

## **Antrag**

**der Abg. Alena Trauschel u. a. FDP/DVP**

**und**

## **Stellungnahme**

**des Ministeriums für Finanzen**

### **Attraktivität der Laufbahn(en)ausbildung in der Steuerverwaltung**

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,  
die Landesregierung zu ersuchen  
zu berichten,

1. wie sich die Bewerberzahlen bei Finanz- und Steueranwärterinnen und -anwärtern (im Folgenden als Sammelbegriff Anwärterinnen und Anwärter des mittleren und gehobenen Dienstes in der Steuerverwaltung) in den Jahren von 2017 bis 2022 entwickelt haben (aufgeteilt nach mittlerer und gehobener Dienst und nach Jahren);
2. wie viele Bewerberinnen und Bewerber gemäß Ziffer 1 eine Zusage für eine Laufbahnausbildung erhalten haben (aufgeteilt nach mittlerer und gehobener Dienst und nach Jahren);
3. wie viele Bewerberinnen und Bewerber gemäß Ziffer 2 die Laufbahnausbildung in den Jahren von 2017 bis 2022 angetreten haben (aufgeteilt nach mittlerer und gehobener Dienst und nach Jahren);
4. wie viele Finanz- und Steueranwärterinnen und -anwärter die Laufbahnausbildung in den Jahren von 2017 bis 2022 erfolgreich beendet haben (aufgeteilt nach mittlerer und gehobener Dienst und in Jahren);
5. wie sich die Einstellungen und Übernahmequoten von Finanz- und Steueranwärterinnen und -anwärtern im mittleren und gehobenen Dienst nach Abschluss der Laufbahnausbildung in den Jahren 2017 bis 2022 entwickelt haben (aufgeteilt nach mittlerer und gehobener Dienst und nach Jahren);
6. wie sie die aktuelle Personallage bei Finanz- und Steueranwärterinnen und -anwärtern sowie vor dem Hintergrund steigender Konkurrenz durch die Privatwirtschaft und Kommunen beurteilt;

7. welche Maßnahmen sie insbesondere im Bereich der Aus- und Weiterbildung plant, um die Attraktivität in der Finanzverwaltung zu erhöhen;
8. welche personellen Auswirkungen eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden im Bereich der Finanzverwaltung hätte;
9. welche zusätzlichen Maßnahmen zur Personalgewinnung in der Finanzverwaltung geplant sind (bitte bei der Begründung darauf eingehen, wie sie die Ergebnisse bisher erfolgter Maßnahmen beurteilt);
10. wie sie die Auslastung bei der Versorgung von Wohnheimplätzen an den Bildungszentren in Freiburg und Schwäbisch Gmünd beurteilt;
11. welche Maßnahmen die Landesregierung plant, um Finanz- und Steueranwärterinnen und -anwärter im Bereich der Wohn- und Mobilitätskosten vor dem Hintergrund gestiegener Lebenshaltungskosten finanziell zu unterstützen;
12. ob und in welchem Umfang ein Ausbau der jährlichen Plätze für den berufsbegleitenden Masterstudiengang im Steuerrecht geplant ist;
13. ob die Landesregierung für Finanz- und Steueranwärterinnen und -anwärter im mittleren Dienst die Möglichkeit der Lernmittelfreiheit plant und falls ja, in welcher Höhe ein finanzieller Zuschuss vorgesehen ist;
14. ob und wenn ja, inwiefern sie die Möglichkeiten für Finanz- und Steuerbeamte des mittleren Dienstes zu erweitern gedenkt, auch in den gehobenen Dienst aufzusteigen (bitte bei der Beantwortung auf konkrete Ausgestaltungsmöglichkeiten eingehen).

11.1.2023

Trauschel, Dr. Timm Kern, Birnstock, Haußmann, Bonath, Brauer,  
Haag, Heitlinger, Dr. Jung, Karrais, Dr. Schweickert FDP/DVP

### Begründung

Die Finanzverwaltung bildet eine wichtige Schnittstelle zwischen Staat und Bevölkerung. Um den stetig wachsenden Herausforderungen und Anforderungen in der Steuer- und Finanzverwaltung gerecht zu werden, ist der Bedarf an qualifizierten Fachkräften im mittleren und gehobenen Dienst ungebrochen hoch. Im Hinblick auf den steigenden Konkurrenzkampf zwischen der freien Wirtschaft, den Kommunen und den Finanzämtern um die besten Nachwuchskräfte ist die Attraktivität und die Rahmenbedingungen der beiden Berufslaufbahnen von entscheidender Bedeutung, um die Leistungsfähigkeit der Finanzverwaltung auch in Zukunft gewährleisten zu können.

