

Antworten auf den Fragenkatalog zum Thema

Entwicklung des Personalbedarfs in den Finanzämtern.

Nr.	Frage	Antwort
1.	Wie bewerten Sie den Entwurf des Haushaltsgesetzes 2024/2025 auf Drucksache 8/2400 insgesamt?	<p>Die Deutsche Steuergewerkschaft hält den Entwurf des Haushaltsgesetzes für unzureichend. Bereits unter I. 3. Absatz heißt es: „Der Haushalt 2024/2025 schreibt diese Entwicklungen fort und sichert unter anhaltend schwierigen Rahmenbedingungen die weitere erfolgreiche Entwicklung des Landes ab, indem sowohl die „normalen“ als auch die krisenbedingten Finanzierungsbedarfe abgedeckt werden.“</p> <p>Die größte Herausforderung für die Zukunft des Landes und die Zukunft der Demokratie schlechthin bleibt die Wiederherstellung einer leistungsfähigen öffentlichen Verwaltung. Unsere Demokratie besteht aus 3 Säulen.</p> <p>Weder die Justiz als weitere tragende Säule noch die Exekutivgewalt werden im Haushalt angemessen berücksichtigt.</p> <p>Schon 2015, als die erste große Flüchtlingswelle auf Deutschland zurollte, waren öffentliche Verwaltungen überfordert. Statt hierauf zu reagieren und ein Notfallpersonalstamm vorzuhalten, wurde der Stellenabbau in den Verwaltungen vorangetrieben.</p> <p>Als 2022 die Ukraine überfallen wurde, wurden die Defizite der Verwaltungen allorts spürbarer. Es gab weder 2015 noch 2022 kluge Integrationskonzepte. Hätte beispielsweise ein besser aufgestellter Lehrpersonalkörper bestanden, wäre für die Flüchtlinge ein guter Deutschunterricht problemlos möglich gewesen. Stattdessen hat das Land die Integrationsarbeit vielerorts dem Ehrenamt überlassen. Mit zunehmendem Alter der Ehrenamtlichen wird aber diese Ressource nicht mehr zur Verfügung stehen. Die zum Teil lückenhafte Integrationsarbeit nährt radikale Meinungen, insbesondere aus dem rechten Spektrum. Dies belastet die Demokratie in besonderem Maße.</p> <p>Die zusätzlichen Stellen im Bereich Polizei und Lehrer sind positiv zu bewerten, dürfen aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass in nahezu allen anderen Bereichen Personaleinsparungen vorgesehen sind bzw. Stellen unbesetzt sind und bleiben. Statt finanzielle Mittel für eine wir-</p>

