

## **Schaffung des Spitzenamtes A 13 plus Zulage**

### **Gezielte Personalentwicklung für die Laufbahn des gehobenen Dienstes der Hessischen Steuer- und Finanzverwaltung**

#### **I. Vorschlag**

Aufgrund der in vielfältiger Hinsicht gestiegenen, sehr komplexen Anforderungen an die Tätigkeiten in der Steuerverwaltung sollte die Vergabe einer Amtszulage für Funktionen im Spitzenamt des gehobenen Dienstes (**A 13 plus Zulage**) auch für die hessische Steuerverwaltung ermöglicht werden.

**Die DSTG Hessen fordert den Haushalts- und Besoldungsgesetzgeber auf, die erforderlichen Schritte mit dem Haushalt 2021 zu ergreifen.**

Hierdurch könnten Stellen mit hoher Fach- oder Führungsverantwortung mit einer Zulagenwertigkeit versehen werden. Gerade für Konzernbetriebsprüfer, Hauptsachgebietsleiter, herausgehobene Sonderfunktionen oder für Steuerbeamten\*innen, die einen Masterabschluss vorweisen können und die Steuerberaterprüfung erfolgreich durchlaufen haben, wäre dies sinnvoll.

Die Einrichtung dieser Amtszulage ist in der Landesverwaltung kein Novum. Mit dem Zweiten Dienstrechtsmodernisierungsgesetz wurden zuletzt am 27. Mai 2013 (GVBl. Seiten 218, 256) Anpassungen nach A 13 Z vorgenommen. Die Besoldungsgruppe A 13 Plus Zulage ist vorgesehen und wird u.a. wie folgt umgesetzt:

- im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst,
- im gehobenen Forstdienst,
- im gehobenen technischen Dienst,
- für Förderschullehrer\*innen, wenn sie die Funktion der Abteilungs- oder Stufenleitung begleiten,
- für Funktionen einer Amtsanwältin oder eines Amtsanwaltes bei der Staatsanwaltschaft und
- für Funktionen der Rechtspfleger\*innen bei Gerichten und Staatsanwaltschaften.

An dieser Aufzählung lässt sich unschwer erkennen, dass diese Amtszulage sich nicht nur auf eine Verwaltungsrichtung beschränkt, sondern auf unterschiedliche. Denn die Steuer- und Finanzverwaltung ist keine allgemeine, sondern eine Fachverwaltung – die Ausbildung wird durch das Steuerbeamtenausbildungsgesetz und die dazugehörige Prüfungsordnung bundesweit einheitlich geregelt. Vergleichbar dürfte hier die Rechtspflege sein, die gemeinsam mit den Steuerbeamten\*innen des gehobenen Dienstes ihr Duales Studium an der Hessischen Hochschule für Finanzen und Rechtspflege in Rotenburg an der Fulda absolviert.

Einmal abgesehen davon, dass der Wettbewerb um die besten Köpfe mit der freien Wirtschaft finanziell derzeit nicht gewonnen werden kann, sollten wir bemüht sein, die Rahmenbedingungen unserer benachbarten Länder, des Bundes und der Kommunen im Blick zu behalten. Wie wir wissen, sind die Kommunen im Anlegen ihrer Entwicklungsmöglichkeiten flexibler und werden aus der Not heraus Übernahmeangebote machen, um ihre freien Stellen (Kämmerei, Bearbeitung des § 2 b UStG etc.) adäquat zu besetzen. Der Bund hat das Dienstrecht aktuell offensiv überarbeitet und liegt im Besoldungsvergleich deutlich oberhalb Hessens. Gleiches gilt im Südvergleich zum Nachbarland Bayern. Gehen wir ein Land weiter, so erfahren unsere Kollegen\*innen in Finanzämtern in Baden-Württemberg in den Haushalten 2018 – 2020 eine Stellen- und Hebungsoffensive. Für den Haushalt 2020 sind dort rund 1.000 Hebungen geplant. Und Rheinland-Pfalz wird neben den üblichen Besoldungsanpassungen zum 1. Juli 2019 und 1. Juli 2020 Erhöhungen mit jeweils 2,0 % vornehmen. Was wollen wir damit sagen? Das alles sind Signale, die nicht im Verborgenen bleiben, sondern bei unseren Kollegen\*innen in dieser medial offenen Welt zu Fragen und zum Nachdenken führen.

Uns als DSTG Hessen ist daran gelegen, dass diese hessische Steuer- und Finanzverwaltung auch künftig stabil gehalten wird und ihrem Staatsauftrag in ausreichendem, besser noch in hervorragendem Maße nachkommen kann. Ansonsten befürchten wir nach wie vor nachhaltige Abwanderungen von erstklassigen Kollegen\*innen, wenn dieses Signal für die Laufbahn des gehobenen Dienstes in Hessen ausbleibt. Zumal gerade jüngere Menschen in unserer Verwaltung eine hohe Erwartungshaltung an den Arbeitgeber haben. Wir hegen diese Befürchtung auch deshalb, weil die Durchlässigkeit in die nächsthöhere Laufbahn aufgrund der sehr geringen Anzahl an Stellen im höheren Dienst nur sehr begrenzt möglich ist.

## II. Kosten

Die Kosten für den Landeshaushalt stellen keine Hürde dar, wie die nachstehende Berechnung verdeutlicht.

Rund 500 Steuerbeamte\*innen befinden sich in der Besoldungsgruppe A 13.

Die Obergrenzen lassen eine Ausweisung mit 20 % derzeit zu.

Die Amtszulage sollte rund 280 € betragen.

Maximal:  $500 (A 13) \times 20 \% = 100 (A 13 Z) \times 280 \text{ €} = 28.000 \text{ €} \times 12 \text{ Monate} = 336.000 \text{ €}$  jährlich.

