Jahres 2002 vom Finanzministerium eine Arbeitsgruppe mit der Zielsetzung gegründet, die Ausbildung und die Tätigkeit in der Steuerverwaltung attraktiver zu machen. Neben vielen Einzelmaßnahmen (z.B. Erstellung eines Flyers, Erstellung von Informationsbroschüren, Erstellung eines Plakates, Erstellung einer PowerPoint-Präsentation) hat sich die Steuerverwaltung im letzten Jahr erfolgreich bei mehreren in Schleswig-Holstein stattfindenden Ausbildungsmessen beteiligt. Auch im Jahre 2006 beteiligt sich die Steuerverwaltung an Ausbildungsmessen (Nordjobmessen am 3./4.05.06 in Flensburg, 01.06.06 in Kiel, 14./15.06.06 in Neumünster, 28./29.06.06 in Lübeck, 05./06.07.06 in Itzehoe; zusätzlich nehmen die Finanzämter an lokalen Ausbildungsmessen teil)

Insbesondere durch diese Messen kann die Steuerverwaltung die für sie interessante Zielgruppe junger interessierter Menschen erreichen und sie zur Abgabe einer Bewerbung bewegen

- 3.6. Wie beurteilt die Landesregierung die Ausbildungssituation bei der schleswig-holsteinischen Steuerverwaltung verglichen mit der Ausbildungssituation bei den Steuerverwaltungen der anderen Bundesländer?

Antwort:

Ziel aller Bundesländer war und ist eine bedarfsgerechte Ausbildung – dies gilt auch für Schleswig-Holstein – in den Laufbahnen des gehobenen und des mittleren Dienstes der Steuerverwaltung. Lediglich Nordrhein-Westfalen bildet gegenwärtig nur in der Laufbahn des gehobenen Dienstes Nachwuchskräfte aus.

Die Steuerverwaltung befindet sich in einem stetigen Veränderungsprozess. Rechtsänderungen, die Realisierung einer effizienten, dienstleistungs- und bürgerorientierten Verwaltung, Globalisierung der Wirtschaft, internationale Verwaltungszusammenarbeit insbesondere in der Europäischen Union, Entwicklung neuer Informations- und Kommunikationstechniken sind Beispiele für die Anforderungen, denen sich die Verwaltung und die Beamten stellen müssen. Die Steuerbeamtenausbildung stellt hierbei das entscheidende Qualifizierungselement dar. Sie bereitet den Beamtennachwuchs auf die gegenwärtigen und künftigen Herausforderungen vor und wird dieser Aufgabe nur gerecht, wenn sich ihre Ausbildungsinhalte hieran ausrichten.

Die fachtheoretischen sowie praktischen Ausbildungsabschnitte werden dementsprechend nach qualitativ hochwertigen, bundesgesetzlich vorgegebenen Ausbildungsinhalten gestaltet. Für die fachtheoretische Ausbildung gibt es in den meisten Bundesländern getrennte Bildungseinrichtungen für den mittleren und den gehobenen Dienst (Schleswig-Holstein: m.D. – Bildungszentrum der Steuerverwaltung in Bad Malente-Krummsee; g.D. – Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung in Altenholz). Nur Brandenburg bildet m.D. und g.D. gemeinsam an einer Bildungseinrichtung aus. Bis auf Rheinland-Pfalz, Nordrhein-Westfalen, Brandenburg und Hamburg, die über eigenständige Fachhochschulen für Finanzen verfügen, nutzen die übrigen Bundesländer so genannte Fachbereiche für Steuern an einer Fachhochschule für den öffentlichen Dienst.

Niedersachsen beabsichtigt den Wechsel von der Fachhochschule zur Bildungsakademie. Ausbildungsinhalte und –abschluss bleiben jedoch unverändert, da sie bundesgesetzlichen Vorgaben unterliegen (Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Steuerbeamten – StBAPO; Steuerbeamten-Ausbildungsgesetz – StBAG).

Da Ausbildungsinhalte und Ausbildungsgestaltung an bundesgesetzlichen Vorgaben ausgerichtet sind, ist die Ausbildungssituation in der Steuerverwaltung Schleswig-Holstein im Wesentlichen vergleichbar mit der anderer Bundesländer.

4. Datenverarbeitungssysteme

- 4.1. Wie hoch sind die Entwicklungskosten einschließlich der gebundenen Personalkosten,

die dem Land für das Projekt FISCUS/KONSENS bis jetzt entstanden sind,

die dem Land nach Schätzung der Landesregierung noch entstehen werden?

Antwort

Auf Schleswig-Holstein entfiel in den Jahren 1994 bis 2005 ein Anteil der Sach- und Personalkosten für FISCUS (**F**öderales **i**ntegriertes **s**tandardisiertes **c**omputerunterstütztes **S**teuersystem) und KONSENS (**K**oordinierte **n**euere **S**oftware-**E**ntwicklung der **S**teuerverwaltung) in Höhe von insgesamt ca. 10 Mio. Euro.

Das Verwaltungsabkommen zu KONSENS wird zurzeit noch verhandelt. Insofern kann der künftige auf Schleswig-Holstein entfallende Kostenanteil noch nicht abschließend beziffert werden. Er wird sich aber voraussichtlich etwa in der bisher vorgesehenen Höhe der FISCUS/KONSENS-Kosten bewegen. In 2006 sind dies für Schleswig-Holstein 922.000 €, für 2007 und 2008 sind bisher jeweils 994.000 € vorgesehen. Entscheidende Einflüsse bei der Neuermittlung des Kostenanteils ab 2007 sind einerseits der künfti-

ge (verringerte) Finanzierungsanteil des Bundes, andererseits die künftige Mitfinanzierung durch Bayern und die übrigen Länder des EOSS-Verbundes.