		<p>kungsvolle Nachwuchsgewinnung zu verwenden, längst überfällige Beförderungen im Beamtenbereich vorzunehmen oder auch Entwicklungsmöglichkeiten im Bereich der Tarifbeschäftigten zu schaffen, wird das Geld in Projekte wie MV-Beratung gesteckt, die nicht mit der Schaffung einer zukunftsfesten öffentlichen Verwaltung im Zusammenhang stehen.</p> <p>Vorhandene Beschäftigte motiviert man so jedenfalls nicht.</p>
2.	Wie bewerten Sie den Entwurf des Haushaltsbegleitgesetzes 2024/2025 auf Drucksache 8/2399 insgesamt?	Für die Finanzverwaltung des Landes ergeben sich hieraus keine positiven oder negativen Effekte. Insoweit bewerten wir den Entwurf des Haushaltsbegleitgesetzes nicht.
3.	Wie beurteilen Sie die Entwicklung des Personalbedarfs in den Finanzämtern im Zusammenhang mit den sich ändernden Aufgaben?	Der originäre Personalbedarf wird sich aus unserer Sicht nicht nennenswert quantitativ verändern, er ist jedoch seit Langem ungedeckt. Zeitgleich steigen die fachlichen Anforderungen. Die Finanzverwaltung ist personell so schlecht ausgestattet, dass sie aus sich heraus nicht mehr in der Lage ist, die Beschäftigten in den Finanzämtern auf die neuen Herausforderungen einzustellen. Bedingt durch den äußerst zurückhaltenden Umgang des Finanzministeriums mit Haushaltsmitteln werden absehbar auch keine externen Beschäftigten unterstützen können.
4.	Welche Ideen gibt es, die Ausbildung als Finanzwirt/Finanzwirtin attraktiver zu gestalten?	<p>Die Gesamtdauer der Ausbildung zum Finanzwirt/bewerten wir als attraktiv. In keinem anderen Ausbildungsberuf ist ein Abschluss nach einer 2-jährigen Ausbildungsdauer zu erreichen. Eine frühere Ausschreibung würde aus unserer Sicht die mögliche Bewerberzahl erhöhen. Aktuell nicht förderlich ist die Bezahlung, die Ausstattung mit Gesetzestexten und die Dauer der täglichen Arbeitszeit. Die Aufteilung der Ausbildung der Steueranwärterinnen und Steueranwärter in 2 fachtheoretische Blöcke (einen am Anfang der Ausbildung und einen am Ende) stört den Lernrhythmus empfindlich. Hinzu kommen Schwierigkeiten bei der Wohnungssuche während der fachtheoretischen Ausbildung.</p> <p>Jungen Menschen wählen zunehmend ihren zukünftigen Ausbildungsbetrieb nach Ausbildungsvergütung und Benefits aus. Auch die wöchentliche Arbeitszeit spielt eine wichtige Rolle sowie die Bezahlung insbesondere in kaufmännischen Berufen. Rechnet man die Kosten für die private Krankenversicherung noch ab, verbleiben einem Steueranwärter/einer Steueranwärterin nicht mehr finanzielle Ressourcen als einem Azubi in der freien Wirtschaft. Gemindert wird diese Differenz oft noch durch die Übernahme der Unterkunftskosten am Berufsschulstandort durch den Ausbildungsbetrieb. Für die Anwärter im mittleren und gehobenen</p>

		<p>Dienst sind oft zeitweilige Wohnsitzänderungen notwendig. Sie belasten das freie Einkommen der Anwärterinnen und Anwärter.</p> <p>Neben der derzeit bestehenden faktischen Übernahmegarantie würde die frühzeitige Festlegung des Einsatzfinanzamtes nach der Ausbildung die Attraktivität erhöhen. Auch wenn die gesamte Verwaltung einem stetigen Wandel unterliegt, ist eine Planung über zwei Jahre zumindest für den größten Teil der Stellen möglich. Wenn dies als zu langfristig angesehen wird, ist die rechtzeitige Bekanntgabe des Einsatzfinanzamtes mind. 6 Monate vorher anzustreben. Hier sollten möglichst die Wünsche der Auszubildenden und ihre Leistungen berücksichtigen.</p> <p>Zur Motivation der Absolventen können Anreize geschaffen werden. Es ist in anderen Bundesländern an der Tagesordnung, dass sich die Jahrgangsbesten ihren Einsatzort aussuchen können. Auch mit einer Gratifikation für die Jahrgangsbesten können Motivationen erzeugt werden. Aber auch die Möglichkeit zur Verkürzung der Probezeit könnten in der Praxis, wie in den Anfangsjahren unserer Steuerverwaltung, angewandt werden.</p> <p>Grundsätzlich garantieren zufriedene Bedienstete deutlich zufriedener Auszubildende!</p>
5.	<p>Welche Möglichkeiten gibt es, flexibler auf den durch temporär übertragene Zusatzaufgaben (Abrechnung Coronahilfen, Novellierung Grundsteuer, Mehraufwand Wachstumschancengesetz) stark schwankenden Personalbedarf der Finanzverwaltung zu reagieren?</p>	<p>Es entspricht schon lange nicht mehr der Realität, dass die Finanzverwaltung einen stark schwankenden Personalbedarf durch temporär übertragene Zusatzaufgaben hat. Schon seit Jahren werden die Finanzämter mit Zusatzaufgaben betraut. Ist eine Aufgabe durch die Anstrengungen der Mitarbeitenden erledigt, kommen bereits neue dazu. Uns ist bewusst, dass die Strukturen der Finanzverwaltung und ihr engagiertes und hervorragend ausgebildetes Personal prädestiniert für die erfolgreiche Bearbeitung von Zusatzaufgaben ist. Dies bedarf jedoch einer dauerhaften Personalausstattung ohne Kürzungen.</p>
6.	<p>Was sind aus Ihrer Sicht geeignete Parameter, um die Leistungsfähigkeit und Effizienz einer Landesfinanzverwaltung zu beurteilen?</p>	<p>Als geeignete Parameter für die Bemessung der Leistungsfähigkeit und Effizienz einer Landesfinanzverwaltung kommen in Betracht:</p> <ul style="list-style-type: none"> - die Auftragserfüllung - die Wirtschaftlichkeit - die Kundenzufriedenheit und - die Mitarbeiterzufriedenheit

