Große Anfrage

der Fraktion der SPD

und

Antwort

der Landesregierung

Situation der Steuerverwaltung in Baden-Württemberg

Große Anfrage

Wir fragen die Landesregierung:

I. Leistungsfähigkeit der Steuerverwaltung

1. Wie beurteilt die Landesregierung die Leistungsfähigkeit der baden-württembergischen Steuerverwaltung?
2. Nach welchen Kriterien beurteilt sie die Leistungsfähigkeit der Steuerverwaltung und wie schätzt sie insbesondere das Kriterium der Durchlaufzeit einer Steuererklärung als Merkmal der Leistungsfähigkeit ein?

II. Personelle Situation

1. Welche konkreten Maßnahmen plant die Landesregierung, um die Attraktivität der Finanzverwaltung zu erhöhen?
2. Ist es beabsichtigt, die Eingangsbesoldung in allen Laufbahnen um mindestens eine Besoldungsgruppe zu erhöhen oder diese dem des mittleren Dienstes der Polizei anzupassen?
3. Durch welche Maßnahmen will die Landesregierung die Durchlässigkeit der Laufbahnen erhöhen?
4. Wie beurteilt die Landesregierung die personelle Situation im EDV-Bereich?
5. Gibt es Bestrebungen, die Attraktivität vor allem im EDV-Bereich durch finanzielle Anreize zu erhöhen?
6. Welche personellen Bedarfe ergab die nach bundeseinheitlichen Kriterien durchgeführte Personalbedarfsberechnung der Jahre 2016 bis 2018 für die baden-württembergische Steuerverwaltung (Aufstellung nach Arbeitsbereichen der Finanzämter)?

7. Inwiefern konnten diese Bedarfe bei der konkreten Planung der Personalverteilung für die genannten Jahre befriedigt werden (prozentuale Angaben nach Arbeitsbereichen der Finanzämter)?
8. Wie stellt sich das Verhältnis Finanzbeamter pro Kopf der Bevölkerung für Baden-Württemberg nach ihrer Kenntnis im Vergleich der Bundesländer zu den Stichtagen 1. Januar 2017, 1. Januar 2018 und 1. Januar 2019 dar?
9. Welche personellen Auswirkungen hätte eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden im Bereich der Finanzverwaltung?
10. Wird die Möglichkeit eines weiteren Sabbatjahres (§ 69 Absatz 5 Landesbeamtengesetz [LBG]) in der Verwaltungsvorschrift des Finanz- und Wirtschaftsministeriums zur Durchführung von Teilzeitbeschäftigung in Form des Freistellungsjahres (VwV Freistellung) befürwortet?

III. EDV-Ausstattung und Funktionalität der EDV-Verfahren

1. Wie beurteilt sie die EDV-Ausstattung der baden-württembergischen Steuerverwaltung?
2. Welche Maßnahmen trifft sie, um die IT-Sicherheit und die Ausfallvorsorge in der baden-württembergischen Finanzverwaltung zu gewährleisten?
3. Welche Schwerpunkte setzt sie bei der Entwicklung von EDV-Verfahren und welche Verbesserungen verspricht sie sich hierdurch für die Bürgerinnen und Bürger und die Arbeit in der Steuerverwaltung?
4. Wie beurteilt sie die Performanz der eingesetzten Systeme aus der Sicht der Anwender in den Finanzämtern?

IV. Steuerrecht

1. Welche konkreten Schritte hat die Landesregierung in dieser Legislaturperiode unternommen, die explizit das Ziel einer Vereinfachung des Steuerrechts hatten?
2. Über welche konkreten Erfahrungen verfügt die Landesregierung bezüglich des durch das Gesetz zur Modernisierung des Besteuerungsverfahrens vom 18. Juli 2016 neu eingeführten § 29 a Abgabenordnung?
3. Über welche konkreten Erfahrungen verfügt die Landesregierung bezüglich der durch das Gesetz zur Modernisierung des Besteuerungsverfahrens vom 18. Juli 2016 neu eingeführten Belegvorhaltepflcht?

V. Ausbildung und Demografischer Wandel

1. Wie hat sich die Zahl der Auszubildenden im mittleren und gehobenen Dienst der Steuerverwaltung in den Einstellungsjahren 2016 bis 2018 entwickelt?
2. Wie hat sich das Noten-Niveau (Schulnote) der neu eingestellten Anwärter im mittleren und gehobenen Dienst seit dem Jahr 2016 entwickelt?
3. Sind zusätzliche Maßnahmen zur Personalgewinnung geplant?
4. Bestehen Planungen zur Änderung der Zugangsvoraussetzungen?

5. Wie viele Auszubildende konnten im mittleren und gehobenen Dienst in den Jahren 2016 bis 2018 in den aktiven Dienst der Steuerverwaltung übernommen werden?
6. Mit welchen Einstellungszahlen plant die Landesregierung für die Jahre 2019 bis 2021 in den Laufbahngruppen des mittleren und gehobenen Dienstes der Steuerverwaltung?
7. Mit welchen Übernahmezahlen in den aktiven Dienst der Steuerverwaltung rechnet sie für diese Jahre für die Laufbahngruppen des mittleren und gehobenen Dienstes?
8. Mit welchen Personalabgängen rechnet sie für die Jahre 2019 bis 2021 in den Laufbahngruppen des mittleren und gehobenen Dienstes der Steuerverwaltung (jeweils aufgeschlüsselt nach Ausscheiden auf Antrag, Ausscheiden zur Regelaltersgrenze, und Ausscheiden mit Erreichen der Antragsaltersgrenze)?
9. Wie haben sich die Einstellungszahlen im höheren Dienst der Steuerverwaltung in den Jahren 2016 bis 2018 entwickelt und welche Personalabgänge standen dem gegenüber?
10. Mit welchen Einstellungszahlen im höheren Dienst der Steuerverwaltung plant die Landesregierung für die Jahre 2019 bis 2021 und mit welchen Personalabgängen rechnet sie in dieser Zeit?
11. Wie viele Anträge gem. § 39 LBG wurden – aufgeteilt nach Besoldungsgruppen – für die Jahre 2016 bis 2018 genehmigt und wie lange dauerten diese Genehmigungen?

12.03.2019

Stoch, Gall, Hofelich
und Fraktion

Begründung

In der Vergangenheit gab es vermehrt Berichte zur Leistungsfähigkeit sowie der Effizienz der Steuerverwaltung im Land. Da die Steuerverwaltung eine essenzielle Schnittstelle zwischen dem Land und den Bürgern bildet, ist diese in größerem Umfang zu beleuchten. Nicht nur die Leistungsfähigkeit der Verwaltung im Sinne der Effizienz möchte diese Große Anfrage ermitteln, sondern auch die personelle Situation der Angestellten und Beamten. Aufgrund der steigenden Komplexität der Einzelfälle sind die Prozesse innerhalb wie auch im Austausch mit den Bürgerinnen und Bürgern einem technischen Wandel unterzogen, welcher mit steigendem Grad der Digitalisierung weiter voranschreitet. Zur Akzeptanz unseres Steuersystems gehört auch eine zeitgemäße Nutz- und Bedienbarkeit durch die Bürgerinnen und Bürger sowie auch durch die Angestellten und Beamten des Landes.

Antwort*)

Schreiben des Staatsministeriums vom 14. Mai 2019 Nr. I-0406.1:

In der Anlage übersende ich unter Bezugnahme auf § 63 der Geschäftsordnung des Landtags von Baden-Württemberg die von der Landesregierung beschlossene Antwort auf die Große Anfrage.

Schopper
Staatsministerin

*) Der Überschreitung der Sechs-Wochen-Frist wurde zugestimmt.