Die Beträge werden sich nach Entwicklungsende auf die Kosten für Wartung und Pflege reduzieren.

- 4.2. Welche länderübergreifenden elektronischen Datenverarbeitungssysteme beabsichtigt die Landesregierung zusätzlich zu EOSS in der Steuerverwaltung ab wann einzuführen?

Antwort

Zusätzlich zu EOSS (**E**volutionär **o**rientierte **S**teuer **S**oftware) sind kurzfristig keine länderübergreifenden Verfahrensübernahmen geplant; es ist aber beabsichtigt, zu gegebener Zeit innerhalb des EOSS-Verbundes schrittweise von EOSS auf KONSENS überzugehen.

- 4.3. Welche konkreten Vorteile für das Land insgesamt und für die Steuerverwaltung des Landes im Einzelnen sieht die Landesregierung in der Nutzung von EOSS?

Antwort:

Durch die strategische Entscheidung für die Übernahme des in Bayern entwickelten EOSS-Verfahrens und den Eintritt Schleswig-Holsteins in den EOSS-Verbund sollen insbesondere folgende Zielsetzungen erreicht werden:

- a) Schleswig-Holstein befindet sich bereits in überschaubarer Zeit hinsichtlich der automatisierten Besteuerungsverfahren nicht mehr auf einem Sonderweg, sondern „in einem Boot“ mit den meisten Ländern. Dies führt u.a. zur Verminderung erforderlicher Haushaltsmittel.
- b) Synergieeffekte im Automationsbereich Steuer, die nach vorheriger Planung erst mit KONSENS eintreten sollten, werden vorgezogen.
- c) Migrationsarbeiten zum späteren bundeseinheitlichen Verfahren KONSENS werden durch einen einheitlichen Verfahrensstand in mindestens 11 Ländern entscheidend vereinfacht.
- d) Die gemeinsame Neuentwicklung durch alle 16 Länder (KONSENS) erhält einen Schub. Das Ziel, bundeseinheitliche Software in allen Ländern einzusetzen, wird gefördert.
- e) Durch zeitnahe Beteiligung an der Vereinheitlichung der automatisierten Besteuerungsverfahren wird das Ziel der Landesregierung zur Erhaltung der Landes-Steuerverwaltungen gefördert.

Der Leistungsstand des EOSS-Verfahrens entspricht in etwa dem des schleswig-holsteinischen Gesamtverfahrens, allerdings mit gewissen Unterschieden für die jeweiligen Arbeitsbereiche im Finanzamt, die sich im Einzelnen als Verbesserung oder als Einschränkung darstellen. Per Saldo ist eher von einer Verbesserung des Gesamtleistungsstandes auszugehen. Die konkreten Verfahrensänderungen (Vorteile und Nachteile) werden zurzeit in so genannten Differenzanalysen erarbeitet.

- 4.4. Welche Nachteile oder Probleme für das Land insgesamt und für die Steuerverwaltung des Landes im Einzelnen sieht die Landesregierung bei der Nutzung von EOSS?

Antwort:

Den Vorteilen der Mitgliedschaft in einem Verbund steht naturgemäß eine Einschränkung der eigenen Gestaltungsmöglichkeiten bezüglich einzelner EDV-Anwendungen gegenüber. Dies gilt sowohl hinsichtlich besonderer Wünsche in inhaltlicher als auch terminlicher Sicht.

Aufgrund des erheblichen Aufwandes für die Umstellungs- und Einführungsarbeiten muss mit vorübergehenden Leistungseinschränkungen (verzögerte Bearbeitung) für die Steuerbürger gerechnet werden.

- 4.5. Wie lange wird die Einführung von EOSS in der Steuerverwaltung des Landes nach Schätzung der Landesregierung dauern?

Antwort:

Die aktuelle Planung sieht die Einführung von EOSS in Stufen vor: Im **Januar 2007** werden die IT-Infrastruktur, das Verfahren zur Pflege von Rollen und Rechten für die Geschäftsstelle (ACUSTIG(Arbeitsplatzcomputerunterstützung in Geschäftsstellen)), das Allgemeine Informations-System (AIS / Intranet) und einzelne steuerliche Anwendungsbereiche zur Verfügung stehen. Hierzu gehört das Verfahren AUSTER (Automationsunterstützung Erbschaft- und Schenkungssteuer) für die Erbschaft- und Schenkungssteuerstelle.

Die Hauptverfahren (Grundinformationen, Festsetzung und Erhebung für Veranlagungssteuern und Kraftfahrzeugsteuer) sollen voraussichtlich im **2./3. Quartal 2007** für alle Finanzämter eingesetzt werden.

Einige restliche Verfahren (insbesondere die Einheitsbewertung des Grundbesitzes) werden – abhängig von dem gemeinsamen Vorgehen der norddeutschen Länder – als letzte Stufe im **3./4. Quartal 2007** eingesetzt.

Die Schulungen nahezu aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Finanzämter werden ab April 2007 beginnen und möglichst zeitnah in verschiedenen Modulen zur Einführung der jeweiligen Verfahren durchgeführt.