Hinsichtlich der Auftragserfüllung, die ein wichtiger Gradmesser gerade auch für die Kundenzufriedenheit darstellt, ist vor allem die Durchlaufzeit vom Einreichen einer Steuererklärung bis zum Erhalt des Steuerbescheides von entscheidender Bedeutung. Die Effizienz der Steuerverwaltung könnte daran gemessen werden, wie hoch die Arbeitskraft ist, um ein bestimmtes Ergebnis zu erreichen oder wie hoch die Arbeitskraft im Verhältnis zur Einwohnerzahl eines Bundeslandes ist. Dabei dürfen die errechneten bzw. erreichten Ergebnisse nicht aus dem Blick verlieren, dass ein mit Industrie übersätes Bundesland anders zu betrachten ist als ein rein touristisch aufgestelltes.

Zwei Beispiele sollen die Leistungsfähigkeit unserer Landesfinanzverwaltung verdeutlichen.

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

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

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

		Steuerpflichtige ist in Mecklenburg-Vorpommern ungleich geringer als in anderen Bundesländern.
7.	<p>Wie beurteilen Sie die derzeitige und mittelfristig zu erwartende Leistungsfähigkeit und Effizienz der Landesfinanzverwaltung des Landes Mecklenburg-Vorpommern?</p> <p>a) Gibt es Bundesländer, die hier besser aufgestellt sind (bitte begründen)?</p> <p>b) Welche allgemeinen Probleme können Sie identifizieren?</p>	<p>Mit Sorge betrachten wir die zunehmende Demotivation der Kolleginnen und Kollegen. Seit einigen Jahren arbeiten die Beschäftigten oberhalb der Leistungsgrenze. Statt jedoch mit Beförderungen, amtsangemessener Besoldung und einem den Beschäftigten aufgeschlossenen Art für eine verbesserte Motivation zu sorgen, werden immer mehr Aufgaben übertragen und repressive Regelungen getroffen.</p> <p>a) Diese Frage kann nicht pauschal beantwortet werden. In allen Bundesländern gibt es personelle Ausstattungsdefizite. Die Frage, die sich hier jedoch stellt, ist: Wie verstehen es andere Landesfinanzverwaltungen ihr Personal so auf die jeweilige Situation einzustimmen, dass die Leistungsfähigkeit und Effizienz keinen Abbruch erleiden. Hier können wir zum Beispiel auf bessere Beförderungssituationen und einen besseren Umgang mit dem Personalkörper verweisen. So wurde zum Beispiel in mehreren Landesfinanzverwaltungen länger über die Anhebung des Eingangsamtes beim mittleren Dienst auf A 7 diskutiert, dies dann aber auch umgesetzt. Aktuell wird in Baden-Württemberg über ein „Vier-Säulen-Modell“ für dessen Landesfinanzverwaltung gesprochen. Dabei geht es u.a. um die Anhebung der Eingangsamter des mittleren Dienstes auf A 8 und des gehobenen Dienstes auf A 10. Des Weiteren sollen jede Kollegin und jeder Kollege des Bestandspersonals eine Beförderung erhalten. Die Bewertung der Dienstposten der Sachbearbeiter soll durchgehend mit A 12 erfolgen. In unserer Landesfinanzverwaltung hingegen wurde bisher nicht ernsthaft über eine Anhebung des Eingangsamtes beim mittleren Dienst geschweige beim gehobenen Dienst nachgedacht. Ganz im Gegenteil! Mit dem Besoldungsneuordnungsgesetz wurden Regelungen zur Fachkräftegewinnung geschaffen, die für das Bestandspersonal eher wie eine „schallende Ohrfeige“ klingen. So zum Beispiel die möglichen Zulagenzahlungen oder aber der Wegfall von ersten Erfahrungsstufen bei der Einstellung neuer Kolleginnen und Kollegen für den höheren Dienst.</p>