Fazit: Insbesondere die Steuerbeamt\*innen des gehobenen Dienstes sind, wie bereits deutlich ausgeführt, bei der „Konkurrenz“ aufgrund ihrer hervorragenden dualen Ausbildung, ihrer Zusatzqualifikationen, ihrer enormen Verwendungsbreite, also ihrer Kompetenzen, sehr gefragt und werden zunehmend abgeworben. Diesem Umstand müssen wir gemeinsam begegnen.

### III. Herausforderungen

#### **Die maßgeblichen Herausforderungen für die Steuer- und Finanzverwaltung liegen auf der Hand:**

Die **demografischen Gegebenheiten** greifen vollends um sich. So verlassen ganz viele erfahrene Kollegen\*innen altersbedingt die Behörden. Daneben kehren auch zahlreiche jüngere Kollegen\*innen der Verwaltung den Rücken und entscheiden sich für die Steuerabteilungen von Firmen oder Steuerberatungskanzleien, für eine Tätigkeit beim Bund, in anderen Ländern oder bei den Kommunen. Die Gründe hierfür sind vielfältiger Natur, insbesondere werden aber oftmals eine höhere Bezahlung, modernere Arbeitsformen und weitreichendere Personalentwicklungsmöglichkeiten beim künftigen Arbeitgeber genannt. All das führt dazu, dass die Personalmangelverwaltung trotz hoher Einstellungsjahrgänge voraussichtlich nicht behoben werden wird. Dabei gilt es heutzutage auch, in den Ämtern und Dienststellen keinen Generationenkonflikt zwischen Jung und Alt aufgrund unterschiedlicher Sichtweisen zu riskieren.

Die **Digitalisierung** und die damit einhergehenden Veränderungsprozesse führen in der Arbeitswelt auch zu Chancen und Risiken für Verwaltung und Beschäftigte. Trotz technischer Schwierigkeiten in der steuerlichen IT, die immerhin für 16 Bundesländer programmiert wird und anwendbar sein muss, dürfte die Finanzverwaltung im Verhältnis zu anderen Verwaltungen an der Spitze des digitalen Zeitalters stehen. Die Beschäftigten nehmen die Herausforderungen täglich an - und das bei ständig wechselnden Systemen, die auch von Arbeitsbereich zu Arbeitsbereich unterschiedlich sind. Dabei muss man sich vor Augen führen, dass jedes Jahressteuergesetz koordiniert programmiert werden muss, um dann in allen rund 600 Finanzämtern (35 davon in Hessen) bundesweit in Einsatz gehen zu können. Eine wahrhaftige **Herkulesaufgabe**. Durch Risikomanagement-Systeme und etwa die verstärkte Bearbeitung von Steuererklärungen in elektronischer Form hat sich die Arbeit im Innendienst, hier dem sogenannten Veranlagungsbereich, stark verdichtet und führt dazu, dass ausschließlich hochkomplexe Sachverhalte der personellen Bearbeitung zugeführt werden. Das erschwert den Bearbeitern\*innen das tägliche Tun und führt zu Frust, zumal diese Arbeiterschwernis nicht mit verbesserten Entwicklungsmöglichkeiten versehen wurde.

Die **Aufgabeninhalte und die Schwerpunktsetzungen** innerhalb der Steuerverwaltung haben sich zwischenzeitlich erheblich verändert und sind ständigen Anpassungsprozessen, nicht nur wegen unserer deutschen, weil gründlichen, Steuergesetzgebung unterworfen. Laufbahnunabhängig ist festzustellen, dass sich die Verwaltung samt ihren Beschäftigten diesen Gegebenheiten stellen und nachhaltig zuwenden muss. Insbesondere die Herausforderungen zur Bekämpfung von Schattenwirtschaft, Steuerhinterziehung und Wirtschaftskriminalität sowie das Erkennen und Angehen von Steuergestaltungsmodellen am Rande der Legalität - national wie international - müssen aus Sicht des Fiskus und vor dem Hintergrund eines gleichmäßigen Steuervollzuges erfolgreich gestaltet werden. Hessen geht hier seit einigen Jahren einen auch aus unserer Sicht richtigen Weg! Das belegen hessische Ermittlungserfolge bspw. beim Emissionshandel, bei der Aufarbeitung der Panama Papers – in Zusammenarbeit mit dem Bundeskriminalamt - oder bei sogenannten CUM-EX-Geschäften, wie oben erwähnt. Dies wurde nur aufgrund gezielter Personalzuführung in den Außendiensten erreicht. Um auch künftig diesen und den o.g. Aufgaben intensiv nachkommen zu können und um wünschenswerte Mehrergebnisse für den Staatshaushalt zu erzielen, ist es unabdingbar nachhaltig in das vorhandene Personal zu investieren.

Ein adäquates Arbeiten auf Augenhöhe mit „der anderen Seite“ kann nur gestärkt werden, wenn die notwendigen finanziellen Anreize für den Personalkörper geschaffen und bspw. auch entsprechende Fachfortbildungen angeboten werden. Die Herstellung dieser „Waffengleichheit“ würde uns auch im Innenverhältnis bei etwaigen Abwanderungsgedanken von Bediensteten zum Bund noch attraktiver werden lassen. Diesen Anforderungen, die uns deutlich von der allgemeinen Verwaltung abheben, wurde mit richtigen und begrüßenswerten politischen Weichenstellungen begegnet.

**Aus unserer Sicht ist es unabdingbar, für das vorhandene Personal der hessischen Steuer- und Finanzverwaltung weitreichende zusätzliche Anreizmomente zu schaffen.** Stabilität, Arbeiten auf Augenhöhe und Motivation bedingen einander.

Stand: August 2020