

A N T W O R T

zu der

Anfrage der Abgeordneten Dr. Simone Peter (B90/Grüne)

betr.: Personalsituation und Arbeitsbelastung in der saarländischen Steuerverwaltung

Vorbemerkung der Fragestellerin:

„Die Deutsche Steuergewerkschaft Saar moniert eine mangelnde Personalausstattung, hohe Arbeitsbelastung und schlechte Stimmung in der saarländischen Steuerverwaltung. (Saarbrücker Zeitung vom 29./30.12.2012). Ein Personalmangel in der Steuerverwaltung führt zu massiven Steuerverlusten. Im Ausschuss für Finanzen und Haushaltsfragen am 23.01.2013 wurde die Kritik der Steuergewerkschaft seitens der Landesregierung nicht bestätigt.“

Wie gestaltet sich das derzeitige Personal-Ist, die Zahl der tatsächlich besetzten Stellen, in der saarländischen Steuerverwaltung? (Bitte gesamt und differenziert nach Innen- und Außendienst sowie innerhalb des Innen- und Außendienstes aufgeschlüsselt nach den einzelnen Bereichen. Außerdem bitte jeweils angeben, wie viele der besetzten Stellen lediglich mit Teilzeitbeschäftigten besetzt sind!).

Wie hoch ist der Personalbedarf laut Personalbedarfsberechnung? Wie gestaltet sich diese Zahl im Vergleich zu den Planstellen und dem Personal-Ist? (Bitte gesamt und differenziert nach Innen- und Außendienst sowie innerhalb des Innen- und Außendienstes aufgeschlüsselt nach den einzelnen Bereichen. Bei Vergleich mit dem Personal-Ist bitte unter Berücksichtigung, dass einige Stellen nur mit Teilzeitbeschäftigten besetzt sind!).

Zu den Fragen 1 und 3:

Wegen der noch nicht vorliegenden Personalbedarfsberechnung (PersBB) 01.01.2013 beziehen sich die nachfolgenden Angaben zur PersBB und zum Personal-Ist auf den Stichtag 01.01.2012. Der Ausstattungsfaktor beträgt dabei insgesamt 94,6%.

Ausgegeben: 30.04.2013 (21.02.2013)

Gesamtpersonal								
Außendienst und Innendienst			nur Innendienst			nur Außendienst		
PersBB Soll	Personal-Ist	Ausstattungs-faktor	PersBB Soll	Personal-Ist	Ausstattungs-faktor	PersBB Soll	Personal-Ist	Ausstattungs-faktor
1266,93	1198,53	94,60%	1016,31	970,58	95,50%	250,62	227,95	90,96%

Die Personalbedarfsberechnung (PersBB) in der Steuerverwaltung erfolgt auf der Basis einer analytischen Betrachtung der in jedem Aufgabengebiet zu erledigenden Aufgaben. Die dazu erforderlichen Grundlagen werden nach anerkannten Methoden ermittelt und in einer Bundesarbeitsgruppe zu bundesweit einheitlichen Berechnungsmustern zusammengeführt. Bei der Steuerfahndung und der Straf- und Bußgeldsachenstelle ist es nach Auffassung der Bundesarbeitsgruppe nicht möglich, eine solch strukturierte Personalbedarfsberechnung anhand der Berechnungsmethode „Fallzahl x Arbeitszeit je Fall“ durchzuführen. Die PersBB arbeitet in diesen Bereichen mit pauschal fortgeschriebenen Setzungen aus dem Jahre 1992. Aus Sicht des MFE ist dies nicht belastbar. Vergleicht man die aktuelle Ist-Besetzung in den Steuerfahndungs- und Strafsachenstellen mit denen der übrigen Länder anhand des Königsteiner Schlüssels, erreicht das Saarland einen Ausstattungsfaktor von 76,4 % für die Steuerfahndung und 70,1 % für die Bußgeld- und Strafsachenstelle (BuStra)(Basisjahr 2011).