## Stellungnahme\*)

Mit Schreiben vom 7. Februar 2023 Nr. FM1-0313.0-18/4 nimmt das Ministerium für Finanzen zu dem Antrag wie folgt Stellung:

*Der Landtag wolle beschließen,  
die Landesregierung zu ersuchen  
zu berichten,*

- 1. wie sich die Bewerberzahlen bei Finanz- und Steueranwärterinnen und -anwärtern (im Folgenden als Sammelbegriff Anwärterinnen und Anwärter des mittleren und gehobenen Dienstes in der Steuerverwaltung) in den Jahren von 2017 bis 2022 entwickelt haben (aufgeteilt nach mittlerer und gehobener Dienst und nach Jahren);*
- 2. wie viele Bewerberinnen und Bewerber gemäß Ziffer 1 eine Zusage für eine Laufbahnausbildung erhalten haben (aufgeteilt nach mittlerer und gehobener Dienst und nach Jahren);*
- 3. wie viele Bewerberinnen und Bewerber gemäß Ziffer 2 die Laufbahnausbildung in den Jahren von 2017 bis 2022 angetreten haben (aufgeteilt nach mittlerer und gehobener Dienst und nach Jahren);*

Zu 1., 2. und 3.:

Die Entwicklung der Bewerbungszahlen, der Zahl der Zusagen und der Einstellungszahlen bei Finanz- und Steueranwärterinnen und -anwärtern im mittleren und gehobenen Dienst der Steuerverwaltung für die Jahre 2017 bis 2022 stellt sich wie folgt dar:

<b>Mittlerer Dienst</b>			
<b>Jahr</b>	<b>Anzahl Bewerbungen</b>	<b>davon Zusagen</b>	<b>davon Ausbildung angetreten</b>
2017	3.297	382	337
2018	4.130	395	348
2019	4.096	444	383
2020	3.636	432	386
2021	3.094	452	389
2022	3.711	472	419

\*) Nach Ablauf der Drei-Wochen-Frist eingegangen.

<b>Gehobener Dienst</b>			
<b>Jahr</b>	<b>Anzahl Bewerbungen</b>	<b>davon Zusagen</b>	<b>davon Studium angetreten</b>
2017	3.386	622	515
2018	4.003	619	522
2019	3.786	644	531
2020	3.135	597	512
2021	2.762	612	510
2022	2.322	529	454

4. wie viele Finanz- und Steueranwärterinnen und -anwärter die Laufbahnausbildung in den Jahren von 2017 bis 2022 erfolgreich beendet haben (aufgeteilt nach mittlerer und gehobener Dienst und in Jahren);

5. wie sich die Einstellungen und Übernahmequoten von Finanz- und Steueranwärterinnen und -anwärtern im mittleren und gehobenen Dienst nach Abschluss der Laufbahnausbildung in den Jahren 2017 bis 2022 entwickelt haben (aufgeteilt nach mittlerer und gehobener Dienst und nach Jahren);

Zu 4. und 5.:

Die Entwicklung der Bestehens- und Übernahmequoten der Finanz- und Steueranwärterinnen und -anwärter der Prüfungsjahrgänge 2017 bis 2022 ist in den nachfolgenden Tabellen aufgeführt.

<b>Mittlerer Dienst</b>				
<b>Prüfungsjahr</b>	<b>Eingestellt (jeweils 2 Jahre zuvor)</b>	<b>Ausbildung erfolgreich beendet</b>	<b>Übernommen</b>	<b>Übernahmequote</b>
2017	275	244	222	80,7 %
2018	325	280	251	77,2 %
2019	337	299	288	85,5 %
2020	348	300	276	79,3 %
2021	383	323	310	80,9 %
2022	386	309	284	73,6 %

Gehobener Dienst				
Jahr	Eingestellt (jeweils 3 Jahre zuvor)	Studium erfolgreich beendet	Übernommen	Übernahmequote
2017	450	349	325	72,2 %
2018	448	355	333	74,3 %
2019	513	440	394	76,8 %
2020	515	411	390	75,7 %
2021	522	401	385	73,8 %
2022	531	*	*	*

\* Die Zahl steht noch nicht fest, da die Laufbahnprüfung der Wiederholenden noch nicht abgeschlossen ist.