		<p>b) Im Vergleich mit anderen Bundesländern und dem Bund als Dienstherren zahlt Mecklenburg-Vorpommern die schlechteste Besoldung (vgl. DGB-Besoldungsreport 2023). Die Bearbeitung der Beihilfeangelegenheiten dauert aktuell 2 Monate, eine Besserung ist frühestens zum Jahresende zu erwarten.</p>
8.	<p>Welche organisatorischen, rechtlichen und sonstigen Änderungen sind geeignet, die Leistungsfähigkeit und Effizienz der Landesfinanzverwaltung des Landes Mecklenburg-Vorpommern zu erhalten und zu steigern? (Gehen Sie dabei bitte insbesondere auch auf den Personalmangel und die Nachwuchsgewinnung ein.)</p>	<p>Der aus unserer Sicht wichtigste Punkt ist das Besoldungsgefüge. Zwischenzeitlich konnten zahlreiche Branchen erheblich flexibler auf die sich wandelnden Bedürfnisse ihrer Beschäftigten einstellen. Viele Betriebe haben auch ohne Tarifverhandlungen schnell und unkompliziert von den vorhandenen Zuschussmöglichkeiten Gebrauch gemacht. Das Land sollte mehr Augenmerk auf eine angemessene Besoldung und eine vernünftige Beförderungspraxis legen. Wenn selbst Beamte mit einer Höchstnote in der Beurteilung nicht befördert werden, obwohl ihre Stelle eine Beförderung zulässt, stimmt etwas im System nicht.</p> <p>In vielen Gesprächen haben wir deutlich gemacht, dass die Finanzverwaltung als Eingriffsverwaltung immer kritisch von den Menschen und Unternehmen in unserem Land betrachtet wird. Die tatsächliche Bedeutung als einzige Einnahmeverwaltung des Landes ist in der Bevölkerung nicht verankert. Daher ist es nicht verwunderlich, dass das Finanzamt nicht auf der Berufswunschliste ganz oben steht. Öffentliche Unterstützung für unsere Arbeit ist nicht wahrnehmbar.</p> <p>Will man den öffentlichen Dienst wieder attraktiv machen, bedarf es einer leistungsgerechten Bezahlung, einer planbaren Beförderungspraxis, einer geringeren wöchentlichen Arbeitszeit, modernen Arbeitsbedingungen und flachen Hierarchien.</p>
9.	<p>Wie hat sich die Zahl der Dauererkrankungen in den Finanzämtern des Landes in den letzten zehn Jahren entwickelt und kann man Vergleiche zu anderen Bundesländern anstellen?</p>	<p>Die Zahl der Dauererkrankungen ist erfreulicherweise rückläufig. Erkrankungen mit mehr als 42 Krankentagen betreffen lediglich 3% der Beschäftigten, machen aber dennoch rund 1/3 aller Krankentage aus.</p> <p>Wir gehen davon aus, dass mit einem Willen seitens der Dienststelle zu Teilzeit, Teildienstfähigkeit und ortsunabhängigen Arbeiten auch die erkrankten Kolleginnen und Kollegen eher in den Dienst wiedereingegliedert werden können. Keine Option ist die Frühpensionierung im bisherigen Maße, denn jede Arbeitskraft ist notwendig, um die Arbeit zu bewältigen.</p>