In der Steuerfahndung laufen derzeit zwei interne Ausschreibungsverfahren für jeweils einen Prüfer des gehobenen und des mittleren Dienstes. Mit dem Abschluss der Verfahren ist im Mai 2013 zu rechnen.

Die jeweiligen Arbeitsgebiete sind aktuell wie folgt ausgestattet.

Arbeitsgebiet	SoII 01.01.2012	Ist 01.01.2012	Differenz	%-Satz
Veranlagung Körperschaften	57,82	56,27	-1,55	97,32%
Veranlagung natürliche Personen (V-Bezirk, Arbeitnehmerstelle und Personengesellschaften)	413,61	381,47	-32,14	92,23%
Betriebsprüfung	155,02	142,25	-12,77	91,76%
Lohnsteuer Außenprüfung	31,41	36,00	4,59	114,60%
Umsatzsteuer-Sonderprüfungsstelle	27,59	25,20	-2,39	91,33%
Steuerfahndung	36,58	24,50	-12,08	66,97%
Straf- und Bußgeldsachenstelle	16,35	9,20	-7,15	56,27%
Sonstige Innendienstaufgaben	528,53	523,67	-4,86	99,08%
Summe	1.266,93	1.198,53	-68,4	94,60%

Dem Bedarf von 1.266,93 Vollzeitäquivalenten stehen im Haushaltsplan 1.386 Stellen gegenüber.

Wie gestaltet sich die Zahl der Planstellen in der saarländischen Steuerverwaltung? (Bitte gesamt und differenziert nach Innen- und Außendienst sowie innerhalb des Innen- und Außendienstes aufgeschlüsselt nach den einzelnen Bereichen. Bei Vergleich mit dem Personal-Ist bitte unter Berücksichtigung, dass einige Stellen nur mit Teilzeitbeschäftigten besetzt sind!).

Zu Frage 2:

Die Planstellen werden im Zusammenhang mit den Haushaltsplänen zusammen dargestellt, wobei es keine weitere, funktionsbezogene Untergliederung gibt, d. h. der Stellenplan unterscheidet z. B. nicht nach Innen- und Außendienst.

Nachfolgend sind aus dem Haushaltsplan 2013 die Planstellen und die Stellen des Tarifpersonals auszugsweise abgebildet.

Planstellen

2013	2012	
4	4	Bes.Gr. A 16 Leitende Regierungsdirektoren/Leitende Regierungsdirektorinnen Eine Stelle erhält nach Nr. 21 der Vorbemerkungen zur Besoldungsordnung A des BBesG in der Fassung des Änderungsgesetzes vom 28. Mai 1990 (BGBl. I S. 967) eine Amtszulage nach Anlage IX
10	10	Bes.Gr. A 15 Regierungsdirektoren/Regierungsdirektorinnen
15	15	Bes.Gr. A 14 Regierungsoberräte/Regierungsoberrätinnen
3	3	Bes.Gr. A 13 Regierungsräte/Regierungsrätinnen
45	45	Bes.Gr. A 13 Steueroberamtsräte/Steueroberamtsrätinnen
112	112	Bes.Gr. A 12 Steueramtsräte/Steueramtsrätinnen
213	213	Bes.Gr. A 11 Steueramt männer/Steueramt frauen
153 1	153 1	Bes.Gr. A 10 Steueroberinspektoren/Steueroberinspektorinnen Bauoberinspektor/Bauoberinspektorin
154	154	Stellen
77	78	Bes.Gr. A 9 Steuerinspektoren/Steuerinspektorinnen Auf freien Stellen von Steuerinspektoren/innen können Beamte im Vorbereitungsdienst des gehobenen Dienstes geführt werden.
230	230	Bes.Gr. A 9 Verwaltungsamtsinspektor/Verwaltungsamtsinspektorin Steueramtsinspektoren/Steueramtsinspektorinnen
137	137	Bes.Gr. A 8 Vermessungshauptsekretär/Vermessungshauptsekretärin Steuerhauptsekretäre/Steuerhauptsekretärinnen
143	143	Bes.Gr. A 7 Vermessungsoberssekretär/Vermessungsoberssekretärin Steueroberssekretäre/Steueroberssekretärinnen
51	51	Bes.Gr. A 6 Steuersekretäre/Steuersekretärinnen Auf freien Stellen für Steuersekretäre können Beamte im Vorbereitungsdienst des mittleren Dienstes geführt werden.
1.194	1.195	Planstellen

