

Beschluss des 18. Steuer-Gewerkschaftstages am 21./22. Juni 2017

Leitantrag Nr. III: Personelle Situation der Finanzverwaltung

Personalabbau stoppen

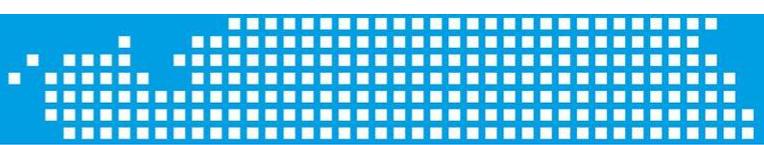
Seit Jahren bauen die Finanzverwaltungen der Länder nach dem Willen der jeweiligen Landesparlamente massiv Personal ab. In den letzten Jahren hat ein weiterer Personalabbau in der Finanzverwaltung stattgefunden. Die Einführung der sogenannten Schuldenbremse hat die Situation weiter verschärft. Danach müssen die Bundesländer bis zum Jahr 2020 ohne besondere Konjunktoreinflüsse einen ausgeglichenen Haushalt vorlegen. Zusätzliche Stellenstreichungen sind bereits jetzt die Folge. Der Personalfehlbestand beträgt inzwischen ca. 20 % und in den Dienststellen fehlen nahezu 20.000 Kolleginnen und Kollegen. Die Gleichmäßigkeit der Besteuerung ist mit dem von den Ländern zur Verfügung gestellten Personal in der derzeitigen Form nicht zu gewährleisten. Steuerausfälle sind die Folge und werden offenbar billigend in Kauf genommen. Nach vorliegenden Untersuchungen und Statistiken übersteigen die Steuereinnahmen die Personalkosten für Neueinstellungen um ein Mehrfaches. Die Neuregelungen der Bund-Länder-Finanzbeziehungen sind weiterhin kein Anreiz für Neueinstellungen in der Einnahmeverwaltung der Länder. Die politisch Verantwortlichen scheuen die Personalkosten, wenn sie bis 2020 und darüber hinaus keine Berücksichtigung bei der föderalen Finanzbeziehung finden.

Obwohl die Politik den Zusammenhang zwischen der Anzahl der Beschäftigten in der Steuerverwaltung und den Steuereinnahmen erkennt, ist es fast unmöglich, zusätzliche Stellen in den Haushalten der Länder für zusätzliches Personal in der Steuerverwaltung durchzusetzen. Mehr Finanzbeamte und die Einstellung von Tarifbeschäftigten zu fordern, ist offensichtlich politisch nicht so populär wie die Forderung nach besser Bildung oder mehr Sicherheit.

Die DSTG fordert, dass die Personalkosten bei der Neuregelung der Bund-Länder-Finanzbeziehungen berücksichtigt werden.

Die DSTG fordert, den Personalabbau zu stoppen.

Die DSTG fordert dringend eine aufgaben- und sachgerechte Einstellungs- politik für die gesamte Finanzverwaltung.



Demografische Entwicklung und außerordentliche Abgänge

Die demografische Entwicklung holt uns ein, der Altersdurchschnitt in der Finanzverwaltung steigt weiter an. In den nächsten Jahren werden tausende Kolleginnen und Kollegen bundesweit in den Ruhestand treten. Nicht nur die personellen Ressourcen, die dringend zur Bewältigung der Arbeit erforderlich sind, auch Fachwissen geht dadurch verloren. Zusätzliche außerordentliche Abgänge verschärfen die personelle Situation. Es ist zu beobachten, dass die Planungen der Verwaltung hinsichtlich der Altersabgänge nicht aufgehen. Immer mehr Kolleginnen und Kollegen treten freiwillig vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze den Ruhestand an. Hinzu kommt eine steigende Anzahl von Abgängen junger Kolleginnen und Kollegen in die Wirtschaft. Diese Situation führt inzwischen dazu, dass in einem großen Bundesland mehrere hundert Stellen des gehobenen Dienstes nicht mehr besetzt werden können.