6. wie sie die aktuelle Personallage bei Finanz- und Steueranwärterinnen und -anwärtern sowie vor dem Hintergrund steigender Konkurrenz durch die Privatwirtschaft und Kommunen beurteilt;

Zu 6.:

Die Bewerbungszahlen sind im Durchschnitt der letzten Jahre rückläufig. Neben der Konkurrenz mit der Privatwirtschaft sowie den anderen öffentlichen Arbeitgebern auf Landes- und Kommunalebene ist dies auch auf den Rückgang der Schülerzahlen in Baden-Württemberg zurückzuführen.

7. welche Maßnahmen sie insbesondere im Bereich der Aus- und Weiterbildung plant, um die Attraktivität in der Finanzverwaltung zu erhöhen;

Zu 7.:

Um die Attraktivität von Ausbildung und Studium in der Steuerverwaltung Baden-Württemberg zu erhöhen, wurden die Nachwuchskräfte bereits 2020 mit einem Anwärternotebook für die Zeit der Ausbildung bzw. des Studiums ausgestattet. Weiterhin besteht neu seit 2022 für Auszubildende, die minderjährige Kinder betreuen, Angehörige pflegen oder die schwerbehindert sind, die Möglichkeit, die berufspraktische Ausbildungsphase in Teilzeit zu absolvieren.

In dem Bestreben, unseren Nachwuchskräften gute Rahmenbedingungen für die Ausbildung zu bieten, wird zudem fortlaufend die Infrastruktur der Bildungszentren in Schwäbische Gmünd und Freiburg (Lehrsaalgebäude, Mensa, Unterkünfte) bedarfsgerecht saniert und renoviert.

Den Nachwuchskräften steht fachlich wie auch fachübergreifend ein umfangreiches Fort- und Weiterbildungsangebot offen, das stetig ausgebaut wird und in zunehmendem Maße auch E-Learning-Einheiten umfasst.

Zudem ist auch für die Zukunft geplant, weiterhin von den zahlreichen, weit gefächerten Möglichkeiten des Aufstiegs in die nächsthöhere Laufbahn Gebrauch zu machen.

*8. welche personellen Auswirkungen eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden im Bereich der Finanzverwaltung hätte;*

Zu 8.:

Ausgehend von zuletzt 13 550,13 VZÄ (VZÄ = Vollzeitäquivalenten) in der Steuerverwaltung wären bei beabsichtigter Vollkompensation einer Wochenarbeitsstunde zusätzlich 330,49 VZÄ notwendig.

Für die gesamte Finanzverwaltung wären ausgehend von 14 521,81 VZÄ bei einer Vollkompensation zusätzlich 354,19 VZÄ notwendig. Widerrufsbeamte sind bei dieser Berechnung beinhaltet, Tarifbeschäftigte nicht.

*9. welche zusätzlichen Maßnahmen zur Personalgewinnung in der Finanzverwaltung geplant sind (bitte bei der Begründung darauf eingehen, wie sie die Ergebnisse bisher erfolgter Maßnahmen beurteilt);*

Zu 9.:

Die bestehenden Werbemaßnahmen im Bereich Social Media und auf verschiedenen Jobportalen sollen intensiviert und ausgebaut werden, da mittlerweile zwischen 20 und 30 Prozent der eingehenden Bewerbungen auf diese Kanäle zurückzuführen sind. Daneben ist ein Redesign der aktuellen Werbekampagne und der zugehörigen Werbevideos angedacht. Für die direkte Ansprache potenzieller Nachwuchskräfte soll die Verfügbarkeit von Ausbildungs- und Studienbotschaften flächendeckend ausgeweitet werden.

*10. wie sie die Auslastung bei der Versorgung von Wohnheimplätzen an den Bildungszentren in Freiburg und Schwäbisch Gmünd beurteilt;*

Zu 10.:

Sowohl im Bildungszentrum in Freiburg als auch in Schwäbisch Gmünd kann grundsätzlich allen Nachwuchskräften ein Wohnheimplatz zur Verfügung gestellt werden. In Freiburg wurde im vergangenen Jahr ein neues Unterkunftsgebäude fertiggestellt, in Schwäbisch Gmünd werden schrittweise alle Wohnhäuser generalsaniert.