Aufgrund der umfangreichen Schulungsinhalte und der unterschiedlichen Schulungsdauer für die einzelnen Bereiche wird sich der Einführungszeitraum für die verschiedenen Dienststellen sehr unterschiedlich darstellen und auch durch praktische Tätigkeiten unterbrochen sein.

Damit wird die Gesamteinführung von EOSS im Laufe des Jahres 2007 durchgeführt sein.

- 4.6. Wie viel Geld wird die Einführung von EOSS nach Schätzung der Landesregierung kosten?

Antwort

EOSS-Einführungskosten sind angefallen bzw. werden nach derzeitiger Planung anfallen in den Jahren 2005 bis 2007.

Im Jahr 2005 sind Kosten in Höhe von knapp 1 Mio. Euro entstanden, insbesondere für Investitionsbeiträge an Dataport zum Aufbau des gemeinsamen Rechenzentrums der norddeutschen Länder (DCS Datacenter Steuer) sowie für Reise- und Fortbildungskosten.

Für 2006 und 2007 sind an Haushaltsansätzen bzw. als Planwert zusammengefasst ca. 10,2 Mio. Euro berücksichtigt. Dem gegenüber stehen Minderungen wegen Nicht-Weiterentwicklung des schleswig-holsteinischen Verfahrens in Höhe von ca. 2,4 Mio. Euro, so dass es sich um einen echten Mehrbetrag von 7,8 Mio. Euro gegenüber dem bisherigen, relativ gleich bleibenden Haushaltsvolumen für IT-Maßnahmen der Steuerverwaltung handelt.

Diese Ansätze beinhalten die erforderlichen Ausgaben insbesondere für folgende Bereiche: Investitionsbeiträge an Dataport zum Aufbau des gemeinsamen Rechenzentrums der norddeutschen Länder (DCS), Software-Lizenzen, Hardware inkl. Betriebssysteme sowie Schulungen und Reisekosten.

Daneben werden in großem Umfang Personalressourcen des Amtes für Informationstechnik im Finanzministerium (AIT), der Finanzämter, des Finanzministeriums und des Bildungszentrum Steuer (BIZ) für das Projekt in Anspruch genommen.

- 4.7. Welcher prozentuale Anteil des Personals der Steuerverwaltung (in Vollzeitäquivalenten) wird während der Einführung von EOSS hierdurch gebunden;

wo fehlt dieses Personal währenddessen; und

wie will die Landesregierung dies ausgleichen?

Antwort

Hinsichtlich der Einführungsplanung siehe Ausführungen zu Nr. 4.5.

Im 2. Halbjahr 2006 wird ausgehend vom Arbeits-Ist der Finanzämter in Höhe von 3643,00 Vollzeitäquivalenten (VzÄ; Maßeinheit für die fiktive Anzahl von Vollzeitbeschäftigten einer Organisationseinheit bei Umrechnung aller Teilzeitarbeitsverhältnisse in Vollzeitarbeitsverhältnisse) ca. 0,5 % (= 18,9 VzÄ) des Personals der Finanzämter für die Tätigkeit in sog. Stammschulungsteams (Erarbeitung von Schulungsunterlagen; Aufbau von Schulungsfällen) gebunden.

Die Schulungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Finanzämter sollen überwiegend von April bis September 2007 durchgeführt werden, um eine möglichst enge Zeitnähe zum Einführungstermin gewährleisten zu können.

In dieser Zeit wird insgesamt ein Anteil von ca. 15,0% (= 551,0 VzÄ) gebunden werden. Dieser prozentuale Anteil setzt sich wie folgt zusammen:

Für die Lehrtätigkeit der durchzuführenden Schulungen durch sog. Multiplikatoren aus den Finanzämtern ergibt sich eine Belastung von ca. 2,0 % (= 76,0 VzÄ). Für die Schulungen der Anwenderinnen und Anwender selbst errechnet sich ein Anteil von ca. 13,0 % (= 475,0 VzÄ).

Da die Schulungen in den Bereichen Finanzkasse und Veranlagung durchschnittlich länger dauern werden als in den übrigen Bereichen, ist in diesen Dienststellen die Belastung höher. In jedem Finanzamt wird nach den gegenwärtigen Erkenntnissen für den Veranlagungsbereich eine Gesamtschulungsdauer von ca. 11,5 Tagen pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter angesetzt und für den Finanzkassenbereich eine Gesamtschulungsdauer von ca. 16,5 Tagen (siehe Tz. 4.8.).

Für die laufende Projektarbeit (z.B. Analysearbeiten, Schulungsvorbereitungen und Umsetzungsmaßnahmen) im Finanzministerium wird zur Unterstützung ein Anteil von ca. 7,0 VzÄ gebunden, das sind bezogen auf den Personalbestand der Finanzämter ca. 0,2 %.

Da es sich um eine vorübergehende und absehbare Maßnahme handelt, ist kein Ausgleich geplant.

Das Finanzministerium (Amt für Informationstechnik, die Steuerabteilung sowie die weiteren Beschäftigten mit Bezug zur Steuerverwaltung) sind durch die Einführung der EOSS-Verfahren in starkem Umfang mit steigender Tendenz belastet.

Außerdem sind gewisse Aufwände durch direkte Umstellungsarbeiten in den Finanzämtern, die noch nicht näher beziffert werden können, zu berücksichtigen.

- 4.8. Wie hoch ist der Aus- und Weiterbildungsbedarf für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Steuerverwaltung, damit EOSS effizient genutzt werden kann;

in welchem Zeitraum sollen diese Weiterbildungen stattfinden?