Die DSTG fordert eine zwischen Politik und Verwaltung in Bund und Ländern abgestimmte Personalplanung, die die demografische Entwicklung, die hohen und außerordentlichen Altersabgänge und die Probleme bei der Nachwuchsgewinnung berücksichtigt.

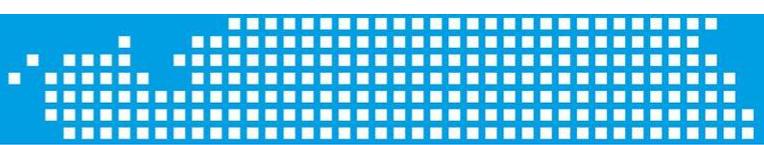
Die DSTG fordert die Einführung eines Wissensmanagement, um die Wissenspotentiale der älteren Beschäftigten zu sichern.

Komplizierte Steuergesetzgebung und Bürgerservice erfordern zusätzliches Personal

Sämtliche Versuche, die Steuergesetzgebung zu vereinfachen, sind bisher gescheitert. Eine vielleicht erhoffte und durch die politisch Verantwortlichen in Sonntagsreden auch immer wieder versprochene Arbeitserleichterung ist aus diesem Grund ausgeblieben. In den letzten Jahren sind die Steuergesetze eher weiter verkompliziert und mit Ausnahmeregelungen versehen worden. Die Steuergesetzgebung wird undurchschaubarer und das Steuersystem dadurch auch immer weniger transparent.

Um komplizierte Gesetze vollziehen zu können, müssen diejenigen, die den Vollzug sichern sollen, dazu auch in die Lage versetzt werden. Innerhalb der Verwaltung ergibt sich dadurch ein erheblicher, zusätzlicher Fortbildungsbedarf. Das bedeutet einen zusätzlichen Personalaufwand.

Aus Sicht der Politik sollen die Beschäftigten der Finanzverwaltung für die Bürgerinnen und Bürger ein „Kooperations- und Ansprechpartner“ sein. Um den Bürgerservice zu sichern, soll die Finanzverwaltung jederzeit als freundlicher und kompetenter Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Dieser Service ist nicht zum Nulltarif zu haben. Für den Bürger ist ein zusätzlicher Erklärungsbedarf einer immer komplizierter werdenden Materie entstanden und für die Finanzverwaltung dadurch ein zusätzlicher Personalaufwand. Dieser zusätzlich entstandene Personalaufwand findet bei der Personalbemessung in den Ländern aber kaum Berücksichtigung.



Die DSTG fordert eine aufgabengerechte Personalausstattung, die den gleichmäßigen und damit gerechten Steuervollzug und den Bürgerservice sichert.

Risikomanagement

Die Verwaltung versucht die Konzepte, die sicherstellen sollen, dass trotz der Personaleinsparungen der Steuervollzug noch gesichert werden kann, weiter zu „optimieren“. Risikomanagement ist hier das Zauberwort. Über die risikoorientierte Fallauswahl und Aussteuerungsprogramme soll versucht werden, die Arbeit zu bewältigen. Seit der Modernisierung des Besteuerungsverfahrens sollen sogar wirtschaftliche Erwägungen bei der Steuerfestsetzung eine Rolle spielen. Die Qualität der Steuerfestsetzung leidet unter dieser Bearbeitungsweise und immer öfter ist zu beobachten, dass das Risikomanagement für eine Aufgabenerledigung nach dem Motto: „Augen zu und durch“ missbraucht wird. Diese Vorgehensweise wird von den Beschäftigten der Finanzverwaltung nicht akzeptiert. Es wird als notwendiges Übel angesehen.