10.	Welches Personaleinsatzpotenzial ließe sich hier aus Ihrer Sicht heben?	<p>Sicher könnten moderne Wiedereingliederungsmaßnahmen eine Verkürzung der Erkrankungsdauer ermöglichen. Wir rechnen jedoch nicht mit spürbaren Effizienzgewinnen.</p> <p>Aus unserer Sicht wäre es angezeigt, das Augenmerk auf die kurzfristigen Erkrankungen zu legen. Genau wie im Bundestrend des DAK-Gesundheitsreportes auch, steigen die Krankentage in den Finanzämtern auch und liegen nur noch leicht über dem Durchschnitt der Privatwirtschaft.</p> <p>Ein neuer Umgang mit erkrankten Kolleginnen und Kollegen hätte spürbare Auswirkungen auf die Motivation Aller. Bisher ist die Praxis davon geprägt, dass gesunde leistungsfähige Beschäftigte immer stärker gefordert werden, bis auch sie erkranken. Kolleginnen und Kollegen, die sich mühsam in den Arbeitsprozess wieder zurückkämpfen, werden vielfach Steine in den Weg gelegt. Dabei verkennt der Dienstherr und Arbeitgeber, dass bei einem vollständigen Ausfall dieser Kolleginnen und Kollegen keine Arbeitsleistung mehr zur Verfügung steht. Statt sich also mit einer reduzierten Leistung zufrieden zu geben, wird auf die komplette Leistung verzichtet. Auch die Einführung der begrenzten Dienstfähigkeit löst dieses Problem nur unzureichend. Ergebnis der begrenzten Dienstfähigkeit ist nämlich, dass das normale Arbeitspensum eines gesunden Bediensteten in Verhältnis von Vollzeit zu dann Teilzeit angepasst wird. Wenn also eine Vollzeitkraft 6 Veranlagungen am Tag schafft, braucht ein mit 50% begrenzt Dienstfähiger nur 3 Veranlagungen schaffen. Der Output pro Zeiteinheit ist damit aber nicht reduziert, sondern unverändert. Begrenzte Dienstfähigkeit bedeutet aber häufig, dass Betroffene für einen einzelnen Arbeitsvorgang mehr Zeit benötigen. Dies bleibt bisher leider unberücksichtigt, was insbesondere schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen betrifft.</p> <p>Ein Ausbau der Instrumente des BEM-Verfahrens, ein verbesserter Umgang mit begrenzt Dienstfähigen und die Lockerung der strengen Regeln für Facharztbesuche bei langwierigen Erkrankungen könnten für einen erhöhtes Einsatzpotential sorgen.</p> <p>Allerdings darf man nicht vergessen, dass Dauererkrankungen komplexe Ursachen haben und nicht immer mit guten Methoden verkürzt werden können. Häufig enden Dauererkrankungen in einer Pensionierung. Das Personaleinsatzpotential dürfte daher eher gering sein.</p>
-----	---	---