Anlage: Schreiben des Ministeriums für Finanzen

Mit Schreiben vom 14. Mai 2019 Nr. 1-0305.1-06/53 beantwortet das Ministerium für Finanzen im Namen der Landesregierung die Große Anfrage wie folgt:

I. Leistungsfähigkeit der Steuerverwaltung*1. Wie beurteilt die Landesregierung die Leistungsfähigkeit der baden-württembergischen Steuerverwaltung?*

Zu 1.:

Angesichts gestiegener Fallzahlen (2008: 3.636.905 Einkommensteuer-Fälle, 2017: 3.958.362 ESt-Fälle, 2018: 4.029.930 ESt-Fälle), knapper Personalressourcen und immer komplexer werdender steuerlicher Sachverhalten schätzt die Landesregierung die Leistungsfähigkeit der Steuerverwaltung als überdurchschnittlich hoch ein.

2. Nach welchen Kriterien beurteilt sie die Leistungsfähigkeit der Steuerverwaltung und wie schätzt sie insbesondere das Kriterium der Durchlaufzeit einer Steuererklärung als Merkmal der Leistungsfähigkeit ein?

Zu 2.:

Maßstab für die Leistungsfähigkeit der Steuerverwaltung ist in erster Linie ihr gesetzlicher Auftrag in § 85 der Abgabenordnung, die Steuern nach Maßgabe der Gesetze gleichmäßig festzusetzen und zu erheben. Dazu zählt neben der vollständigen Erledigung aller Aufgaben insbesondere auch die rechtliche Richtigkeit von Steuerfestsetzungen oder anderen Verwaltungshandlungen.

Bei der Einkommensteuer haben die baden-württembergischen Finanzämter in 2018 mehr Steuerbescheide erstellt, als Steuerfälle vorhanden sind. Sie haben ihre Arbeit also nicht nur vollständig erledigt, sondern konnten darüber hinaus auch den vorhandenen Arbeitsvorrat reduzieren. Bei dieser positiven Entwicklung der Mengenerledigung kommt auch der hohe Digitalisierungsgrad unserer Steuerverwaltung zum Tragen. Mehr als zwei Drittel der Einkommensteuererklärungen im Land werden bereits in elektronischer Form abgegeben und können direkt elektronisch bearbeitet werden. Die restlichen in Papierform vorliegenden Erklärungen werden im Scanzentrum der Steuerverwaltung digitalisiert. Die hohe Leistungsfähigkeit des Scanzentrums zeigt sich auch daran, dass ein weiteres Bundesland – Schleswig-Holstein – seine Steuererklärungen bei uns digitalisieren lässt.

Ein wichtiges Kriterium, um die Arbeitsqualität zu messen, besteht darin, inwieweit bei der Bearbeitung der Einkommensteuererklärungen Fehler aufgedeckt und berichtigt werden. Dies erfolgt nicht nur zuungunsten der Steuerbürgerinnen/der Steuerbürger, sondern auch zu deren Gunsten. Werden fehlerhafte Erklärungsdaten berichtigt, kommt es zu einer Abweichung von der ursprünglichen Erklärung der Steuerbürgerin/des Steuerbürgers, die zu einer höheren oder niedrigeren Steuer führt. Hieraus leitet sich das sogenannte Abweichvolumen ab als eine Kennzahl, bei der vorzeichenneutral Mehr- und Mindersteuern aus den Fehlerberichtigungen bei allen erstmaligen Veranlagungen addiert werden. Das durchschnittliche Abweichvolumen je Fall steigt bei den Finanzämtern kontinuierlich an (es lag bei 149,49 Euro im Jahr 2015 für den VZ 2014, bei 183,60 Euro im Jahr 2017 für den VZ 2016, und bei 196,43 Euro im Jahr 2018 für den VZ 2017). Dieser kontinuierliche Anstieg ist ein Indikator für die positive Entwicklung bei der Qualität.

Die Durchlaufzeit einer Steuererklärung eignet sich demgegenüber nur bedingt, um die Leistungsfähigkeit der Steuerverwaltung zu beurteilen. Sie ist eine reine „Geschwindigkeitskennzahl“ und hängt nicht nur von der Zahl der erledigten Fälle ab, sondern unter anderem auch vom Abgabeverhalten der Bürgerinnen und Bürger. Die Steuerverwaltung arbeitet kontinuierlich daran, das organisatorische und technische Umfeld für die Fallbearbeitung zu optimieren und dadurch die Be-

arbeitung zu verbessern, zu erleichtern und zu beschleunigen. Im Einzelnen wird dazu auf die Antwort des Ministeriums für Finanzen auf die Kleine Anfrage des Abgeordneten Konrad Epple CDU (Drs. 16/5899) verwiesen.

II. Personelle Situation

1. Welche konkreten Maßnahmen plant die Landesregierung, um die Attraktivität der Finanzverwaltung zu erhöhen?

Zu 1.:

Um vor allem junge Nachwuchskräfte zu gewinnen, sollen Strukturverbesserungen und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten Anreize schaffen, in die Finanzverwaltung einzutreten. Zur Steigerung der Attraktivität in der Steuerverwaltung wurden bereits zahlreiche Maßnahmen umgesetzt.

Entwicklungsmöglichkeiten

Für engagierte und qualifizierte Nachwuchskräfte bietet die Steuerverwaltung gute Entwicklungschancen durch vielfältige Verwendungsmöglichkeiten sowohl im Innen- als auch Außendienst sowie verschiedene Möglichkeiten in die nächsthöhere Laufbahn aufzusteigen (vgl. Antwort auf Frage 3). Um die Durchlässigkeit der Laufbahnen weiter zu erhöhen, wurde in Zusammenarbeit mit der DHBW ein neuer berufsbegleitender Masterstudiengang konzipiert, der bereits im Herbst 2019 mit den ersten Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus der Finanzverwaltung beginnt.

Beförderung in Abwesenheitszeiten

Die Steuerverwaltung trägt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dergestalt Rechnung, dass seit dem Jahr 2016 auch Beamtinnen und Beamten befördert werden, die sich in den ersten 24 Monaten einer Elternzeit oder Beurlaubung zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger befinden. So wird die Wahrnehmung wichtiger familiärer und gesellschaftlicher Aufgaben ermöglicht und gleichzeitig eine Bindung und Motivation der Beschäftigten erreicht.

Ausbildung in Teilzeit

Nachdem der Landesgesetzgeber im Landesbeamtengesetz (LBG) die Voraussetzungen für einen familienfreundlichen Vorbereitungsdienst in Teilzeit geschaffen hat, wurde das Thema auf Initiative Baden-Württembergs hin auch auf Bundesebene erörtert. Bund und Länder stehen dem Vorschlag weitgehend positiv gegenüber, sodass aller Voraussicht nach eine Änderung des bundeseinheitlichen Steuerbeamtenausbildungsgesetzes (StBAG) angestrebt wird, die eine Ausbildung in Teilzeit ermöglicht.

Modernisierung der Bildungszentren

Die Nachwuchskräfte des mittleren Dienstes durchlaufen ihre fachtheoretische Ausbildung in den Bildungszentren in Freiburg und Schwäbisch Gmünd. Um ihnen ein modernes und komfortables Umfeld zu bieten, werden die Bildungszentren laufend saniert und renoviert. Insbesondere am Standort Freiburg ist derzeit ein neues Unterkunftsgebäude mit über 100 Einzelzimmern im Bau. Die Fertigstellung ist für das zweite Halbjahr 2020 vorgesehen. An beiden Standorten sollen insgesamt 20 barrierefreie Zimmer realisiert werden.

