

Antrag

der Abg. Tobias Wald u. a. CDU

und

Stellungnahme

des Ministeriums für Finanzen

Attraktivität der Tätigkeit in der Steuerverwaltung

Antrag

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

1. wie sich in den letzten zehn Jahren die Bewerberzahl für den mittleren, gehobenen und höheren Dienst in der Steuerverwaltung im Vergleich zu den tatsächlichen Einstellungen in den Vorbereitungsdienst entwickelt haben;
2. ob und gegebenenfalls welche Veränderungen in der Qualifikation der Bewerber/Bewerberinnen festzustellen sind;
3. ob und gegebenenfalls welche Vorqualifikation die Bewerber/Bewerberinnen haben und ob und wie diese ggf. in den Auswahlvorgängen gewertet wurden;
4. ob und welche Einstellungs- und Übernahmequalifikationen (Notenschnitt) für die Bewerber/Bewerberinnen in den einzelnen Jahren bestanden, getrennt nach mittlerem, gehobenem und höherem Dienst;
5. welcher Anteil derjenigen Absolventen, denen nach der Ausbildung für den mittleren und gehobenen Dienst ein Übernahmeangebot in das Beamtenverhältnis unterbreitet wurde, hiervon in den letzten zehn Jahren Gebrauch machte, getrennt nach den einzelnen Jahren sowie nach mittleren und gehobenem Dienst und wie viele Absolventen befristete Angestelltenverträge in Form von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten erhalten haben, jeweils getrennt nach den einzelnen Jahren sowie nach mittlerem und gehobenem Dienst;
6. wie sich – getrennt nach Laufbahngruppen sowie in Darstellung nach einzelnen Jahren – in den letzten zehn Jahren die Zahl derer entwickelt hat, welche die Steuerverwaltung auf eigenen Antrag verlassen haben;

7. welche Beförderungszeiten derzeit im mittleren und gehobenen Dienst der Steuerverwaltung bestehen;
8. ob und welche Stellenhebungen im Rahmen der bestehenden Stellenobergrenzen möglich sind, um Beförderungswartezeiten zu reduzieren, insbesondere ob und ggf. welche Stellenhebungen – getrennt nach Laufbahngruppen – nach Auslaufen der beschlossenen Besoldungsstrukturprogramme in den kommenden Jahren möglich sind;
9. ob und welche Verbesserungsmöglichkeiten für den höheren Dienst möglich sind und welche Verbesserungsmöglichkeiten für den höheren Dienst in den letzten zehn Jahren umgesetzt wurden;
10. wie sich die Altersabgänge – getrennt nach Laufbahngruppen – in den letzten zehn Jahren entwickelt haben und wie sich die voraussichtliche Entwicklung – ebenfalls getrennt nach Laufbahngruppen – im Zeitraum bis 2021 darstellen wird.

28.09.2016

Wald, Köbler, Dr. Schütte, Klein, Paal CDU

Begründung

Die Landesregierung hat auf einen zu Beginn der 13., 14. und 15. Legislaturperioden gestellten Antrag der CDU-Landtagsfraktion einen umfassenden und informativen Bericht zur Stellen- und Beförderungssituation in der Steuerverwaltung des Landes vorgelegt (Landtagsdrucksachen 13/202, 14/81, 15/447). Vor dem Hintergrund des fortgeschrittenen Zeitablaufs und den seitdem eingetretenen Änderungen gilt es, diesen Bericht fortzuschreiben.

Stellungnahme*)

Mit Schreiben vom 28. November 2016 Nr. 1-0305.1-06/39 nimmt das Ministerium für Finanzen zu dem Antrag wie folgt Stellung:

1. *Wie sich in den letzten zehn Jahren die Bewerberzahl für den mittleren, gehobenen und höheren Dienst in der Steuerverwaltung im Vergleich zu den tatsächlichen Einstellungen in den Vorbereitungsdienst entwickelt haben;*

Zu 1.:

Die Bewerberzahlen in den letzten 10 Jahren sowie die tatsächlich vorgenommenen Einstellungen in den Vorbereitungsdienst ergeben sich aus nachstehender Übersicht:

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

Jahr	höherer Dienst		gehobener Dienst		mittlerer Dienst	
	Einstellungen	Bewerber/ -innen	Einstellungen	Bewerber/ -innen	Einstellungen	Bewerber/ -innen
2006	2	58	196	1.801	45	1.374
2007	9	87	213	1.153	—*	
2008	10	104	215	1.148	71	589
2009	13	101	234	1.438	192	1.784
2010	18	90	239	2.057	147	3.015
2011	22	178	269	2.195	143	3.544
2012	12	205	408	2.417	144	2.309
2013	28	303	363	2.377	139	2.488
2014	30	232	459	2.609	166	2.997
2015	21	262	453	2.295	275	3.339
2016	17	182	524	2.756	325	3.200

* Im Jahr 2007 wurden keine Nachwuchskräfte für den mittleren Dienst eingestellt, da deren Übernahme im Jahr 2009 nicht sichergestellt werden konnte.