Antwort

Die Schulung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird modulartig aufgebaut. Alle Beschäftigten der FÄ erhalten eine sog. Basisschulung und darauf aufbauend je nach Arbeitsbereich entsprechende Fachschulungen.

Für die Basisschulung wird ein Ansatz von 2 Tagen pro Mitarbeiterin/ Mitarbeiter (ca. 4.800 Personen incl. Anwärterinnen und Anwärter) eingeplant.

Für die Beschäftigten im Veranlagungsbereich (insgesamt ca. 2.400 Personen) beträgt die durchschnittliche Fachschulungsdauer ca. 10 Tage.

Für die Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Finanzkassen (ca. 320 Personen) entsteht ein Fachschulungsbedarf von ca. 15 Tagen. Für die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ca. 2.080 Personen) liegt die Fachschulungsdauer zwischen 2 – 5 Tagen.

Nach den aktuellen Planungen sollen die Beschäftigten überwiegend im 1. Halbjahr 2007 geschult werden.

- 4.9. Muss die Steuerverwaltung nach Ansicht der Landesregierung wegen der Nutzung von EOSS umorganisiert werden?

Wenn ja, wie und warum?

Antwort

Mit der EOSS-Einführung werden (nennenswerte) Umorganisationen die Aufbauorganisation betreffend nicht erforderlich. Nach den aktuellen Erkenntnissen sind Veränderungen der Ablauforganisation im Erhebungs- und Festsetzungsbereich (Schnittstelle zum Erhebungsbereich) zu erwarten; diese betreffen einzelne Arbeitsabläufe, z.B. aufgrund fehlender automatisierter Überwachungsroutrinen im EOSS-Verfahren. Nähere Aussagen können zurzeit noch nicht getroffen werden.

- 4.10. Wie wird die Landesregierung sich während der Umstellung auf EOSS gegen das Risiko absichern, dass das System EOSS anfangs nicht so funktioniert, wie die Landesregierung sich das wünscht?

Antwort

Zunächst ist grundsätzlich darauf hinzuweisen, dass es sich bei dem

EOSS-Verfahren nicht um ein neues Verfahren handelt, sondern um ein Verfahren, das in anderen Ländern bereits eingesetzt wird. Daher ist das Risiko nicht vergleichbar mit Neuentwicklungen eines EDV-Systems dieser Größenordnung.

Zur Minimierung des aufgrund der Komplexität des Übernahmeprojektes gleichwohl verbleibenden Fehler-Risikos sind diverse Maßnahmen vorgesehen. Insbesondere sind hier zu nennen:

Vor der Verfahrenseinführung werden ausgiebige Tests durchgeführt. Hierbei werden die nach EOSS zu überführenden Datenbestände einbezogen.

Vor Einsatz der Verfahren werden in so genannten „Schattenläufen“ Tests mit Massendaten durchgeführt.

Das EOSS-Gesamtverfahren wird im Zuge der Schulungsvorbereitungen weiteren „Tests“ unterzogen.

Ab der Schulungsphase soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusätzlich eine Übungsumgebung am eigenen Arbeitsplatz zur Vertiefung ihrer Schulungs-Kenntnisse zur Verfügung stehen.

Durch die Vorab-Inbetriebnahme von Teilbereichen werden die IT-Infrastruktur und die IT-Organisation frühzeitig im produktiven Bereich eingesetzt und erprobt.

Nach Einführung der Verfahren werden die Schulungsteams (ca. 170 Personen) und das Personal des Amtes für Informationstechnik des Finanzministeriums zur Betreuung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Finanzämter bei auftretenden Problemen am Arbeitsplatz (Nachbetreuung) zur Verfügung stehen.

- 4.11. Mit welchen Einschränkungen bei den Dienstleistungen für Steuerzahlerinnen und Steuerzahler rechnet die Landesregierung, während die Steuerverwaltung auf EOSS umstellt;

wie will die Landesregierung diese Einschränkungen minimieren; und

wie werden die Bürgerinnen und Bürger hierüber informiert?

Antwort

In der Zeit der Überleitung der sehr umfangreichen Datenbestände des bisherigen Verfahrens in die EOSS-Datenhaltung wird für eine gewisse Zeit keine laufende Verarbeitung möglich sein. Dies wird zu Verzögerungen im Tagesgeschäft führen. Auch Zahlungsvorgänge wie z.B. das Buchen von Einzahlungen und die Abwicklung von Erstattungen sind hiervon betroffen. Nach Abschluss dieser Migrationsarbeiten wird die Verarbeitung im EOSS-Verfahren aufgenommen.

Um die erforderlichen Umstellungs-Rechenläufe in möglichst kurzer Zeit durchzuführen, sind für die Rechenzentrumsarbeiten 24 Stunden täglich (auch am Wochenende) geplant.

Außerdem sollen die Auswirkungen der notwendigen Unterbrechung des laufenden Verfahrens durch gründliche Vorbereitung (insbesondere weitreichende Qualitätssicherungsmaßnahmen, s. auch Nr. 4.10) auf das unumgängliche Maß begrenzt werden.

Die Steuerbürger werden durch verschiedene Aktivitäten darüber informiert. So werden die Steuerberatungsorganisationen bereits jetzt lfd. (z.B. Klimatagungen) über die beabsichtigte Umstellung in Kenntnis gesetzt. Später sind auch schriftliche Darstellungen in deren Publikationsorganen beabsichtigt. Außerdem werden zeitnah vor Einführung Informationsveranstaltungen für diesen Kreis durchgeführt. Auch für weitere Institutionen wie IHK, HWK, Verbände, kommunale Spitzenverbände usw. sind zeitnah vor der jeweiligen Einführung entsprechende Mitteilungen vorgesehen.