Der Qualitätsverlust bei der Bearbeitung im Rahmen des Risikomanagements wird auch bei der Fallauswahl für die Amtsbetriebsprüfung deutlich. Es werden aus Zeitmangel und der geringen Intensität der Bearbeitung der Einzelfälle prüfungsbedürftigen Fälle gar nicht mehr erkannt. Steuerausfälle sind die Folge. Die Verantwortlichkeit für ein Risikomanagement dieser Art muss klar geregelt sein. Sie liegt ganz eindeutig bei den Verantwortlichen der Politik und der Verwaltung und nicht bei den Bearbeiterinnen und Bearbeitern.

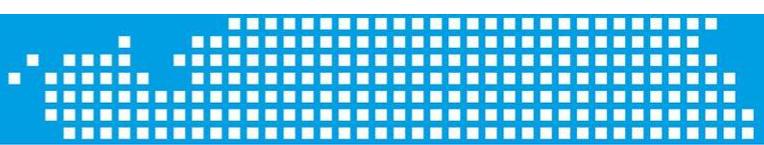
Die DSTG fordert eine aufgabengerechte Personalausstattung, um eine Verbesserung der Qualität der Steuerfestsetzung sicher zu stellen und damit die Steuereinnahmen zu verbessern.

Die DSTG fordert, dass die Verantwortung für das aktuelle Risikomanagement und für die damit verbundenen Steuerausfälle von den Verantwortlichen aus Politik und Verwaltung eindeutig übernommen wird.

Organisationsänderungen auf ein notwendiges Maß beschränken

Die Verwaltung versucht verstärkt durch Organisationsänderungen, Personalausfälle und Mehrarbeit zu kompensieren. Das Gegenteil ist der Fall. Diese Organisationsänderungen haben eher zu mehr Belastungen als zu einer nachhaltigen Entlastung geführt. Die Finanzverwaltung befindet sich gefühlt in einem Dauerzustand der Organisations-änderung. Allein die dafür notwendigen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen binden Personalressourcen.

Die DSTG fordert, Organisationsmaßnahmen auf das notwendige Maß zu beschränken und auch nur durchzuführen, wenn eine echte Entlastung des Personals gewährleistet ist.



Gesundheitsmanagement verbessern

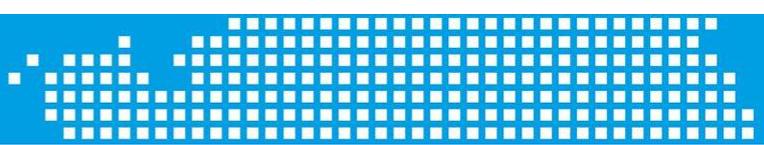
Durch den anhaltenden Personalabbau in der Finanzverwaltung ist der Altersdurchschnitt der Beschäftigten weiter angestiegen. Er liegt inzwischen bei nahezu 50 Jahren. Die Verwaltung muss dieser Situation gerecht werden. Ein höheres Durchschnittsalter bedeutet in der Regel ein höheres Risiko, dass Kolleginnen und Kollegen krankheitsbedingt auch lange ausfallen und die Arbeitsbelastung für alle anderen noch weiter ansteigt. Weitere Ausfälle durch eine Überbelastung sind vorprogrammiert. In den letzten Jahren ist eine Erhöhung der Anzahl von psychischen Erkrankungen zu beobachten. Diese Situation führt insgesamt zu einer weiteren Verschärfung der Personalsituation. Die Verwaltung muss die Konzepte für ein Gesundheitsmanagement verbessern. Gesundheitsbefragungen müssen in regelmäßigen Abständen erfolgen. Die Ergebnisse dieser Befragungen müssen zu konkreten Veränderungsprozessen und damit zu einer tatsächlichen Verbesserung der Situation der Betroffenen führen. Eine Verbesserung des Gesundheitsstandes bedeutet ein Mehr an Personal ohne zusätzliche Kosten und beinhaltet damit auch Entlastungseffekte für die Beschäftigten.

Die DSTG fordert die Einführung bzw. Verbesserung eines qualifizierten Gesundheitsmanagements mit verbindlichen Standards.

