



Landtagsanhörung zum öffentlichen Dienst Wipijewski und Gürster unter den sieben Sachverständigen

Vor welchen Herausforderungen der öffentliche Dienst in Bayern im Hinblick auf die Personalausstattung in den kommenden Jahren steht und wie man ihnen begegnen will, das aufzuzeigen war das Ziel einer Anhörung am 18. März im Landtagsausschuss für Fragen des öffentlichen Dienstes. Initiator der Anhörung unter dem Titel „Öffentlicher Dienst – Nachwuchsinitiative Bayern 2040“ war die SPD-Fraktion um Arif Taşdelen, die mit Unterstützung von B90/Die Grünen die Anhörung nach der Geschäftsordnung des Bayerischen Landtags beantragt hatte. Seitens CSU, FW, SPD und B90/Die Grünen waren dazu sieben Sachverständige geladen, die sich zu einem so umfangreichen Fragenkatalog äußern sollten, dass am Ende nach über vier Stunden erst die Hälfte abgearbeitet war.

Neben drei Ministerialbeamten – Constanze Balzer für das Finanzministerium, Christoph Klatt für das Innenressort, Lena Matthe für das Kultusministerium – gehörten auch vier Gewerkschaftsvertreter zum Kreis der Sachverständigen: Thorsten Grimm von der DPoIG, Martin Goppel, KEG-Vorsitzender, bfg-Vorsitzender Gerhard Wipijewski und Nina Gürster als stellv. Vorsitzende der Deutschen Beamtenbund Jugend Bayern.

Umfangreicher Fragenkatalog

Neben Fragen, die für weite Bereiche des öffentlichen Dienstes Relevanz haben, sah der Katalog auch solche vor, die der Situation im Lehrerbereich, im Polizeibereich, bei den Finanzämtern und in den technischen Bereichen gal-

ten. Festzuhalten ist, dass es zwischen den Ministerialbeamten und den Gewerkschaftsvertretern keine größeren Gegenreden gab, so dass die beiderseitigen Ausführungen offenbar weitgehend mitgetragen werden.

Lob für aktuelle Weichenstellungen

Gerhard Wipijewski lobte zu Beginn seiner Ausführungen dann auch das Finanzministerium für einige wichtige Weichenstellungen in der jüngeren Vergangenheit, etwa die Intensivierung der Nachwuchswerbung, die Erweiterung des Zugangs zur Ausbildung über das Zweite-Chance-Verfahren und die längere Geltungsdauer des LPA-Ergebnisses. Leider sei man dem Drängen der bfg um Jahre zu spät gefolgt, so dass die

Steuerverwaltung binnen zweier Jahre rund 500 Ausbildungs- und Studienplätze nicht habe besetzen können.

Der bfg-Vorsitzende skizzierte sodann die Entwicklungen der letzten zehn Jahre, in denen auf der LPA-Liste immer weiter nach hinten zugegriffen werden musste und die Qualifikation der Bewerber zum Teil erheblich zu wünschen übrig ließ. Diese Entwicklungen bei den Schulabgängern haben freilich Auswir-

Foto (H. Zeidler) v.l.n.r.: StDin Lena Matthe, MR Christoph Klatt, MRin Constanze Balzer, MdL Dr. Alexander Dietrich (CSU), MdL Arif Taşdelen (SPD), Ausschussvorsitzender Dr. Martin Brunnhuber (FW), stellv. Vorsitzender Alfred Grob (CSU), Gerhard Wipijewski, Nina Gürster, KEG-Vorsitzender Martin Goppel, MdL Verena Osgyan (B90/Die Grünen)

Fortsetzung nächste Seite

Nachtragshaushalt 2025
Doch Stellenhebungen für die
Finanzverwaltung

Seite 8

Auswahl- und
Beförderungsgrundsätze
Plus-1-Regelung wird zum
Grundsatz

Seite 11



kung auf den gesamten Arbeitsmarkt, so dass sich die Konkurrenz zwischen den Arbeitgebern und Dienstherren erheblich verschärft habe. Schwierigkeiten bestünden aber auch bei der Personalgewinnung für die QE 4, wo zuletzt die Notenvoraussetzung abgesenkt werden musste.