2. Ob und gegebenenfalls welche Veränderungen in der Qualifikation der Bewerber/Bewerberinnen festzustellen sind;

4. Ob und welche Einstellungs- und Übernahmequalifikationen (Notenschnitt) für die Bewerber/Bewerberinnen in den einzelnen Jahren bestanden, getrennt nach mittlerem, gehobenem und höherem Dienst;

Zu 2. und 4.:

Die Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber für den höheren Dienst ist auf gleichbleibend hohem Niveau. Für die Einstellung in den höheren Dienst werden Prädikatsergebnisse (befriedigend) in beiden Staatsexamina gefordert.

Für eine Einstellung im mittleren und gehobenen Dienst der Steuerverwaltung war bis zum Jahr 2014 ein Zeugnisdurchschnitt von 2,5 sowie Einzelnoten in Mathematik und Deutsch von 3 erforderlich. Danach wurde der Schnitt zunächst im gehobenen Dienst und danach entsprechend im mittleren Dienst auf 2,8 gesenkt. Die Anforderungen in Mathematik und Deutsch blieben unverändert.

Die nachstehende Tabelle zeigt die Anzahl der Gesamtbewerbungen im Verhältnis zur Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber, die die erforderliche Qualifikation vorweisen:

Jahr	mittlerer Dienst			gehobener Dienst		
	Gesamt- bewerberzahl	qualifizierte Bewerber/ -innen	Quote in Prozent	Gesamt- bewerberzahl	qualifizierte Bewerber/ -innen	Quote in Prozent
2011	3.544	1.255	35,41	2.195	924	42,10
2012	2.309	822	35,60	2.417	1.069	44,23
2013	2.488	884	35,53	2.377	1.006	42,32
2014	2.997	1.040	34,70	2.609	1.293	49,56
2015	3.339	1.172	35,10	2.295	1.221	53,20
2016	3.200	1.499	46,84	2.756	1.443	52,36

Für die Einstellung in das Beamtenverhältnis auf Probe nach dem Vorbereitungsdiensdienst mussten bis zum Jahr 2007 wegen der begrenzten Übernahmemöglichkeiten Mindestpunktzahlen vorgegeben werden. Von 2008 bis 2013 erhielten regelmäßig nur diejenigen Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen ein Einstellungsangebot der Oberfinanzdirektion, die ihre Laufbahnprüfung mindestens mit der Note „befriedigend“ (320,00 Punkte) abgeschlossen hatten.

Seit 2014 können nahezu alle qualifizierten Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen in das Beamtenverhältnis auf Probe übernommen werden, sodass für die Absolventinnen und Absolventen eine attraktive Perspektive besteht. Die nachfolgende Übersicht stellt dies dar. Die Punkteskala geht bis 600 Punkte, wobei ab 320 Punkten die Note „befriedigend“, ab 440 Punkten die Note „gut“ und ab 540 Punkten die Note „sehr gut“ erreicht wird.

Jahr	gehobener Dienst	mittlerer Dienst
2006	441,00	460,00
2007	361,44	414,96
2008	321,50	340,00
2009	320,00	—*
2010	320,00	320,00
2011	320,00	320,00
2012	320,00	320,00
2013	320,00	320,00
2014	—	—
2015	—	—

* Im Jahr 2007 wurden keine Nachwuchskräfte für den mittleren Dienst eingestellt, da deren Übernahme im Jahr 2009 nicht sichergestellt werden konnte.

3. Ob und gegebenenfalls welche Vorqualifikationen die Bewerber/Bewerberinnen haben und ob und wie diese ggf. in den Auswahlvorgängen gewertet wurden;

Zu 3.:

Ein beträchtlicher Teil der Bewerberinnen und Bewerber für den höheren Dienst verfügt bereits über Berufserfahrung (Dienstzeiten im öffentlichen Dienst, als Rechtsanwalt/Rechtsanwältin oder angestellter Justitiar/Justitiarin, jeweils nach Erwerb der Befähigung). Für die Einstellung von Beamtinnen und Beamten in diese Laufbahngruppe sind in einer Gesamtschau vorrangig das Ergebnis der beiden Staatsexamina, der persönliche Eindruck im Bewerberauswahlverfahren sowie das Ergebnis im Einstellungs-Assessment-Center ausschlaggebend.