*11. welche Maßnahmen die Landesregierung plant, um Finanz- und Steueranwärterinnen und -anwärter im Bereich der Wohn- und Mobilitätskosten vor dem Hintergrund gestiegener Lebenshaltungskosten finanziell zu unterstützen;*

Zu 11.:

Die Finanz- und Steueranwärterinnen und -anwärter können hinsichtlich der Mobilität aktuell bereits von den Vorteilen des JobTicket BW und dem Angebot des JobBike BW profitieren. Ab März 2023 steht allen Nachwuchskräften zusätzlich das Angebot des JugendticketBW zur Verfügung. Hinsichtlich dienstlicher Fahrten ist seit 2022 zudem die hälftige Kürzung der Reisekosten für Auszubildende entfallen.

Im Bereich der Wohnkosten wird den Nachwuchskräften des mittleren Dienstes an den beiden Standorten in Freiburg und Schwäbisch Gmünd während der Fachtheorie eine kostengünstige Unterbringung einschließlich Vollverpflegung angeboten. Für die Dauer der Studienzeit an der Hochschule in Ludwigsburg greifen die Studierenden auf das vergünstigte Wohnheimangebot des Studierendenwerks zurück.

Darüber hinaus erhielten im vergangenen Jahr auch alle Nachwuchskräfte durch die Auszahlung der Energiepreispauschale eine finanzielle Unterstützung.

*12. ob und in welchem Umfang ein Ausbau der jährlichen Plätze für den berufsbegleitenden Masterstudiengang im Steuerrecht geplant ist;*

Zu 12.:

Die Steuerverwaltung plant momentan, das Angebot eines berufsbegleitenden Masterstudiengangs im bisherigen Umfang beizubehalten. Der erste Absolventenjahrgang des Masterstudiengangs ist erst Ende 2022 in den höheren Dienst der Steuerverwaltung aufgestiegen. Bevor die Frage einer Ausweitung der Anzahl der Studienplätze entschieden werden kann, gilt es zunächst, die seitherigen Erfahrungen zu evaluieren.

*13. ob die Landesregierung für Finanz- und Steueranwärterinnen und -anwärter im mittleren Dienst die Möglichkeit der Lernmittelfreiheit plant und falls ja, in welcher Höhe ein finanzieller Zuschuss vorgesehen ist;*

Zu 13.:

Den Nachwuchskräften des mittleren Dienstes werden die benötigten steuerlichen Handbücher kostenlos zur Verfügung gestellt.

Die Nachwuchskräfte des gehobenen Dienstes haben die Lernmittel entsprechend den Vorgaben der Hochschule selbst zu beschaffen. Ein Zuschuss ist nicht vorgesehen.

*14. ob und wenn ja, inwiefern sie die Möglichkeiten für Finanz- und Steuerbeamte des mittleren Dienstes zu erweitern gedenkt, auch in den gehobenen Dienst aufzusteigen (bitte bei der Beantwortung auf konkrete Ausgestaltungsmöglichkeiten eingehen).*

Zu 14.:

Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes in der Steuerverwaltung eröffnen sich zwei Wege für den Aufstieg in den gehobenen Dienst. Gemäß § 22 LBG und § 10 Absatz 1 der Finanzlaufbahnverordnung besteht zum einen die Möglichkeit eines prüfungsgebundenen Aufstiegs über eine dreijährige Einführungszeit in Form des Vorbereitungsdienstes für die Laufbahn des gehobenen Dienstes mit abschließender Laufbahnprüfung.

Für Beamtinnen und Beamte im Endamt sieht § 10 Absatz 2 der Finanzlaufbahnverordnung die Möglichkeit des Aufstiegs ohne Absolvierung der Laufbahnprüfung des gehobenen Dienstes vor. Die Beschäftigten sind mittels geeigneter Qualifizierungsmaßnahmen auf die Aufgaben des gehobenen Dienstes vorzubereiten.

Aufgrund der jährlich hohen Zahl an Aufstiegen über die beiden genannten Wege besteht aktuell kein Bedarf, diese Möglichkeiten künftig zu erweitern.

Dr. Bayaz

Minister für Finanzen