Weiterhin hoher Personalbedarf!

Angesichts der bevorstehenden Ruhestandsversetzungen der geburtenstärksten Jahrgänge komme auf den öffentlichen Dienst auch in den kommenden Jahren ein erheblicher Personalbedarf zu. Dies erfordere einen Wissenstransfer in noch nie dagewesenem Umfang!

Die Herausforderung sei umso größer, als der öffentliche Dienst allgemein, aber insbesondere die Finanzverwaltung an Konkurrenzfähigkeit eingebüßt habe!

Mangelnde Konkurrenzfähigkeit

Wipijewski nannte hier beispielsweise die anhaltend negative Berichterstattung in den Medien sowie das fortwährende Reden in der Politik über einen erforderlichen Bürokratieabbau, was dem Ruf des öffentlichen Dienstes schade. Gleichzeitig empfänden die Menschen ja tatsächlich eine Überregulierung vieler Lebensbereiche, was keine Lust auf ein Arbeiten im öffentlichen Dienst mache. Aber auch die hohe Arbeitsbelastung in weiten Teilen der Finanzverwaltung wirke zunehmend abschreckend auf potentielle Bewerber. Viele Arbeitgeber der Privatwirtschaft hätten bei den Themen, bei denen der öffentliche Dienst

traditionell große Anziehungskraft hatte, deutlich an Boden gewonnen: flexibles Arbeiten, Familie und Beruf, Homeoffice, Teilzeit. In einigen technischen Bereichen und auch der Steuerverwaltung stehe der öffentliche Dienst in starker Konkurrenz mit entsprechenden Tätigkeiten der Privatwirtschaft, die wesentlich besser bezahlt seien. Hier hätten Arbeitgeber der Privatwirtschaft zuletzt noch einmal „eine Schippe draufgelegt“, so Wipijewski.

Hochschulwelt und die HföD

Wipijewski machte auch deutlich, dass die extreme Differenzierung der Studienangebote an den Hochschulen tendenziell „klassische“ Angebote, über die man selbstverständlicher einen gedanklichen Zugang zum öffentlichen Dienst findet, schwäche. Dazu trage in der 3. QE auch bei, dass die „Beamtenfachhochschule“ bei ihrer Gründung vor 51 Jahren eine der ganz wenigen Hochschulen mit einem dualen Studium im Angebot war. Heute gebe es eine große dreistellige Zahl davon. Und während die heutige „HföD“ sich nicht weiterentwickelt habe, könne man sich an einer externen „Fachhochschule“ heute mit der Aussicht auf einen späteren Masterstudiengang einschreiben, ja sogar der Aussicht auf eine Promotion! Die Attraktivität der HföD habe dadurch extrem gelitten!

Wiederbesetzungssperre

Wenig hilfreich erscheine vor dem Hintergrund des notwendigen Wissenstransfers auch die Wiederbesetzungssperre, die seit Langem strukturell dazu

führt, dass die in den Ruhestand tretenden Beschäftigten ihre Nachfolger nicht in die künftigen Aufgaben einführen können, weil zwischen dem Abgang und dem Nachersatz rechnerisch 3 Monate Vakanz liegen.