Stellen für Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer

Bezeichnung	Stellensoll 2012	Umsetzungen nach § 50 LHO		Wirksamwerden von ku- und kw-Vermerken		neue Stellen, Stellen- wegfall	Hebungen		Umwandlungen, Verlagerungen, Herabstufungen		Stellensoll 2013
		+	-	+	-	+	+	-	+	-	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	8
E 9	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
E 8	22	-	-	-	-	1	-	-	-	-	21
E 6	133	-	-	-	-	2	-	-	-	-	131
E 5	38	-	-	-	-	-	-	-	-	-	38
Zusammen	195	-	-	-	-	3	-	-	-	-	192

Die freien Stellen und Stellenanteilen zum 01.01.2013 sind in den nachfolgenden Übersichten dargestellt.

Beamte

Titel	Bes. Gr.	Planstellen	freie Stellenanteile			
			freie Stellenanteile	frei zu 100 %	frei bis 50 %	frei von <= 50% - > 100 %
422 01	A 16	4	0,0000			
422 01	A 15	10	3,0000	3		
422 01	A 14	15	4,3000	3	2	1
422 01	A 13 hD	3	1,0000	1		
422 01	A 13 gD	45	2,1500	2	1	
422 01	A 12	112	2,5500	1	7	
422 01	A 11	213	4,7750	1	15	1
422 01	A 10	154	5,2000		15	6
422 01	A 9 gD	77	3,8000	3	1	1
422 01	A 9 mD	230	8,0084		18	5
422 01	A 8	137	13,7750		19	14
422 01	A 7	143	4,6000	1	7	5
422 01	A 6	51	4,5000	4	1	
Zusammen		1194	57,6584	19	86	33

Tarifpersonal

Titel	Entg. Gr.	Stellen Tarifpers.	freie Stellen/Stellenanteile			
			freie Stellenanteile	frei zu 100 %	frei bis 50 %	frei von <= 50% - > 100 %
428 01	E 9	2	0,2500		1	
428 01	E 8	21	1,8000		2	4
428 01	E 6	131	17,6077	2	14	20
428 01	E 5	38	6,4509	2	5	5
Zusammen		192	26,1086	4	22	29

Im Haushalt sind 119 Stellen mehr ausgewiesen als nach der Personalbedarfsplanung benötigt werden (vgl. Antwort zu Frage 1). Dem stehen lediglich 83 freie Stellen gegenüber.

Aus welchen Gründen sind Stellen nicht oder nur mit Teilzeitbeschäftigten besetzt? (Bitte differenziert nach Innen- und Außendienst und innerhalb des Innen- und Außendienstes aufgeschlüsselt nach den einzelnen Bereichen!).

Zu Frage 4:

Die Gründe für Nichtbesetzung von Stellen resultieren aus Alters- und sonstigen Abgängen (bspw. Versetzungen zu anderen Dienststellen im Landesbereich oder Wechsel des Dienstherrn) und aus Beurlaubungen für unterschiedliche Zeiträume (wenige Monate bis mehrere Jahre). Rechtsgrundlage hierzu bildet § 83 SBG.

Hinsichtlich einer Unterscheidung von Innen- und Außendienst wird auf die Antwort zu TOP 2 verwiesen.

Die Gründe für Teilzeitbeschäftigungen bzw. Ermäßigungen der regelmäßigen Arbeitszeit ergeben sich aus den entsprechenden gesetzlichen Voraussetzungen (bei Beamten im Wesentlichen aus § 79 SBG, bei Tarifbeschäftigten aus § 11 TVL).

Die durch freie Stellenanteile vorhandene „Bewirtschaftungsreserve“ dient im Übrigen überwiegend familienpolitischen Belangen und stellt eine kurzfristige Realisierung von Veränderungswünschen im Beschäftigungsumfang sicher.

