

**Der 1. Bezirksverbandstag Rheinland möge den**

## **Leitantrag Nr. 2**

### **„Innendienst - Personelle Situation in den Finanzämtern“**

**beschließen:**

#### **Vorbemerkung**

Seit Jahren hat die Finanzverwaltung NRW Personal abgebaut. Dies hat dazu geführt, dass die Gleichmäßigkeit der Besteuerung aktuell kaum zu gewährleisten ist. Steuerausfälle sind die Folge und werden offenbar billigend in Kauf genommen, obwohl jeder Bearbeiter im Innendienst dem Staat ein Vielfaches seiner Personalkosten als Steuereinnahmen in die Kasse spült.

Hinzu kommen – jahreszeitlich schwankend – in der Spitze über 1.000 unbesetzte Stellen. Eine hausgemachte Situation, vor der die DSTG seit Jahren gewarnt hat. Erheblich früher hätte auf die vorhersehbaren Altersabgänge mit einer deutlichen Anhebung der Einstellungszahlen reagiert werden müssen.

Dabei ist der Höhepunkt noch nicht erreicht. In den nächsten Jahren werden jährlich über 1.000 Kolleginnen und Kollegen in den Ruhestand treten. Und nicht nur die Menschen fehlen. Mit ihnen geht auch das Fachwissen 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 vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze den Ruhestand an. Hinzu kommt eine gleichbleibend hohe Anzahl von Abgängen junger Kolleginnen und Kollegen in die Wirtschaft.

Der Bezirksverband fordert eine langfristig angelegte, aufgaben- und sachgerechte Einstellungspolitik für die gesamte Finanzverwaltung. In diesem Zusammenhang sind auch die Ausbildungskapazitäten zu erweitern.

Bis diese Maßnahmen greifen, müssen verwaltungsintern konsequente und mutige Schritte unternommen werden, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom überhöhten Arbeitsdruck zu entlasten.

#### **Organisationsänderungen auf ein notwendiges Maß beschränken**

Die Verwaltung versucht verstärkt durch Organisationsänderungen, Personalausfälle und Mehrarbeit zu kompensieren. Das Gegenteil ist häufig der Fall. Organisationsänderungen führen oft eher zu mehr Belastungen als zu einer nachhaltigen Entlastung. Die Finanzverwaltung befindet sich gefühlt in einem Dauerzustand der Organisationsänderung. Allein die dafür notwendigen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen binden Personalressourcen. Hinzu kommen vermehrt Organisationsänderungen, die keine verbesserten Arbeitsabläufe zum Ziel haben, sondern den Vorgaben der Automation folgen.

Der Bezirksverband fordert, Organisationsmaßnahmen auf das notwendige Maß zu beschränken und auch nur durchzuführen, wenn eine echte Entlastung des Personals

gewährleistet ist. Der Grundsatz „Die Organisation folgt der Automation“ wird in dieser Konsequenz abgelehnt. Organisationsänderungen müssen immer den Menschen und nicht die Automation im Blick haben.

### **Komplizierte Steuergesetzgebung und Bürgerservice erfordern zusätzliches Personal**

Sämtliche Versuche, die Steuergesetzgebung zu vereinfachen, sind bisher gescheitert. 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 aber kaum Berücksichtigung.

Der Bezirksverband fordert die Einhaltung des Grundsatzes: Mehr Arbeit nur mit zusätzlichem Personal.

### **Tatsächliche Arbeitsentlastung statt bloßes Risikomanagement**

Risikomanagement war lange Zeit das Zauberwort, um schwindendes Personal und zunehmende Arbeit in den Griff zu bekommen. In der Folge mussten erfahrene Bearbeiter erleben, wie insbesondere der großzügige Risikofilter in der RK 3 Sachverhalte „durchwinkte“, die sie in der Vergangenheit mit Erfolg aufgegriffen hatten. Von der Akzeptanz der risikoorientierten Bearbeitungsweise kann daher keine Rede sein. Sie wird als notwendiges Übel angesehen.

Dennoch kann dem Risikomanagement insgesamt kein „Augen zu und durch“ unterstellt werden. Im Gegenteil: Immer mehr elektronisch vorliegende Daten (z.B. EÜR, eBilanz) führen zu immer neuen und damit auch immer mehr abzuarbeitenden Risikohinweisen. Eine Eindämmung auf ein vernünftiges Maß ist (noch) nicht geglückt. Aktuell ist daher das Risikomanagement nicht in der Lage, einen Ausgleich für den eklatanten Personalfehlbestand herzustellen.

Aus Sicht des Bezirksverbands Rheinland müssen daher weitere Maßnahmen ergriffen werden. Beispielhaft seien genannt:

- Der know-how Verlust durch hohe Altersabgänge wiegt schwer. Ein zusätzlicher Wissensverlust durch PEK-bedingte Umsetzungen muss daher vermieden werden.
- Eine personelle Unterbesetzung ist gleichmäßig auf alle Stellen zu verteilen und nicht gezielt ausschließlich dem Innendienst zuzumuten.
- Versetzungen zu anderen Behörden (u.a. auch OFD und MdF) sind nur im zeitlichen Zusammenhang mit dem Personalausgleich vorzunehmen.

- Automationsvorhaben, die eine effektive Arbeitsentlastung darstellen, sind zu priorisieren (s. auch Leit Antrag „Automation“).
- Maßnahmen, die aus Stress und typischer Büroarbeit herrührenden Krankheitsbildern entgegenwirken, sind zu intensivieren und mit finanziellen Mitteln auszustatten.
- Für den Bereich der Veranlagung liegen seit Jahren effektive Vorschläge zur Arbeitserleichterung im Bereich der Veranlagungsbegleitung auf dem Tisch. Vielfach wurden diese aus AO-rechtlichen Gründen (Amtsermittlungsgrundsatz) abgelehnt. Seit Inkrafttreten des Gesetzes zur Modernisierung des Besteuerungsverfahrens dürfen aber auch wirtschaftliche Erwägungen eine Rolle spielen. Bereits abgelehnte Vorschläge müssen vor diesem Hintergrund neu bewertet werden. Neu hinzukommende Vorschläge müssen zeitnah bewertet und umgesetzt werden.
- Abgeschlossene Veranlagungszeiträume müssen abgeschlossen bleiben. Im Prinzip fehlt schon das Personal, die Fälle eines Veranlagungszeitraums innerhalb von 12 Monaten zu bearbeiten. Der parallele, massenhafte Aufgriff von Fällen abgeschlossener VZ hat, trotz ggf. neu vorliegender Informationen, zu unterbleiben.