Darüber hinaus sind – ebenfalls in zeitlichem Zusammenhang zur Einführung des EOSS-Verfahrens - Informationen für die Öffentlichkeit in Form von Pressemitteilungen und durch die Finanzämter beabsichtigt. Das genaue Vorgehen wird noch erarbeitet.

5. Reform der Struktur der Finanzämter

5.1. Wie beurteilt die Landesregierung den bisher erreichten Stand der Umorganisation der Finanzämter?

Antwort:

Die Kabinettsbeschlüsse vom 11. November 2003 zur Reform der Struktur der Finanzämter wurden im Rahmen der während der Erarbeitung des Feinkonzepts vorgenommenen Präzisierungen weitestgehend termingerecht umgesetzt.

| Maßnahme | Umsetzungstermin | Bemerkungen |
|--|------------------|---|
| Zusammenlegung der Finanzämter Eckernförde und Schleswig zum Finanzamt Eckernförde-Schleswig | 17. Januar 2005 | |
| Zusammenlegung der Finanzämter Leck und Husum zum Finanzamt Nordfriesland | 17. Januar 2005 | |
| Zusammenlegung der Finanzämter Meldorf und Heide zum Finanzamt Dithmarschen | 17. Januar 2005 | Am 31. Mai 2005 hat das Kabinett beschlossen, das Finanzamt Dithmarschen dauerhaft als Doppelstandort zu betreiben. Die Optimierung der räumlichen und organisatorischen Möglichkeiten wurde im Mai 2006 abgeschlossen. |

| | | |
|--|----------------------------|--|
| Auflösung des Finanzamtes Eutin und Neuerrichtung der Finanzämter Plön und Ostholstein | Voraussichtlich Mitte 2007 | Umsetzung mit Fertigstellung des Erweiterungsbaus in Oldenburg; Für die dauerhafte Nutzung des Gebäudes Robert-Schade-Straße 22 in Eutin als Nebenstelle des FA Plön liegt ein vor Ort erarbeitetes Nutzungskonzept vor. |
| Vergrößerung des Finanzamtes Neumünster | 17. Januar 2005 | Zuständigkeitsverlagerungen aus dem Bereich des Finanzamtes Bad Segeberg |
| Schwerpunktkonzentration der Prämienstellen (Verringerung von 21 auf 1) | 17. Januar 2005 | |
| Schwerpunktkonzentration der Kraftfahrzeugsteuerstellen (Verringerung von 19 auf 8) | 17. Januar 2005 | |
| Schwerpunktkonzentration der Grunderwerbsteuerstellen (Verringerung von 20 auf 2) | 1. September 2005 | |

Lediglich im Bereich der neu zu errichtenden Finanzämter Plön und Ostholstein hat es – bedingt durch die zeitaufwändigen Bauvorbereitungen – eine zeitliche Verzögerung gegeben, so dass die Auflösung des Finanzamtes Eutin voraussichtlich Mitte 2007 umgesetzt wird.

Mit den am 31. Mai 2005 vom Kabinett beschlossenen Änderungen (Bericht des Finanzministers an den Finanzausschuss vom 31. Juli 2005, Umdruck 16/106) wurden die Kabinettsbeschlüsse aus dem Jahr 2003 zur Vermeidung weiterer langfristiger Bindungen an einzelne Standorte und zur Verringerung der erforderlichen Bauinvestitionen geringfügig geändert. Die davon betroffenen Standorte Plön und Dithmarschen sollen dauerhaft als Doppelstandort erhalten bleiben und hierfür organisatorisch optimiert werden. Diese Optimierung erfolgt durch die Bildung zentraler Zuständigkeiten zur Vermeidung kleinteiliger Arbeitsbereiche. Wegen der geringen Entfernungen lässt sich dies bei den genannten Finanzämtern – anders als bei den übrigen Doppelstandorten - ohne schwerwiegende Folgen für die Betroffenen umsetzen.

Insgesamt beurteilt die Landesregierung den erreichten Stand positiv. Im Wesentlichen konnten die angestrebten Ziele einer verbesserten Effizienz sowie die organisatorischen Vorteile größerer Standorte erreicht werden. Gleichzeitig konnten zusätzliche Investitionen an einzelnen Standorten mit daraus folgenden erhöhten Kosten und langfristigen Bindungen vermieden werden. Die Umsetzung der Reform der Struktur der Finanzämter hat allenfalls kurzzeitig zu einer Beeinträchtigung des Dienstbetriebes vor Ort geführt. Langfristig werden die vorhergesagten Synergieeffekte zu einer weiteren Verbesserung der Effizienz – auch bei den Doppelstandorten – führen.

- 5.2. Welche der von der Landesregierung vorhergesagten Synergieeffekte sind bis jetzt tatsächlich eingetreten; und

wie begründet die Landesregierung eventuelle Differenzen zu den Vorhersagen?

Antwort:

Im Jahre 2003 ist das Kabinett davon ausgegangen, dass beim Personal Synergieeffekte im Umfang von ca. 15 Stellen erwirtschaftet werden können. Aus den bisher umgesetzten Zusammenlegungen konnten bisher (ohne Auflösung des Finanzamtes Eutin) ca. 9 Stellen verwirklicht werden.

Es ist zu erwarten, dass aus der Auflösung des Finanzamtes Eutin weitere Synergieeffekte in Höhe von ca. 4 Stellen erzielt werden können.