Auch bei den Bewerberinnen und Bewerbern für den gehobenen und mittleren Dienst sind zum Teil unterschiedlichste Vorqualifikationen vorhanden. Diese werden im Einzelfall gewürdigt, insbesondere wenn sie einen Bezug zum Steuerrecht im weiteren Sinne haben (z. B. Banklehre, Wirtschaftsfachwirte/-wirtinnen und Ähnliches).

5. welcher Anteil derjenigen Absolventen, denen nach der Ausbildung für den mittleren und gehobenen Dienst ein Übernahmeangebot in das Beamtenverhältnis unterbreitet wurde, hiervon in den letzten zehn Jahren Gebrauch machte, getrennt nach den einzelnen Jahren sowie nach mittleren und gehobenem Dienst und wie viele Absolventen befristete Angestelltenverträge in Form von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten erhalten haben, jeweils getrennt nach den einzelnen Jahren sowie nach mittlerem und gehobenem Dienst;

Zu 5.:

Die Zahlen der Absolventinnen und Absolventen, die in ein Beamten- oder Arbeitnehmersverhältnis übernommen worden sind, ergeben sich aus folgender Tabelle:

Jahr	gehobener Dienst			
	bestanden	übernommen ins Beamten- verhältnis	Verzicht auf eine angebotene Beamtenstelle	Übernahme im Arbeitnehmer- verhältnis
2006	209	53 (25,36 %)	9	51 (Teilz)
2007	230	106 (46,09 %)	30	–
2008	198	146 (73,74 %)	17	–
2009	195	165 (84,62 %)	6	–
2010	189	147 (77,78 %)	9	–
2011	185	135 (72,97 %)	16	25
2012	239	177 (74,06 %)	25	28
2013	217	150 (69,12 %)	29	38
2014	228	201 (88,16 %)	26	1
2015	341	308 (90,32 %)	30	1

Jahr	mittlerer Dienst			
	bestanden	übernommen ins Beamten- verhältnis	Verzicht auf eine angebotene Beamtenstelle	Übernahme im Arbeitnehmer- verhältnis
2006	183	51 (27,87 %)	19	37 (Teilz)
2007	110	46 (41,82 %)	9	40 (Teilz)
2008	47	36 (76,60 %)	3	–
2009	–.*			
2010	72	55 (76,39 %)	0	–
2011	158	112 (70,89 %)	14	17
2012	133	96 (72,18 %)	22	13
2013	128	93 (72,66 %)	19	16
2014	131	108 (82,44 %)	21	0
2015	116	106 (91,38 %)	8	2

* Im Jahr 2007 wurden keine Nachwuchskräfte für den mittleren Dienst eingestellt, da deren Übernahme im Jahr 2009 nicht sichergestellt werden konnte.

Zur Abfederung der äußerst angespannten Übernahmesituation in den Jahren 2006 und 2007 hat die Oberfinanzdirektion Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen, die den Übernahmeschnitt verfehlt hatten – gleichwohl aber für eine Übernahme qualifiziert waren – im Rahmen der jeweils zur Verfügung stehenden Stellen und Mittel die befristete Weiterbeschäftigung im Arbeitnehmerverhältnis angeboten, wenn das Prüfungsergebnis mindestens im Bereich „befriedigend“ lag.

Nach dem Jahr 2007 hatte sich die Übernahmesituation so weit entspannt, dass nahezu alle befristet Beschäftigten bei Bewährung in das Beamtenverhältnis auf Probe übernommen werden konnten.

Aufgrund der durch die Neustellen verbesserten Übernahmesituation ab dem Jahr 2011 konnten Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen, die ihre Laufbahnprüfung mit 7,00 bis 7,99 (bei einer 15 Punkte Skala) bestanden haben, ein befristeter Arbeitsvertrag in Vollzeit angeboten werden. Bei Bewährung erfolgte nach einem Jahr die Übernahme ins Beamtenverhältnis auf Probe.

6. *Wie sich – getrennt nach Laufbahngruppen sowie in Darstellung nach einzelnen Jahren – in den letzten zehn Jahren die Zahl entwickelt hat, welche die Steuerverwaltung auf eigenen Antrag verlassen haben;*

Zu 6.:

Die Zahl der Entlassungen auf Antrag ergibt sich aus der folgenden Tabelle:

Jahr	höherer Dienst**	gehobener Dienst	mittlerer Dienst
2006	0	20	36
2007	0	22	27
2008	1	32	20
2009	2	23	12
2010	1	18	12
2011	2	26	18
2012	1	17	23
2013	1	19	23
2014	0	31	19
2015	5	28	18
2016*	3	19	18

* bis einschließlich 1. November 2016

** seit 2011: Einschließlich Entlassungen auf Antrag vor Ernennung zum Richter

7. *Welche Beförderungszeiten derzeit im mittleren und gehobenen Dienst der Steuerverwaltung bestehen;*

Zu 7.:

Aufgrund verwaltungsgerichtlicher Rechtsprechung hat die Oberfinanzdirektion Karlsruhe Mitte 2009 neue Beförderungsgrundsätze für die Steuerverwaltung entwickelt.