Fragenkatalog zu den Finanzämtern: „... gerechter Steuervollzug“

Hinsichtlich der Finanzämter enthielt der Fragenkatalog auch die Frage nach dem „zusätzlichen Personalbedarf ...“, um dauerhaft einen umfassenden und gerechten Steuervollzug sicherzustellen.“ Anknüpfend an eine Vorrednerin führte der bfg-Vorsitzende dazu aus, dass die Steuerverwaltung „ihre Aufträge“ – vom kleinen Bereich der bayerischen Grundsteuer abgesehen – vom Bundesgesetzgeber in Form der Steuergesetze bekomme – und das immer mehr und immer häufiger. Seit jeher gelte an den Finanzämtern, dass die Arbeit erledigt werden müsse, egal wie viel. Seit Jahrzehnten werde deshalb die für den einzelnen Steuerfall zur Verfügung stehende Zeit immer geringer.

Personalbedarf?

Wieviel Personal also braucht es in den Finanzämtern? – Während die anderen Bundesländer Personalbedarfsberechnungen durchführten, erfolge dies in Bayern seit dem Jahr 2000 nicht mehr, bzw. es werde eine solche nicht mehr veröffentlicht, obwohl Bayern am Zustandekommen der bundeseinheitlichen Regeln dafür mitarbeite und auf dieser Basis eine interne sogenannte Personalverteilungsrechnung anstelle.

INHALT

- S. 4** Bericht aus dem HPR

- S. 6** Landtagsanhörung zum öffentlichen Dienst

- S. 8** Nachtragshaushalt 2025 - Teil 2

- S. 9** Einkommensrunde Bund und Kommunen

- S. 10** Frühjahrstagung des Landesvorstandes

- S. 11** Änderung der Auswahl- und Beförderungsgrundsätze

- S. 19** to go: Mitarbeiterservice

IMPRESSUM

Herausgeber: bfg-Verlag, Karlstr. 41, 80333 München, Tel. (0 89) 54 59 17-0, Fax (0 89) 54 59 17 99, info@bfg-mail.de, www.finanzgewerkschaft.de

Verantwortlich: Gerhard Wipijewski, Vorsitzender der Bayerischen Finanzgewerkschaft

Redaktionsleiterin: Nina Gürster

Redaktion: Birgit Fuchs, Nina Gürster, Thomas Wagner, Christoph Werwein und Gerhard Wipijewski

Layout und Gestaltung: Thomas Wagner, Jana Patzak

Druck: Druckerei Offprint, Planegger Straße 121, 81241 München

Anzeigenverwaltung: bfg-Verlag, Karlstr. 41, 80333 München, Tel. (0 89) 54 59 17-0, Fax (0 89) 54 59 17 99

Die „Bayerische Finanzgewerkschaft“ erscheint 10x jährlich. Der Bezugspreis ist durch den Mitgliedsbeitrag abgegolten. Gezeichnete Beiträge stellen die Meinung des Verfassers dar, die mit der Meinung der bfg und der Redaktion nicht übereinstimmen muss. Bei Leserbriefen behalten wir uns Kürzungen und redaktionelle Änderungen vor. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung und Quellenangabe des Herausgebers. Alle Bilder oder Grafiken sind urheberrechtlich geschützt und dürfen nur mit Genehmigung des bfg-Verlages bzw. des jeweiligen Rechteinhabers verwendet werden.



Foto: BBB

Fortsetzung von Seite 2

In seinem Jahresbericht 2012 habe der Bayerische Oberste Rechnungshof (ORH) auf der Basis 1.1.2011 erstmals die massive Unterbesetzung der bayerischen Finanzämter thematisiert. Er habe damals folgende Zahlen dargestellt:

- Personalbedarf: 19.844 (nach Bundesmuster)
- Haushaltsstellen: 16.457 (Beamte und AN)
- Ist-Besetzung: 14.554

Zum 1.1.2025 stelle sich die Situation wie folgt dar:

- Personalbedarf: 30.000 (nach bfg auf Basis Bundesmuster)
- Haushaltsstellen: 17.288 (Beamte und AN)
- Ist-Besetzung: 15.103