Strukturverbesserungen

Die Attraktivität des gehobenen Dienstes wurde durch insgesamt 530 Stellenhebungen von Besoldungsgruppe A 11 nach A 12 gesteigert. Dies ging einher mit einer Dienstpostenbewertung der verschiedenen Aufgabenbereiche der Finanzämter. Die Besetzung dieser Stellen soll im Jahr 2019 erfolgen. Für den mittleren Dienst werden im Rahmen der Vorbereitungen für den Doppelhaushalt 2020/2021 ebenfalls strukturelle Verbesserungen geprüft.

Übertragung Tarifabschluss auf Beamtinnen und Beamte

Der Tarifabschluss vom 2. März 2019 für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder soll zeitgleich und systemgerecht auf die Besoldung und Versorgung übertragen werden. Hiermit soll die Wertschätzung der Arbeit der Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter in praktische Politik umgesetzt werden. Zugleich stellt die Landesregierung die Weichen, um auch zukünftig als attraktiver Arbeitgeber im Wettbewerb um qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu bestehen. Die Landesregierung beabsichtigt, zur gegebenen Zeit einen entsprechenden Gesetzentwurf in den Landtag einzubringen.

Leistungsprämie

Für besondere Leistungen können die jährlichen Ausgabereste nach § 76 Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg (LBesGBW) zur Gewährung von Leistungsprämien eingesetzt werden. Die Gewährung und Auszahlung war bislang nur an Beamtinnen und Beamte möglich. Aus Gründen der Gleichbehandlung aller Beschäftigten des Landes und der gleichmäßigen Wertschätzung von herausragenden Leistungen, unabhängig davon, ob diese von Beamtinnen und Beamten oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erbracht wurden, können seit dem Jahr 2018 Leistungsprämien auch an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährt werden. Hiervon haben die Finanzämter bereits Gebrauch gemacht.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein herausragendes Merkmal der Attraktivität des öffentlichen Dienstes und nimmt daher einen besonders hohen Stellenwert ein. Dies spiegelt sich auch in der Höhe der Teilzeitbeschäftigungen (38 v. H. aller Beamtinnen und Beamten) in der Steuerverwaltung wider.

Telearbeit und Heimarbeitsplätze

Für die Beschäftigten besteht im Sinne einer lebensphasenorientierten Personalpolitik und besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Möglichkeit, alternierende Telearbeit in Anspruch zu nehmen. Grundsätzlich steht allen Beschäftigten, also auch den Führungskräften, alternierende Telearbeit offen. Auch Beschäftigte ohne formal eingerichteten Telearbeitsplatz sollen zukünftig an einzelnen Tagen von Zuhause aus arbeiten können.

Flexible Arbeitsverteilung

Um unterschiedliche Personalbestände und vorübergehende Arbeitsspitzen bestmöglich auszugleichen, hat der Bundesgesetzgeber mit § 29 a Abgabenordnung (AO) die Möglichkeit geschaffen, Aufgaben über den Zuständigkeitsbereich des Finanzamts auf andere Ämter zu verteilen. Dieses Pilotprojekt wird seit 2018 von 5 Finanzämtern erprobt und zeigt erste gute Ergebnisse. Im Einzelnen wird hierzu auf die Antwort zu Teil IV Frage 2 verwiesen.

Leitbild Führung

In Zusammenarbeit mit den Beschäftigten hat das Ministerium für Finanzen ein neues Leitbild Führung für die Finanzverwaltung erarbeitet. Ziel ist ein einheitliches Führungsverständnis zur Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit und des dauerhaften Dialogs. Wesentliche Inhalte sind die Verbesserung der Fehlerkultur und der Kommunikation, Stärkung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kümmererfunktion der Führungskräfte und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Grundsätze fließen künftig in die Aus- und Fortbildung der Führungskräfte ein.

Gesundheitsmanagement

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist seit vielen Jahren ein wichtiges Thema in der Finanzverwaltung. Den Beschäftigten bietet sich ein vielfältiges Angebot, u. a. von Gesundheitskursen, Beratungen und Vorträgen.

Aktuell wird in der Steuerverwaltung nach erfolgreich abgeschlossener Pilotierung nun die Gefährdungsbeurteilung Psychischer Belastung flächendeckend in

allen Ämtern durchgeführt. 2019 starten 12 Ämter. Mithilfe des Copsoq-Fragebogens sollen psychische Belastungen erhoben und durch geeignete Maßnahmen reduziert werden. Aus der flächendeckenden Durchführung in allen Dienststellen werden anonymisiert Kennzahlen erhoben um hieraus Strategien für ein ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement abzuleiten.

Ausstattung der Büroarbeitsplätze in den Behörden

Bei der Ausstattung der Büroarbeitsplätze werden sehr hohe Ansprüche an die dort eingesetzten Arbeitsmittel gestellt, um u. a. den ergonomischen Anforderungen in vollem Umfang Rechnung tragen zu können. Dies beinhaltet u. a. die sukzessive Ausstattung der Arbeitsplätze mit höhenverstellbaren Schreibtischen. Im Übrigen profitieren auch die Finanzämter von der Sanierungsoffensive Baden-Württembergs.

2. Ist es beabsichtigt, die Eingangsbesoldung in allen Laufbahnen um mindestens eine Besoldungsgruppe zu erhöhen oder diese dem des mittleren Dienstes der Polizei anzupassen?

Zu 2.:

Eine Anhebung der Eingangsbesoldung in allen Laufbahnen um mindestens eine Besoldungsgruppe ist nicht beabsichtigt. Zu einzelnen Laufbahnen des mittleren Dienstes bestehen Erwägungen, die derzeitige Zuordnung der Eingangssämter zu überprüfen.

3. Durch welche Maßnahmen will die Landesregierung die Durchlässigkeit der Laufbahnen erhöhen?

Zu 3.:

Für Beschäftigte des mittleren Dienstes werden derzeit zwei Aufstiegsmöglichkeiten in den gehobenen Dienst angeboten.

- Beim prüfungsgebundenen Aufstieg können Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes unter Belassung ihrer Bezüge zum dreijährigen Studium an der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen in Ludwigsburg zugelassen werden.
- Für Beschäftigte, die sich im Endamt (Besoldungsgruppe A 9 oder A9+Z) befinden, besteht die Möglichkeit prüfungsfrei in den gehobenen Dienst aufzusteigen. Es ist vorgesehen, den prüfungsfreien Aufstieg weiter auszubauen.

Für Beschäftigte des gehobenen Dienstes gibt es drei mögliche Qualifizierungsmaßnahmen, um in den höheren Dienst aufzusteigen.

- Für den sogenannten Regelaufstieg müssen sich die Aufstiegskandidatinnen und -kandidaten im Endamt (Besoldungsgruppe A13 oder A13+Z) befinden und ein ressortübergreifendes Assessmentcenter bei der Führungsakademie Baden-Württemberg erfolgreich bestehen.
- Der sogenannte Verwendungsaufstieg ist für Beschäftigte mit herausgehobenen Fachkompetenzen vorgesehen und ermöglicht die Verleihung eines Amtes der Besoldungsgruppe A 14. Derzeit wird ein Ausbau des Verwendungsaufstiegs für besonders herausgehobene Fachkompetenzen geprüft.
- Für besonders engagierte und herausragende Beamtinnen und Beamte des gehobenen Dienstes wurde ein Masterstudiengang bei der DHBW als Aufstiegsmaster gem. § 11 Finanzlaufbahnverordnung bestimmt. Beginn des zweijährigen berufsbegleitenden Studiengangs wird im Herbst 2019 sein. Für den IT-Bereich ist ebenfalls ein Aufstiegskonzept im Rahmen eines Masterstudiengangs für junge Fachkräfte konzipiert worden.