Seither erfolgt die Beförderungsauswahl nach der Beurteilungsnote. Das Dienstalter – und damit die persönliche Wartezeit seit der letzten Beförderung – spielt nur noch dann als Hilfskriterium eine Rolle, wenn aufgrund aller leistungsbezogenen und ggf. sozialen Auswahlkriterien (z. B. Schwerbehinderteneigenschaft, Chancengleichheit) keine Entscheidung zugunsten einer Kandidatin oder eines Kandidaten möglich ist.

Eine durchschnittliche Wartezeit lässt sich nur für die zurückliegenden Beförderungen und durch händische Einzelauswertungen ermitteln. Diese Auswertung ermöglicht aber keine Prognose für zukünftige Beförderungswartezeiten, da sich im letzten Jahr durch Rechtsprechung und neuem Beurteilungsrecht zu viele Parameter geändert haben und sich die Beförderungswartelisten täglich ändern (z. B. durch Rückkehr aus Mutterschutz, Elternzeit oder Beurteilung).

Bei Beförderungen nach A 12 (Amtsrätin/Amtsrat) und A 13 (Oberamtsrätin/Oberamtsrat) kommt hinzu, dass die Stellen im Staatshaushaltsplan den Finanzämtern dezentral zugewiesen sind.

8. Ob und welche Stellenhebungen im Rahmen der bestehenden Stellenobergrenzen möglich sind, um Beförderungszeiten zu reduzieren, insbesondere ob und ggf. welche Stellenhebungen – getrennt nach Laufbahngruppen – nach Auslaufen der beschlossenen Besoldungsstrukturprogramme in den kommenden Jahren möglich sind;

9. Ob und welche Verbesserungsmöglichkeiten für den höheren Dienst möglich sind und welche Verbesserungsmöglichkeiten für den höheren Dienst in den letzten zehn Jahren umgesetzt wurden;

Zu 8. und 9.:

In den letzten Jahren konnten zahlreiche Verbesserungen für die Steuerverwaltung erreicht werden. Die aufgrund des Zuständigkeitswechsels für die Kraftfahrzeugsteuer zum Bund freiwerdenden Kapazitäten des mittleren Dienstes im Umfang von 130 Stellen wurden nicht gestrichen, sondern im Doppelhaushalt 2015/2016 zur Verstärkung der Finanzämter in 100 Stellen des gehobenen Dienstes umgewidmet (38 Stellen in Besoldungsgruppe A 13, 49 Stellen in A 12 sowie 13 Stellen in A 11). Des Weiteren wurden im Rahmen des „500er-Programms“ beginnend mit dem 4. Nachtrag 2011 bis zum Doppelhaushalt 2015/2016 insgesamt 500 neue Stellen geschaffen. Im mittleren Dienst sind dadurch 15 Stellen der Besoldungsgruppe A 9 sowie 14 Stellen der Besoldungsgruppe A 9 mit Amtszulage zugegangen. Im gehobenen Dienst entfallen von den Neustellen 122 auf die Besoldungsgruppe A 13, 186 auf A 12 sowie 143 auf A 11. Im höheren Dienst wurden jeweils 10 Stellen in den Besoldungsgruppen A 13 sowie A 14 geschaffen. Durch diese Stellenzugänge ergaben sich neben einer verbesserten Personalausstattung auch entsprechende Verbesserungen bei den Beförderungsmöglichkeiten. Weiterhin erfolgten im Doppelhaushalt 2015/2016 für den mittleren Dienst 130 Stellenhebungen von Besoldungsgruppe A 9 nach Besoldungsgruppe A 9 mit Amtszulage. Im gehobenen Dienst wurden 50 Stellenhebungen von Besoldungsgruppe A 11 nach A 12 vorgenommen. Ferner erfolgten im Rahmen des Personalentwicklungsplans, der im ersten Nachtrag zum Staatshaushaltsplan 2015/2016 beschlossen wurde, weitere umfangreiche Stellenhebungen für die Steuerverwaltung. So wurden im mittleren Dienst für den Bereich der Finanzämter 406 Stellenhebungen vorgenommen. Hierbei erfolgten unter anderem 273 Hebungen von Besoldungsgruppe A 8 nach A 9 und 93 Hebungen von Besoldungsgruppe A 9 nach A 9 mit Amtszulage. Im gehobenen Dienst gab es 407 Stellenhebungen von Besoldungsgruppe A 11 nach A 12. Mit den aufgezeigten Maßnahmen wurde eine Vielzahl von Beförderungsmöglichkeiten geschaffen. Zudem sollen mit dem Haushalt 2017 weitere Verbesserungen für die Finanzämter erreicht werden. Der Haushaltsentwurf 2017 enthält hierzu im mittleren Dienst 56 Hebungen von Besoldungsgruppe A 8 nach A 9 sowie 14 Hebungen von Besoldungsgruppe A 9 nach A 9 mit Amtszulage. Im gehobenen Dienst sind 57 Hebungen von Besoldungsgruppe A 11 nach A 12 sowie 22 Hebungen von Besoldungsgruppe A 11 nach A 13 enthalten. Zur Stärkung des höheren Dienstes sind 15 Hebungen von Besoldungsgruppe A 13 des gehobenen Dienstes nach Besoldungsgruppe A 14 des höheren Dienstes vorgesehen.