Im Ländervergleich weit hinten

Der bfg-Vorsitzende erläuterte dazu, dass in diesem Zeitraum die Steuerfallzahlen durchschnittlich um nahezu 40 % gestiegen seien, und das ohne Berücksichtigung der Jahrhundertaufgabe der Grundsteuerreform! Wipijewski erklärte weiter, dass seit 2012 die Antworten auf Landtagsanfragen immer wieder aufgezeigt haben, wie die Personalausstattung der bayerischen Finanzämter im Vergleich der Bundesländer mit die schlechteste ist, wenn man die Anzahl der Beschäftigten ins Verhältnis zu den Aufgaben, also der Zahl der Steuerfälle setze. – Setze man die Zahl der Beschäftigten ins Verhältnis zur Zahl der Einwohner, ergebe sich für die bayerischen Finanzämter ein Mittelfeldplatz (8.). Diese Diskrepanz spiegele die wirtschaftliche Aktivität der Einwohner Bayerns und ihre wirtschaftliche Stärke wider. Sie deute damit auch an, wieviel mehr an Steuerkraft vorhanden wäre, würde man die Finanzämter personell nicht entsprechend der Einwohnerzahl ausstatten, sondern entsprechend der wirtschaftlichen Aktivitäten der Einwohner und Unternehmen.

Entwicklung der Stellenpläne

Wipijewski erinnerte auch an die Entwicklungen im Vergleich zu anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes. Während die Zahl der Stellen (Beamte, Richter, Arbeitnehmer) im Bayerischen Staatshaushalt seit 2011 um etwa 19 % zugenommen habe, liege dieser Wert bei den Finanzämtern nur bei 5 %!

„Gerechter Steuervollzug“?

Angesichts dieser Personalausstattung seien die Finanzämter nur noch in der Lage, die eingehenden Steuererklärungen – unter Inkaufnahme langer Bearbeitungszeiten – in einen Bescheid zu verwandeln. Ein Überprüfen der Erklärungen auf Plausibilität und Belegnachweis könne allenfalls zu einem sehr geringen Prozentsatz erfolgen, so der bfg-Vorsitzende. Als Folge der Zusatzaufgaben und der Fristverlegung im Rahmen der Pandemie kämpften die Beschäftigten bei der Einkommensteuer mit einem dritten laufenden Veranlagungszeitraum. Das bedeute, dass drei Steuerjahre parallel bearbeitet würden, was jahrzehntelang als „Worst-Case-Szenario“ erfolgreich verhindert werden konnte.

... zur Betriebsprüfung

In der Betriebsprüfung habe die wirtschaftliche Stärke Bayerns über Jahrzehnte zu einer Zunahme der Zahl an Unternehmen und auch deren Größe geführt! Weil die Zahl der Betriebsprüfer nicht entsprechend mitgewachsen sei, hätten sich die Turnusse – also der durchschnittliche Abstand von Betriebsprüfungen in den einzelnen Größenklassen bei einer Ex-Post-Betrachtung – immer weiter verschlechtert. Sie seien in Bayern regelmäßig deutlich schlechter als im Bundeschnitt! Beispielsweise gibt es Betriebsprüfungen bei den (früheren) Kleinbetrieben nur alle 45 bis 50 Jahre!

Zwar seien die Mehrergebnisse in Bay-

ern insgesamt gut, was ein Stück weit aber auch der hohen Wirtschaftskraft geschuldet sei! Wipijewski erwähnte in diesem Zusammenhang auch die Feststellung des ORH, wonach jeder zusätzliche junge Prüfer nach wenigen Jahren ein Mehrergebnis von einer halben Million Euro erwarten ließe. – Und um hartgesottenen Ignoranten gleich den Wind aus den Segeln zu nehmen, ergänzte er, dass diese Rechnung natürlich nicht unbegrenzt gelte, aber für mehrere hundert zusätzliche Betriebsprüfer auf jeden Fall!