4. Wie beurteilt die Landesregierung die personelle Situation im EDV-Bereich?

Zu 4.:

Die fortschreitende Digitalisierung in der Steuerverwaltung sowie die Gewährleistung der IT-Sicherheit erfordern auch weiterhin eine Verstärkung des IT-Bereichs, um den sicheren, unterbrechungsfreien Betrieb der IT sicherzustellen.

Jedoch verlangt die Gewinnung und Bindung von IT-Spezialistinnen und -Spezialisten besondere Anstrengungen. Dies gilt insbesondere für die Bereiche Informationssicherheit, Software- und System-Architektur sowie Applikations- und Serverbetrieb. Zur Bewältigung und Gewährleistung eines sicheren und performanten Betriebs der zunehmend komplexeren IT-Systeme sowie der Herausforderungen aus der fortschreitenden Digitalisierung ist Personal mit spezifischem IT-Fachwissen unabdingbar. Es besteht nicht nur ein Wettbewerb mit der freien Wirtschaft sondern auch zunehmend länderübergreifend und selbst landesintern unter den IT-Dienstleistern der öffentlichen Hand.

5. Gibt es Bestrebungen, die Attraktivität vor allem im EDV-Bereich durch finanzielle Anreize zu erhöhen?

Zu 5.:

Die Bezahlung des öffentlichen Dienstes kann mit den attraktiven Verdienstmöglichkeiten der Privatwirtschaft nur begrenzt konkurrieren. Die Landesverwaltung steht auch in Konkurrenz zu anderen Ländern, Städten und Gemeinden.

Mit einzelnen Stellenhebungen und der Ausschöpfung sämtlicher tariflicher Möglichkeiten (z. B. der Vorweggewährung von Erfahrungsstufen) gibt es finanzielle Anreize im Einzelfall.

Finanzielle Anreize können jedoch nur ein Baustein sein, um die Attraktivität zu steigern. Dafür bietet die öffentliche Hand abwechslungsreiche Aufgaben in einem sicheren Arbeitsplatzumfeld, eine sehr gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch geregelte Arbeitszeiten, umfangreiche Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigungen, Home- und Telearbeit, Gesundheitsmanagement sowie ein vielfältiges Weiterbildungsportfolio.

6. Welche personellen Bedarfe ergab die nach bundeseinheitlichen Kriterien durchgeführte Personalbedarfsberechnung der Jahre 2016 bis 2018 für die baden-württembergische Steuerverwaltung (Aufstellung nach Arbeitsbereichen der Finanzämter)?

7. Inwiefern konnten diese Bedarfe bei der konkreten Planung der Personalverteilung für die genannten Jahre befriedigt werden (prozentuale Angaben nach Arbeitsbereichen der Finanzämter)?

Zu 6. und 7.:

Die Personalbedarfsberechnung (PersBB) erfolgt anhand der von der Arbeitsgruppe Personalbedarfsberechnung (AG PersBB) der Steuerverwaltungen der Länder entwickelten und stetig aktualisierten „Bundesvordrucke“, die die einzelnen Aufgabenbereiche der Finanzämter wiedergeben. Die Vordrucke enthalten verschiedene Berechnungsgrundlagen und Parameter, die für die Ermittlung der Personalbedarfe herangezogen werden. Dabei können auch Länder- und Fachbereichsspezifika im Rahmen der Personalbedarfsberechnungen berücksichtigt werden.

Alle drei Jahre wird eine neue PersBB zum Stichtag 1. Januar durchgeführt, letztmals zum 1. Januar 2018. Die zum 1. Januar 2015 und 1. Januar 2018 ermittelten Personalbedarfe sowie die tatsächliche Personalausstattung in den Jahren 2016 bis 2018 ergeben sich aus Tabelle 1 in der *Anlage*. Bei den in der Tabelle dargestellten Werten handelt es sich um Mitarbeiterkapazitäten (MAK).

Im Hinblick auf die in der Tabelle ausgewiesenen Arbeitsbereiche „Ausbildung, Innendienst“ und „Controlling“ ist anzumerken, dass diese zwar nach der Metho-

dik der AG PersBB gesondert dargestellt, die damit zusammenhängenden Aufgaben in Baden-Württemberg aber den Veranlagungsstellen natürlicher Personen zugeordnet werden. Der Arbeitsbereich „Sonderveranlagungsbezirk für zentrale Zuständigkeiten“ wird nur nachrichtlich in der PersBB aufgeführt, da die damit verbundenen Aufgaben von mehreren Arbeitsbereichen bewältigt werden.

Angesichts der Herausforderungen wie Fachkräftemangel und demografische Entwicklung nimmt das Ministerium für Finanzen die aktuelle Personalsituation in der Steuerverwaltung und die Ergebnisse der PersBB sehr ernst. Aufgrund dessen wurden insbesondere die Einstellungszahlen für den mittleren und gehobenen Dienst seit einigen Jahren sukzessive erhöht.

8. Wie stellt sich das Verhältnis Finanzbeamter pro Kopf der Bevölkerung für Baden-Württemberg nach ihrer Kenntnis im Vergleich der Bundesländer zu den Stichtagen 1. Januar 2017, 1. Januar 2018 und 1. Januar 2019 dar?

Zu 8.:

Auf eine Finanzbeamtin bzw. einen Finanzbeamten entfallen rechnerisch zum 1. Januar 2017 913 Personen, zum 1. Januar 2018 917 Personen und zum 1. Januar 2019 935 Personen. Damit ist die Personenzahl der Bevölkerung pro Finanzbeamtin bzw. Finanzbeamter im Vergleich zu den anderen Bundesländern in Baden-Württemberg zum 1. Januar 2017 am höchsten, zum 1. Januar 2018 am zweithöchsten und zum 1. Januar 2019 wiederum am höchsten.

9. Welche personellen Auswirkungen hätte eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden im Bereich der Finanzverwaltung?

Zu 9.:

Eine Verkürzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit im Bereich der Steuerverwaltung auf 40 Stunden hätte bei einer pauschalen Berechnung als personelle Auswirkung einen Mehrbedarf von rund 319 Stellen zur Folge. Dabei wird von einer vollständigen Kompensation der wegfallenden Arbeitszeit durch zusätzliche Planstellen ausgegangen.

10. Wird die Möglichkeit eines weiteren Sabbatjahres (§ 69 Absatz 5 Landesbeamtengesetz [LBG]) in der Verwaltungsvorschrift des Finanz- und Wirtschaftsministeriums zur Durchführung von Teilzeitbeschäftigung in Form des Freistellungsjahres (VwV Freistellung) befürwortet?

Zu 10.:

Mit der Verwaltungsvorschrift des Finanz- und Wirtschaftsministeriums zur Durchführung von Teilzeitbeschäftigung in Form des Freistellungsjahres (VwV Freistellung) vom 27. Mai 2015 wurde die Ermächtigungsgrundlage für die Beantragung und Gewährung eines Freistellungsjahres in der Finanzverwaltung geschaffen. Die Zahl der Antragstellenden ist jedoch stark rückläufig (85 Anträge in 2015, rund 30 Anträge in 2018). Insgesamt 95 v. H. aller Antragsteller/-innen haben ihre Freistellungsphase unmittelbar vor dem Ruhestand beantragt. Vor diesem Hintergrund und aufgrund des bestehenden Personalunterbestandes ist die Möglichkeit eines weiteren Sabbatjahres derzeit nicht vorgesehen.