Neben den bereits genannten Gründen ergeben sich freie Stellen auch durch die Stellenbesetzungsverfahren. So kann es z.B. der Fall sein, dass die Altersabgänge durch ausscheidende Mitarbeiter im 1. Halbjahr liegen und eine Zeitlücke bis zur Übernahme der Anwärter aufgrund der Ausbildungsdauer entsteht.

Welche Sonderaufgaben wurden von der Steuerverwaltung in den letzten Jahren übernommen? Wie viel Personal binden diese Sonderaufgaben jeweils? Wurden die Planstellen entsprechend angepasst? Wenn nicht: Aus welchen Bereichen wurde Personal zur Erledigung der Sonderaufgaben abgezogen und wie viel?

Als zusätzliche Aufgaben in den Finanzämtern sind die Besteuerung der bisher steuerlich nicht erfassten Rentner sowie die Einführung der elektronischen Lohnsteuerkarte zu nennen. Diese sind bei der Berechnung des Personalbedarfs in der PersBB wie folgt ausgewiesen:

Besteuerung der bisher nicht steuerlich geführten Rentner:	+ 11,92 VZÄ
Arbeiten rund um die Elektronische Lohnsteuerkarte (ELStAM):	+ 15,87 VZÄ

Die Anzahl der Planstellen im Haushaltsplan 2013 wurden nicht angepasst.

Eine Umsetzung von Bediensteten zur Erledigung der Sonderaufgaben ist nicht erfolgt. Der ausgewiesene Mehraufwand wurde bei der Zuteilung von Anwärtern entsprechend berücksichtigt.

Wie gestaltet sich die Personalausstattung im Ländervergleich auf aktuellster Datenbasis in folgenden Bereichen:

- a) Personal zu Einwohnerzahl?
- b) Personal zu Einkommen-/Körperschaftssteuerfällen
- c) Betriebsprüfer zu Zahl der Betriebe
- d) Umsatzsteuersonderprüfer zu Unternehmen
- e) Personalbedarf (PersBB) zu Ist-Besetzung in der Steuerfahndung?

(Wenn möglich, bitte differenziert nach Innen- und Außendienst und innerhalb des Innen- und Außendienstes aufgeschlüsselt nach den einzelnen Bereichen!)

Zu Frage 6:

Auf Basis der Zahlen aus dem Jahr 2011 ergibt sich für das Saarland folgende Rangfolge im Bundesvergleich.

Vergleichsgröße	Rang
a) Personal zu Einwohnerzahl	14
b) Personal zu Einkommen-/Körperschaftssteuerfällen	14
c) Betriebsprüfer zu Zahl der Betriebe	7
d) Umsatzsteuersonderprüfer zu Unternehmen	13
e) Soll zu Ist-Besetzung in der Steuerfahndung	13

Die einwohnerbezogene Sicht des Rankings vermittelt kein Bild im Hinblick auf die Angemessenheit der Personalausstattung im Ländervergleich. Dies liegt darin begründet, dass es zwischen den Ländern unterschiedlich viele Fälle je Einwohner gibt, d.h. die Belastungsseite, die bei den Bundesländern unterschiedlich ist, wird nicht mit einbezogen. Da die Personalbedarfsgrößen der anderen Bundesländer nicht bekannt sind, kann ein aussagekräftiges Ranking nicht vorgenommen werden.

Wie viele Altersabgänge gibt es in den nächsten zehn Jahren in welchen Bereichen? Wie viele und welche Altersabgänge sollen nachpersonalisiert werden?

Zu Frage 7:

Die Anzahl der Altersabgänge in den nächsten zehn Jahren ergibt sich aus der nachfolgenden Übersicht.