... zur Steuerfahndung

Wipijewski führte aus, dass die Klagen der früheren Cum-Ex-Staatsanwältin Brorhilker über die schlechte Personalausstattung in NRW für Bayern ganz ähnlich zuträfen. Auch in Bayern sei die Steuerfahndung i.d.R. nicht in der Lage, all das zu prüfen und abzuarbeiten, was infolge von Kontrollmaterial, Meldungen und Anzeigen zu prüfen wäre.

... zum Landesamt für Steuern

Hier habe zwar ein erheblicher Aufbau der IT-Abteilung stattgefunden, diese sei jedoch ganz maßgeblich für Entwicklung im KONSENS-Verbund zuständig. Wie viel hier im Argen liege, zeigten regelmäßig die Verzögerung bei notwendigen Entwicklungen um Jahre.

Fazit zum Personalbedarf

Der bfg-Vorsitzende stellte am Ende seiner Ausführungen fest, dass der Personalbedarf für die Finanzämter vor dem Hintergrund der dargestellten Situation mehrere tausend Vollzeitkräfte ausmache. – Dem stehe die Befürchtung entgegen, dass der Gesetzgeber das krasse Gegenteil davon in die Wege leiten könnte! Denn der Entwurf des Nachtragshaushaltes enthalte im Art. 6b eine Verpflichtung, bis 2030 im Staatshaushalt 5.000 Stellen abzubauen. Sollten, wie vom Ministerpräsidenten vor einem Jahr angekündigt, die

Bereiche Sicherheit, Bildung und Justiz tatsächlich ausgenommen werden, sei für die Finanzverwaltung eine vierstellige Abbauverpflichtung zu befürchten!

Nachwuchswerbung – trotz „trockener Materie“

Der bfg-Vorsitzende plädierte dafür, die Werbung weiter deutlich auszubauen. Dabei gelte es durch die richtigen Informationen auch das Image des Finanzbeamten zu verändern. Denn tatsächlich gehe es ja keineswegs um einen verstaubten Bürojob! Vielmehr seien die Tätigkeiten in der Steuerverwaltung interessant und vielschichtig. Und es gehe immer um anspruchsvolle steuerliche Aufgaben: neben eher klassischen Verwaltungsaufgaben etwa um rechtlich sehr spezielle Innendienstaufgaben in Rechtsbehelfsstelle, Bußgeld- und Strafsachenstelle oder der Vollstreckungsstelle. Völlig anders dagegen der Außendienst, etwa in der Betriebsprüfung und natürlich die Steuerfahndung, von den weiten Möglichkeiten in den IT-Bereichen ganz zu schweigen.

Wipijewski machte auch deutlich, dass man keineswegs ein Mathe-Freak sein müsse. Denn das Rechnen erledige zu 100% die IT! Und wer in der Finanz anfangs, dem mangle es später sowieso nicht an Alternativen innerhalb und außerhalb der Verwaltung ...

Nina Gürster forderte, dass auch politische Entscheidungsträger positiv über den öffentlichen Dienst und die Steuerverwaltung sprechen müssten, denn das Image müsse dringend verbessert werden. Neben dem Ausbau von Werbemaßnahmen an Jobbörsen, Schulen, Messen und der digitalen Welt sollten auch die Möglichkeiten zum Anbieten von Praktika erweitert werden. Gürster sprach auch darüber, wie man junge Menschen der sogenannten Generation Z besser erreichen könnte. Denn es werde ihnen ja der Wunsch nach einem Beruf mit Sinn nachgesagt – und der Staatsdienst biete einen solchen Mehrwert ja in unbestreitbarer Weise.

Ein nicht zu unterschätzender Faktor bei der Nachwuchswerbung seien aber auch heute noch zufriedene Beamte, die positiv über ihre Arbeit sprechen!

Quereinsteiger?