III. EDV-Ausstattung und Funktionalität der EDV-Verfahren

1. Wie beurteilt sie die EDV-Ausstattung der baden-württembergischen Steuerverwaltung?

Zu 1.:

Zur erheblichen Verbesserung der von den Ländern im Auftrag des Bundes verwalteten Steuern wirken Bund und Länder beim einheitlichen Einsatz von IT-Ver-

fahren und Software sowie ihrer einheitlichen Entwicklung im Gesamtvorhaben KONSENS zusammen. Die vorhandenen IT-Verfahren werden vereinheitlicht, technisch modernisiert und funktional erweitert. Die Länder sind verpflichtet, die Betriebsumgebungen an den vorgegebenen Standards und der Betriebsarchitektur auszurichten. Innerhalb dieses Rahmens werden Modernisierungen und Ausstattungsverbesserungen in Baden-Württemberg fortlaufend geprüft und etwa im Projekt „Finanzamt der Zukunft (FiZ)“, einem Leuchtturmprojekt der Landesverwaltung BW, vorbereitet oder pilotiert. Die aktuelle technische Ausstattung kann im Bundesländervergleich als sehr gut bezeichnet werden.

2. Welche Maßnahmen trifft sie, um die IT-Sicherheit und die Ausfallvorsorge in der baden-württembergischen Finanzverwaltung zu gewährleisten?

Zu 2.:

Das Rechenzentrum des Landesentrums für Datenverarbeitung (LZfD) gewährleistet einen hohen Schutz durch moderne Sicherheitstechnik und umfassende Objekt- und Datenschutzmaßnahmen nach dem aktuellen Stand der Technik und den Vorgaben der DSGVO. Die baden-württembergische Steuerverwaltung betreibt ein Informationsmanagementsystem (ISMS) nach den Standards und Vorgaben des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI). Das ISMS ist die Aufstellung von Verfahren und Regeln, welche dazu dienen, die Informationssicherheit dauerhaft zu steuern, zu kontrollieren, aufrechtzuerhalten und fortlaufend zu verbessern. Ein Notfallmanagement, das sowohl präventive als auch reaktive Komponenten enthält, ist eingerichtet.

Die Rechenzentrumsinfrastruktur erstreckt sich auf zwei räumlich getrennte Standorte, die mit geeigneten Brand- und Blitzschutzeinrichtungen ausgestattet und durch bauliche Maßnahmen vor eindringendem Wasser geschützt sind. Jeder Standort verfügt über die notwendigen Redundanzen bei Stromversorgung und Klimatechnik.

Netze und Systeme sind mit Firewalls gegen Hackerangriffe geschützt. Der eingesetzte Virenschutz gewährleistet einen mehrstufigen Schutz vor Schadsoftware über die Netzwerke und Systeme. Insgesamt wird der kontinuierliche Ausbau der IT-Sicherheit in der Steuerverwaltung konsequent weiter verfolgt.

3. Welche Schwerpunkte setzt sie bei der Entwicklung von EDV-Verfahren und welche Verbesserungen verspricht sie sich hierdurch für die Bürgerinnen und Bürger und die Arbeit in der Steuerverwaltung?

Zu 3.:

Die Entwicklung von EDV-Verfahren dient zum einen der Umsetzung gesetzlicher Vorgaben. Zum anderen verfolgt die Vereinheitlichung und Modernisierung der zum Zwecke der Durchführung des Besteuerungsverfahrens in den Ländern eingesetzten Informationstechnologie im Verbund von KONSENS auch das Ziel, die Services für Bürgerinnen und Bürger sowie die Unternehmen zu verbessern, etwa durch den weiteren Ausbau der eGovernment-Angebote. Bei der Weiterentwicklung der eingesetzten Verfahren und IT-Services besteht auch eine starke Orientierung an den Bedürfnissen der Beschäftigten etwa bei der zunehmenden Digitalisierung der Verfahrensabläufe und der automationsgestützten Bearbeitung der Steuererklärungen. Durch die von der Landesregierung begonnene Digitalisierungsoffensive und den damit verbundenen großen Leuchtturmprojekten „Finanzamt der Zukunft (FiZ)“ und „Zentraler digitaler Bürgerservice (ZendiB)“ werden für die Bürgerinnen und Bürger die digitalen Angebote verbessert und erweitert. Zum Beispiel werden ein Steuerchatbot zur Beantwortung von Fragen und ein Rückruf- und Terminvereinbarungssystem eingeführt. Der Steuerchatbot beantwortet rund um die Uhr Fragen zu bestimmten Themen der Einkommensteuererklärung, zum Beispiel zu den Einkünften aus Vermietung und Verpachtung, zu Reisekosten und zu doppelter Haushaltsführung. In den Zentralen Informations- und Annahmestellen (ZIA) der FiZ stehen sogenannte ELSTER-PC zur Verfügung, an denen das Programm ELSTER von den Bürgerinnen und Bürgern ge-

nutzt werden kann. Dies hilft Hemmschwellen bei der Nutzung digitaler Dienste abzubauen oder Probleme bei der Bedienung mit den Bediensteten der ZIA schnell und unkompliziert zu klären.

Steuerliche Themen werden den Bürgerinnen und Bürgern verständlich auch in Erklärvideos erläutert. Dabei handelt es sich um Kurzfilme, die auf den Präsentationsbildschirmen der ZIA gezeigt werden und im Internet auf dem YouTube-Kanal „Steuern mal anders, einfach erklärt“ abgerufen werden können.

Verstärkt werden auch Informationsveranstaltungen für Bürgerinnen und Bürger etwa zu den Themen ELSTER, Existenzgründerinnen und Existenzgründer, Seniorinnen und Senioren oder Vereine angeboten.

4. Wie beurteilt sie die Performanz der eingesetzten Systeme aus der Sicht der Anwender in den Finanzämtern?

Zu 4.:

Die EDV-Verfahren werden immer leistungsfähiger und kommunizieren nicht zuletzt aufgrund des zunehmend komplexeren Steuerrechts immer mehr miteinander. Damit gehen weiter steigende Anforderungen an Hardware- und Netzinfrastruktur einher. Die KONSENS-Verfahren werden regelmäßig über Updates in den einzelnen Bundesländern ausgebracht. Maßnahmen zur Verbesserung von Performance und Verfügbarkeit der Verfahren werden in allen KONSENS-Ländern untersucht. Trotz alledem lassen sich Störungen und Unterbrechungen in den komplexen IT-Systemen der Steuerverwaltung nicht vollends vermeiden. Das LZfD hat bereits im Februar 2018 das Projekt „Performance“ gestartet. Zielsetzung ist es, das Laufzeitverhalten der Verfahren in den Finanzämtern kontinuierlich zu optimieren, deren Verfügbarkeit zu gewährleisten und zu erhöhen. Das LZfD hat hierfür eine umfangreiche Datenerhebung mit Unterstützung der Ämter durchgeführt sowie ein automatisiertes Messwerkzeug eingeführt. Im letzten Jahr wurden verschiedene Maßnahmen zur Verbesserung der Performance und deren laufender Überwachung veranlasst. Ein Vergleich von März 2018 und März 2019 zeigt eine deutliche Verbesserung der Aufrufzeiten der wichtigsten steuerlichen Verfahren. Die Sicherstellung performanter, funktionierender Verfahren ist eine Daueraufgabe, die mit Blick auf die immer umfangreichere EDV-Unterstützung in der Steuerverwaltung eine immer größere Bedeutung gewinnt.

IV. Steuerrecht

1. Welche konkreten Schritte hat die Landesregierung in dieser Legislaturperiode unternommen, die explizit das Ziel einer Vereinfachung des Steuerrechts hatten?

Zu 1.:

Die Vereinfachung des Steuerrechts ist eine Daueraufgabe und ein zentrales Anliegen der Landesregierung.