11.	Werden steuerlich gut ausgebildete Fachkräfte sinnvollerweise im administrativen Bereich, wie Geschäftsstellen, Reisekostenstellen, Personalbewirtschaftung und ähnliches eingesetzt oder sollte man hier auf interdisziplinäre Besetzung achten, wie z. B. kaufmännische oder betriebswirtschaftliche Ausbildungen?	<p>Aus Sicht der DSTG ist die Finanzverwaltung eine Laufbahnverwaltung. Aus gutem Grund ist der Einsatz von Laufbahnabsolventen in allen Bereichen wünschenswert. Darüber hinaus trägt der Schein einer Vollausbildung. Viele Facetten des Steuerrechtes werden nicht im Rahmen des Studiums bzw. der Ausbildung erlernt. Daneben ist das mit der Laufbahnprüfung nachgewiesene Wissen spätestens nach 15 Jahren überholt. Die Kolleginnen und Kollegen zeichnen sich jedoch insbesondere dadurch aus, dass sie befähigt sind, unbekannte Rechtsgebiete sich schnell zu erschließen.</p> <p>Denkbar ist, dass auch steuerfremdes Personal in den Finanzämtern eingesetzt wird. Allerdings beraubt sich der Dienstherr und Arbeitgeber einer gewissen Flexibilität.</p>
12.	Wäre es aus Ihrer Sicht sinnvoll, die Stellenbewertung für die verschiedenen Stellen in den Finanzämtern zu überprüfen und nachzubessern, zumal sich die Aufgaben und Kompetenzen seit den 1990er Jahren und nochmals seit den 2000er Jahren deutlich verändert haben?	<p>Die DSTG wirbt seit Jahren dafür, die Stellenbewertung nach oben anzupassen. Insbesondere die technischen Fortschritte haben die einfachen Arbeiten in den Finanzämtern verschwinden lassen. Waren Anfang der 1990er Jahre noch Datenerfassungskräfte im Einsatz, werden bereits heute der Finanzverwaltung bereits erfasste Daten übermittelt. Auch der Einsatz eines maschinellen Risikomanagements entbindet die Beschäftigten von den einfachen Aufgaben. Übrig bleiben hochwertige, verantwortungsvolle Aufgaben, die eben besser als bisher bezahlt werden müssen.</p> <p>Anmerken müssen wir aber an dieser Stelle, dass zahlreiche Kolleginnen und Kollegen bereits nach jetziger Dienstpostenbewertung befördert werden müssten, diese ihnen aber wegen nicht zur Verfügung gestellter Haushaltsmittel verwehrt bleibt.</p>
13.	Wie hat sich der Personalbedarf in den Finanzämtern des Landes in den letzten zehn Jahren entwickelt und welche Entwicklung ist bis 2030 zu erwarten?	<p>Der Personalfehlbestand hat sich seit etwa 2010 von 0% auf aktuell etwa 15% erhöht, obwohl Personalreduzierungen durch die zunehmende Technisierung bereits berücksichtigt sind.</p> <p>Seit Einführung der Personalkonzepte wird die Personalbedarfsberechnung (PersBB) mit 95% ausgewiesen. Anfangs hatte das Finanzministerium noch 100% des Bedarfes als Vergleichsgröße ausgewiesen. Dies tut man schon seit Jahren nicht mehr, was dazu geführt hat, dass der politisch erzwungene Fehlbestand von 5% in den Amtsleitungen nicht mehr wahrgenommen wird. Zwischenzeitlich vergleicht man die Ämter nicht mehr nach dem Personal-Soll, sondern</p>

		<p>danach, welches Finanzamt den geringsten Fehlbestand zu 95% und nicht zu 100% hat. 95 ist in diesem Zusammenhang die neue 100.</p> <p>Die vom Finanzministerium propagierten Nachwuchszahlen folgen nach diesem Schema. Selbst wenn es gelänge, alle Ausbildungsplätze zu besetzen, wird es niemals gelingen, das PersBB-Soll von 100% zu erreichen.</p> <p>Mit Sorge betrachten wir daher die geringer werdenden Ausbildungszahlen und eine zunehmende Tendenz, die Ernennungsurkunden nicht mehr anzunehmen und als gut ausgebildete Berufseinsteiger neue Wege außerhalb der Finanzverwaltung zu gehen.</p>
14.	<p>Wurden in den letzten Jahren Personalbedarfsbemessungen vorgenommen und zu welchem Ergebnis sind diese gegebenenfalls gekommen?</p>	<p>Das Finanzministerium verweigert sich schon seit vielen Jahren eines gemeinsamen Austausches zu den Zahlen. In anderen Bundesländern gibt es mehrköpfige Arbeitsgruppen, die mindestens zwei Mal jährlich tagen und sich über aktuelle Entwicklungen und deren Auswirkungen austauschen. Wir bezweifeln die Richtigkeit der PersBB, da uns aber die notwendigen Berechnungsgrundlagen fehlen, können wir keine belastbaren Aussagen treffen.</p> <p>Es ist aber nachweislich so, dass die PersBB systemimmanente Fehler hat. Besonders deutlich wird dies in den fehlenden Zeitansätzen für das neue Bewertungsrecht.</p>
15.	<p>Inwiefern können durch technische Optimierungen, digitale Instrumente und Künstliche Intelligenz in den nächsten Jahren Effizienzsteigerungen in den Finanzämtern des Landes erreicht werden?</p> <p>a) Kann durch den Einsatz digitaler Instrumente und Künstlicher Intelligenz die Effizienz der Finanzverwaltung erhöht werden?</p> <p>b) Welche Größenordnung der Effizienzsteigerung kann gegebenenfalls erreicht werden?</p>	<p>Es wäre bereits ein Erfolg, wenn die derzeit eingesetzten Programme täglich zur Verfügung stehen würden. Leider sind einzelne Softwarekomponenten nicht immer verfügbar, was aufgrund der technischen Zusammenhänge zu zeitweiligen Komplettausfällen führt.</p> <p>Allerdings werden technische Optimierungen, digitale Instrumente und künstliche Intelligenz aus unserer Sicht lediglich zu einer Verschiebung von bereits bestehenden Problemen in der Organisation und den Fachbereichen aus der analogen in die digitale Arbeitswelt führen.</p> <p>Sicher hat die aktuell eingesetzte UNIFA-Version bei Einführung eine knapp 30 Seiten lange Auflistung bereits bekannter Fehler und ist damit eine nur bedingt einsatzbereite Software, allerdings ermöglicht diese Software lediglich die Veranlagung von Steuerfällen wie auch schon vor 100 Jahren. Hier sind Neuerungen wie die Ausweitung des Anmeldesteuerprinzips auf die Einkommensteuer, Stärkung und Erweiterung der Prüfungsdienste, Erweiterung der</p>