Nachwuchs- und Personalgewinnung von zentraler Bedeutung

Der entscheidende Faktor für die Entwicklung der Personalsituation in der Finanzverwaltung ist, ob es gelingt, eine ausreichende Anzahl qualifizierter Nachwuchskräfte bei einer sinkenden Zahl an Schulabgänger für eine Ausbildung zu gewinnen. „Holen und Halten“ ist die Herausforderung der Zukunft. Darum ist es wichtig, wie die Finanzverwaltung in der Öffentlichkeit und bei den jungen Menschen wahrgenommen wird. Im Kreis der Schülerinnen und Schüler gibt es keine konkrete Vorstellung, was sie von der Arbeit in der Verwaltung erwarten können. Durch die Eltern wird eher der Eindruck vermittelt, dass man der Finanzverwaltung mit sehr viel Respekt begegnen sollte und dadurch entsteht eine gewisse Distanz. Das Image muss verbessert werden, wenn man die Berufsanfänger für einen Eintritt in die Verwaltung begeistern will. Die Initiative „Schule und Steuern“ und das Angebot Berufspraktika durchzuführen sind gute Möglichkeiten, Hemmschwellen abzubauen und ein realistisches Bild zu vermitteln. Aber auch diese Initiativen müssen durch die Beschäftigten begleitet werden und binden Personalressourcen. Zum Image der Finanzverwaltung gehören auch der Zustand von Gebäuden und die sächliche Ausstattung. Die Anwärter und Praktikanten dürfen die Verwaltung nicht als Mangelverwaltung erleben. Für die Ausbildung muss ausreichend Mobiliar, Hard- und Software zur Verfügung stehen. In einem Bundesland werden ab dem Jahr 2017 iPad's an die Anwärter ausgeben. Aus Sicht der DSTG ist das der richtige Weg, denn die Zukunft ist digital.

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die von der DSTG begrüßt wird, führt dazu, dass sich immer mehr junge Frauen für einen beruflichen Weg in der Finanzverwaltung interessieren. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in den Finanzämtern hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen und wird weiter zunehmen. Wenn diese Fakten bei der



Einstellungspolitik nicht berücksichtigt werden und nicht von vornherein mehr Stellen für Einstellungen zur Verfügung gestellt werden, kommt es zu einer Arbeitsverdichtung.

Die Wirtschaft hat schon vor langer Zeit erkannt, dass der Wettbewerb um die besten Köpfe ein entscheidender Faktor ist und wirbt unverhohlen bereits während der Ausbildung um die Nachwuchskräfte. Nach Erhebungen, die die Verwaltung selbst durchführt, verliert die Steuerverwaltung aus unterschiedlichen Gründen inzwischen bis zu 30 % der Anwärter innerhalb von 5 Jahren während und nach der Ausbildung. Das gilt insbesondere in den Ballungsräumen. Trotzdem gibt es weiterhin Länder, die sich den Luxus erlauben, geprüfte Anwärter nach der Ausbildung nicht zu übernehmen. Berufliche Perspektiven mit guten Beförderung- und Aufstiegsmöglichkeiten und eine attraktive Bezahlung können dazu beitragen, dass weniger Beschäftigte den Wechsel in die Wirtschaft anstreben.

In einigen Bundesländern hat ein Umdenkungsprozess begonnen. Es werden mehr Planstellen und Anwärterstellen in den Haushalten ausgewiesen. Dieser Umdenkungsprozess ist nicht problemlos zu bewältigen. Da in den letzten 10 Jahren die Aus- und Fortbildungskapazitäten drastisch zurückgefahren wurden, fehlen jetzt Ausbildungsstätten und Unterbringungsmöglichkeiten. Die Ausbildung in den Dienststellen ist mit zusätzlichen Mehrbelastungen für diejenigen verbunden, die eine qualifizierte Ausbildung sichern möchten. Die Reduzierung von Ausbildungskapazitäten ist und war ein ganz großer Fehler.