Dabei muss auf eine gleichmäßige Besteuerung geachtet werden, ohne die immer komplexer werdende Lebenswirklichkeit aus dem Blick zu verlieren.

Gleichzeitig ist darauf hinzuweisen, dass Steuergesetze regelmäßig zustimmungspflichtige Bundesgesetze sind und die Länder über den Bundesrat nur eingeschränkte Möglichkeiten einer Einflussnahme haben.

Mit der Stimme von Baden-Württemberg wurden in der laufenden Legislaturperiode folgende gesetzliche Maßnahmen, die der Steuervereinfachung dienen, verabschiedet:

- Mit dem zweiten Gesetz zur Entlastung insbesondere der mittelständischen Wirtschaft von Bürokratie (Zweites Bürokratieentlastungsgesetz) vom 30. Juni 2017 (BGBl. I, Seite 2143) wurde insbesondere die Aufbewahrungspflicht für Lieferscheine aufgehoben, die Grenze für Aufzeichnungspflichten hinsichtlich sofort abschreibbarer geringwertiger Wirtschaftsgüter sowie die Schwellenwerte bei den umsatzsteuerlichen Kleinbetragsrechnungen erhöht.

- Mit dem Gesetz gegen schädliche Steuerpraktiken im Zusammenhang mit Rechteüberlassungen (sogenanntes Lizenzschranken-Gesetz) vom 4. Juli 2017 (BGBl. I, Seite 2074) wurde die Wertgrenze für sofort abschreibbare geringwertige Wirtschaftsgüter von bisher 410 Euro auf 800 Euro ab 2018 erhöht.

Auf Initiative von Baden-Württemberg hat der Bundesrat am 21. September 2018 (Drs. 372/18) beschlossen, die Grenze für sofort abschreibbare, geringwertige Wirtschaftsgüter von derzeit 800 Euro auf 1.000 Euro anzuheben und im Gegenzug die aufwendige Poolabschreibung im Rahmen eines Sammelpostens abzuschaffen. Neben der Vereinfachung ist ein weiterer Vorteil, dass die Steuerentlastung sich direkt bei den Steuerbürgerinnen und Steuerbürgern auswirken würde. Der Bundestag hat diesen Beschluss bislang nicht aufgegriffen.

Auf Initiative von Baden-Württemberg und Hessen hat der Bundesrat am 21. September 2018 zugleich der Steuerbefreiung des Arbeitgeberzuschusses zu einem Jobticket sowie zum Erwerb von Fahrscheinen für Fahrten im öffentlichen Personennahverkehr zugestimmt. Gleichzeitig sollte die Entfernungspauschale bei den Werbungskosten der Arbeitnehmerin und des Arbeitnehmers ungekürzt bleiben. Ziel war es, einen zusätzlichen Anreiz für einen Wechsel vom Auto auf Bus und Schiene zu schaffen und gleichzeitig die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von Bürokratieaufwand durch den Wegfall von Aufzeichnungspflichten für die Zuschüsse zu entlasten. Der Bundestag hat zwar die Steuerbefreiung ab 2019 für die Arbeitgeberleistungen umgesetzt, aber gleichzeitig die Kürzung der Entfernungspauschale um die steuerfreien Arbeitgeberleistungen beibehalten und damit die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von den Aufzeichnungspflichten nicht entlastet.

Auf die Initiative von Baden-Württemberg geht auch der Beschluss des Bundesratsplenums vom 21. September 2018 (Drs. 308/18) für eine Anhebung der Freigrenze von 35.000 Euro auf 45.000 Euro für gemeinnützige Vereine zurück. Damit sollen gemeinnützige Vereine von der Körperschaft- und Gewerbesteuer befreit werden, die bis zur dieser Höhe Überschüsse in den sogenannten wirtschaftlichen Geschäftsbetrieben erzielen. Denn Steuervereinfachung betrifft nicht nur Unternehmen und natürliche Personen als Steuerpflichtige, sondern alle Bereiche des Steuerrechts. Der Bundestag hat diesen Beschluss bislang nicht umgesetzt.

Zudem hat die Landesregierung die Freigrenze für Zuwendungen gemeinnütziger Vereine an ihre Vereinsmitglieder von 40 Euro auf 60 Euro erhöht. Dies gilt rückwirkend zum 1. Januar 2019.

2. Über welche konkreten Erfahrungen verfügt die Landesregierung bezüglich des durch das Gesetz zur Modernisierung des Besteuerungsverfahrens vom 18. Juli 2016 neu eingeführten § 29 a Abgabenordnung?

Zu 2.:

Ziel der Regelung in § 29 a der Abgabenordnung ist die Flexibilisierung der Arbeitsorganisation der Finanzverwaltung der Länder insbesondere zur kurzfristigen Reaktion auf einen (ggf. vorübergehenden) veränderten Arbeitsanfall in den Finanzämtern. Eine kontinuierliche, zügige und dem Grundsatz der Gleichmäßigkeit der Besteuerung entsprechende Behandlung der Steuerfälle soll dadurch gewährleistet werden, dass Beschäftigte eines Finanzamtes bei Bedarf für andere Finanzämter Veranlagungsarbeiten oder sonstige Tätigkeiten im Besteuerungsverfahren durchführen können, ohne dass sie räumlich umgesetzt werden müssen oder sich an der Zuweisung ihres Dienstpostens im Finanzamt etwas ändert. Dies ermöglicht eine gleichmäßige Arbeitsauslastung der Beschäftigten auch über die Grenzen eines Finanzamts-Bezirks hinaus. Die örtliche und sachliche Zuständigkeit des jeweiligen Finanzamts bleibt von der Anordnung der Unterstützung nach § 29 a AO unberührt. Das jeweils unterstützende Finanzamt handelt „im Namen und auf Rechnung“ des zuständigen Finanzamtes.

Die Anwendung dieser Regelung wird derzeit mit den Finanzämtern Mosbach, Heilbronn, Stuttgart II, Sigmaringen und Waldshut-Tiengen pilotiert. Das Finanzamt Sigmaringen unterstützt das Finanzamt Waldshut-Tiengen, die Finanzämter Stuttgart II und Heilbronn werden alternierend durch das Finanzamt Mosbach un-

terstützt. Die bisherigen Erfahrungen der Pilotfinanzämter sind durchweg positiv, sodass die Pilotierung fortgesetzt und ab dem zweiten Quartal 2019 auf weitere Finanzämter ausgedehnt wird. Schwerpunkt des Pilotverfahrens war bisher, ein standardisiertes Vorgehen zur Unterstützung zu entwickeln und zu erproben. Bei der weiteren Pilotierung wird nun die Übertragung dieses Vorgehens auf weitere Finanzämter erprobt.

Insgesamt wurden im Pilotierungszeitraum bis einschließlich Januar 2019 bisher rund 20.000 Fälle an die unterstützenden Finanzämter übergeben, ca. 14.000 dieser Fälle konnten von den Unterstützungsämtern abschließend bearbeitet werden, sodass die unterstützten Finanzämter in diesen Fällen vollständig von der Bearbeitung entlastet werden konnten. Die verbleibenden rund 6.000 Fälle wurden ebenfalls bearbeitet, jedoch zur abschließenden Bearbeitung (z. B. wegen Schriftverkehr mit der/dem Steuerbürgerin/Steuerbürger) wieder an das zu unterstützende Finanzamt zurückgegeben.