	<p>c) Welche qualitativen und quantitativen Effekte, differenziert nach Aufgabengebieten und Zielzeitpunkten, wären zu erwarten?</p>	<p>Möglichkeiten für Zwangsmaßnahmen zu prüfen. Dies kann die Technik begleiten und auch umsetzen. Der Änderungswille muss jedoch vom Gesetzgeber ausgehen.</p> <p>a) Die Effizienz kann dann gesteigert werden, wenn die Gesetzgebung den digitalen Bedürfnissen Rechnung tragen würde.</p> <p>b) Das ist abhängig von a)</p> <p>c) Da das Steuerrecht noch nicht hinreichend auf die digitalen Anforderungen angepasst ist, ist kurz- bis mittelfristig nicht mit einer weiteren Effizienzsteigerung zu rechnen. Insbesondere setzen die Regelungen des Datenschutzes hier enge Leitplanken.</p>
16.	<p>Lässt sich anhand objektiver Kriterien eine unzureichende Personalausstattung in den Finanzämtern feststellen?</p> <p>a) Welche Methoden werden dafür in anderen Bundesländern in der Regel eingesetzt?</p>	<p>Ein Parameter ist der stetig steigende Krankenstand. Konkrete Zahlen wird sicherlich das Finanzministerium liefern können. Da der Fachkräftemangel aber allorts zu spüren ist, verwundert es nicht, dass die DAK in Ihrem Gesundheitsreport keine nennenswerten Unterschiede zwischen der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst festgestellt hat.</p> <p>Obwohl die Durchlaufzeiten für sich genommen kein wirklicher Leistungsmesser sind, sind sie jedoch trotzdem ein guter Indikator für das Aufspüren eines Personalmangels. Da die Finanzverwaltung keine personellen Reserven mehr hat, fällt der Ausfall nur eines Kollegen bereits sichtbar in der Veränderung der Durchlaufzeiten auf.</p> <p>a) Vergleich Soll-Ist und Nachsteuerung über den Haushaltsgesetzgeber</p>
17.	<p>Gibt es Erkenntnisse, ob beispielsweise bei Personalbedarfsbemessungen in Mecklenburg-Vorpommern oder anderen Bundesländern in den letzten Jahren ein zusätzlicher Personalbedarf ermittelt wurde?</p>	<p>Da das Finanzministerium die Personalbedarfsberechnungen der Gewerkschaft nicht zur Verfügung stellt, liegen hierzu keine Erkenntnisse vor. Ein Versuch der Gewerkschaft eine Personalbedarfsberechnung nach dem Bundesmuster zu erstellen, wurde durch das Finanzministerium torpediert.</p>
18.	<p>Ließe sich durch einen zusätzlichen Personaleinsatz die Einnahmesituation des Landes verbessern?</p>	<p>Ganz klar ja.</p> <p>Mehr Personal in den Betriebsprüfungsstellen</p> <p>Mehr Personal in der Steuerfahndung</p>

