DSTG Forum

LV Baden-Württemberg

Deutsche Steuer-Gewerkschaft – Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung

Heft 1 Februar 2021

Das Kreuz mit dem Kreuz

DSTG Wahlprüfsteine

Die Parteien der Landtagswahl und ihre Sicht auf die Steuerverwaltung

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

dieses Sonder-Forum richtet sich an alle Beschäftigten der Finanzverwaltung.

Wir haben mit dieser Ausgabe ein besonderes Format gewählt: Bei uns – der DSTG – ist immer vorne. So ist auch dieses Forum gestaltet.

Es beschäftigt sich mit zwei herausragenden Themen: Unseren Wahlprüfsteinen und unserer Umfrage zu Homeoffice und Telearbeit.

Wir starten mit den Landtagswahlen in Baden-Württemberg am 14. März 2021 in dieses Superwahljahr mit sechs Landtagswahlen und der Bundestagswahl am 26. September 2021.

Die DSTG hat sich der politischen Neutralität verpflichtet. Diese intern und extern zu leben, ist unser klarer und verwirklichter Anspruch.

Daher treffen wir objektive und nachprüfbare Feststellungen.

Die Verbesserungen für die Steuerverwaltung in den letzten fünf Jahren waren zurückblickend auf die Vergangenheit einmalig! Noch nie konnten wir als DSTG so viele Verbesserungen für die Beschäftigten in kurzer Zeit erzielen. Darüber hinaus mussten wir – wie viele Jahre üblich – keine tatsächlichen Verschlechterungen abwehren. Es ist aber zu befürchten, dass Letzteres in den nächsten Jahren wieder im Mittelpunkt stehen wird.

Unsere konkreten Erfolge in der zu Ende gehenden Legislaturperiode und unsere aktuellen Forderungen lesen Sie im Anschluss an mein Editorial.

Nur mit einem sehr guten Miteinander und einem echten Erhörtwerden von der Landesregierung und vor allem von unserem Ministerium war dies möglich.

Ein herzliches Dankeschön dafür allen Beteiligten einschließlich den Vertretern der Opposition!

Insbesondere danke ich der scheidenden Frau Finanzministerin Edith Sitzmann und den finanzpolitischen Sprechern: Frau Thekla Walker von Bündnis 90/ Die Grünen, Herrn Tobias Wald von der CDU, Herrn Peter Hofelich von der SPD und denen der FDP. Sie waren unsere kontinuierlichen und engagierten Ansprechpartner.

Wie es aus der Sicht der vier für uns maßgeblichen Parteien inhaltlich bezüglich der Steuerverwaltung in Zukunft weitergehen soll, erfahren Sie in deren recht interessanten Antworten auf unsere Wahlprüfsteine.

Damit können Sie den Blick auf unsere Arbeitswelt in Ihre Wahlentscheidung einbeziehen. Viel Spaß dabei!

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

bitte gehen Sie zur Landtagswahl und stärken Sie die demokratischen und staatstragenden Kräfte!

Vor allem aber: Bewahren Sie sich Ihren Optimismus!

Ihr
Markus Scholl

Inhaltsverzeichnis:

Vorwort 2

Wahlprüfsteine – Landtagswahl 2021 3

Stellungnahme der Landtagsfraktion Bündnis 90 / Die Grünen 4

Stellungnahme der CDU-Landtagsfraktion 6

Stellungnahme der SPD-Landtagsfraktion 9

Stellungnahme der FDP-Landtagsfraktion 11

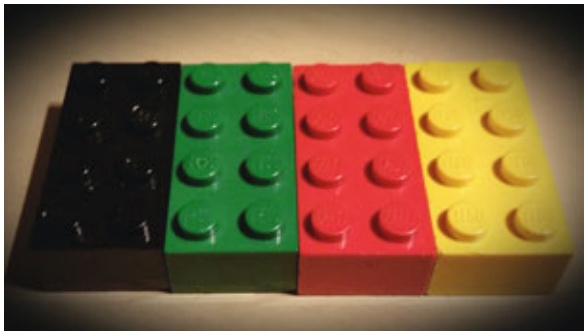
Impressum 12

Jeder nur ein Kreuz – Das baden-württembergische Wahlsystem 13

DSTG-Info – Service für Mitglieder 14

Die DSTG im Netz 15

Wahlprüfsteine – Landtagswahl 2021



Diese Fragen stellten wir den Landtagsfraktionen:

- *Welche Folgerungen ziehen Sie aus der allgemein bekannten demographischen Entwicklung und wie wollen Sie das Problem der daraus folgenden personellen Engpässe bis hin zu Nachwuchsgewinnungsproblemen für den Bereich der Steuerverwaltung lösen?*
- *Die Verschlechterungen bei der Beihilfe junger Beamtinnen und Beamter sind kontraproduktiv. Wollen Sie dies korrigieren, wenn ja: wann und wie?*
- *Wie stehen Sie zu einer Verbesserung der Eingangsbesoldung in der Steuerverwaltung im mittleren Dienst nach A 8, im gehobenen Dienst nach A 11 und im höheren Dienst nach A 14?*
- *Was halten Sie von einem Spitzenamt A 13 Z für besonders herausragende Führungskräfte und Konzernprüfer in der Steuerverwaltung?*
- *Ist an eine Abschaffung der Stellenobergrenzen für die Steuerverwaltung insbesondere im mittleren Dienst gedacht?*
- *Mit welchen Maßnahmen wollen Sie die Attraktivität der Steuerverwaltung verbessern?*
- *Wie sollte ein Personalentwicklungskonzept in bzw. für die Steuerverwaltung Ihrer Ansicht nach aussehen?*
- *Mit welchen Argumenten empfehlen Sie Ihren Kindern eine Ausbildung und einen Verbleib in der Steuerverwaltung?*
- *Die meisten Menschen arbeiten weniger als 40 Stunden. Ist es Ihrer Ansicht nach gerecht, dass Steuerbeamte eine 41-Stunden-Woche haben?*
- *Wie wollen Sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Steuerverwaltung verbessern?*
- *Seit der Corona-Pandemie hat sich die Arbeitswelt verändert. Viele Beschäftigte arbeiteten / arbeiten verstärkt im Homeoffice ohne die Voraussetzungen für eine steuerliche Berücksichtigung. Ist hierfür ein finanzieller Ausgleich vorgesehen?*

- *Was verstehen Sie unter Steuergerechtigkeit und welche Maßnahmen muss Ihrer Ansicht nach die Politik ergreifen, um diese herzustellen?*
- *Die Kürzung der Reisekostenvergütung und des Trennungsgeldes der Anwärter auf 50 % stellt eine nicht nachvollziehbare Ungleichheit zu den übrigen Beschäftigten dar. Wollen Sie diese Ungerechtigkeit korrigieren, wenn ja: wann und wie?*

Landtagswahl 2021 – Wahlprüfsteine der DSTG Baden-Württemberg

Stellungnahme der Landtagsfraktion Bündnis 90 / Die Grünen

Welche Folgerungen ziehen Sie aus der allgemein bekannten demographischen Entwicklung und wie wollen Sie das Problem der daraus folgenden personellen Engpässe bis hin zu Nachwuchsgewinnungsproblemen für den Bereich der Steuerverwaltung lösen?

Das Land ist ein attraktiver Arbeitgeber – das muss auch so bleiben. Die grüngeführte Landesregierung hat durch zahlreiche Maßnahmen in dieser Legislaturperiode die Attraktivität noch einmal gesteigert, zum Beispiel durch verschiedene Stellenhebungen über alle Laufbahnen hinweg. Allein 530 Hebungen von A 11 nach A 12 wurden 2019 umgesetzt. Auch haben wir schon seit längerer Zeit die Zahl der Telearbeitsplätze kontinuierlich erhöht, was in der Bewältigung der Corona-Pandemie ein Vorteil ist. Aber auch bei der Flexibilisierung der Arbeitszeiten und Freistellungsmöglichkeiten wie dem Sabbatjahr zeigt sich, dass der eingeschlagene Pfad der richtige ist und wir möchten diesen in der kommenden Legislaturperiode mit der Einführung von Lebensarbeitszeitkonten weitergehen. Dadurch ist es möglich, die Arbeitszeit noch besser an die individuelle Lebenssituation und die aktuellen Bedürfnisse anzupassen. Mit diesen Maßnahmen gelingt es uns, im Werben um die besten Köpfe vorne mit dabei zu sein, was sich auch daran zeigt, dass wir die Ausbildungskapazitäten in Theorie und Praxis bis an die Grenze des Möglichen ausschöpfen. Diesen Weg wollen wir als GRÜNE weitergehen und die sehr gute Zusammenarbeit mit der DSTG der letzten Jahre fortsetzen.

Die Verschlechterungen bei der Beihilfe junger Beamtinnen und Beamter sind kontraproduktiv. Wollen Sie dies korrigieren, wenn ja: wann und wie?

Beschlüsse gilt es stetig zu prüfen und gegebenenfalls abzuändern. Daher zahlt das Land seit Januar 2018 wieder die volle Eingangsbesoldung. Nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts wurde auch die Absenkung der Jahre 2013 bis 2017 vollständig ausgeglichen. Ebenfalls wichtig für die Attraktivität des öffentlichen Dienstes war die Einführung des BW-Bonus ab 2018, der im Gegensatz zum Bayern-Bonus dauerhaft zu einer höheren Besoldung führt. Doch Maßnahmen müssen mit Blick auf die verfassungsrechtliche Schuldenbremse auch finanziert werden. Planungssicherheit ist dabei für alle Regelungen wesentlich. So betreffen die seit 2013 wirksamen Regelungen der Beihilfe auch nur Beamte, die nach dem 31.12.2012 verbeamtet wurden. Überdies bleibt die Kinderkomponente unverändert bei einem Beihilfebemessungssatz von 80 Prozent.

Wie stehen Sie zu einer Verbesserung der Eingangsbesoldung in der Steuerverwaltung im mittleren Dienst nach A 8, im gehobenen Dienst nach A 11 und im höheren Dienst nach A 14?

Wir wollen die Attraktivität der Steuerverwaltung weiter ausbauen und den anspruchsvoller gewordenen Tätigkeiten und Funktionen im mittleren Dienst Rechnung tragen.

Daher haben wir im Oktober 2020 das Eingangsamt des mittleren Dienstes von der Besoldungsgruppe A 6 nach A 7 angehoben. Weitere Maßnahmen werden wir gemeinsam mit den Beschäftigten entwickeln, damit sie richtig greifen und an den zentralen Stellen wirken.

Was halten Sie von einem Spitzenamt A 13Z für besonders herausragende Führungskräfte und Konzernprüfer in der Steuerverwaltung?

Die hohen fachlichen Anforderungen an herausgehobene Funktionen wollen honorieren.

Dies kann durch ein Spitzenamt A 13 Z oder die Möglichkeiten des Verwendungsaufstiegs erreicht werden. Eine Amtszulage im Endamt muss dabei immer dem Gleichbehandlungsgrundsatz entsprechen und kann daher nicht auf die Steuerverwaltung beschränkt sein. Im Haushalt 2020/2021 haben wir vor diesem Hintergrund 100 Stellenhebungen im Bereich der Steuerverwaltung nach Besoldungsgruppe A 14 zur Ausweitung des Verwendungsaufstiegs ausgebracht.

Ist an eine Abschaffung der Stellenobergrenzen für die Steuerverwaltung insbesondere im mittleren Dienst gedacht?

Die Stellenobergrenzen bilden den Rahmen für die Bewertung der Ämter und geben dadurch eine Ämterstruktur vor. Die Regelung für die Obergrenzen werden in allen Bereichen der Landesverwaltung angewandt, was vergleichbare Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten über die Laufbahnen und die Ressorts hinweg sicherstellt. Eine Abschaffung der Stellenobergrenzen allein für die Steuerverwaltung ist daher nicht möglich. Allerdings gelten die Obergrenzen lediglich für die Endämter der Laufbahngruppen. Daraus ergibt sich, dass unterhalb dieser Obergrenzen, im mittleren Dienst bis einschließlich Besoldungsgruppe A 8, keinerlei Obergrenze vorhanden sind.

Mit welchen Maßnahmen wollen Sie die Attraktivität der Steuerverwaltung verbessern?

Die von der grün-geführten Landesregierung initiierten Maßnahmen müssen

fortgesetzt werden. Dazu gehört eine ausreichende Ausstattung an Stellen, eine gute technische Ausrüstung, kluge Personalentwicklungskonzepte und eine auskömmliche Besoldung sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So wurden mit über 1.000 Stellenhebungen im letzten Doppelhaushalt bessere Entwicklungs- und Beförderungsmöglichkeiten für die Beschäftigten in der Steuerverwaltung geschaffen. Kern ist die Hebung des Eingangsamts und die Ausschöpfung der Stellenobergrenzen im mittleren Dienst. So kommen junge Nachwuchskräften leichter in das erste Beförderungsamt, sowohl im mittleren als auch im gehobenen Dienst. Außerdem wurden zahlreiche Hebungen im Spitzenamt des gehobenen Dienstes für junge Führungskräfte vorgenommen und die Durchlässigkeit der Laufbahnen weiter gestärkt. Ferner wurden im höheren Dienst Dienstposten in verantwortungsvollen Bereichen höher eingestuft, um weitere Entwicklungsmöglichkeiten zu schaffen. Für die kommende Legislaturperiode wollen wir, wie oben bereits angesprochen, Lebensarbeitszeitkonten einführen. Die Zusammenarbeit mit der DSTG war in der vergangenen Legislaturperiode hervorragend, was unter anderem ein Grund dafür war, warum so viele Verbesserungen erreicht werden konnten. Diesen Weg wollen wir konsequent fortsetzen.

Wie sollte ein Personalentwicklungskonzept in bzw. für die Steuerverwaltung Ihrer Ansicht nach aussehen?

Ein Personalentwicklungskonzept für die Steuerverwaltung ist nicht nur für die Nachwuchsgewinnung zentral, sondern auch für die Motivation erfahrener Beschäftigter und deren Weiterentwicklung. Ein Personalentwicklungskonzept muss daher alle Dimensionen der Beschäftigung in den Blick nehmen, inklusive der Chancengleichheit für Frauen, und Lösungen anbieten. Dazu gehören neben d Nachwuchsgewinnung, Leistungszulagen, flexible Arbeitszeitmodelle für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Weiterbildungsmöglichkeiten wie der berufsbegleitende Masterstudiengang in Zusammenarbeit mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg. Ein wichtiger Baustein sollte auch sein, die Arbeitsbelastung in bestimmten Bereichen wie dem Innendienst zu reduzieren und Vorteile einer Beschäftigung in der Steuerverwaltung nach vorne zu stellen um potenzielle Bewerber zu gewinnen. Nachwuchsrekrutierung und -entwicklung muss eine zentrale Führungsaufgabe sein.