Im unterstützenden Finanzamt werden jeweils 2,0 MAK (Mitarbeiterkapazitäten) des mittleren Dienstes und 0,5 MAK des gehobenen Dienstes – ggf. verteilt auf mehrere Personen – eingesetzt. Diesen Beschäftigten konnte dadurch ein Einsatz im heimatnahen Finanzamt ermöglicht werden. Die Steuerverwaltung leistet damit einen weiteren wichtigen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zur Stärkung des ländlichen Raums und unterstreicht ihre Attraktivität als Arbeitgeber. Gleichzeitig können Unterschiede bei der Durchlaufzeit von Steuerklärungen zwischen einzelnen Finanzämtern verringert werden.

3. Über welche konkreten Erfahrungen verfügt die Landesregierung bezüglich der durch das Gesetz zur Modernisierung des Besteuerungsverfahrens vom 18. Juli 2016 neu eingeführten Belegvorhaltepflicht?

Zu 3.:

Mit dem Gesetz zur Modernisierung des Besteuerungsverfahrens wurden die generellen Belegvorlagepflichten weitgehend durch Belegvorhaltepflichten ersetzt. Dies führt zu einer geänderten Bearbeitungsweise bei den Finanzämtern. Die Finanzämter sind gehalten, Belege ab dem Veranlagungszeitraum 2017 nur noch anlassbezogen anzufordern und dabei – entsprechend der Zielrichtung des Gesetzes zur Modernisierung des Besteuerungsverfahrens – auch den Gesichtspunkt der Wirtschaftlichkeit einzubeziehen. Nach einer Umstellungsphase wird sich die Zahl der Beleganforderungen seitens der Finanzämter deutlich reduzieren. Auf Wunsch der Beraterschaft hat die Steuerverwaltung Hinweise zur Belegvorlage erarbeitet, in welchen Sachverhalten in der Regel mit einer anlassbezogenen Beleganforderung zu rechnen ist, sodass die Steuerberaterschaft eine mögliche Beleganforderung nicht abwarten muss, sondern die Belege im Vorgriff auf die Anforderung bereits mit der Erklärung vorgelegt werden können. Zu den Erfahrungen der Steuerverwaltung mit der Belegvorhaltepflicht wird auf die Landtags-Drucksache 16/5491 verwiesen.

V. Ausbildung und Demografischer Wandel

1. Wie hat sich die Zahl der Auszubildenden im mittleren und gehobenen Dienst der Steuerverwaltung in den Einstellungsjahren 2016 bis 2018 entwickelt?

Zu 1.:

Die Entwicklung der Anzahl der Auszubildenden in den Einstellungsjahren 2016 bis 2018 ist auf ähnlichem Niveau geblieben und stellt sich wie folgt dar (Ist-Zahlen zum Einstellungszeitpunkt):

	2016	2017	2018
mittlerer Dienst	325	337	348
gehobener Dienst	513	515	522

2. Wie hat sich das Noten-Niveau (Schulnote) der neu eingestellten Anwärter im mittleren und gehobenen Dienst seit dem Jahr 2016 entwickelt?

Zu 2.:

Eine systematische Erfassung der Schulabschlussnoten ist bisher nicht erfolgt.

Angegeben werden nachstehend ausschließlich die Daten der eingestellten Anwärterinnen und Anwärter aus dem Bewerberportal. Bei den Noten handelt es sich zudem teilweise um Leistungen in Zwischenzeugnissen. Die Angaben sind somit nicht abschließend im Hinblick auf die Gesamtzahl der Auszubildenden und die Korrektheit der Schulnoten. Die Tabelle gibt daher nur einen *ungefähren Überblick* über die Entwicklung des Notenniveaus seit 2016.

Laufbahn / Einstellungs-termin	Einstellungen gesamt	Durchschnitt Deutsch	Durchschnitt Mathematik	Durchschnitt aller Fächer
gehobener Dienst 01.03.2016	59	2,51	2,26	2,22
gehobener Dienst 01.10.2016	424	2,47	2,25	2,13
mittlerer Dienst 15.09.2016	325	2,48	2,42	2,23
gehobener Dienst 01.03.2017	92	2,45	2,40	2,16
gehobener Dienst 01.10.2017	397	2,41	2,17	2,19
mittlerer Dienst 15.09.2017	337	2,41	2,28	2,19
gehobener Dienst 01.03.2018	120	2,30	2,19	2,08
gehobener Dienst 01.10.2018	384	2,34	2,11	2,42
mittlerer Dienst 15.09.2018	347	2,46	2,34	2,26
gehobener Dienst 01.03.2019	118	2,45	2,20	2,12
gehobener Dienst 01.10.2019	397	2,37	2,14	2,08
mittlerer Dienst 15.09.2019	372	2,40	2,29	2,34

3. Sind zusätzliche Maßnahmen zur Personalgewinnung geplant?

Zu 3.:

In Regionen, die geringere Bewerberzahlen ausweisen als andere Regionen, werden seit Anfang 2019 die Berufsberaterinnen und Berufsberater der Arbeitsagenturen über die Ausbildung und das duale Studium in der Steuerverwaltung detailliert informiert. Es besteht fortwährende Präsenz auf Ausbildungs- und Karriere-messen, sowie an Schulen. Begleitet wird dies mit der 2017 neu aufgelegten Werbekampagne „Steuer: kann ich auch!“. Darüber hinaus werden Schnuppertage und Praktika von den Finanzämtern angeboten.

Die bisherigen Werbekampagnen für die Laufbahnen des mittleren und gehobenen Dienstes für die Steuerverwaltung wurden durch die seit Oktober 2017 laufende Werbekampagne für den höheren Dienst „zu höherem Dienst berufen“ erweitert. Neben Messeteilnahmen werden auch Informationsveranstaltungen für Referendarinnen und Referendare an den Landgerichten angeboten.

4. Bestehen Planungen zur Änderung der Zugangsvoraussetzungen?

Zu 4.:

Derzeit gibt es keine Bestrebungen die Zugangsvoraussetzungen zu ändern.

5. Wie viele Auszubildende konnten im mittleren und gehobenen Dienst in den Jahren 2016 bis 2018 in den aktiven Dienst der Steuerverwaltung übernommen werden?

Zu 5.:

Für die Jahre 2016 bis 2018 konnte die folgende Anzahl an Auszubildenden in den aktiven Dienst der Steuerverwaltung übernommen werden:

	2016	2017	2018
mittlerer Dienst	132	222	247
gehobener Dienst	282	325	301

6. Mit welchen Einstellungszahlen plant die Landesregierung für die Jahre 2019 bis 2021 in den Laufbahngruppen des mittleren und gehobenen Dienstes der Steuerverwaltung?

Zu 6.:

Um dem Personalunterbestand entgegenzuwirken und der demografischen Entwicklung Rechnung zu tragen, wird mit folgenden Einstellungszahlen geplant:

	2019	2020	2021
mittlerer Dienst	390	390	390
gehobener Dienst	540	540	540

7. Mit welchen Übernahmehzahlen in den aktiven Dienst der Steuerverwaltung rechnet sie für diese Jahre für die Laufbahngruppen des mittleren und gehobenen Dienstes?

Zu 7.:

Die prognostizierten Übernahmehzahlen können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden:

	2019	2020	2021
mittlerer Dienst	253	261	293
gehobener Dienst	385	386	392

8. Mit welchen Personalabgängen rechnet sie für die Jahre 2019 bis 2021 in den Laufbahngruppen des mittleren und gehobenen Dienstes der Steuerverwaltung (jeweils aufgeschlüsselt nach Ausscheiden auf Antrag, Ausscheiden zur Regelaltersgrenze, und Ausscheiden mit Erreichen der Antragsaltersgrenze)?