Damit das in fast allen Bundesländern fehlende Personal zeitnah ersetzt werden kann, sind Tarifbeschäftigte verstärkt für die Bereiche einzustellen, in denen eine steuerliche Ausbildung nicht zwingend Voraussetzung ist. Dies gilt u.a. für die Funktionsbereiche (Geschäftsstelle, Post und Botendienste, Registratur, Pförtnerdienst, Telefonzentralen, Hausmeister, Erhebungsbereich etc.). In bestimmten steuerfachlichen Bereichen können Tarifbeschäftigte nach vorherigen fachbezogenen und qualifizierten Fortbildungen ebenfalls eingesetzt werden.

Die DSTG fordert langfristige, bedarfsgerechte und frühzeitige Einstellungen von Nachwuchskräften, die die hohe Zahl der Altersabgänge, aber auch außerordentliche Abgänge ausgleicht.

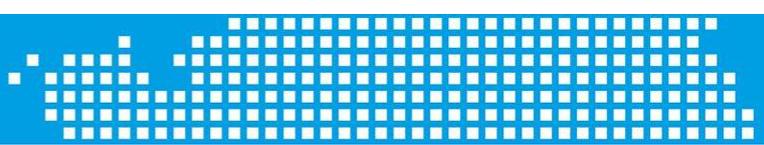
Die DSTG fordert Personalgewinnungskonzepte, die Instrumente und Vorgehensweisen zur Personalgewinnung beinhalten, um erfolgreich qualifizierte Nachwuchskräfte für die Finanzverwaltung zu gewinnen.

Die DSTG fordert die verstärkte Einstellung von qualifizierten Tarifbeschäftigten für Arbeitsgebiete in der Steuer- und Finanzverwaltung in denen steuerrechtliche Kenntnisse keine oder nur eine geringe Bedeutung haben.

Die DSTG fordert, dass der Personalaufwand für die Aus- und Fortbildung bei der Personalbemessung angemessen berücksichtigt wird.

Die DSTG fordert eine wettbewerbsfähige Bezahlung während der Ausbildung und die Anhebung der Eingangssämter in der Finanzverwaltung.

Die DSTG fordert die Übernahme aller geprüften Anwärter.



Die DSTG fordert den steigenden Anteil der Teilzeitbeschäftigung angemessen bei den Einstellungen der Nachwuchskräfte zu berücksichtigen.

IT Ausstattung führt nicht automatisch zu Personaleinsparungen

Ziel der Verwaltung ist, alle Arbeitsabläufe in der Finanzverwaltung umfassend zu digitalisieren. Zusätzlich soll ein „IT-gestützter, zeitgemäßer, transparenter und optimaler Service“ für die Bürgerinnen und Bürger geschaffen werden. Die wachsende bundesweit einheitliche IT-Unterstützung, damit verbundene Datenbeistellungen und Auswertungsmöglichkeiten sind problembehaftet. Die beigestellten Daten sind oftmals fehlerhaft und verursachen Mehrarbeit und keine Entlastung. Die weitere Ausstattung der Finanzverwaltung mit IT-Technik führt nicht automatisch zu sofortigen Personaleinsparungen. Jede Neueinführung oder Umstellung ist mit einem Mehrbedarf an Fortbildung verbunden. Hinzu kommen Einführungsschwierigkeiten, da Fachprogramme aus den unterschiedlichsten Gründen oft fehleranfällig sind. Aus Sicht der DSTG hat die Automation eine unterstützende und keine personalersetzende Funktion.

Die DSTG fordert, dass Qualitätsgewinne durch verbesserte IT-Ausstattung im System verbleiben und nicht als politisches Argument zur sofortigen Personalkostenreduzierung missbraucht werden.

Die DSTG fordert den Fortbildungsbedarf bei Neueinführungen von IT-Technik und bei technischen Umorganisationen bei der Personalbemessung zu berücksichtigen.

Deutsche Steuer-Gewerkschaft
Friedrichstraße 169
10117 Berlin
Telefon: 030 – 206256-600
Telefax: 030 – 206256-601
E-Mail: dstg-bund@t-online.de
Internet: www.dstg.de