Mit welchen Argumenten empfehlen Sie Ihren Kindern eine Ausbildung und einen Verbleib in der Steuerverwaltung?

Eine Entscheidung für die Steuerverwaltung ist für jeden lohnend, der sich im Maschinenraum staatlicher Verwaltung wohlfühlt und ein Aufgabengebiet im Dienste der Gesellschaft anstrebt. Ohne die Arbeit der Beschäftigten in der Steuerverwaltung ist Steuergerechtigkeit in unserem Gemeinwesen nicht machbar. Steuergerechtigkeit ist der Kitt, der unsere Gesellschaft zusammenhält. Denn nur, wenn Steuern gerecht und bei allen gleich eingezogen werden, wird der soziale Frieden gesichert. Darüber hinaus bietet die Steuerverwaltung krisensichere Jobs und eine sehr gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Bei flexiblen Arbeitszeitmodellen ist die Steuerverwaltung ebenfalls führend.

Die meisten Menschen arbeiten weniger als 40 Stunden. Ist es Ihrer Ansicht nach gerecht, dass Steuerbeamte eine 41-Stunden-Woche haben?

Die 41-Stunde-Woche ist ein Vermächtnis des schwarzen Ministerpräsidenten Erwin Teufel. Eine Verkürzung der Arbeitszeit auf 40 Stunden bei vollem Ausgleich der Arbeitszeitverkürzung durch zusätzliches Personal würde jährlich rd. 210 Mio. EUR kosten. Vor dem Hintergrund des unter anderem durch die Corona-Pandemie belasteten Haushalts ist dies nicht finanzierbar. Auch werden die Probleme bei der Personalgewinnung durch den demografischen Wandel immer gravierender. Bereits heute sind Stellen unbesetzt. Der Personalmangel wird daher eher verschärft und die verbleibenden Beschäftigten müssten diese Arbeit mitschultern. Unser Ziel ist es mit flexiblen Instrumenten wie dem Lebensarbeitszeitkonto diesem Anliegen Rechnung zu tragen. Fakt ist: Wir brauchen jede Beamtin, jeden Beamten!

Wie wollen Sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Steuerverwaltung verbessern?

Nur mit einer sehr guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann es gelingen, die Attraktivität der Steuerverwaltung zu erhalten und weiter auszubauen. So bietet die Steuerverwaltung bereits unterschiedliche Teilzeitmodelle sowie Heim- bzw. Telearbeitsplätze, die wir ständig weiter ausbauen und erweitern. Auch bei der Beurlaubung besteht eine Vielzahl an Möglichkeiten, die an die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angepasst sind und einen individuellen Wiedereinstieg zulassen. Es handelt sich bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Steuerverwaltung daher nicht nur um eine Idealvorstellung, sondern um täglich gelebte Praxis.

Seit der Corona-Pandemie hat sich die Arbeitswelt verändert. Viele Beschäftigte arbeiteten / arbeiten verstärkt im Homeoffice ohne die Voraussetzungen für eine steuerliche Berücksichtigung. Ist hierfür ein finanzieller Ausgleich vorgesehen?

Die Möglichkeit, Homeoffice zu nutzen, steigert die Attraktivität einer Beschäftigung in der Steuerverwaltung und ist überdies aktuell essenzieller Bestandteil der kontaktvermindernden Maßnahmen im Zuge der Corona-Pandemie. Der Bundesrat hat im Dezember 2020 mit den Stimmen der grün-geführten Landesregierung dem Jahressteuergesetz 2020 zugestimmt. Steuerpflichtige können damit in 2020 und 2021 einen pauschalen Betrag von 5 Euro für jeden Kalendertag im Homeoffice abziehen, maximal 600 Euro im Jahr. Darüber hinaus war auch ein umfassendes Steuerkonzept zur steuerlichen Entlastung von Menschen mit niedrigen und mittleren Einkommen geplant, das unter anderem eine Erhöhung des Arbeitnehmer-Pauschbetrags vorsah. Leider konnte die erforderliche Unterstützung im Finanzausschuss des Bundesrates dafür nicht erreicht werden.

Was verstehen Sie unter Steuergerechtigkeit und welche Maßnahmen muss Ihrer Ansicht nach die Politik ergreifen, um diese herzustellen?

Steuergerechtigkeit ist für uns GRÜNE eine unabdingbare Voraussetzung für den sozialen Frieden in der Gesellschaft. Nur wenn Steuern gleichmäßig und verlässlich eingezogen werden, sind staatliche Einnahmen auf Dauer gesichert und eine Bewältigung von Krisen möglich. Die Beschäftigten der Steuerverwaltung tragen daher eine große Verantwortung und sind für gutes staatliches Handeln unverzichtbar. Wir sind sehr froh, so viele motivierte und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Steuerverwaltung zu haben. Wer mehr Steuergerechtigkeit will, muss die Steuerverwaltung stärken. Dies könnte zum Beispiel durch mehr Personal im Innendienst, bessere technische Ausstattung, eine noch bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und stärkere Anreize bei der Besoldung geschehen. Im Detail wollen wir diese Maßnahmen im engen Austausch mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der DSTG ständig weiterentwickeln.

Die Kürzung der Reisekostenvergütung und des Trennungsgeldes der Anwärter auf 50% stellt eine nicht nachvollziehbare Ungleichheit zu den übrigen Beschäftigten dar. Wollen Sie diese Ungerechtigkeit korrigieren, wenn ja: wann und wie?

Nach langen Verhandlungen ist es uns gelungen, das baden-württembergische Landesreisekostengesetz zu reformieren. Auszubildende im öffentlichen Dienst erhalten damit ab dem 1. Januar 2022 die Reisekosten und das Trennungsgeld in vollem Umfang erstattet. Neben diesen Regelungen werden auch die Sätze der Wegstreckenentschädigungen stark vereinfacht und deutliche Anreize für die Beschäftigten gesetzt, Verkehrsmittel jenseits des Autos zu nutzen.

Für Fahrradfahrerinnen und Fahrradfahrer heben wir die Wegstreckenentschädigung von 2 auf 25 Cent pro Kilometer an. Das entspricht moderner Mobilität und leistet einen großen Beitrag zum Klimaschutz.

Landtagswahl 2021 – Wahlprüfsteine der DSTG Baden-Württemberg

Stellungnahme der CDU-Landtagsfraktion

Welche Folgerungen ziehen Sie aus der allgemein bekannten demographischen Entwicklung und wie wollen Sie das Problem der daraus folgenden personellen Engpässe bis hin zu Nachwuchsgewinnungsproblemen für den Bereich der Steuerverwaltung lösen?

Der demografische Wandel stellt die Gesellschaft, die Wirtschaft und die Verwaltung vor große Herausforderungen. Hierzu muss die Politik die richtigen Konzepte mit passgenauen Lösungen haben. Die CDU-Landtagsfraktionen hat diese in einem Demografiepapier zusammengetragen. Bezogen auf das Personal des Landes muss sich das Land zudem vermehrt auf dem Arbeitsmarkt als verlässlicher und attraktiver Arbeitgeber präsentieren. Hierzu wollen wir eine einheitliche Jobbörse und ganzheitliche Imagekampagne für den öffentlichen Dienst Baden-Württemberg implementieren. Darüber sollen sich interessierte und vor allem junge Menschen über die vielfältigen Beschäftigungsmöglichkeiten beim Land umfassend informieren können.

Wir müssen im Hinblick auf die vielen altersbedingten Abgänge in den kommenden Jahren frühzeitig die Weichen stellen, um in ausreichendem Umfang motiviertem Nachwuchs für Ausbildung und Studium bei Land für die entsprechende Verwendung zu gewinnen. Dafür müssen natürlich die erforderlichen Kapazitäten vorgehalten werden. Außerdem wollen wir einführen, dass für Stellen, die sich durch einen besonderen Erfahrungsschatz und spezielles Wissen auszeichnen, nicht nur eine möglichst zeitnahe Nachbesetzung, sondern vielmehr eine temporäre Parallelbesetzung zur Weitergabe des vorhandenen Know-how möglich wird. So soll dieses an die nächste Generation weitergegeben und damit für die Zukunft erhalten bleiben. Das sind unsere Antworten für die Nachwuchskräftegewinnung auch vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung.

Die Verschlechterungen bei der Beihilfe junger Beamtinnen und Beamter sind kontraproduktiv. Wollen Sie dies korrigieren, wenn ja: wann und wie?

Die CDU-Landtagsfraktion steht dafür ein, dass die seit dem Jahr 2013 geltenden Verschlechterungen im Beihilferecht möglichst zeitnah vollumfänglich zurückgenommen werden. Der grün-rote Sündenfall aus der letzten Legislaturperiode ist im Bundesvergleich einzigartig. Die Ungleichbehandlung innerhalb der Beamtenschaft halten wir für völlig unangemessen. Wir müssen deshalb diesen Fehler bezogen auf die Zukunft unbedingt korrigieren. Und dies auch ohne höchstrichterliche Entscheidungen für die einzelnen Beihilfeverschlechterungen. Konkret bedeutet dies, dass wir vor allem die Verschlechterungen bei der Beihilfe für die ab dem 1. Januar 2013 eingestellten Beamtinnen und Beamten möglichst zeitnah durch Gesetz abschaffen möchten. Dies ist auch ein wichtiger Baustein, um das Land als Arbeitgeber noch attraktiver zu machen.

Wie stehen Sie zu einer Verbesserung der Eingangsbesoldung in der Steuerverwaltung im mittleren Dienst nach A 8, im gehobenen Dienst nach A 11 und im höheren Dienst nach A 14?

Eine Erhöhung der Eingangsbesoldung in der Steuerverwaltung würde zwangsläufig dazu führen, dass sich die Besoldungsstruktur weiter nach oben verdichtet. Wir brauchen vielmehr ganzheitliche Konzepte für die gesamte Verwaltung einschließlich der Steuerverwaltung, um den Einstieg in die Beamtenlaufbahn noch attraktiver zu machen und bei guter Leistung ein schnelleres Vorankommen im Beruf und damit zu gleich eine höhere Besoldungsgruppe zu ermöglichen. Hierzu haben wir in der laufenden Legislaturperiode mit entsprechenden Maßnahmen vor allem im Bereich der unteren Besoldungsgruppen und auch mit Stellenhebungen in der Steuerverwaltung den richtigen Weg eingeschlagen. Diesen Weg muss das Land in den kommenden Jahren konsequent weitergehen. Dabei sollen vor allem eine weitere Anpassung der Besoldungsstruktur in den unteren Besoldungsgruppen und weiteren Stellenhebungen in allen Besoldungsgruppen eine gewichtige Rolle spielen.

Was halten Sie von einem Spitzenamt A 13Z für besonders herausragende Führungskräfte und Konzernprüfer in der Steuerverwaltung?

Die CDU-Landtagsfraktion steht einer Zulage im Spitzenamt A 13 des gehobenen Dienstes in Anlehnung an eine solche im Spitzenamt A 9 des mittleren Dienstes grundsätzlich offen gegenüber. Mit einer solchen würde die große Wertschätzung für besonders herausragende Tätigkeiten in angemessener Weise besser um Ausdruck kommen. Wir brauchen dafür ein ganzheitliches Konzept für die gesamte Landesverwaltung und keine partikulare Lösung für einzelne Bereiche der Verwaltung. Unabhängig davon müssen wir die Vorgaben der Rechtsprechung aus aktuellen Entscheidungen mit der Konkretisierung und Fortentwicklung des Alimentationsprinzips sorgfältig analysieren und erforderlichenfalls auf alle Besoldungsgruppen übertragen.

Ist an eine Abschaffung der Stellenobergrenzen für die Steuerverwaltung insbesondere im mittleren Dienst gedacht?

Eine Abschaffung der Stellenobergrenzenverordnung für die Steuerverwaltung würde nicht zwangsläufig dazu führen, dass sich die Besoldungssituation über die Besoldungsgruppen hinweg insgesamt automatisch deutlich verbessern würde. Dafür müssten auch die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen geschaffen werden. Wir setzen deshalb verstärkt auf eine weitere Verbesserung der Besoldung und auf weitere Stellenhebungen sowie auf den Ausbau der Kapazitäten für den Aufstieg. Damit können und sollen die entsprechenden Anreize geschaffen und gesetzt werden. Diesen Weg haben wir in der laufenden Legislaturperiode eingeschlagen und möchten diesen auch in der Zukunft konsequent weitergehen.

Mit welchen Maßnahmen wollen Sie die Attraktivität der Steuerverwaltung verbessern?

Die Attraktivität der Steuerverwaltung soll insgesamt durch gute Rahmenbedingungen weiter gesteigert werden. Gute Entwicklungsmöglichkeiten, Erhöhung der Besoldung, Absenkung der Wochenarbeitszeit über ein Lebensarbeitszeitkonto sowie größere Flexibilisierung der Arbeitszeit und bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind zur Attraktivitätssteigerung der Schlüssel zum Erfolg. Gerade die Vereinbarkeit von Familie und Beruf müssen noch mehr zum Garant für eine attraktive Verwaltung werden. Dabei gilt es bei der Entwicklung von weiteren Möglichkeiten in unserem Land die Interessen aller Beteiligten in den Blick zu nehmen. Auf Seiten der Beschäftigten geht es vorrangig um größtmögliche Flexibilität und bestmögliche Vereinbarkeit. Für den Dienstherrn sind in Abhängigkeit vom jeweiligen Bereich vor allem die Plan- und Beherrschbarkeit wichtig. Diese Belange müssen bei neuen Regelungen bestmöglich zusammengebracht werden. Wir wollen damit unter anderem die Attraktivität der Verwaltung insgesamt weiter erhöhen und ausbauen. Corona-bedingte Sonderopfer für die Beamten des Landes wären hierfür kontraproduktiv. Deshalb lehnen wir solche konsequent ab.

Wie sollte ein Personalentwicklungskonzept in bzw. für die Steuerverwaltung Ihrer Ansicht nach aussehen?