Zu 8.:

Für die Jahre 2019 bis 2021 wird mit folgenden Altersabgängen gerechnet:

	2019	2020	2021
mittlerer Dienst	204	216	199
gehobener Dienst	160	238	277

Für die Ermittlung wurde jeweils das durchschnittliche Ruhestandseintrittsalter der letzten drei Jahre verwendet. Demnach gehen die Beschäftigten des mittleren Dienstes im Schnitt mit 63,5 Jahren, Beschäftigte des gehobenen Dienstes mit durchschnittlich 64 Jahren in den Ruhestand.

Eine genaue Aufschlüsselung der unterschiedlichen Ausscheidungsgründe ist für die Zukunft nicht möglich. Nach den Erfahrungen der letzten Jahre werden in rund 80 bis 85 % aller Ruhestandsfälle die Beschäftigten des mittleren und gehobenen Dienstes vor Eintritt der Regelaltersgrenze auf ihren Antrag in den Ruhestand versetzt.

9. Wie haben sich die Einstellungszahlen im höheren Dienst der Steuerverwaltung in den Jahren 2016 bis 2018 entwickelt und welche Personalabgänge standen dem gegenüber?

Zu 9.:

Den Einstellungszahlen standen in den Jahren 2016 bis 2018 folgende Personalabgänge gegenüber:

	2016	2017	2018
Einstellungszahlen höherer Dienst	22	24	23
Personalabgänge höherer Dienst	38	39	39

Aufgrund der hohen Personalabgänge wurden die Einstellungs-Assessmentcenter zur Einstellung von Beschäftigten des höheren Dienstes von ehemals zwei auf acht Auswahlverfahren p. a. erhöht.

10. Mit welchen Einstellungszahlen im höheren Dienst der Steuerverwaltung plant die Landesregierung für die Jahre 2019 bis 2021 und mit welchen Personalabgängen rechnet sie in dieser Zeit?

Zu 10.:

In den Jahren 2019 bis 2021 wird mit folgenden Personalabgängen im höheren Dienst gerechnet:

	2019	2020	2021
Einstellungszahlen höherer Dienst	ca. 35–40	ca. 35–40	ca. 35–40
Personalabgänge höherer Dienst	37	33	38

Die Höhe der Einstellungen im höheren Dienst ist abhängig vom Erfolg der Einstellungsbemühungen. Diese wurden durch intensivere Werbemaßnahmen und

zusätzliche Auswahlverfahren verstärkt, um der zunehmend starken Konkurrenz aus der freien Wirtschaft entgegenzutreten.

11. Wie viele Anträge gem. § 39 LBG wurden – aufgeteilt nach Besoldungsgruppen – für die Jahre 2016 bis 2018 genehmigt und wie lange dauerten diese Genehmigungen?

Zu 11.:

In den Jahren 2016 bis 2018 wurde für insgesamt 25 Beschäftigte des mittleren Dienstes, 59 Beschäftigte des gehobenen und 11 Beschäftigte des höheren Dienstes der Eintritt in den Ruhestand auf Antrag hinausgeschoben. Bezogen auf die Ruhestände der Jahre 2016 bis 2018 wurde der Eintritt in den Ruhestand um durchschnittlich 17 Monate hinausgeschoben. Die Genehmigungsverfahren selber werden in der Regel zeitnah abgeschlossen.

BE-Gruppe	2016	2017	2018	Summe
A 8			1	
A 9	2	3	6	
A 9+Z	6	5	2	
Summe mittlerer Dienst	8	8	9	25
A10		4	2	
A11	3	2	2	
A12	7	9	7	
A13	9	10	4	
Summe gehobener Dienst	19	25	15	59
A14	1	1		
A15	2		1	
A16		1		
A16+Z	2	2	1	
Summe höherer Dienst	5	4	2	11

Mehrfachanträge wurden nur einmal berücksichtigt.

Sitzmann

Ministerin für Finanzen

Anlage

Antwort zur Drucksache 16/5889, Fragen II.6 und II.7

Tabelle 1

Aufgabenbereiche	PersBB-Soll zum 01.01.2015	PersBB-Soll zum 01.01.2018	MAK-Ist 01.01.2016	Verhältnis zum PersBB-Soll 01.01.2015 in %	MAK-Ist 01.01.2017	Verhältnis zum PersBB-Soll 01.01.2015 in %	MAK-Ist 01.01.2018	Verhältnis zum PersBB-Soll 01.01.2018 in %
Geschäftsstelle	654,69	689,68	562,15	85,86	552,84	84,44	539,95	78,29
Veranlagung natürlicher Personen	4.463,17	4.553,60	4.023,20	90,14	4.002,79	89,68	4.025,96	88,41
Ausbildung, Innendienst	54,91	74,93						
Sondervoranlagungsbezirk für Körperschaften	504,60	531,78	429,70	85,16	429,45	85,11	422,15	79,38
Sondervoranlagungsbezirk für Personengesellschaften	302,34	308,08	267,20	88,38	275,30	91,06	270,25	87,72
Sondervoranlagungsbezirk für zentrale Zuständigkeiten	52,00	49,60	33,75	64,90	32,15	61,83	32,05	64,62
Umsatzsteuerstelle-Immendienst	292,39	292,26	260,50	89,09	253,60	86,73	246,35	84,29
Amtsbetriebsprüfung	576,99	570,16	518,10	89,79	532,85	92,35	536,05	94,02
Umsatzsteuerprüfung	342,00	342,00	327,65	95,80	330,25	96,56	332,05	97,09
Lohnsteuer-Arbeitgeberstelle	162,49	160,04	145,75	89,70	144,45	88,90	139,35	87,07
Lohnsteuer-Außenprüfung (ohne zentrale Lohnsteuer-Außenprüfung)	235,50	235,50	221,65	94,12	221,30	93,97	215,55	91,53
Zentrale Lohnsteuer-Außenprüfung	59,00	59,00	53,35	90,42	57,30	97,12	55,50	94,07
Grundstückswertstelle	556,53	595,12	469,55	84,37	468,30	84,15	476,85	80,13
Rechtsbeihilfsstelle	259,37	239,49	256,20	98,78	254,05	97,95	254,65	106,33
Erbschaftsteuerstelle	137,44	169,74	145,25	105,68	141,05	102,63	140,35	82,69
Straf- und Bußgeldsachenstelle	123,90	123,93	120,40	97,18	121,90	98,39	113,70	91,75
Vollstreckungsstelle	538,11	561,73	439,55	81,68	404,70	75,21	399,95	71,20
Finanzkasse	581,61	475,73	452,35	77,78	462,52	79,52	456,40	95,94

Bausachverständige(r)	28,75	31,75	26,55	92,35	27,50	95,65	27,80	87,56
Amtlich landwirtschaftliche(r) Sachverständige(r)	52,60	54,00	50,15	95,34	49,85	94,77	45,65	84,54
Allgemeine Betriebsprüfung	1.621,68	1.622,67	1.563,50	96,41	1.583,30	97,63	1.596,20	98,37
Steuerfahndung	437,52	442,39	389,40	89,00	388,30	88,75	382,00	86,35
EDV-Benutzerservice	143,14	148,64	121,20	84,67	116,78	81,59	112,49	75,68
Spielbankabgabe	55,13	69,65	40,90	74,18	42,40	76,90	49,00	70,36
Rennwett- und Lotteriesteuer	1,00	1,00	1,00	100,00	1,00	100,00	1,00	100,00
Controlling	30,46	30,90						
SUMMEN	12.215,33	12.383,77	10.919,00	89,39	10.893,93	89,18	10.871,25	87,79
Sachgebiete (Leitung)	911,56	929,46	844,90	92,69	821,45	90,12	812,25	87,39
SUMMEN	13.126,89	13.313,23	11.763,90	89,62	11.715,38	89,25	11.683,50	87,76