	a) In welchen Bereichen ist dies möglicherweise der Fall?	Mehr Erhebung Mehr Festsetzung a) In allen Bereichen
19.	In welchen Ländern der OECD ist die Finanzverwaltung schon weiter digitalisiert? a) Wie haben diese Länder die Digitalisierung schneller als Deutschland erreicht? b) Welche Maßnahmen müssten in Deutschland ergriffen werden, um in diesem Bereich die Digitalisierung deutlich schneller als bisher umzusetzen?	Insbesondere in Skandinavien und Estland ist die Digitalisierung der Finanzverwaltungen weit vorangeschritten. Zum einen wurden Prozesse vollständig überarbeitet, zum anderen ist das Steuergeheimnis in den meisten dieser Länder nicht so restriktiv. Weiterhin werden die Festlegungen zum Datenschutz anders umgesetzt.
20.	Mit welchen anderen strukturellen und organisatorischen Veränderungen könnte die Effizienz der Finanzverwaltung verbessert werden?	Kurzfristig lassen sich nur über ein kräftiges Gehaltsplus und verlässliche Beförderungsstrukturen Verbesserungen erreichen. Wäre die Finanzverwaltung ein Mensch, müsste man wohl eine tiefe Depression feststellen. Hier kann eine modernes Bezahlssystem kurzfristig für eine Steigerung der Motivation und damit der Leistungsfähigkeit der Verwaltung insgesamt dienen. Die in der Vergangenheit durchgeführten Organisationsuntersuchungen (auch durch externe Dienstleister) haben gezeigt, dass die Finanzverwaltung strukturell gut aufgestellt ist. Gleichwohl gibt es bisher nicht aufgegriffene Veränderungsmöglichkeiten (Zentralisierung von Gutachteraufgaben), Ämterübergreifende Vertretungen interner Dienste (ADV-SB) oder auch die Zusammenlegung zu einer Anmeldesteuerstelle könnten zwar Entlastungen bringen, aber nur punktuell.
21.	Welche Sachverhalte im Zusammenhang mit Besteuerungsverfahren werden in anderen	

	<p>Ländern der OECD besser geregelt als in Deutschland?</p> <p>a) Welche dieser Sachverhalte wären grundsätzlich auf Deutschland übertragbar?</p>	
22.	<p>Wären möglicherweise Veränderungen in der Organisation der deutschen Finanzverwaltung geeignet beziehungsweise erforderlich, um deren Effizienz zu verbessern?</p>	<p>Eine Möglichkeit, mit einer Organisationsveränderung die Effektivität der Finanzverwaltung zu steigern, wäre die Einführung einer Bundessteuerverwaltung. Insbesondere aufwendige Abstimmungsprozesse zwischen Bund und 16 Ländern entfielen komplett.</p>
23.	<p>In welcher Weise wären Veränderungen in der Steuergesetzgebung geeignet beziehungsweise erforderlich, um die Effizienz der Finanzverwaltung in Deutschland zu verbessern?</p>	<p>Vereinheitlichung, kein Lobbyismus, Erhöhung Freibeträge, Quellenbesteuerung insb. für Rentner, Verzicht auf Ermessensentscheidungen, da diese nur schwer in eine digitale Welt transformiert werden können</p>
24.	<p>Woran scheitern für eine Effizienzsteigerung geeignete steuerrechtliche und organisatorische Veränderungen Ihrer Einschätzung nach bisher, gibt es beispielsweise strukturelle Fehlanreize im deutschen Finanzföderalismus?</p>	<p>Aus unserer Sicht ist der größte Hemmschuh der Länderfinanzausgleich. Finanzstarke Länder haben kein Interesse an einer noch besseren Ausstattung ihrer Finanzverwaltungen, weil die Personalkosten den eigenen Haushalt belasten und ein beachtlicher Teil der Mehreinnahmen zu weiteren Ausgleichszahlungen an die Nehmerländer führt. In den Nehmerländern besteht der Effekt genau andersherum. Einem Mehr an Personalkosten stehen dann geringere Einnahmen aus dem Länderfinanzausgleich gegenüber. Eine Lösung könnte darin bestehen, dass Personalkosten aus der Berechnung des Länderfinanzausgleichs herausgenommen, also quasi vor die Klammer gezogen würden.</p>