Die Steuerverwaltung hält für seine Beschäftigten viele unterschiedliche und sehr interessante Aufgaben bereit. Anhand von diesen sollten jungen Beamten frühzeitig ein Weg für ihr berufliches Fortkommen aufgezeigt werden. Dabei müssen die Aufstiegsmöglichkeiten noch stärker in den Fokus genommen und diese durchlässiger ausgestaltet werden. Leistungsstarken und herausragenden Beamten muss der Weg in die höhere Laufbahngruppe einfacher ermöglicht werden. Die Aufstiegsmöglichkeiten müssen in diesem Zusammenhang kontinuierlich weiter ausgebaut werden.

Mit welchen Argumenten empfehlen Sie Ihren Kindern eine Ausbildung und einen Verbleib in der Steuerverwaltung?

Die Corona-Krise mit ihren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt wie beispielsweise Kurzarbeit hat gezeigt, wie wichtig in diesen schwierigen Zeiten ein sicherer Arbeitsplatz ist. Und das Land ist für seine beschäftigten und dies nicht nur in diesen Zeiten ein sicherer und verlässlicher Arbeitgeber mit guten Rahmenbedingungen mit einer sinnvollen Tätigkeit für die Gesellschaft. Neben einem krisensicheren Job bietet das Land nach einer Ausbildung oder Studium mit einer attraktiven Vergütung dann gute Entwicklungsmöglichkeiten und Karrierechancen. Die vielseitigen und verantwortungs-vollen Aufgabengebiete sind dabei gut in Einklang zu bringen mit Familie und Freizeit. In der laufenden Legislaturperiode haben wir gemeinsam mit dem Koalitionspartner viel für die Landesbeschäftigten erreicht. Beispielhaft sollen hierfür als Maßnahmen nur die die Rückgängigmachung der Absenkung der Eingangsbesoldung, die inhaltsgleiche Übertragung der beiden Tarifergebnisse auf die verbeamteten Beschäftigten des Landes und die Verbesserung der Einkommenssituation in den unteren Besoldungsgruppen genannt werden. Damit haben wir zugleich die Attraktivität des Landes als Arbeitgeber gesteigert. Das sind bedeutende Maßnahmen für die Landesbeschäftigten.

Uns als Fraktion ist die Bedeutung und Wichtigkeit der Verwaltung unseres Landes für die Bürgerschaft, die Wirtschaft und die Kommunen sowie das Gemeinwohl schon länger ein großes Anliegen. Dies gilt in diesen schwierigen Zeiten mehr denn je. Die Corona-Pandemie hat uns unweigerlich vor Augen geführt, wie wichtig ein qualifizierter und leistungsstarker öffentlicher Dienst für unser Land ist. Wir werden dieses Land nur mit einem funktionsfähigen und motivierten starken öffentlichen Dienst durch diese Krise und in seine Zukunft führen können. Deshalb lehnen wir grundsätzlich Corona-bedingte Sonderopfer für die Beschäftigten des Landes rundweg ab. Die Rahmen-bedingungen für eine Tätigkeit beim Land sollen kontinuierlich weiter verbessert werden.

Die meisten Menschen arbeiten weniger als 40 Stunden. Ist es Ihrer Ansicht nach gerecht, dass Steuerbeamte eine 41-Stunden-Woche haben?

Die CDU-Landtagsfraktion steht ein für eine Absenkung der Arbeitszeit über ein Lebensarbeitszeitkonto – und das nicht nur für Steuerbeamte, sondern für die ganze Beamtenschaft. Das ist für uns der Schlüssel zum Ziel der Arbeitszeitsenkung. Eine solche könnte über das sog. Hessen-Modell erfolgen. Nach diesem wird für alle Beamtinnen und Beamte weiterhin die regelmäßige Wochenarbeitszeit bei 41 Stunden belassen und eine Arbeitsstunde pro Woche automatisch auf ein Sonderarbeitszeitkonto zur späteren Inanspruchnahme während oder nach der aktiven Dienstzeit gebucht. Auf diesem Wege würde für die wöchentliche Arbeitszeit praktisch gesenkt. Dies würde nicht nur den aktiven Beamten zu Gute kommen, sondern würde zudem die Attraktivität des Landes als Arbeitgeber erhöhen.

Wie wollen Sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Steuerverwaltung verbessern?

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein hohes und wichtiges Gut im Zeitalter einer modernen Arbeitswelt. Das Land als verlässlicher Arbeitgeber legt darauf großen Wert. Die CDU-Fraktion steht Maßnahmen offen gegenüber, mit denen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Rahmen der rechtlichen Rahmenbedingungen weiter flexibilisiert werden können. Und dies nicht nur für die Steuerverwaltung, sondern wo möglich in der ganzen Landesverwaltung. Hierbei wird die Möglichkeit des Homeoffice in der Zukunft sicherlich eine viel größere Rolle als noch in der Gegenwart spielen. Die Arbeit muss künftig noch mehr zu den Menschen kommen. Die Digitalisierung wird dazu führen, dass diese künftig noch flexibler vom Homeoffice aus erledigt werden kann.

Seit der Corona-Pandemie hat sich die Arbeitswelt verändert. Viele Beschäftigte arbeiteten / arbeiten verstärkt im Homeoffice ohne die Voraussetzungen für eine steuerliche Berücksichtigung. Ist hierfür ein finanzieller Ausgleich vorgesehen?

Mit dem Jahressteuergesetz wird als Bestandteil des Arbeitnehmer-Pauschbetrags für dieses und nächstes Jahr auch eine Homeoffice-Pauschale eingeführt. Diese unbürokratische Berücksichtigung der Arbeit im Homeoffice halten wir für sachgerecht und angemessen. Denn in der Corona-Pandemie hatten viele Beschäftigte gar keine andere Wahl, als ihrer Beschäftigung von zu Hause aus nachzugehen. Nach der neuen Regelung können bei einem pauschalen Abzug Werbungskosten für maximal 120 Arbeitstage in Heimarbeit steuerlich geltend gemacht werden. Das Homeoffice wird in der Zukunft eine noch viel größere Rolle im Arbeitsleben spielen. Deshalb sollte die Neuregelung Mitte 2022 einer Evaluation unterzogen und auf dieser Grundlage dauerhaft im Einkommensteuerrecht etabliert werden.

Was verstehen Sie unter Steuergerechtigkeit und welche Maßnahmen muss Ihrer Ansicht nach die Politik ergreifen, um diese herzustellen?

Steuergerechtigkeit als wesentlicher Grundsatz des Steuerrechts bedeutet für uns eine gerechte und vor allem gleiche Besteuerung. Dabei muss es eine Besteuerung nach dem Prinzip der Leistungsfähigkeit geben. Dazu gehört für uns auch, dass es in keiner Einkommensschicht eine Überforderung geben darf. Wir sollten uns aus Gründen der Vereinfachung und Administrierbarkeit aber davon lösen, jeden Fallkonstellation bis ins die letzte Detail zu regeln. Die Corona-Pandemie hat gezeigt, wie wichtig ein starker und handlungsfähiger Staat ist. Dieser generiert seine Einnahmen ganz überwiegend aus Steuern. Für den Weg aus der Krise halten wir Steuererhöhungen für den falschen Weg. Diese lehnen wir ab. Wir müssen vielmehr mit geeigneten Maßnahmen die Konjunktur stimulieren und die Wirtschaft ankurbeln, um mit wieder steigenden Steuereinnahmen aus der Krise zu kommen. Wir müssen in diesem Sinne das Steuerrecht optimieren und bestehende Ungerechtigkeiten abbauen.

Die Kürzung der Reisekostenvergütung und des Trennungsgeldes der Anwärter auf 50 % stellt eine nicht nachvollziehbare Ungleichheit zu den übrigen Beschäftigten dar. Wollen Sie diese Ungerechtigkeit korrigieren, wenn ja: wann und wie?

Auf die Initiative der CDU-Landtagsfraktion hin erfolgt die Landesreisekostenrechtsnovellierung nun doch noch in der laufenden Legislaturperiode. Unserem Vorschlag entsprechend wird dabei auch die für uns nicht nachvollziehbare Ungleichheit der Anwärter zu den anderen Beschäftigen bezüglich der Reisekosten und dem Trennungsgeld endlich Makulatur. Das war längst überfällig. Wegen der erforderlichen Vorarbeiten wird diese Änderung bedauerlicherweise aber erst zum 1. Januar 2022 in Krafttreten können. Wir wären für eine frühere Geltung der Regelung offen gewesen und hätten ein solches begrüßt. Doch leider hat sich das zuständige Finanzministerium unserer Lösung viel zu lange verwehrt. Mit der Novellierung sorgen wir insgesamt für ein modernes und gerechtes Landesreisekostenrecht. Das bisherige Reisekostenrecht ist veraltet und es bedurfte deshalb der Aktualisierung und Rechtsvereinfachung. Die Durchführung und verwaltungsmäßige Abwicklung von Dienstreisen wird so nunmehr wesentlich erleichtert.

Landtagswahl 2021 – Wahlprüfsteine der DSTG Baden-Württemberg

Stellungnahme der SPD-Landtagsfraktion

Welche Folgerungen ziehen Sie aus der allgemein bekannten demographischen Entwicklung und wie wollen Sie das Problem der daraus folgenden personellen Engpässe bis hin zu Nachwuchsgewinnungsproblemen für den Bereich der Steuerverwaltung lösen?

Unser Land muss seinem selbst formuliertem Anspruch „Wir können alles …“ endlich wieder gerecht werden. Dabei ist es für uns ein essentieller Bestandteil, die Steuerverwaltung besser auszustatten, personell, finanziell und mit weiteren Anreizen gerade um junge Nachwuchskräfte zu gewinnen. Wir sind uns dieser Herausforderung bewusst und haben dazu in einer Resortübergreifenden Arbeitsgruppe „Attraktiver öffentlicher Dienst“ im Austausch mit zahlreichen Experten zum Thema, Gedanken gemacht. Dabei legen wir hohen Wert auf sog. weiche Faktoren, wie die Einführung eines Lebensarbeitszeitkontos, besserer Ausstattung mit mobilen Endgeräten, bestmöglicher Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Harte Faktoren, wie die volle Erstattung von Reisekosten bei Anwärter:innen und Referendar:innen kommen dabei ebenso wenig zu kurz wie die flächendeckende Unterstützung von ÖPNV-Tickets und Rad-Leasing Angeboten und vielem mehr. Entscheidend wird die Mischung sein, den der Staat als öffentlicher Arbeitgeber in Form von Sicherheit, Attraktivität und Flexibilität gegenüber der freien Wirtschaft bieten kann.

Die Verschlechterungen bei der Beihilfe junger Beamtinnen und Beamter sind kontraproduktiv. Wollen Sie dies korrigieren, wenn ja: wann und wie?

Die Analyse teilen wir. Diese Verschlechterungen wurden im Zuge der Bewältigung der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise vollzogen und dauern noch immer an. Leider ist die Herausforderung der Nachwuchsgewinnung komplexer als die alleinige Erhöhung von Beihilfesätzen, weshalb wir

SPD

den oben und im weiteren genannten Maßnahmen aktuell Vorrang einräumen.

Wie stehen Sie zu einer Verbesserung der Eingangsbesoldung in der Steuerverwaltung im mittleren Dienst nach A 8, im gehobenen Dienst nach A 11 und im höheren Dienst nach A 14?

Die unterschiedlichen Laufbahnen gilt es differenziert zu betrachten, nicht alleine wegen derer zugrundeliegenden Eingangsvoraussetzungen, sondern vielmehr aufgrund der in den jeweiligen Laufbahnen erzielbaren Stufen- wie Gruppen-Aufstiegen und der damit verbundenen Besoldung. Eine verbesserte Eingangsbesoldung in den Eingangsämtern würde allerdings das gesamte Gefüge beeinflussen und im schlechtesten Fall bereits erzielte Laufbahnaufstiege älterer Kollegen vernachlässigen. Wir setzen uns daher für mehr Durchlässigkeit auch zwischen den Laufbahnen ein, damit Aufstiege weiter erfolgen können. Denn wie jeder Fachbereich lebt die Steuerverwaltung auch von unschätzbarem Erfahrungs- und praktischem Wissen, welches Qualifikation auszeichnet.

Was halten Sie von einem Spitzenamt A 13Z für besonders herausragende Führungskräfte und Konzernprüfer in der Steuerverwaltung?

Wir haben uns bereits in den Beratungen zum Doppelhaushalt 2020/21 für die Einführung eines Spitzenamtes A 13Z ausgesprochen und einen entsprechenden Antrag eingebracht, welcher allerdings von der Regierungsmehrheit abgelehnt wurde. Neben der Einführung eines neuen Spitzenamtes hatte der Antrag aber vor allem die Schaffung von 300 zusätzlichen Stellen für die Steuerverwaltung in allen Laufbahnen zum Inhalt.

Ist an eine Abschaffung der Stellenobergrenzen für die Steuerverwaltung insbesondere im mittleren Dienst gedacht?

Die Ausweitung kann nur ein Übergangsschritt hin zu einer höheren Durchlässigkeit zwischen den Laufbahnen hinweg sein. Dies gilt es so weit es geht zu ermöglichen ohne, dass sich der sog. Flaschenhals nur nach oben verschiebt. Sollten die getroffenen Maßnahmen nicht ausreichen und Beamt:innen in der Praxis sich nicht mehrheitlich für den Laufbahnwechsel entscheiden, ist eine Abschaffung der Stellenobergrenze in Betracht zu ziehen.

Mit welchen Maßnahmen wollen Sie die Attraktivität der Steuerverwaltung verbessern?

Die Steuerverwaltung steht wie kaum ein weiterer Teil der öffentlichen Verwaltung in Konkurrenz zur freien Wirtschaft. Daher darf der Staat sich nicht alleine auf das Prädikat krisenfest reduzieren lassen. Wir haben dazu in unserer Sonder-AG mehrere Punkte und deren konkrete Umsetzungsstrategien aufgezeigt, die weiche und harte Faktoren beinhalten. Angefangen bei der Einführung eines Zeitkontos, einer ordentlichen Ausstattung die alle zur mobilen Arbeit befähigt, einer reduzierten Wochenarbeitszeit, mehr und passgenauere Weiterbildungsmöglichkeiten bis hin zu einem Mobilitätspass für Landesbedienstete in Form eines 365-Euro-Jahresticktes wird hier ein breites Spektrum erfasst.

Wie sollte ein Personalentwicklungskonzept in bzw. für die Steuerverwaltung Ihrer Ansicht nach aussehen?