Altersabgänge Finanzämter 2013 bis 2022

Jahr/ Laufbahn- /gruppe	höherer Dienst	gehobener Dienst	mittlerer Dienst	Tarif personal
2013		15	7	7
2014		14	13	4
2015	1	15	11	16
2016		24	7	9
2017	2	16	13	11
2018	1	21	25	12
2019	1	18	11	10
2020		18	9	19
2021		14	17	18
2022		14	20	10

Die Aufgliederung nach Bereichen ist mit vertretbarem Personalaufwand nur bis zum Jahre 2020 möglich.

Aufgabengebiet	Abgänge bis 2020
Sachgebietsleiter einschl. Vorsteher	35
Teil 2a und 5 V-Bezirk	33
Teil 2 c Arbeitnehmer	14
Teil 3 Körperschaften	17
Teil 4 Personengesellschaften	11
Umsatzsteuer-Voranmeldungsstelle (UVST)	3
Rechtsbehelfsstelle (RBST)	7
Erlass- und Stundungsstelle (ERST)	1
Arbeitgeberstelle (AGST)	7
Grunderwerbsteuerstelle (GRST)	5
Erbschaftsteuerstelle (ESST) einschl. sonstige Verkehrssteuern	2
Kraftfahrzeugsteuerstelle (KFST)	5
Bewertungsstelle (BWST)	27
Amtl. Landw. Sachv. (ALS), Amtl. Forstw. Sachv. (AFS), Bausachverständige (BSV)	3
Geschäftsstelle Außendienste ohne Steuerfahndung/BuStra	3

Amtsbetriebsprüfungsstelle (BPST)	21
Großbetriebsprüfung (GBP) inkl. Konzerne	15
Zentrale Außenprüfung Lohnsteuer (ZALST)	12
Umsatzsteuer-Sonderprüfungsstelle (USST)	5
Steuerfahndung (STEUFA)	5
Straf- und Bußgeldsachenstelle (STRABUST)	2
Finanzkasse (FK)	15
Vollstreckungsstelle - ID	16
Vollstreckungsstelle - AD	5
ADV/Datenerfassung	8
Geschäftsstelle (GST)	24

Nicht berücksichtigt sind die Kolleginnen und Kollegen in der Freistellungsphase der Altersteilzeit.

Hinsichtlich der Nachpersonalisierung der Altersabgänge wird auf Folgendes verwiesen:

Die Saarländische Landesregierung hat auf Grund der von der Schuldenbremse vorgegebenen Defizitobergrenzen und den Vereinbarungen mit dem Stabilitätsrat jährliche Konsolidierungsbeiträge in Höhe von 65 Millionen Euro zu erzielen. Zur Realisierung dieser Konsolidierungsbeiträge wurden im Rahmen des Eckdatenbeschlusses zum Haushalt 2013 und im Rahmen der mittelfristigen Finanzplanung 2013 bis 2016 als Konsolidierungsbereich u.a. auch die Begrenzung der Personalausgaben benannt. Hierbei soll vor dem Hintergrund der Schuldenbremse sowie der demografischen Entwicklung eine aufgabenkritische Strukturanalyse erfolgen, die alle Landesaufgaben auf den Prüfstand stellt. Ziel ist es u.a. durch den Abbau von 2.400 Stellen bis 2020 im Landesbereich eine Ausgabensenkung herbeizuführen. In allen Ressorts, folglich auch im Ministerium für Finanzen und Europa, wurden daher Arbeitsgruppen gebildet, die untersuchen und prüfen sollen, ob und wie das gesetzte Einsparziel zu erreichen ist. So wurde im Geschäftsbereich des Ministeriums für Finanzen und Europa auch die Projektgruppe „Finanzamt 2020“ eingerichtet, deren Ziel es ist, trotz des angestrebten Personalabbaus für die Finanzämter Strukturen zu entwickeln, die es ermöglichen, dass auch nach dem Jahr 2020 die Aufgabenstellungen erledigt werden können. Die Projektgruppe hat den Auftrag, bis Ende des Jahres 2013 konkrete Pläne zur Umsetzung von Sparmaßnahmen bis 2020 aufzustellen.

Erst danach werden hinreichende Erkenntnisse über Art und Umfang erforderlicher Nachpersonalisierungen von Alters- und sonstigen Abgängen vorliegen.