Der Unterschied zur ursprünglich genannten Zahl ist dadurch begründet, dass in den beiden Finanzämtern Nordfriesland und Eckernförde-Schleswig aufgrund der großen Entfernungen die vorhergesagten Synergien im Bereich der Finanzkassen nicht in vollem Umfang zu erzielen waren. Aufgrund der Besonderheiten beim Betrieb der Finanzkassen wurde – entgegen der ursprünglichen Planung - im Rahmen der Erarbeitung des Feinkonzepts für die Umsetzung der Zusammenlegungen bis auf weiteres davon Abstand genommen, diese an einem der Standorte zu zentralisieren. Der Umfang der dadurch entfallenden Synergieeffekte wurde mit jeweils rund 1 Soll-Stelle im Bereich des mittleren Dienstes veranschlagt.

Für die Doppelstandorte Dithmarschen und Plön trifft diese Einschränkung nicht zu, weil dort aufgrund der geringeren Entfernungen eine gemeinsame Finanzkasse betrieben werden kann.

Im Bereich der Schwerpunktkonzentrationen wurden keine Personalsynergien veranschlagt, weil diesbezüglich keine belastbaren Berechnungen möglich waren. Gleichwohl ist auch hier davon auszugehen, dass langfristig die effizientere Arbeit der vergrößerten Dienststellen in einen geringeren Personalbedarf einmünden wird.

Anzumerken ist ferner, dass aus den Zusammenlegungen weitere – nicht quantifizierbare – Synergien folgen, weil durch die Vergrößerung der Finanzämter die Möglichkeit geschaffen wird, auf personelle Veränderungen angemessen zu reagieren und eine sinnvollere Schneidung von Sachgebieten vorzunehmen. Das Zusammenwachsen der Standorte ist allerdings noch nicht abgeschlossen. Mittelfristig sollen weitere Optimierungen der Prozessabläufe vorgenommen und damit die Leistungsfähigkeit der Steuerverwaltung erhöht werden.

Zu den Synergieeffekten im Bereich der Sachkosten wird auf die Antwort zu Frage 5.3 verwiesen.

- 5.3. Wie viel Personal- und/oder Sachkosten hat das Land wegen der Reform bis jetzt tatsächlich eingespart, und

wie begründet die Landesregierung eventuelle Differenzen zu den Vorhersagen?

Antwort:

Eine Einsparung von Personalkosten war nicht das vorrangige Ziel der Strukturreform. Vielmehr sollten Personalsynergien zur weiteren Verwendung in der Finanzverwaltung erzielt werden. Lediglich bei den mit „kw-Vermerken“ zu versehenen Stellen sollen Personalkosten eingespart werden. Allerdings wurde von vornherein klargestellt, dass die Effizienzgewinne im Personalbereich erst nach einer gewissen Vorlaufzeit haushaltswirksam werden. Einzelheiten sind den Berichten an den Finanzausschuss von Dezember 2003 (Umdruck 15/4016) und an den Landtag von Januar 2004 (Drucksache 15/3172) zu entnehmen.

Die beabsichtigten Einsparungen im Bereich der Personalkosten sind bei den umgesetzten Teilprojekten weitestgehend verwirklicht worden. Lediglich im Bereich der Finanzkassen konnte bei Doppelstandorten mit größerer Entfernung die Einsparung im mittleren Dienst nicht in vollem Umfang realisiert werden, weil dort zunächst zwei Finanzkassen bestehen bleiben. Die Abweichung von der ursprünglichen Planung beläuft sich auf insgesamt 2 Stellen im mittleren Dienst. Im höheren Dienst (Wegfall der Vorsteherfunktionen) wurden zwei „kw-Vermerke“ für entfallene Vorsteherposten ausgebracht. Im mittleren Dienst (Angestellte) ist eine Haushaltsstelle entfallen. Alle weiteren Synergien – 4 Stellen im gehobenen Dienst und 2 im mittleren Dienst - werden zur Verstärkung der Einnahmesituation des Landes eingesetzt.

Entsprechend den Schätzungen des FM zu Personalkosteneinsparungen (vgl. Anlage 3 zu den Berichten an den Finanzausschuss, Umdruck 15/4016; und an den Landtag, Drucksache 15/3172) sind dabei folgende Synergieeffekte in Ansatz zu bringen:

| Funktionsebene | Synergie (Stellen) | Finanzielle Auswirkung p.a. | Anmerkung |
|-----------------------|---------------------------|------------------------------------|--|
| Vorsteher h.D. | 2,0 | (191.766 €) | „kw-Vermerke“ mit Umsetzungszeitpunkt 2008 bzw. 2013 |
| Beamte g.D. | 4,0 | 1.600.000 € | Einsatz Betriebsprüfung |
| Beamte m.D. | 2,0 | 126.264 € | Verstärkung anderer Bereiche |
| Angestellte m.D. | 1,0 | 48.531 € | HH-Stelle entfällt |
| Summe | 9,0 | 1.774.795 € | |

In Folge der Auflösung des FA Eutin werden sich weitere Synergieeffekte (ca. 1,0 h.D., 1,0 g.D. und 2,0 Beamte m.D.) mit der daraus folgenden Einsparung bzw. Verbesserung der Einnahmesituation, z.B. durch effizienten Einsatz in der Betriebsprüfung, (insgesamt ca. 620 T€) ergeben.