Personalentwicklung ist für die Zukunft einer zeitgemäßen öffentlichen Verwal-

tung entscheidend und muss Chefsache sein. Mit attraktiveren Einstiegsbedingungen im Vergleich zu Wettbewerbern gewinnen wir Nachwuchs und zusätzliche Kräfte, welche die Kollegen unterstützen und an einigen Punkten entlasten können. Weiterbildungsangebote auf allen Ebenen schaffen einen höheren Grad der Qualifikation, welche wiederum in einem reformierten Beurteilungswesen auch entsprechend dargestellt werden kann und die Durchlässigkeit zwischen den Laufbahnen weiter öffnet. Weiter muss eine an festen Kennzahlen orientierte Personalplanung stattfinden. Genauso wie für die Schulpolitik ist für die Steuerverwaltung das Arbeitsaufkommen anhand der Geburtenraten sowie der Zahl der Schulabsolventen antizipierbar und muss in der Personalplanung berücksichtigt werden. Ein permanentes Auf und Ab gilt es zum Wohle aller zu vermeiden.

Mit welchen Argumenten empfehlen Sie Ihren Kindern eine Ausbildung und einen Verbleib in der Steuerverwaltung?

Neben der Tatsache im Dienst unserer Gesellschaft zu stehen und diesen bei attraktiven Bedingungen und sicherer Entlohnung ausführen zu können, zeichnet die Tätigkeit in der Steuerverwaltung ein Motiv besonders aus: Die Gerechtigkeit. In keinem Bereich der Verwaltung kann derart kleinteilig und präzise für Gerechtigkeit über alle Mitglieder unserer Gesellschaft hinweg gesorgt werden. Hier wird jeder Teil der Gesellschaft dahingehend geprüft, seinen spezifischen Anteil zu leisten, damit unser Zusammenleben, die Daseinsvorsorge, die Infrastruktur und vieles mehr, weiterhin auf soliden Grundlagen steht. Dies setzt natürlich eine bedarfsgerechte technische sowie personelle Ausstattung voraus. Dafür treten wir auch weiterhin ein.

Die meisten Menschen arbeiten weniger als 40 Stunden. Ist es Ihrer Ansicht nach gerecht, dass Steuerbeamte eine 41-Stunden-Woche haben?

Wir haben uns bereits Mitte 2018 dazu klar positioniert, die Wochenarbeitszeit für Landesbeamten zu reduzieren. Dabei haben wir uns auch um die Kosten gekümmert: 180 Mio. Euro für die Beamt:innen außerhalb des Geschäftsbereich des Kultusministeriums. Schließt man diese mit ein, so kommt man auf rund 400 Mio. Euro. Wir sind bereit, diese Kosten zu stemmen, da wir überzeugt sind, dass die Arbeitszeit im Wettbewerb um die besten Köpfe für unser Land ein relativ weicher, aber entscheidender Faktor ist. Dies wollen wir schnellstmöglich umsetzen. Realistisch ist das allerdings nur in einer Übergangszeit von drei bis fünf Jahren in Form von Zeit-Gutschriften auf einem Lebensarbeitszeitkonto. Mit Abschluss dieser Übergangszeit müssen ausreichend neue Kräfte eingestellt und eingelernt sein um auch den unterjährigen Abbau des Lebensarbeitszeitkontos zu ermöglichen.

Wie wollen Sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Steuerverwaltung verbessern?

Nicht nur um junge Nachwuchskräfte zu gewinnen ist das Land gefordert, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter auszuweiten. Mit der Einführung eines flexiblen und freiwilligen (Lebensarbeits-)Zeitkontos wollen wir allen Bediensteten des Landes die Möglichkeit bieten, ihre Arbeitszeit den Bedürfnissen und Anforderungen unterschiedlicher Lebensphasen anzupassen. Eine Erhöhung oder Reduzierung der Arbeitszeit soll leichter erfolgen können. Damit einhergehend sind altersgerechte Arbeitszeitmodelle einzubeziehen ebenso wie die Möglichkeit der freiwilligen Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Im Zuge verbesserter technischer Ausstattung muss Flexibilität in Form von mobilem Arbeiten in allen Bereichen ermöglicht werden. Dabei muss auch Verantwortung für Kinderbetreuung verstärkt durch die Einrichtung von Betriebs- bzw. Behördenkitas weiter vorangetrieben werden.

Seit der Corona-Pandemie hat sich die Arbeitswelt verändert. Viele Beschäftigte arbeiteten / arbeiten verstärkt im Homeoffice ohne die Voraussetzungen für eine steuerliche Berücksichtigung. Ist hierfür ein finanzieller Ausgleich vorgesehen?

Steuerliche Regelungen dieser Form entziehen sich dem Gestaltungsspielraum der Landespolitik. Der Bundesgesetzgeber hat jedoch unter Federführung von Bundesfinanzminister Olaf Scholz und Bundesarbeitsminister Hubertus Heil, zum Jahresende eine steuerliche Berücksichtigung der mit der Pandemie in außerordentlichem Maße veränderten Arbeitsrealität, hin zur mobilen Arbeit in den eigenen vier Wänden, beschlossen. Jeder Arbeitnehmer kann für die Arbeit im Homeoffice täglich 5 Euro geltend machen. Dieser Betrag ist für die Dauer von 120 Arbeitstagen/Jahr gedeckelt. Als möglichen finanziellen Ausgleich ist es vorstellbar, dass das Land eine Pauschale (150–200 Euro) zur Anschaffung technischer Hilfsmittel für das Homeoffice, wie zum Beispiel Bildschirme, Tastaturen, Drucker oder Stühle, bezuschusst.

Was verstehen Sie unter Steuergerechtigkeit und welche Maßnahmen muss Ihrer Ansicht nach die Politik ergreifen, um diese herzustellen?

Von Steuergerechtigkeit kann man nur dann sprechen, wenn bestehendes Steuerrecht konsequent und vollumfänglich durchgesetzt wird. Dies kann nur dann geschehen, wenn die Steuerverwaltung des Landes angemessen ausgestattet ist. Sowohl technisch, vor allem aber Personell. Alle Steuer- und Betriebsprüfer erzielen aus Sicht des Landeshaushalts eine positive Rendite. Aus diesem Grund haben wir in den Haushaltsverhandlungen zum aktuellen Doppelhaushalt, in diesem Bereich einen Stellenzuwachs im Umfang von 300 Stellen für die Jahre 2020 und 2021 gefordert. Von dieser Position werden wir auch im Angesicht der Pandemie nicht abweichen. Dabei sind bestehende Lücken im Steuerrecht weiter mit aller Konsequenz zu schließen und auf Bundesebene wieder über den Bundesrat aktiv an der Steuergesetzgebung gestaltend mitzuarbeiten. Steuergerechtigkeit muss sich künftig aber auch international stärker durchsetzen. Die Fähigkeiten unserer Steuerverwaltung sind deshalb gezielt in entsprechende Verhandlungen und Erarbeitungen bei der OECD und der EU einzubringen.

Die Kürzung der Reisekostenvergütung und des Trennungsgeldes der Anwärter auf 50% stellt eine nicht nachvollziehbare Ungleichheit zu den übrigen Beschäftigten dar. Wollen Sie

diese Ungerechtigkeit korrigieren, wenn ja: wann und wie?

Wir haben uns in Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Jugendvertretungen unter dem Dach des DGB und den öffentlichen Krankenkassen dafür eingesetzt, dass die Trennungsgelder und Reisekostenerstattungen für Anwärter:innen vollumfängliche erstattet werden. Zu unserer aller Freude hat die Landesregierung ihren Fehler aus den ersten Entwürfen mit dem zum Ende vergangenen Jahres vorgelegten Gesetzentwurf korrigiert. Dies werten wir als Erfolg unserer guten Zusammenarbeit.

Landtagswahl 2021 – Wahlprüfsteine der DSTG Baden-Württemberg

Stellungnahme der FDP-Landtagsfraktion

Welche Folgerungen ziehen Sie aus der allgemein bekannten demographischen Entwicklung und wie wollen Sie das Problem der daraus folgenden personellen Engpässe bis hin zu Nachwuchsgewinnungsproblemen für den Bereich der Steuerverwaltung lösen?

Grundsätzlich muss die Politik für die öffentliche Verwaltung zur Bewältigung des demografischen Wandels an mehreren Stellschrauben drehen. Einerseits muss der Eintritt in den öffentlichen Dienst attraktiver werden, sei es durch bessere Wechsel- und Aufstiegschancen, aber auch durch Anreize außerhalb der Bezahlung wie etwa in der Familienphase oder bei der Arbeitszeit. Andererseits muss das Arbeitsfeld abwechslungsreich und beherrschbar sein. Dies gelingt sicher durch Vereinfachungen im Steuerrecht, aber auch durch weiter mehr Arbeitshilfe durch die Digitalisierung.

Die Verschlechterungen bei der Beihilfe junger Beamtinnen und Beamter sind kontraproduktiv. Wollen Sie dies korrigieren, wenn ja: wann und wie?

Die FDP hat bereits in der letzten Wahlperiode, aber auch in den vergangenen fünf Jahren die damaligen Einschränkungen in Gänze kritisiert. Den Sonderweg der SPD und der Grünen, mit unzureichender Begründung und aus reinen Sparzwecken bei den Beamtinnen und Beamten zu kürzen, lehnen wir ab – und die Gerichte haben uns Recht gegeben. Auch ist kein anderes Bundesland diesem grün-roten Weg gefolgt.

Wir werden uns dafür einsetzen, diese Einschränkungen in der nächsten Wahlperiode wieder aufzuheben.

Wie stehen Sie zu einer Verbesserung der Eingangsbesoldung in der Steuerverwaltung im mittleren Dienst nach A 8, im gehobenen Dienst nach A 11 und im höheren Dienst nach A 14?

Eine isolierte Höherbewertung der Eingangsämter in der Steuerverwaltung ohne umfassende Bewertung der gesamten Verwaltungsstruktur halten wir für problematisch. Eine solche Bewertung kann aber durchaus am Ende eine Verbesserung ergeben.

Was halten Sie von einem Spitzenamt A 13Z für besonders herausragende Führungskräfte und Konzernprüfer in der Steuerverwaltung?

Die FDP unterstützt weiter, wie in der Vergangenheit, eine solche Forderung.

Ist an eine Abschaffung der Stellenobergrenzen für die Steuerverwaltung insbesondere im mittleren Dienst gedacht?

Für die Attraktivität des öffentlichen Dienstes ist es insgesamt wichtig, die Beförderungs-möglichkeiten angemessen auszugestalten. Auch hier muss einer solchen Öffnung wieder eine entsprechende Bewertung vorangehen, inwiefern sich dies in der gesamten öffentlichen Verwaltung umsetzen lässt. Falls nicht, können sich aber bei der Steuerverwaltung besondere Gründe finden, dies trotzdem umzusetzen. Gründe dafür könnten etwa die hohe Zahl an unbesetzten Stellen bei stetig zunehmendem Arbeitsanfall und ebenso zunehmender Komplexität des Arbeitsgebiets sein.

Mit welchen Maßnahmen wollen Sie die Attraktivität der Steuerverwaltung verbessern?

Dazu gehört aus unserer Sicht die Schaffung von klaren Aufstiegschancen, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der weitere Ausbau von Arbeitsmöglichkeiten der Telearbeit, soweit dies möglich ist, sowie die Vermeidung von Überlastungsspitzen. Es ist im Jahr 2020 aufgrund der Pandemie schon viel mehr möglich gewesen als früher, aber es ist schon ein Widerspruch, wenn der digitalisierteste Teil der Landesverwaltung nicht deutlich mobiler arbeiten kann.

Wie sollte ein Personalentwicklungskonzept in bzw. für die Steuerverwaltung Ihrer Ansicht nach aussehen?

Die hohe Zahl von nicht besetzten Stellen in der Steuerverwaltung macht ein stimmiges Entwicklungskonzept umso wichtiger. Jedes Personalentwicklungskonzept braucht eine ehrliche Stärken- und Schwächen-Analyse sowie

den klaren Willen, am Ende die richtigen Schlüsse aus dieser Analyse zu ziehen.

Ein weiteres Problem der Personalgewinnung für den öffentlichen Dienst – natürlich nicht für die Ausbildung – ist die einfache Wechselmöglichkeit der Absolventen in die Privatwirtschaft und deren hohe Attraktivität dort. Darauf muss die Politik ebenfalls Rücksicht nehmen und ggf. Verbesserungen in der Steuerverwaltung bevorzugt umsetzen.

Mit welchen Argumenten empfehlen Sie Ihren Kindern eine Ausbildung und einen Verbleib in der Steuerverwaltung?

In der Steuerverwaltung findet man ein interessantes und abwechslungsreiches Betätigungsfeld mit allen Vorteilen des öffentlichen Dienstes. Und nach umfangreichen liberalen Reformen des Steuersystems auch ein durchschaubares, gerechtes und einfach anzuwendendes Arbeitsgebiet. Ganz sicher.

Die meisten Menschen arbeiten weniger als 40 Stunden. Ist es Ihrer Ansicht nach gerecht, dass Steuerbeamte eine 41-Stunden-Woche haben?

Die damalige Erhöhung der Wochenarbeitszeit im Jahr 2003 auf 41 Stunden war der damaligen schwierigen Finanzlage geschuldet. Sie wurde aber auch mit dem Versprechen verbunden, diese zurückzunehmen, wenn die Zeiten wieder besser werden. Die Zeiten wurden seither vor allem bis 2019 sehr viel besser, doch weder grün-rot noch grün-schwarz haben hier etwas unternommen. Die FDP steht dazu, dieses Versprechen in der nächsten Wahlperiode anzugehen.

Wie wollen Sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Steuerverwaltung verbessern?

Die für eine Vereinbarkeit dringend notwendige Flexibilisierung der Arbeitsorte durch Telearbeit bzw. Homeoffice hat durch das Pandemiejahr 2020 einen lang ersehnten Schub bekommen. Eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeiten wäre ein weiterer Schritt, wie auch die Verbesserung der persönlichen Steuerungsmöglichkeiten der eigenen Lebensarbeitszeit durch Lebensarbeitszeitkonten. Dort kann man früher angesparte Zeiten später verwenden, sei es durch ein Sabbatical oder einen früheren abschlagsfreien Eintritt in den Ruhestand, aber eben auch in der Familienphase.

Seit der Corona-Pandemie hat sich die Arbeitswelt verändert. Viele Beschäftigte arbeiteten / arbeiten verstärkt im Homeoffice ohne die Voraussetzungen für eine steuerliche Berücksichtigung. Ist hierfür ein finanzieller Ausgleich vorgesehen?