Wie gestaltet sich die Anwärter-Situation? Wie viele Anwärter wurden in den letzten zehn Jahren ausgebildet, sollen in den nächsten zehn Jahren ausgebildet werden? Wie hoch ist die Abbrecherquote? Wie viele Anwärter werden jährlich übernommen? Wie viele Anwärter sollen in den nächsten zehn Jahren jährlich übernommen werden?

Zu Frage 8:

Die Anzahl der in den letzten zehn Jahren ausgebildeten Anwärter und die Abbrecherquote ergibt sich aus der nachfolgenden Übersicht.

mittlerer Dienst

Einstellungs-jahr	Einstellungen	Prüfungs-jahr	best. Prüfung	m	w	Verlust in % (*)	in abs. Zahlen (*)
2000	26	2002	23	13	10	-12%	3
2001	27	2003	26	11	15	-4%	1
2002	25	2004	21	11	10	-16%	4
2003	28	2005	28	13	15	0%	0
2004	25	2006	23	16	7	-8%	2
2005	13	2007	12	5	7	-8%	1
2006	15	2008	14	9	5	-7%	1
2007	18	2009	17	9	8	-6%	1
2008	19	2010	16	8	8	-16%	3
2009	20	2011	14	8	6	-30%	6
2010	25	2012	21	13	8	-16%	4

gehobener Dienst

Einstellungs-jahr	Einstellungen	Prüfungs-jahr	best. Prüfung	m	w	Verlust in % (*)	in abs. Zahlen (*)
2000	17	2003	11	5	6	-35%	6
2001	29	2004	15	6	9	-48%	14
2002	30	2005	21	7	14	-30%	9
2003	24	2006	18	10	8	-25%	6
2004	25	2007	18	7	11	-28%	7
2005	13	2008	13	7	6	0%	0
2006	18	2009	14	8	6	-22%	4
2007	15	2010	12	7	5	-20%	3
2008	27	2011	19	4	15	-30%	8
2009	24	2012	20	9	11	-17%	4

* Abbrecher und Anwärter, die die Laufbahnprüfung nicht bestanden haben

Alle Anwärter mit bestandener Prüfung wurden übernommen.

Hinsichtlich der Anzahl der zukünftigen Übernahme von Anwärtern wird auf die Antwort zu TOP 7 hingewiesen.

Praktiziert man inzwischen, wie in der Sitzung des Ausschusses für Finanzen und Haushaltsfragen am 25.01.2012 angesprochen, die Vorgehensweise, dass nur die Anwärter übernommen werden, die besser als 6,5 abschneiden? Wenn ja, auf wie viele Anwärter traf dies im letzten Jahr zu? Wie viele wurden aus diesem Grund abgelehnt? Wie viele der Anwärter, die mit besser als 6,5 abgeschnitten haben, wurden abgelehnt? Aus welchen Gründen?

Zu Frage 9:

Die in der Sitzung des Ausschusses für Finanzen und Haushaltsfragen in Aussicht genommene Vorgehensweise wird bislang nicht praktiziert.

Wie gestalteten sich die Bewerberzahlen in den letzten zehn Jahre? Wirkt sich die Absenkung der Eingangsbesoldung negativ auf die Zahl der Bewerbungen aus?

Zu Frage 10:

Eine Übersicht über die Bewerberzahlen der letzten zehn Jahre ist in der nachfolgenden Übersicht dargestellt.

Jahr	mittlerer Dienst			gehobener Dienst		
	Zahl	m	w	Zahl	m	w
2004	462			450		
2005	417	193	224	469	213	256
2006	382	180	202	185	75	110
2007	270	124	146	324	146	178
2008	247	118	129	277	122	155
2009	204	94	110	281	117	164
2010	278	130	148	299	146	153
2011	179	83	96	225	114	111
2012	326	144	182	337	173	164
2013	237	120	117	262	126	136

Das Absinken der Bewerberzahlen deckt sich mit den Erkenntnissen aus anderen Landesverwaltungen und dürfte in erster Linie auf die demografische Entwicklung zurückzuführen sein.