Bei der Frage, ob uns in der Steuerverwaltung Quereinsteiger weiterhelfen könnten, zeigte sich der bfg-Vorsitzende skeptisch. Denn mehr als 90 % der Beschäftigten kämen aus der 2. und 3. QE, für die gesetzlich die eigene interne



Foto: J. Post

Ausbildung bzw. das interne Studium vorgeschrieben sei. Aber selbst, wenn die Einstellung von Quereinsteigern ermöglicht würde, sei nicht davon auszugehen, dass die Steuerverwaltung hier etwas gewinnen könnte. Denn die Marktverhältnisse seien schon immer so gewesen, dass in Steuerberatung und Finanzabteilungen der Industrie besser, ja vielfach erheblich besser verdient werden kann. Und diese Situation habe sich zuletzt wegen des Personalmangels in der Wirtschaft noch verschärft! Der Marktpreis für einen jungen Betriebsprüfer in München liege heute bei 100.000 Euro – mehr als das Doppelte seiner Oberinspektoren-Besoldung.

Abwanderung in die Privatwirtschaft

Diese Abwanderung sei ein großes Problem. Zwar habe es Abwanderungen schon immer in großer Zahl gegeben, so Wipijewski. Allerdings habe sich in den vergangenen Jahren der Personalkörper der Finanzämter verändert mit der Folge, dass wir heute den Abgang von guten jungen Leuten nicht mehr in gleicher Zahl verkraften, wie dies vor Jahrzehnten der Fall war. Deshalb müsse hier dringend gegengesteuert werden! Die Steuerverwaltung brauche bessere Karriereaussichten für die starken, besonders engagierten jungen Leute! Es gehe hier um eine Berücksichtigung von extern erworbenen Masterabschlüssen und anderen externen Qualifizierungen sowie um entsprechende Einsatzmöglichkeiten für Top-Steuernachwuchs! Es gehe hier aber auch um die Frage des heimatnahen Einsatzes, der vor Abwanderung schütze.

Nina Gürster unterstrich diese Aussagen durch entsprechende Berichte aus ihrer Altersgruppe. So sei es

heute auch mit einem Wechsel in die Beraterschaft nicht mehr üblich, eine 40-Stunden-Woche gegen maßlose Arbeitszeiten einzutauschen. Bei extern erworbenen Zusatzqualifizierungen sei es einfach frustrierend, dass man davon in der Steuerverwaltung nicht profitieren könne.

Techniker und IT

Als sich die Anhörung nach vier Stunden trotz der vielen offenen Fragen dem Ende zuneigte, bat der bfg-Vorsitzende darum, auch noch zur IT sprechen zu können. Er wies darauf hin, dass die IT-Pakete und weitere Verbesserungen der letzten Jahre die IT-Bereiche ein Stück weit konkurrenzfähiger gemacht hätten. Im Tarifbereich müssten dazu aber auch alle tariflichen Möglichkeiten genutzt werden. Entscheidend für die Konkurrenzfähigkeit sei aber auch hier die Möglichkeit zur Verbeamtung, insbesondere in der QE4. Von allergrößter Bedeutung für die Attraktivität der staatlichen IT sei freilich auch die Möglichkeit zum Arbeiten im Homeoffice!

Wipijewski nannte eigenes Knowhow in der IT eine entscheidende Voraussetzung für die digitale Souveränität des öffentlichen Dienstes. Angesichts der übergroßen Bedeutung der IT für die Staatsverwaltung fordere die bfg übrigens seit Jahren die Schaffung eines siebten Fachbereichs an der HföD – eben eines Fachbereichs IT. Hier könnte dann nicht nur das Studium der Fachinformatiker erfolgen, sondern auch weitere IT-Studienangebote, um die staatliche IT weiter zu stärken.

Wie fragwürdig sich die Tarifvertrags-situation im technischen Bereich darstelle, zeigte der bfg-Vorsitzende am Beispiel eines Controllers auf, der gegenüber einer Bezahlung nach TV-L im TV-Versorgungsbetriebe gut 15 % mehr verdiene!