Die FDP unterstützt grundsätzlich die Pläne der großen Koalition in Berlin für die Homeoffice-Pauschale, würde sie aber neben die Werbungskostenpauschale stellen und nicht als Teil hiervon.

Was verstehen Sie unter Steuergerechtigkeit und welche Maßnahmen muss Ihrer Ansicht nach die Politik ergreifen, um diese herzustellen?

Recht und Politik haben in der Vergangenheit Steuergerechtigkeit als Einzelfallgerechtigkeit definiert. Heute weiß man, dass dies zu einem immer komplexeren System führt, in dem in der konkreten Anwendung genau dieses angestrebte Ziel immer weniger erreicht werden kann. Daher liegt für die FDP mehr konkrete Steuergerechtigkeit in einem einfacheren, nachvollziehbareren Steuerrecht mit daraus folgendem höheren Entscheidungsspielraum der Steuerverwaltung im Zusammenspiel mit den Steuerbürgern. Eine etwaige unterschiedliche Behandlung gleicher Sachverhalte in unterschiedlichen Finanzamtsbezirken ist dann hinzunehmen, aber ja auch heute bereits Realität. Aber klar ist, dass die seitherige Praxis insbesondere mit der zusätzlichen Rechtssetzung durch die EU absehbar nicht mehr flächendeckend gleich umsetzbar ist. Die angesichts des Arbeitsanfalls und der nicht besetzten Stellen immer stärkere notwendige Automatisierung der Steuerbearbeitung wird eine Vereinfachung auch nötiger machen. Niemand kann jeden Einzelfall im Voraus programmieren.

Die Kürzung der Reisekostenvergütung und des Trennungsgeldes der Anwärter auf 50% stellt eine nicht nachvollziehbare Ungleichheit zu den übrigen Beschäftigten dar. Wollen Sie diese Ungerechtigkeit korrigieren, wenn ja: wann und wie?

Die Korrektur dieser jahrzehntelangen Ungerechtigkeit steht nun im aktuell im Landtag zu diskutierenden Entwurf des Landesreisekostengesetzes, auf den sich Grüne und CDU nach jahrelanger Funkstille nun geeinigt haben. Diesem Teil wird die FDP zustimmen.

Impressum:

Herausgeber:

Deutsche Steuer-Gewerkschaft (DSTG)
Landesverband Baden-Württemberg e.V.
Am Hohengeren 12, 70188 Stuttgart,
Internet: www.dstg-bw.de
Telefon: 07 11/4 20 81 54 Geschäftsstelle DSTG
E-Mail: LV@dstg-bw.de
Verantwortlich: Markus Scholl

Druck: BUB, Bonn · www.bub-bonn.de

Redaktion:
Steffen Buse, buse@dstg-wue.de, Tel. d. 0 71 42/590-528

Anschriften der Bezirksverbände:
Bezirksverband Baden e.V.,
Kai Rosenberger, Postfach 1305, 76603 Bruchsal
Internet: www.dstg-baden.de

Bezirksverband Württemberg e.V.,
Jochen Rupp, Am Hohengeren 12, 70188 Stuttgart
Internet: www.dstg-wue.de
E-Mail: BV@dstg-wue.de

Jeder nur ein Kreuz

Das baden-württembergische Wahlsystem

Wähler und Kandidaten

Die baden-württembergische Bevölkerung wählt ihre Landtagsabgeordneten alle fünf Jahre. Wahlberechtigt und wählbar sind bei Landtagswahlen alle Deutschen, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und seit drei Monaten in Baden-Württemberg ihre Wohnung haben. Es gibt nur Wahlkreisbewerber, das heißt, jeder Kandidat muss sich in einem der 70 Wahlkreise des Landes zur Wahl stellen.

Beim baden-württembergischen Wahlsystem hat der Wähler – anders als bei der Bundestagswahl – nicht zwei Stimmen, sondern nur eine Stimme, die er für einen Kandidaten in seinem Wahlkreis abgibt. Diese eine Stimme wird jedoch zweimal gewertet: erstens beim Errechnen der Gesamtsitzzahl, die einer Partei zusteht (Verhältniswahl), und zweitens bei der Ermittlung, welche Bewerber diese Sitze erhalten (Persönlichkeitswahl). Anschließend werden die Sitze gesondert für jede Partei auf die vier Regierungsbezirke Stuttgart, Karlsruhe, Freiburg und Tübingen gemäß den dort erreichten Stimmenzahlen verteilt, um eine regionale Ausgewogenheit über das ganze Land hinweg zu gewährleisten. Parteien, die weniger als fünf Prozent der gültigen Stimmen erreicht haben, werden nicht berücksichtigt.

Direktmandate und Zweitmandate

Zum Zuge kommen erst einmal all jene Kandidaten einer Partei, die einen Wahlkreis gewonnen haben, die also unter den Bewerbern ihres Wahlkreises die meisten Stimmen bekommen und damit ein sogenanntes Direktmandat errungen haben. Entscheidend ist hier die relative Mehrheit. Die übrigen Sitze, die einer Partei nach dem Verhältniswahlgrundsatz zustehen, gehen in einer zweiten Zuteilungsrunde an die Wahlkreisbewerber, die im Wahlkreis nicht die relative Mehrheit erreicht haben, aber im Verhältnis zu den übrigen Wahlkreisbewerbern ihrer Partei im betreffenden Regierungsbezirk am besten abgeschnitten haben. Man spricht hier von „Zweitmandaten“.

Überhangmandate und Ausgleichsmandate

Die Gesamtzahl der Direktmandate im Land entspricht der Zahl der Wahlkreise und beträgt daher 70. Aufgrund der Mindestgröße des Landtags von 120 Abgeordneten werden mindestens 50 weitere Mandate als Zweitmandate vergeben. Bei der Landtagswahl vom 13. März 2016 ergab sich wie schon bei früheren Wahlen die Besonderheit, dass eine Partei mehr Wahlkreise gewonnen und damit mehr Direktmandate erworben hatte, als ihr nach dem Verhältniswahlgrundsatz zustanden. Mit einem Stimmenanteil von 30,3 Prozent hatten die Grünen insgesamt 45 der 70 Landtagswahlkreise gewonnen; dies waren 8 Mandate mehr, als es dem Gesamtstimmenanteil der Grünen entsprach, sogenannte „Überhangmandate“. Damit der Proporz unter den Parteien im Landtag wiederhergestellt wird, erhalten die anderen Parteien eine entsprechende Anzahl von Ausgleichsmandaten. Hiervon fielen bei der letzten Landtagswahl 7 an die CDU, 4 an die AfD, 3 an die SPD und 1 an FDP/DVP. Somit konnten in den 16. Landtag insgesamt 143 Abgeordnete einziehen.

Und noch ein augenzwinkernder Hinweis von Mark Twain:

„Es ist schon ein großer Trost bei Wahlen, dass von mehreren Kandidaten immer nur einer gewählt werden kann.“

DSTG-Info – Service für Mitglieder

Wir hätten da was zu bieten:

Rechtsschutz

Die DSTG gewährt ihren Mitgliedern nach Maßgabe der Rechtschutzordnung kostenlosen **Rechtsschutz** für Fälle, die in Zusammenhang mit der beruflichen oder gewerkschaftlichen Tätigkeit stehen.

Beurlaubung / Elternzeit

Während der Elternzeit (ohne Beschäftigung) bzw. Beurlaubung stellt Sie die DSTG Baden-Württemberg beitragsfrei. Die Zeitschriften senden wir Ihnen nach Hause.

Pension / Rente

Die DSTG Baden-Württemberg hat eine Kooperation mit dem Seniorenverband Baden-Württemberg abgeschlossen. Pensionäre und Rentner erhalten hierdurch sämtliche Leistungen des SenV ohne zusätzliche Kosten. Das Seniorenmagazin erhalten Pensionäre und Rentner ebenso wie die übrigen Magazine zugesandt.

Seminare

Die DSTG bietet Ihren Mitgliedern interessante Seminare zu sehr günstigen Konditionen an.

dbb-vorsorgewerk – vorteilswelt

Günstige Versicherungsangebote und Einkaufsmöglichkeiten exklusiv für DSTG-Mitglieder.

Freizeit-Unfallversicherung

Bei stationärer Behandlung als Folge eines Unfalls in der Freizeit zahlt die DSTG auf freiwilliger Basis ein Krankenhaustagegeld iHv. 6 € für maximal 30 Tage.

Homepage

Aktuelles und Informationen zu den Aktivitäten der DSTG finden Sie unter **www.dstg-bw.de**

Reisen

Die DSTG Baden und Württemberg veranstalten regelmäßig Reisen zu günstigen Konditionen, etwa nach Berlin, Thüringen, Sachsen ...

Und wer auf eigene Faust verreist findet zwei günstige Partnerhotels in Berlin und Meißen.

Facebook

Sie finden die DSTG Baden-Württemberg auch auf Facebook und die DSTG-Jugend auf Instagram.

Mitglieder werben Mitglieder

Je mehr wir sind, desto stärker sind wir! Werben auch Sie Ihre Kollegen und nehmen Sie an attraktiven Verlosungen oder anderen Aktionen unter den Werbern teil.

Die DSTG im Netz – hier gibt es keine Kontaktbeschränkungen 😉

Ein Klick der sich lohnt:

DSTG MENSCH STEUER ZUKUNFT

www.dstg-bw.de • www.dstg-baden.de
www.dstg-wue.de • www.dstg.de

facebook

„Gefällt mir“ DSTG Baden-Württemberg

Folge der DSTG-Jugend auf Instagram.

DSTG Baden-Württemberg

Unsere Erfolge der Jahre 2020/2021

Mittlerer Dienst:

- ✓ Eingangsamt A 7
- ✓ Vollständige Ausschöpfung der Stellenobergrenzen; dies bedeutet 181,5 Hebungen von A 8 nach A 9 und 85 Hebungen von A 8 nach A 9 + Z
- ✓ 83 Stellenhebungen für eine frühzeitige erste Beförderung
- ✓ 75 zusätzliche prüfungsfreie Aufstiegsmöglichkeiten in den gehobenen Dienst

Gehobener Dienst:

- ✓ 100 Stellenhebungen für eine frühzeitige erste Beförderung
- ✓ 90 Stellenhebungen nach A 13
- ✓ 70 Stellen für die Einführung des Verwendungsaufstiegs bis A 14
- ✓ 10 zusätzliche Verwendungsaufstiegsstellen für die ZBp
- ✓ Pilotierung eines Aufstiegsmasters

Höherer Dienst:

- ✓ Verbesserung der Dienstpostenbewertung
- ✓ 17 Stellenhebungen nach A 15

Arbeitnehmer:

- ✓ 150 Neustellen wegen der Grundsteuerreform in E 8/E 9

Ausbildung:

- ✓ Erhöhung der Anwärterstellen um 60 im mittleren Dienst und um 25 im gehobenen Dienst
- ✓ Keine Kürzung der Reisekostenvergütung und des Trennungsgeldes der Anwärter/-innen auf 50 % ab 01.01.2022

Unsere Erfolge der Vorjahre

2019:

- ✓ 530 Stellenhebungen von A 11 nach A 12

2018:

- ✓ Pilotierung des § 29a AO – die Arbeit zu den Menschen bringen
- ✓ Rücknahme der abgesenkten Eingangsbesoldung und Feststellung deren Verfassungswidrigkeit
- ✓ Erhöhung der Zahl der Telearbeitsplätze auf insgesamt 820. Ausdehnung der Telearbeit auf grundsätzlich alle Tätigkeitsbereiche.

2017:

- ✓ Ausstattung der Veranlagung mit einem zweiten Bildschirm
- ✓ 56 Stellenhebungen von A 8 nach A 9
- ✓ 14 Stellenhebungen von A 9 nach A 9 + Z
- ✓ 57 Stellenhebungen von A 11 nach A 12
- ✓ 22 Stellenhebungen von A 11 nach A 13
- ✓ 15 Stellenhebungen von A 13 g.D. nach A 14

2016:

- ✓ Einführung eines zweiten Einstellungstermins für Anwärter/-innen des gehobenen Diensts

Unsere Forderungen

- o Abschaffung der Stellenobergrenzen im mittleren Dienst
- o Weitere Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten
- o Bewertung aller Dienstposten des gehobenen Dienstes mindestens in A 12
- o Zusätzliche Haushaltsstellen in A 15
- o Verbesserungen beim Sabbatjahr
- o Kurzfristiges Arbeiten von zu Hause (flexible Telearbeit)
- o Steuergerechtigkeit durch gleichmäßigen Steuervollzug

WAHLPRÜFSTEINE Landtagswahl 2021

Diese Übersicht gibt verkürzt und vereinfacht die Antworten der Landtagsfraktionen auf unsere Fragen wieder.