Ob sich die Absenkung der Eingangsbesoldung negativ auf die Bewerberzahlen auswirkt, kann von hier nicht beantwortet werden. In den zahlreichen Bewerbungsgesprächen hat die Absenkung der Eingangsbesoldung keine Rolle gespielt.

Wie schätzt die Landesregierung die Arbeitsbelastung der Beschäftigten in der Steuerverwaltung ein? Liegen der Landesregierung Kenntnisse über die Einschätzung der Arbeitsbelastung aus Sicht der Beschäftigten vor? Wurde beispielsweise eine Befragung vorgenommen? Wie entwickeln sich die Überstunden in den einzelnen Bereichen? Wie haben sich die Krankheitstage in den einzelnen Bereichen über die letzten zehn Jahre entwickelt? Was waren die Krankheitsgründe?

Zu Frage 11:

Die Arbeitsbelastung der Beschäftigten in der saarländischen Steuerverwaltung ist als hoch einzustufen. Dazu kommt, dass der Arbeitsanfall für die Finanzämter nur schwer steuerbar ist. Diese Einschätzung wird auch von den Beschäftigten geteilt. Eine Mitarbeiterbefragung wurde in den letzten 10 Jahren nicht durchgeführt.

Im Bereich der Finanzämter existiert eine sehr flexible Arbeitszeitregelung, die es ermöglicht, dienstliche und private Belange in Einklang zu bringen. Zeitguthaben können auf unterschiedliche Art und Weise ausgeglichen werden. Überstunden im Bereich der Finanzämter sind in den letzten Jahren weder angeordnet noch abgerechnet worden.

Über die Krankheitstage existieren statistische Aufstellungen seit dem Jahr 2004. Hieraus ergibt sich, dass die Zahl der Krankentage nur geringen Schwankungen unterliegt und im Wesentlichen unverändert geblieben ist.

Die dazu erläuternden Zahlenwerte sind in der nachfolgenden Übersicht zusammengefasst.

Jahr	Prozent bezogen auf Sollarb.tage	Krankentage je Bediensteter /-e
2003) ^{*1}		
2004	6,94	17,50
2005	6,56	16,48
2006	6,41	15,70
2007	6,08	13,66
2008	6,84	15,92
2009	6,95	15,68
2010	6,42	14,71
2011	6,94	15,73
2012) ^{*2}		

)^{*1} Vor 2003 wurde der Personalausfall auf einer anderen Datenbasis untersucht. Danach erfolgte die Auswertung aus dem einheitlich eingesetzten Zeiterfassungssystem. Die statistischen Ergebnisse sind daher nicht vergleichbar.

)^{*2} Das Jahr 2012 ist noch nicht abschließend statistisch ausgewertet

Kenntnisse über die Krankheitsursachen liegen aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht vor.

Wie gestaltet sich der IT-Einsatz in der Steuerverwaltung? Für was wird IT eingesetzt? Sieht die Landesregierung eine Entlastung der Beschäftigten durch den IT-Einsatz? Wenn ja, wie hoch schätzt die Landesregierung diesen ein?

Zu Frage 12:

In der Vergangenheit waren in den Bundesländern im Besteuerungsverfahren unterschiedliche Programmsysteme im Einsatz. Seit dem Jahr 2000 gehört das Saarland dem sog. EOSS-Verbund (Programmierverbund unter Federführung Bayerns) an. Im Projekt KONSENS (Koordinierte neue Software-Entwicklung der Steuerverwaltung) arbeiten nunmehr alle Bundesländer und der Bund seit dem 01.01.2007 an der Vereinheitlichung der für die Besteuerungsverfahren eingesetzten Software. Die Vereinheitlichung der Softwarelandschaft erfolgt sukzessive. Alle Bundesländer haben sich verpflichtet, fertiggestellte einheitliche KONSENS-Software zeitnah zum Einsatz zu bringen. Die im Rahmen des Vorhabens KONSENS bereitgestellte einheitliche Software wird im Saarland in einer mit allen Ländern abgestimmten verbindlichen Einsatzplanung zum Einsatz gebracht.