Im Bereich der Sachkosten wurden die erforderlichen Maßnahmen bis einschließlich 2006 aus den laufenden Haushaltsansätzen und erwirtschafteten Rücklagen finanziert. Für die erforderlichen Umzüge und durch das Projekt verursachten Anschaffungen wurden vorhandene Mittel verwendet. Programmierarbeiten sind im AIT mit eigenem Personal durchgeführt worden.

Im Bereich der Liegenschaften ist es durch die im Frühjahr 2005 beschlossenen Änderungen (Fortbestand des FA Dithmarschen als Doppelstandort und dauerhafter Betrieb einer Außenstelle des künftigen FA Plön am Standort Eutin) zu einer Verringerung der ursprünglich vorgesehenen Entwicklung der Mietkosten um insgesamt ca. 146 T€ jährlich gekommen. Die Erweiterungsbauten an den Standorten Plön und Meldorf sind entfallen und die stattdessen fortgeführten bzw. neu abgeschlossenen LVSH-Anmietungen sind trotz verbesserter Raumsituation kostengünstiger. Sie führen zudem nicht zu langfristigen Bindungen an die betroffenen Standorte und vermeiden bzw. reduzieren Leerstände bei der LVSH.

Die Entwicklung der Jahres-Mietkosten (ohne Bewirtschaftungskosten) ist nachfolgender Übersicht zu entnehmen:

| Teilprojekt | Miete vor Umsetzung ZF (Stand: 1.3.2004) | Miete nach Umsetzung ZF | Bemerkungen |
|---------------------------|---|--|--|
| Eckernförde /Schleswig | 547.350 € | unverändert | |
| Meldorf/Heide | 254.240 € | 322.647 € | Doppelstandort mit neuer Umsetzung Mitte 2006 (Abmietung Bütjestr. 10 führt ab 2011 zu einer Einsparung von 26,5 T€) |
| Leck/Husum | 352.871 € | 395.282 € | Zusätzliche Anmietung wegen Raummehrbedarf und Einrichtung eines Ausbildungsbezirkes |
| Plön/Oldenburg/Eutin | 780.870 € | 848.412 € | Umsetzungstermin Ende Juni 2007 |
| Neumünster/Bad Segeberg | 797.654 € | 844.909 € | Zuständigkeitsverlagerung |
| Rendsburg | 240.027 € | 296.520 € | GrEst-Konzentration |
| Pinneberg | 762.304 € | unverändert ¹ | GrEst-Konzentration |
| Summe | 3.735.316 € | 4.017.424 € | |

¹ Die erforderlichen Räume für die Schwerpunktkonzentration GrEst konnten aus dem vorhandenen Raumbestand bereitgestellt werden. In den abgebenden Standorten führt dies zu einer Entspannung der Raumsituation. Teilweise konnten festgestellte bzw. latent vorhandene Raummehrbedarfe dadurch befriedigt werden.

Dass in der Summe Mehrkosten entstehen ist nicht durch die Zusammenlegungen bedingt. An den Standorten Rendsburg, Neumünster, Leck, Heide, Meldorf, Eutin und Oldenburg wurden bzw. werden festgestellte Raummehrbedarfe, die in erheblichem Umfang unabhängig von der Strukturform bestanden, beseitigt. Zusätzliche Ausbildungsbezirke wurden/werden eingerichtet, so dass das angestrebte Ziel einer Ausbildung an allen Standorten erreicht werden kann. Teilweise werden auch an anderen Standorten durch den Wegfall der GrESt und/oder der KraftSt Raumbedarfe erledigt.

- 5.4. Wie hat sich die Personallage in den Außendiensten in Folge der Reform verändert; und

wie begründet die Landesregierung eventuelle Differenzen zu den Vorhersagen?

Antwort

Die Personallage in der gewerblichen Betriebsprüfung bei den Finanzämtern und der Groß- und Konzernbetriebsprüfungsstelle hat sich in der jüngeren Vergangenheit wie folgt entwickelt:

nachrichtlich:

| Stichtag | Sollzuweisung | Istbesetzung | Differenz | Istbesetzung in v.H. |
|--------------------------------|---------------|--------------|-----------|----------------------|
| 01.01.2005 (vor der Reform) | 413,90 | 377,12 | - 36,78 | 91,1 |
| 01.01.2006 | 417,90 | 386,02 | - 31,88 | 92,4 |

Wie der Spalte „Sollzuweisung“ zu entnehmen ist, sind die durch die Reform der Struktur der Finanzämter bis Anfang 2005 eingesparten 4,0 Stellen des gehobenen Dienstes - den Planungen entsprechend - zur Aufstockung des **Solls** in der Betriebsprüfung verwendet worden (Erhöhung der Sollzuweisung von bisher 413,9 auf 417,9).

- 5.5. Wie beurteilen die Bürgerinnen und Bürger nach Kenntnis der Landesregierung die Ergebnisse der Reform; und

wie hat die Landesregierung diese Kenntnis gewonnen?

Antwort:

Im Anschluss an die Kabinettsbeschlüsse gab es Einwendungen und Eingaben von Bürgerinnen und Bürgern an den betroffenen Standorten. Diese waren größtenteils regionalpolitisch motiviert. Zwischenzeitlich hat sich die Situation beruhigt.