GRÜNE	CDU	SPD	FDP
Welche Folgerungen ziehen Sie aus der allgemein bekannten demographischen Entwicklung und wie wollen Sie das Problem der daraus folgenden personellen Engpässe bis hin zu Nachwuchsgewinnungsproblemen für den Bereich der Steuerverwaltung lösen?			
Durch zahlreiche Maßnahmen in dieser Legislaturperiode wurde die Attraktivität bereits gesteigert, z. B. Stellenhebungen, mehr Telearbeitsplätze, Flexibilisierung der Arbeitszeiten und Freistellungsmöglichkeiten (Sabbatjahr). In Zukunft Einführung von Lebensarbeitszeitkonten, Ausschöpfung der Ausbildungskapazitäten. Sehr gute Zusammenarbeit mit der DSTG der letzten Jahre soll fortgesetzt werden.	Das Land muss sich auf dem Arbeitsmarkt als verlässlicher und attraktiver Arbeitgeber präsentieren. Implementierung einer einheitlichen Jobbörse und ganzheitlicher Imagekampagne. Gewinnung von Nachwuchs in ausreichendem Umfang und Vorhaltung der Ausbildungskapazitäten. Temporäre Parallelbesetzung von freiwerdenden Stellen zur Weitergabe des vorhandenen Know-how.	Bessere personelle und finanzielle Ausstattung. Hoher Wert liegt auf sogenannten „weichen“ Faktoren wie: Einführung eines Lebensarbeitszeitkontos, bessere Ausstattung mit mobilen Endgeräten, bestmögliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Aber auch „harte“ Faktoren wie volle Erstattung von Reisekosten von Anwärtern, flächendeckende Unterstützung von ÖPNV-Tickets und Rad-Leasing-Angeboten.	Bessere Wechsel- und Aufstiegschancen und Anreize außerhalb der Bezahlung wie etwa in der Familienphase oder bei der Arbeitszeit. Arbeitsfeld muss abwechslungsreicher und beherrschbarer sein, etwa durch Vereinfachung des Steuerrechts und vermehrter Arbeitshilfe durch Digitalisierung.
Die Verschlechterungen bei der Beihilfe junger Beamtinnen und Beamter sind kontraproduktiv. Wollen Sie dies korrigieren, wenn ja: wann und wie?			
„Beschlüsse gilt es stetig zu prüfen und gegebenenfalls abzuändern.“ Derzeit aber: Keine Rücknahme.	Rücknahme möglichst zeitnah und vollumfänglich.	Rücknahme hat aktuell keinen Vorrang.	Rücknahme in der nächsten Wahlperiode.
Wie stehen Sie zu einer Verbesserung der Eingangsbesoldung in der Steuerverwaltung im mittleren Dienst nach A 8, im gehobenen Dienst nach A 11 und im höheren Dienst nach A 14?			
Keine konkrete Aussage. Weitere Maßnahmen sollen gemeinsam mit den Beschäftigten entwickelt werden.	Nein. Stattdessen Anpassung der Besoldungsstruktur in den unteren Besoldungsgruppen und weitere Stellenhebungen in allen Besoldungsgruppen.	Nein. Stattdessen mehr Durchlässigkeit zwischen den Laufbahnen.	Keine konkrete Aussage.
Was halten Sie von einem Spitzenamt A 13 Z für besonders herausragende Führungskräfte und Konzernprüfer in der Steuerverwaltung?			
Grundsätzlich ja. Es müsste aber in der gesamten Verwaltung wegen des Gleichbehandlungsgrundsatzes realisiert werden. Hinweis auf 100 Stellenhebungen nach A 14 für Verwendungsaufstieg.	Grundsätzlich ja. Es müsste aber in der gesamten Verwaltung realisiert werden. Aktuelle Entscheidungen zum Alimentationsprinzip müssen ggf. berücksichtigt werden.	Ja	Ja
Ist an eine Abschaffung der Stellenobergrenzen für die Steuerverwaltung insbesondere im mittleren Dienst gedacht?			
Eine Abschaffung der Stellenplanobergrenzen allein für die Steuerverwaltung ist nicht möglich.	Nein. Stattdessen weitere Verbesserung der Besoldung und weitere Stellenhebungen sowie Ausbau der Kapazitäten für den Aufstieg.	Eventuell, wenn die Durchlässigkeit der Laufbahnen nicht verbessert werden kann.	Prüfung der Möglichkeit der Umsetzung in der gesamten öffentlichen Verwaltung. Eventuell Sonderweg für die Steuerverwaltung möglich.
Mit welchen Maßnahmen wollen Sie die Attraktivität der Steuerverwaltung verbessern?			
Fortsetzung der eingeleiteten Maßnahmen. Ausreichende Stellenausstattung, gute technische Ausrüstung, kluge Personalentwicklungskonzepte, auskömmliche Besoldung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Durchlässigkeit der Laufbahnen. Einführung von Lebensarbeitszeitkonten.	Gute Rahmenbedingungen. Gute Entwicklungsmöglichkeiten, Erhöhung der Besoldung, Absenkung der Wochenarbeitszeit, Flexibilisierung der Arbeitszeit. Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Einklang des Wollens der Beschäftigten und des Könnens des Dienstherrn. Keine Corona-bedingten Sonderopfer für Beamte.	Keine Reduzierung auf das Prädikat krisenfest. Stattdessen: Einführung eines Zeitkontos, ordentliche Ausstattung für mobiles Arbeiten, reduzierte Wochenarbeitszeit, mehr und passgenauere Weiterbildungsmöglichkeiten, Mobilitätspass für Landesbedienstete in Form eines 365-Euro-Jahrestickets.	Klare Aufstiegschancen, bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Ausbau der Telearbeit, Vermeidung von Überlastungsspitzen, mobileres Arbeiten.
Wie sollte ein Personalentwicklungskonzept in bzw. für die Steuerverwaltung Ihrer Ansicht nach aussehen?			
Konzept muss alle Dimensionen der Beschäftigung inklusive der Chancengleichheit für Frauen in den Blick nehmen. Dazu gehören: Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung Leistungszulagen	Frühzeitiges Aufzeigen eines Weges für berufliches Fortkommen. Fokus auf durchlässigere Aufstiegsmöglichkeiten in die höhere Laufbahngruppe.	Personalentwicklung ist Chefsache. Attraktivere Einstiegsbedingungen, Weiterbildungsangebote auf allen Ebenen, Reformierung des Beurteilungswesens, Durchlässigkeit zwischen den Laufbahnen.	Ehrliche Stärken- und Schwächenanalyse ist nötig. Des Weiteren: Problem der einfachen Wechselmöglichkeit der Absolventen in die Privatwirtschaft. Deshalb gilt es Verbesserungen in der Steuerverwaltung bevorzugt umzusetzen.

Flexible Arbeitszeitmodelle Weiterbildungsmöglichkeiten Reduzierung Arbeitsbelastung Nachwuchsrekrutierung und -gewinnung ist eine zentrale Führungsaufgabe.		Personalplanung orientiert sich an festen Kennzahlen. Das Arbeitsaufkommen und damit die Personalplanung ist anhand der Geburtenraten sowie der Zahl der Schulabgänger antizipierbar.	
Mit welchen Argumenten empfehlen Sie Ihren Kindern eine Ausbildung und einen Verbleib in der Steuerverwaltung?			
„Für jeden lohnend, der sich im Maschinenraum staatlicher Verwaltung wohlfühlt.“ Aufgabe im Dienste der Gesellschaft. Steuergerechtigkeit ist der Kitt, der unsere Gesellschaft zusammenhält. Krisensicherer Job, sehr gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie und flexible Arbeitszeitmodelle.	Krisensicherer Job, attraktive Vergütung, gute Entwicklungsmöglichkeiten und Karrierechancen. Aufgaben sind gut in Einklang zu bringen mit Familie und Freizeit. Pandemie hat gezeigt, wie wichtig ein qualifizierter und leistungsstarker öffentlicher Dienst für das Land ist. Keine Corona-bedingten Sonderopfer. Kontinuierliche Verbesserung der Rahmenbedingungen.	Dienst an der Gesellschaft bei attraktiven Bedingungen und sicherer Entlohnung. Tätigkeit in der Steuerverwaltung zeichnet ein Motiv besonders aus: Die Gerechtigkeit. Ausstattung der Steuerverwaltung muss deshalb technisch sowie personell bedarfsgerecht sein.	Interessantes und abwechslungsreiches Betätigungsfeld mit allen Vorteilen des öffentlichen Dienstes. Nach umfangreichen liberalen Reformen des Steuersystems wird das Arbeitsgebiet durchschaubarer, gerechter und einfacher.
Die meisten Menschen arbeiten weniger als 40 Stunden. Ist es Ihrer Ansicht nach gerecht, dass Steuerbeamte eine 41-Stunden-Woche haben?			
Nicht finanzierbar. Bereits heute sind Stellen unbesetzt.	Nur über Ansparung einer Stunde auf das Lebensarbeitszeitkonto (Hessen-Modell).	Ja, nach einer Überganszeit von drei bis fünf Jahren, in der auf ein Lebensarbeitszeitkonto eingezahlt wird. Diese Zeit ist notwendig, um Personallücken zu schließen.	Ja. Soll in der nächsten Wahlperiode angegangen werden.
Wie wollen Sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Steuerverwaltung verbessern?			
Unterschiedliche Teilzeitmodelle, Ausbau der Tele- und Heimarbeitsplätze. Vielzahl an Beurlaubungsmöglichkeiten macht individuellen Wiedereinstieg zulässig. Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist keine Idealvorstellung, sondern täglich gelebte Praxis in der Steuerverwaltung.	Im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten weitere Flexibilisierung der Maßnahmen. Größere Rolle des Homeoffice. Arbeit muss zu den Menschen kommen und flexibler vom Homeoffice erledigt werden können.	Einführung eines flexiblen und freiwilligen (Lebensarbeits-) Zeitkontos. Leichtere Erhöhung oder Reduzierung der Arbeitszeit. Altersgerechte Arbeitszeitmodelle. Freiwillige Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Flexibilität in Form von mobilem Arbeiten. Kinderbetreuung durch Behördenkitas.	Flexibilisierung der Arbeitsorte durch Telearbeit bzw. Homeoffice. Weitere Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Einführung von Lebensarbeitszeitkonten.
Seit der Corona-Pandemie hat sich die Arbeitswelt verändert. Viele Beschäftigte arbeiteten / arbeiten verstärkt im Homeoffice ohne die Voraussetzungen für eine steuerliche Berücksichtigung. Ist hierfür ein finanzieller Ausgleich vorgesehen?			
Homeoffice-Pauschale in Höhe von 5 €/Tag, maximal 600 €. Weiteres Steuerkonzept zur steuerlichen Entlastung von Menschen mit niedrigen und mittleren Einkommen war im Bundesrat nicht durchsetzbar.	Homeoffice-Pauschale für 2020 und 2021 in Höhe von 5 €/Tag, maximal 600 €. Ab 2022 nach Evaluation dauerhafte Etablierung im Einkommensteuerrecht.	Eigentlich kein Gestaltungsspielraum der Landespolitik, aber Homeoffice-Pauschale in Höhe von 5 €/Tag, maximal 600 €. Vorstellbar ist eine Pauschale (Zuschuss) in Höhe von 150–200 € für die Anschaffung technischer Hilfsmittel (Bildschirme, Tastaturen, Drucker, Stühle etc.).	Unterstützung der Homeoffice-Pauschale; aber neben der Werbungskostenpauschale und nicht als Teil hiervon.
Was verstehen Sie unter Steuergerechtigkeit und welche Maßnahmen muss Ihrer Ansicht nach die Politik ergreifen, um diese herzustellen?			
Steuergerechtigkeit ist eine unabdingbare Voraussetzung für den sozialen Frieden in der Gesellschaft. Steuern müssen gleichmäßig und verlässlich eingezogen werden. Mehr Steuergerechtigkeit durch Stärkung der Steuerverwaltung, z. B. durch mehr Personal im Innendienst, bessere technische Ausstattung. Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und stärkere Anreize bei der Besoldung.	Steuergerechtigkeit bedeutet eine gerechte und vor allem gleiche Besteuerung nach dem Prinzip der Leistungsfähigkeit. Aus Gründen der Vereinfachung und Administrierbarkeit keine Regelungen bis ins Detail. Steuererhöhungen sind der falsche Weg. Mit geeigneten Maßnahmen die Konjunktur stimulieren, um zu mehr Steuereinnahmen zu kommen. Steuerrecht optimieren und Ungerechtigkeiten abbauen.	Vollumfängliche und konsequente Umsetzung des geltenden Steuerrechts. Steuerverwaltung muss dafür technisch und vor allem personell angemessen ausgestattet sein. 300 neue Stellen für die Betriebsprüfung. Lücken im Steuerrecht schließen und Steuergerechtigkeit international stärker durchsetzen.	Mehr konkrete Steuergerechtigkeit in einem einfachen, nachvollziehbareren Steuerrecht mit daraus folgendem höheren Entscheidungsspielraum der Steuerverwaltung im Zusammenspiel mit den Steuerbürgern. Eine unterschiedliche Behandlung gleicher Sachverhalte in unterschiedlichen Finanzamtsbezirken ist hinnehmbar. Die Automatisierung der Steuerbearbeitung wird eine Vereinfachung nötiger machen.
Die Kürzung der Reisekostenvergütung und des Trennungsgeldes der Anwärter auf 50 % stellt eine nicht nachvollziehbare Ungleichheit zu den übrigen Beschäftigten dar. Wollen Sie diese Ungerechtigkeit korrigieren, wenn ja: wann und wie?			
Ab dem 1. Januar 2022 erhalten Auszubildende Reisekosten und Trennungsgeld in vollem Umfang. Sätze der Wegstreckenentschädigung werden stark vereinfacht. Anreize, nicht das Auto zu nutzen.	Leider erst ab dem 1. Januar 2022 erhalten Auszubildende Reisekosten und Trennungsgeld in vollem Umfang. Die Novellierung sorgt für ein modernes und gerechtes Landesreisekostenrecht.	Ab dem 1. Januar 2022 erhalten Auszubildende Reisekosten und Trennungsgeld in vollem Umfang. Dies ist ein Erfolg der guten Zusammenarbeit.	Ab dem 1. Januar 2022 erhalten Auszubildende Reisekosten und Trennungsgeld in vollem Umfang. Hierzu steht die FDP.

Beitrittserklärung

Vor- und Zuname*

Straße*

PLZ* Wohnort*

Geboren am* Ortsverband*

Amtsbezeichnung bzw. Entgeltgruppe* Beschäftigungsumfang bei Teilzeit*

Telefon-Nr. (Angabe freiwillig) E-Mail (Angabe freiwillig)

Ich erkläre hiermit meinen Beitritt in die Deutsche Steuer-Gewerkschaft

☐ Bezirksverband Baden e.V. · Postfach 11 01 · 76545 Sinzheim

☐ Bezirksverband Württemberg e.V. · Am Hohengeren 12 · 70188 Stuttgart

SEPA-Lastschriftmandat Gläubiger-Identifikationsnummern:
DE67 ZZZ0 0000 2985 90 (Baden) / DE61 ZZZ0 0001 2930 45 (Württemberg)

Ich ermächtige die Deutsche Steuer-Gewerkschaft (DSTG) Bezirksverband Baden e.V. / Bezirksverband Württemberg e.V. (Zahlungsempfänger), den von mir zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich mittels Lastschrift von meinem/unserem nachstehenden Konto einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die vom Zahlungsempfänger auf mein/unser Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.
Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

IBAN*

BIC* Name der Bank*

Kontoinhaber* (Bankverbindung ist auch bei beitragsfreier Mitgliedschaft auszufüllen)

Vorstehende Einzugsermächtigung und die Beitrittserklärung gelten ab*

Ich erkläre mich einverstanden, dass ein durch satzungsgemäßen Beschluss geänderter Beitrag eingezogen werden kann. Der Austritt ist nur zum Schluss eines Kalendervierteljahres zulässig. Er muss mindestens einen Monat vorher dem Bezirksvorstand schriftlich angezeigt werden.

Die Informationen zum Datenschutz habe ich unter www.dstg-baden.de bzw. www.dstg-wue.de gelesen.

Ort, Datum* Unterschrift*

Ich wurde geworben von

Vor- und Zuname Ortsverband

Stand 30.12.2020 * **Pflichtfeld**

Deutsche Steuer-Gewerkschaft
Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung
Landesverband Baden-Württemberg e.V.