Der IT-Einsatz im Bereich der Steuerverwaltung ist äußerst komplex. Damit die Finanzämter ihre Aufgaben erfüllen können, werden Festsetzungs- und Erhebungsprogramme sowie die Grundinformationsdaten der Steuerpflichtigen benötigt. Besteuerungsrelevante elektronische Daten (wie bspw. Lohndaten, KV-Daten etc.) fließen in die Produktion ein. Erste Risikomanagementsysteme sind im Einsatz, die ein Herausfiltern von risikoträchtigen Fällen ermöglichen. Das reibungslose Zusammenwirken dieser Software-Komponenten muss nicht nur innerhalb jedes einzelnen Verfahrens, sondern auch zwischen den einzelnen Verfahren und zwischen allen Ländern sichergestellt sein.

Zielrichtung der IT ist selbstverständlich, die Bearbeiter in ihren Aufgaben zu unterstützen. Es darf allerdings hierbei nicht verkannt werden, dass das deutsche Besteuerungssystem nicht einfacher, sondern ständig komplexer wird und auch in der Erfüllung der Steuerfestsetzungsaufgabe ständig höhere Anforderungen an die Bearbeiter stellt. Gerade Verfahren wie die Risikomanagementsysteme, Scannerverfahren usw. sollen den Bearbeiter entlasten, indem Datenerfassungsaufwand vom Bearbeiter weggenommen wird, die Fallbearbeitung mit Risikohinweisen auf risikoträchtige Sachverhalte konzentriert wird.

Ein seriöses Abschätzen dieser Entlastungswirkung in Prozent ist hingegen nur schwer möglich.

Zielrichtung der Automationsunterstützung ist es, elektronisch vorliegende Daten in risikoarmen Fällen einer vollmaschinellen Bearbeitung zuzuführen und den Personaleinsatz in der Steuerverwaltung auf risikobehaftete Fälle zu konzentrieren.

Teilt die saarländische Landesregierung die Auffassung des bayerischen Rechnungshofes, dass ein verstärkter Personaleinsatz zu erheblichen Mehreinnahmen führt, die die zusätzlichen Personalkosten bei Weitem übersteigen? Mit wie vielen Mehreinnahmen rechnet man pro Beschäftigtem? (Bitte differenziert nach Innen- und Außendienst und innerhalb des Innen- und Außendienstes aufgeschlüsselt nach den einzelnen Bereichen). Wie bewertet die Landesregierung vor diesem Hintergrund die Forderung, dass die Steuerverwaltung vom Personalabbau ausgenommen werden soll?

Zu Frage 13:

Merkliche Steuermehreinnahmen können neben gesetzlichen Veränderungen ausschließlich aus dem Wirtschaftswachstum resultieren. Eine lineare Hochrechnung der durchschnittlichen Mehrerträge je bisher eingesetzten Betriebsprüfer ist methodisch unzulässig. Der Einsatz der Betriebsprüfer ist vorrangig eine Frage der Steuergerechtigkeit, der die Landesregierung ein hohes Gewicht zumisst.

Im Jahr 2011 haben die Betriebsprüfer durchschnittlich je rund 500.000 EUR Mehrsteuern/Jahr erzielt.

Das von den Prüfern erwirtschaftete Mehrergebnis kann nicht pauschal gegen die durch die Prüfer entstehenden Personalkosten gegengerechnet werden. In den statistischen Erhebungen wird nicht zwischen Betriebsvermögensverschiebungen („unechte“ Mehrergebnisse) und „echten“ Mehrergebnissen unterschieden. Nur die „echten“ Mehrergebnisse fließen dem Land zu dem grundgesetzlich festgelegten Anteil kassenwirksam zu. Die Personalkosten müssen vom Land in voller Höhe getragen werden.

Hinsichtlich der Forderung, dass die saarländische Steuerverwaltung vom Personalabbau ausgenommen werden soll, wird auf die Antwort zur Frage 7 verwiesen.