Durch die dauerhafte Einrichtung von Doppelstandorten – auch zugunsten der Standorte Heide und Eutin – ist die Mehrheit der Bürgerinnen und Bürger in der Regel nicht durch die Veränderungen berührt, da Arbeitnehmerveranlagungsdienststellen unverändert an allen bisherigen Standorten vorhanden sein werden. Damit hat die Landesregierung auch auf die Einwendungen zahlreicher Bürgerinnen und Bürger wie auch der betroffenen Kommunen reagiert. Lediglich für Bewohner der Kieler Randgemeinden des Kreises Plön werden die Wege zum Finanzamt durch die Verlagerung der Zuständigkeit vom FA Kiel-Süd hin zum FA Plön weiter. Anzumerken ist, dass neue Möglichkeiten des E-Governments (z.B. ELSTER) verstärkt genutzt werden und somit für die Bürgerinnen und Bürger immer weniger die Notwendigkeit besteht, das Finanzamt persönlich aufzusuchen.

Die Schwerpunktkonzentrationen haben auch nicht zu wesentlichen Einschränkungen für die Bürgerinnen und Bürger geführt, da in diesen Bereichen in aller Regel keine Notwendigkeit besteht, das Finanzamt persönlich aufzusuchen. Im Bereich der Kraftfahrzeugsteuer sind einige Beschwerden schwerbehinderter Bürgerinnen und Bürger über weite Wege bzw. die Unkenntnis der geänderten Zuständigkeit eingegangen. Auf Vorschlag einzelner Finanzämter wird es künftig die Möglichkeit für Schwerbehinderte geben, notwendige Bescheinigungen auf den Fahrzeugpapieren vor Ort in ihrem vormals zuständigen Finanzamt zu erhalten.

- 5.6. Wie beurteilen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Finanzämter nach Kenntnis der Landesregierung die Ergebnisse der Reform; und

wie hat die Landesregierung diese Kenntnis gewonnen?

Antwort:

Die betroffenen Finanzämter haben – trotz vorhandener kritischer Stimmen – überaus konstruktiv die Umsetzung des Projektes begleitet. Es ist bekannt, dass die Zusammenlegung von zwei Finanzämtern zu einem Amt mit Haupt- und Nebenstelle vor Ort nicht als optimal angesehen wird. Der Landesregierung sind die Nachteile eines Doppelstandortes bekannt. Die Zusammenlegung unter Beibehaltung zweier Standorte ist – insbesondere bei größerer räumlicher Distanz - mit organisatorischen Schwierigkeiten verbunden, wurde aber nicht zuletzt im Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewählt, um ihnen weiterhin eine wohnortnahe Beschäftigung zu ermöglichen. Weitergehende Zentralisierungen von Arbeitsbereichen bei den Finanzämtern mit doppeltem Standort sind mittelfristig angestrebt.

Am Rande der regelmäßig stattfindenden Besprechungen mit den Vorsteherinnen und Vorstehern wird das Finanzministerium fortlaufend über die Stimmung und die Probleme vor Ort unterrichtet. Ferner hat sich das Finanzministerium im November 2005 durch die Vorsteherin bzw. die Vorsteher über die Vorteile und die Schwierigkeiten der gewählten Lösung unterrichten lassen und von diesen eine differenzierte Stellungnahme erhalten. Schließlich erhält die Hausspitze des Finanzministeriums durch anlassbe-

zogene sowie durch regelmäßige Vor-Ort-Besuche ein unmittelbares Bild von der Stimmung in der Belegschaft.

Bei der Umsetzung der Schwerpunktkonzentrationen wurde die notwendige Verlagerung des Personals unter größtmöglicher Zurückhaltung durchgeführt. Dies wurde erreicht, weil durch die gezielte Verteilung von Nachwuchskräften eine Ausgleichsmöglichkeit bestand. Dass die erforderlichen Umstellungsarbeiten zu Mehraufwand bei den Betroffenen und insbesondere beim Amt für Informationstechnik (AIT) führen würde, war abzusehen. Diese Phase – einschließlich der notwendigen Anstrengungen zur Angleichung der Arbeitsstände der übergewechselten laufenden Fälle - ist aber mittlerweile erledigt, wie aus Berichten der Vorsteherin und der Vorsteher der Schwerpunktstandorte hervorgeht.

- 5.7. Welche der bisher noch geplanten und angekündigten Maßnahmen - zum Beispiel bei den Finanzämtern Eutin, Oldenburg und Plön - sollten nach Ansicht der Landesregierung wie verändert werden - und warum?

Antwort:

Über die Änderungen, die über bloße Detailanpassungen während der Erarbeitung des Umsetzungskonzeptes hinausgingen, hat das Finanzministerium gegenüber dem Finanzausschuss berichtet. Hierzu kann auf die Ausführungen in Umdruck 15/4891 und 16/106 verwiesen werden. Die vorgenommenen Änderungen hatten das Ziel der Vermeidung von kostenintensiven Gebäude-Neuerrichtungen und Gebäude-Leerständen an anderen Standorten, ohne an der grundsätzlichen Entscheidung etwas zu ändern.

Weitere Änderungen im Teilprojekt Plön/Eutin/Oldenburg sind nicht beabsichtigt. Zu einer zeitlichen Verzögerung in der Umsetzung ist es aufgrund von Schwierigkeiten bei den bauvorbereitenden Planungen gekommen (siehe oben Antwort zu Frage 5.1).

Alle weiteren Maßnahmen sind bereits umgesetzt. Veränderungen beabsichtigt das Finanzministerium z.Zt. nicht. Lediglich im Bereich der Schwerpunktkonzentrationen bei der KraftSt soll es zu der bereits dargestellten Erleichterung für schwerbehinderte Mitbürgerinnen und Mitbürger kommen.