Mitgliedsbeiträge
(Stand 01.01.2021)

	Monatlicher Beitrag	
Besoldungs-gruppe	**Vollzeit**	**Pensionär**
A5 – A7	**8,40 €**	**8,40 €**
A8 – A10	**9,90 €**	**8,40 €**
A11 – A12	**12,80 €**	**11,00 €**
A13 – A 14	**16,20 €**	**13,80 €**
A15 u. höher	**21,00 €**	**16,20 €**

	Monatlicher Beitrag	
Entgelt-gruppe	**Vollzeit**	**Rentner**
EG1 – EG7	**8,40 €**	**8,40 €**
EG8 – EG9	**9,90 €**	**8,40 €**
EG10 – EG13	**12,80 €**	**11,00 €**
EG14 u. höher	**15,60 €**	**13,80 €**

Teilzeitbeschäftigte mit einem Anteil von unter 75 v. H. und bei **Familienmitgliedschaft** das betragsniedrigere Mitglied: **8,40 €**

Beurlaubte, Beschäftigte in **Elternzeit** ohne Bezüge sowie **Anwärter** während der Ausbildungszeit sind **beitragsfrei**.

Bei Besoldungs-/ Gehaltserhöhungen wird der Beitrag dynamisiert.

Als Begrüßungsgeschenk wähle ich aus dem Internetangebot

oder unter
www.dstg-bw.de/vorteile/geschenk.pdf

☐ **eine Powerbank**

☐ **einen Regenschirm**

☐ **einen Funkwecker**

☐ **einen USB-Stick**

☐ **einen Bluetooth-Lautsprecher**

DSTG Forum

LV Baden-Württemberg

Deutsche Steuer-Gewerkschaft – Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung

Heft 1 Februar 2021

Ergebnisse

DSTG-Umfrage zu Telearbeit und Homeoffice

Virtuelle Übergabe der Ergebnisse an Finanzministerium, OFD und LBV

MENSCH
STEUER
ZUKUNFT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

herzlichen Dank für Ihre Teilnahme an der DSTG-Umfrage zu Homeoffice und Telearbeit!

6.490 Kolleginnen und Kollegen haben uns mit der Beantwortung der 44 Fragen ihre Erfahrungen und Einschätzung mitgeteilt.

Dies hat unsere Erwartungen bei weitem übertroffen. Auch im Vergleich zu anderen Landesverbänden der DSTG, die eine solche Umfrage durchgeführt haben, ist das eine überwältigende Beteiligung.

Für die DSTG ist es von großer Bedeutung, Ihre Meinung und Ihr praktisches Erleben zu kennen und auf dieser Basis unsere und damit Ihre Forderungen sowohl gegenüber der Verwaltung als auch der Politik abzuleiten und zu manifestieren.

Mit der enormen Resonanz haben Sie gezeigt, wie wichtig Ihnen das Thema ist und wie eng wir zusammenarbeiten und zusammenstehen.

Nun halten Sie das Ergebnis in Ihren Händen. Wir wünschen eine spannende Lektüre!

Ihre

DSTG Landesleitung

DSTG Baden-Württemberg

Ergebnisse der Umfrage zu Homeoffice und Telearbeit

Ein Ja zur Arbeit von zu Hause – flexibel und optional

Herausragende Teilnahmequote:

6.490 Kolleginnen und Kollegen der Finanzverwaltung haben teilgenommen.

COVID-19 hat unsere Arbeitswelt stark verändert.

Binnen kürzester Zeit wurde die Digitalisierung auf eine nie in diesem Umfang zu erwartende Ebene gehoben. Telearbeit, Heimarbeit, Homeoffice, Arbeit von zu Hause, mobiles Arbeiten und kurzfristiges Arbeiten von zu Hause (kAvoZ) werden seit Monaten praktiziert, ohne dass diese im Detail geregelt sind. Die DSTG Baden-Württemberg möchte die Ergebnisse der Umfrage als Basis für die aktive Mitgestaltung der Zukunft verwenden.

Jetzt ist die Zeit, darüber nachzudenken, was für die Zukunft gangbare neue Arbeitsmodelle sein können.

Ablauf und Stichprobe: Vielfalt als Qualitätsmerkmal

Per E-Mail hat die DSTG die Kolleginnen und Kollegen der Finanzämter, der Oberfinanzdirektion, des Finanzministeriums und des Landesamtes für Besoldung und Versorgung eingeladen, über das Umfrageportal LamaPoll an der Befragung teilzunehmen. Insgesamt sind 6.490 Kolleginnen und Kollegen dem Aufruf gefolgt und haben sich im Zeitraum vom 15.11.2020 bis 15.12.2020 beteiligt.

Von den 6.490 Teilnehmer/-innen arbeiten 82 % in einem Finanzamt, 8 % in der Oberfinanzdirektion, 3 % im Finanzministerium und 7 % im Landesamt für Besoldung und Versorgung.

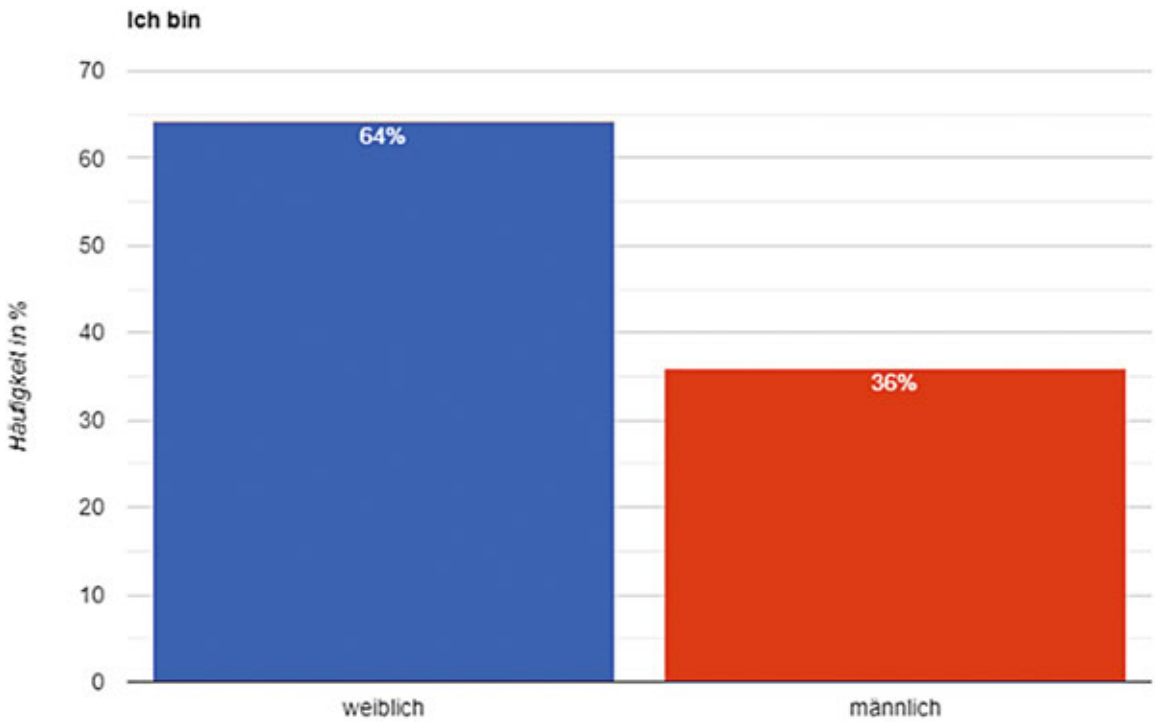
Die Teilnahmequote: Finanzämter 37 %, Finanzministerium 57 %, OFD 41 % und LBV 45 %.

Die Kolleginnen und Kollegen beantworteten nicht nur die 44 Fragen, sondern nahmen auch in 6.029 Freitexten Stellung dazu, welche positiven und negativen Erfahrungen sie mit der Arbeit von zu Hause machen und wo sie Verbesserungsmöglichkeiten sehen.

Besonderheiten und abweichendes Abstimmverhalten nach Dienststellen, Geschlecht, Beschäftigungsumfang etc., welche statistisch auffällig sind, werden im Text explizit erwähnt.

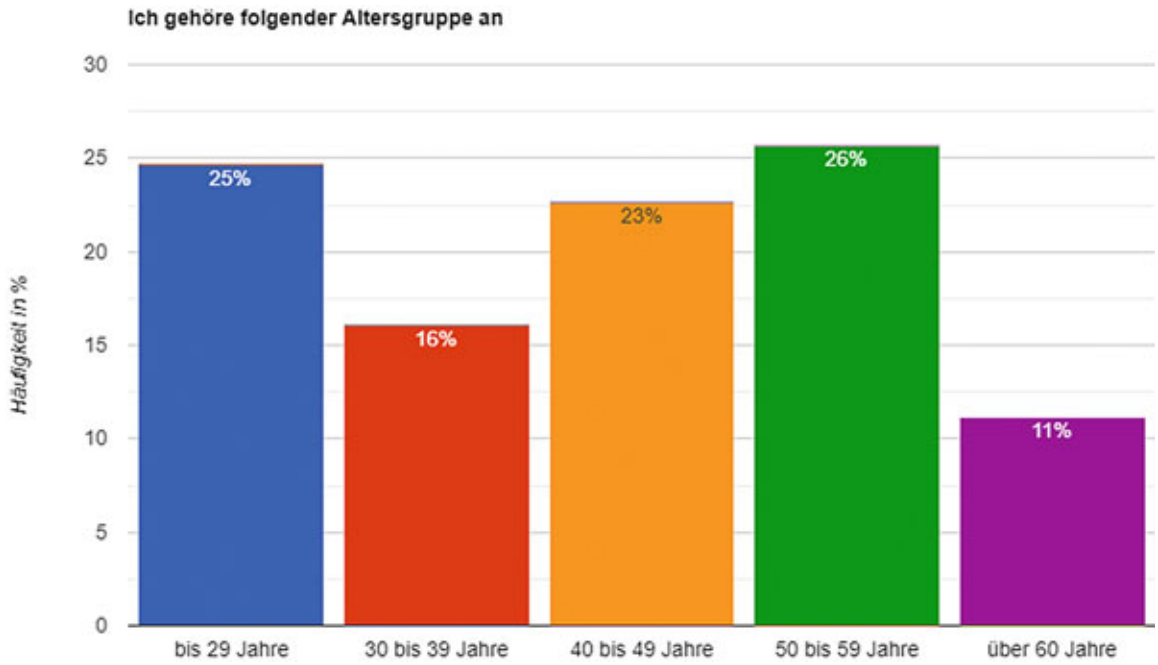
Persönliches

Fast zwei Drittel aller Teilnehmer/-innen sind weiblich (64 %).



Von den Teilnehmern bis zum 29. Lebensjahr sind 73 % weiblich. Im Außendienst sind 54 % männlich und bei der Veranlagung (natürliche Personen) sind 79 % weiblich.
Beim LBV sind 81 % der Teilnehmer weiblich. Hingegen ist die Verteilung beim Finanzministerium und bei der OFD jeweils circa hälftig.

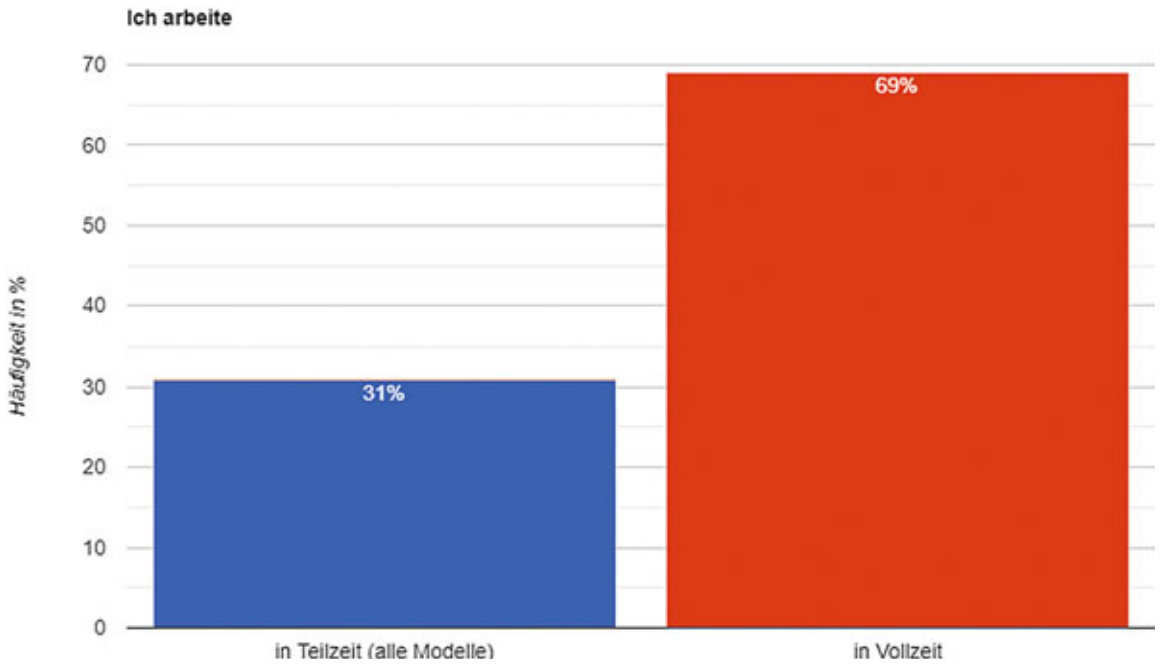
Es freut uns außerordentlich, dass Kolleginnen und Kollegen aller Altersgruppen an der Befragung teilgenommen haben:



Bei der Veranlagung natürlicher Personen sind 59 % in der Altersklasse bis 39 Jahre zu finden. Im Außendienst wiederum sind 65 % älter als 40 Jahre.

Die zahlenmäßig größte Gruppe beim Finanzministerium sind die 30- bis- 39-Jährigen mit 31%, beim LBV sind dies die 50- bis 59-Jährigen mit 33 %.

Vollzeit / Teilzeit



Von den Teilnehmer/-innen arbeiten 69 % in Voll- und 31 % in Teilzeit.

Im Außendienst ist die Teilzeitquote der Teilnehmer/-innen mit 21 % geringer und damit ähnlich hoch wie bei der OFD (22 %). Im Finanzministerium beträgt die Quote 16 %.

92 % der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen.