Hinsichtlich des Stellenobergrenzenrechts gelten die Ausführungen zu Frage 4 b in der Drucksache 15/447 unverändert. Die Stellenobergrenzenverordnung der Landesregierung bestimmt lediglich für Spitzenämter der Laufbahngruppen des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes Stellenobergrenzen. Im mittleren Dienst der Steuerverwaltung gilt eine Obergrenze von 60 Prozent für das Spitzenamt in Besoldungsgruppe A 9. Für den gehobenen Dienst gilt eine Obergrenze

von 30 Prozent für das Spitzenamt in Besoldungsgruppe A 13. Im höheren Dienst beträgt die Obergrenze 20 Prozent für die Ämter A 16/B 2. Die aufgeführten Stellenobergrenzen dürfen nur ausgeschöpft werden, soweit dies nach Maßgabe sachgerechter Bewertung der Funktionen gerechtfertigt ist. Unterhalb der genannten Spitzenämter gibt es keine Stellenobergrenzen.

10. Wie sich die Altersabgänge – getrennt nach Laufbahngruppen – in den letzten zehn Jahren entwickelt haben und wie sich die voraussichtliche Entwicklung – ebenfalls getrennt nach Laufbahngruppen – im Zeitraum bis 2021 darstellen wird.

Zu 10.:

Die Entwicklung der Altersabgänge im Beamtenbereich in den vergangenen zehn Jahren ist in der folgenden Übersicht dargestellt:

Jahr	höherer Dienst	gehobener Dienst	mittlerer Dienst
2006	12	97	58
2007	18	113	40
2008	15	96	64
2009	10	117	79
2010	13	145	90
2011	9	120	89
2012	15	124	82
2013	16	179	104
2014	17	204	117
2015	15	215	127
2016*	16	188	132

* bis einschließlich 1. November 2016

Die Entwicklung der Altersabgänge im Zeitraum bis 2021 ist der folgenden Darstellung zu entnehmen. In die Prognose bis 2021 wurden auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in vergleichbaren Vergütungsgruppen einbezogen, deren Aufgaben nach einem Ausscheiden durch Beamtinnen und Beamte fortgeführt werden. Die Zählung erfolgte nach Kopfzahlen, bereits freigestellte Beschäftigte (z.B. Beurlaubungen oder die Freistellungsphase einer Altersteilzeit) sind nicht enthalten.

Ruhe- stand*	höherer Dienst			gehobener Dienst			mittlerer Dienst		
	Beamte	Arb.	Summe	Beamte	Arb.	Summe	Beamte	Arb.	Summe
2016**	1	0	1	3	0	3	1	5	6
2017	16	0	16	100	3	103	43	20	63
2018	13	1	14	114	1	115	68	17	85
2019	19	0	19	186	4	190	120	35	155
2020	16	0	16	237	1	238	158	59	217
2021	15	0	15	252	6	258	258	78	336

* Das Jahr des Eintritts in den Ruhestand ist jeweils nach den Vorgaben des Dienstrechtsreformgesetzes (Übergangsregelung) berechnet. Da nicht prognostizierbar, müssen Fälle einer freiwilligen Weiterbeschäftigung nach § 39 LBG sowie vorzeitige Zuruhesetzungen wegen Dienstunfähigkeit oder auf Antrag unberücksichtigt bleiben.

** 2016 ab 2. November

Dr. Splett
Staatssekretärin