Bei den Vollzeitbeschäftigten ist das Verhältnis männlich zu weiblich nahezu ausgeglichen (48 % zu 52 %).

34 % betreuen

Ein Drittel (34 %) der Teilnehmer/-innen gibt an, Kinder unter 18 Jahren zu haben oder eine(n) Angehörigen zu pflegen.

65 % aller Teilzeitbeschäftigten haben eine Betreuungssituation. Bei den Vollzeitbeschäftigten sind dies hingegen nur 20 %.

Die Vorgesetzten:

Von den Teilnehmer/-innen sind 9 % nach eigener Angabe in einer Vorgesetztenposition.

Davon sind 55 % männlich und 45 % weiblich.

81 % der Vorgesetzten arbeiten in Vollzeit und 19 % in Teilzeit.

+ 47 % Arbeit von zu Hause bei den Vorgesetzten

Rund 13 % der Vorgesetzten hatten vor der Corona-Krise einen Telearbeitsplatz.

Während der Krise haben 60 % auch von zu Hause gearbeitet.

Die Dienststellen

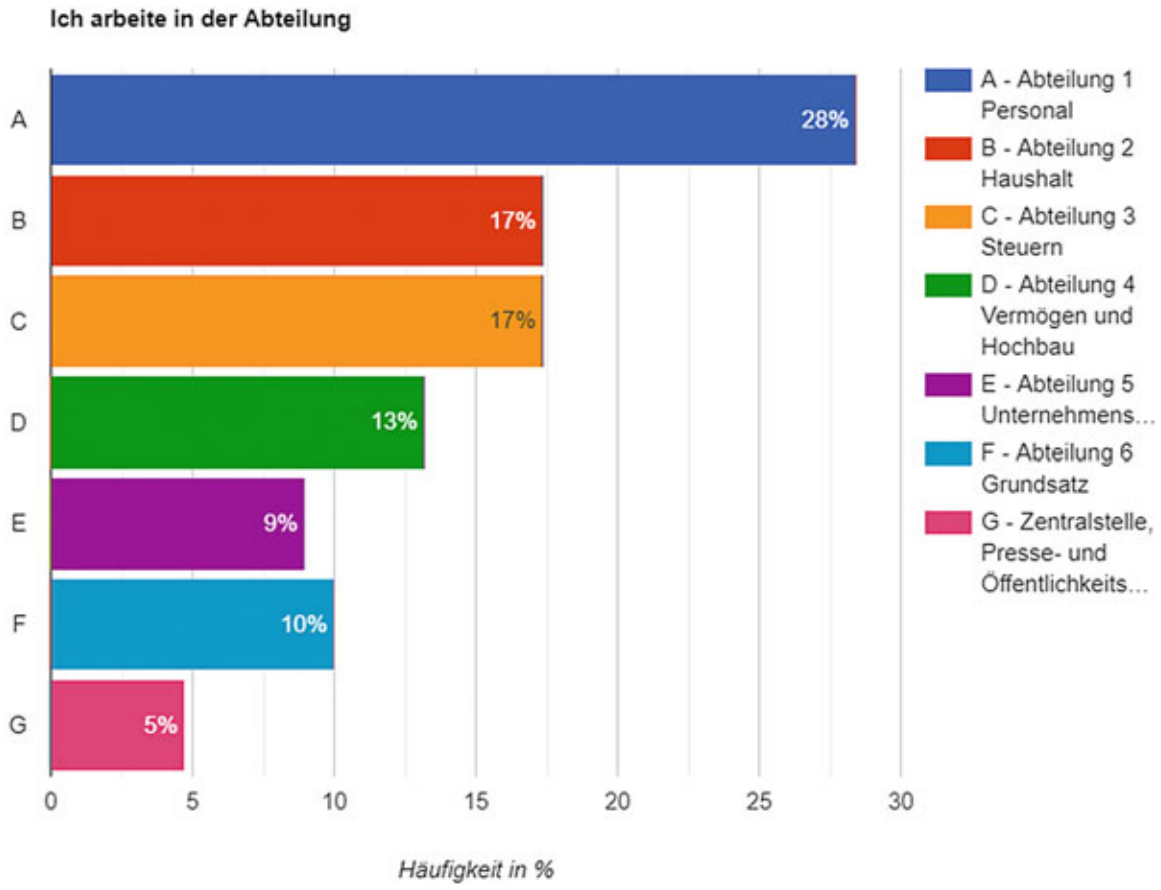
Verteilung der Einsatzbereiche im Finanzamt Innendienst (68 %).

Optionen	Anzahl	Häufigkeit
Veranlagung (AllVA ohne spezifische Zuweisung)	754	17,05%
AllVA Stufe 4	694	15,69%
andere	400	9,04%
Ausbildungsbezirk	308	6,96%
Sachgebietsleitung Innendienst	248	5,61%
Körperschaften	238	5,38%
Grundstückswertstelle	205	4,63%
Personengesellschaften	189	4,27%
Rechtsbehelfsstelle	168	3,80%
AllVA Stufe 2	144	3,26%
AllVA Stufe 3	137	3,10%
Umsatzsteuerstelle-Innendienst	110	2,49%
Finanzkasse	110	2,49%
Geschäftsstelle	107	2,42%
Vollstreckungsstelle	104	2,35%
Land- und Forstwirtschaft	92	2,08%
ZIA	91	2,06%
Lohnsteuer-Arbeitgeberstelle	68	1,54%
Erbschaftsteuerstelle	68	1,54%
Straf- und Bußgeldsachenstelle	53	1,20%
in einer anderen Vorgesetztenfunktion	48	1,09%
Erhebungsstelle	33	0,75%
Vereine	30	0,68%
AllVA Stufe 1	24	0,54%
Gesamt	4423	Teilnehmer

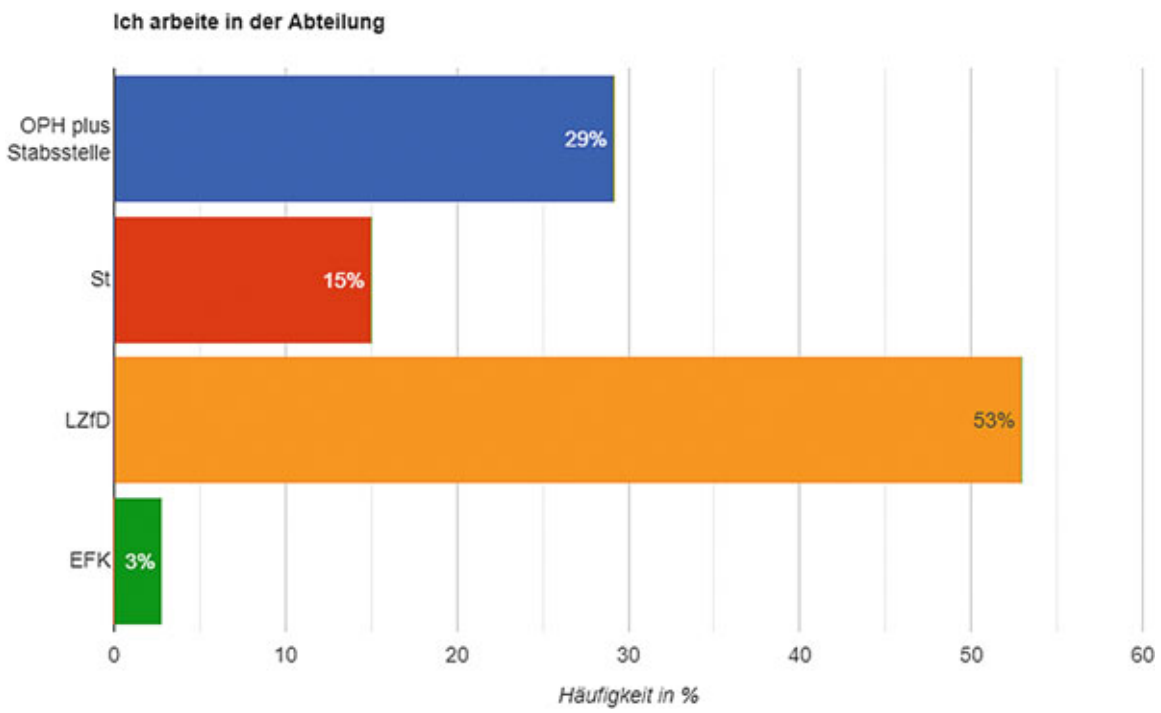
Im Außendienst (32 %) verteilt sich die Tätigkeit auf:

Optionen	Anzahl	Häufigkeit
BP	849	41,07%
AmtsBp	314	15,19%
Steufa	209	10,11%
ZBp	164	7,93%
Umsatzsteuerprüfung	177	8,56%
Lohnsteuer-Außenprüfung	148	7,16%
Amtlich landw. Sachverständige(r)	19	0,92%
Bausachverständige(r)	9	0,44%
Sachgebietsleitung Außendienst	105	5,08%
andere	73	3,53%
Gesamt	2067	Teilnehmer

Verteilung der Einsatzbereiche im Finanzministerium (205 Antworten)



Verteilung der Einsatzbereiche in der OFD (575 Antworten)



Die Verteilung beim LBV wurde nicht abgefragt.

Tätigkeitsbezogene Ergebnisse:

Teamarbeit von zu Hause

58 % Teamarbeit

59 % der Teilnehmer/-innen arbeiten regelmäßig im Team; im Innendienst der Finanzämter sind dies 76 %, in der OFD 67 %, im FM 68 % und im LBV 62 %. Im Außendienst der Finanzämter beschränkt sich die Teamarbeit auf 16 %.

Dabei besteht in 81 % der Teams das Team aus vier oder mehr Personen.

Im Bereich der Veranlagung natürlicher Personen sind es 95 %.

+ 39 % mehr Arbeit im Team von zu Hause

In rund der Hälfte der Teams (49 %) arbeitete vor dem Lockdown im März 2020 mindestens ein Teammitglied von zu Hause.

Nach dem Lockdown ist dies in 88 % der Teams der Fall.

Bei der OFD und beim FM arbeitete in 7 von 10 Teams mindestens ein Mitglied von zu Hause.

Nach dem Lockdown ist dies in 98 % der Teams der Fall.

Beim LBV erhöhte sich der Anteil von 73 % auf 88 %.

Die Frage: „In meinem Arbeitsgebiet war Telearbeit auch schon vor der Corona-Krise möglich“ beantworteten 73 % dabei mit „ja“ (OFD 90 %, FM und LBV 80 %).

+ 47 % Arbeit von zu Hause

Vor der Corona-Krise hatten 26% aller befragten Kolleginnen und Kollegen einen Telearbeitsplatz.

31 % der Teilzeitbeschäftigten und 21 % der Vollzeitbeschäftigten hatten einen Telearbeitsplatz.

Im Außendienst (BP und AmtsBP) war der Heimarbeitsplatz bereits mit 40 % etabliert.

Bei der Veranlagung betrug der Anteil 16 %.

Bei den anderen Dienststellen waren es: OFD 36 %, FM 28 % und LBV 33 %.

Seit Beginn der Coronapandemie arbeiten nun fast drei Viertel von zu Hause (73 %).

Der Mehrheit (71 %) steht ein eigener Raum für die Arbeit zur Verfügung.

In den Freitexten geben etliche Kolleginnen und Kollegen an, dass der Raum zu Hause unter anderem durch das Homeschooling der Kinder und das Homeoffice des Partners/der Partnerin sehr begrenzt ist.

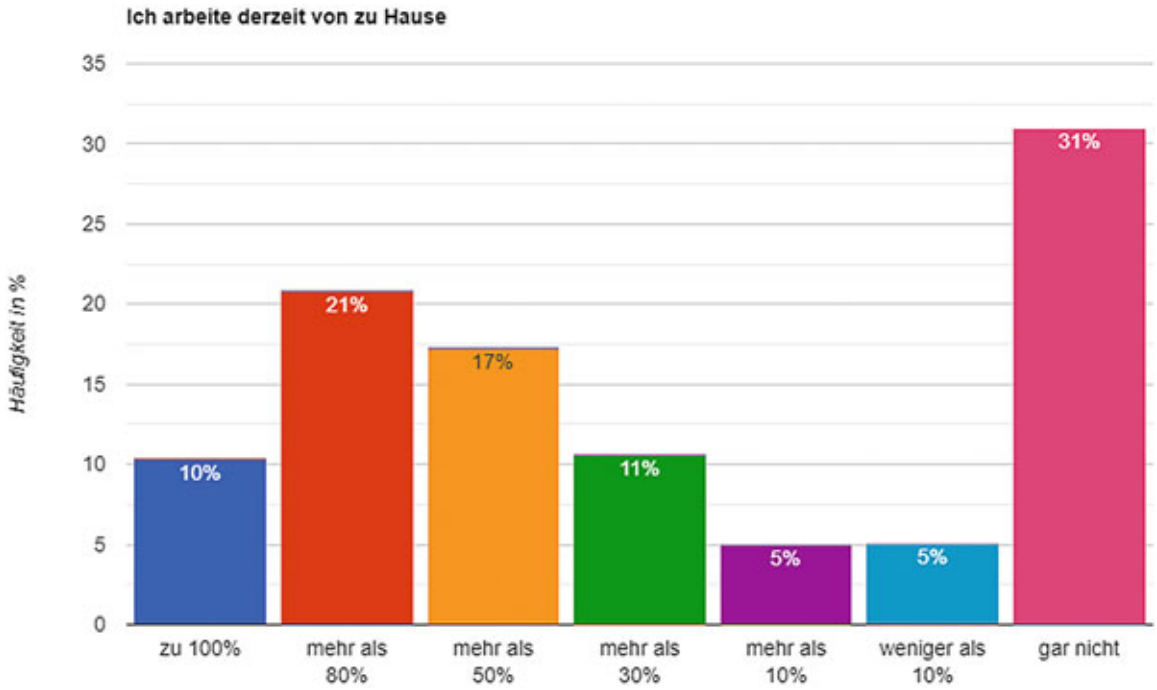
Bei der Veranlagung natürlicher Personen steigt der Anteil von 16 % auf 59 % und im Außendienst von 40 % auf 91 %.

Bei den anderen Dienststellen sind es: OFD 89 %, FM 95 % und LBV 60 %.

Arbeit von zu Hause

Der Anteil der Arbeit, die von zu Hause getätigt wird, war im Umfragezeitraum recht hoch. 48 % können zu Hause mehr als 50 % der Arbeit erledigen.

Prozentualer Anteil der derzeit von zu Hause getätigten Arbeit

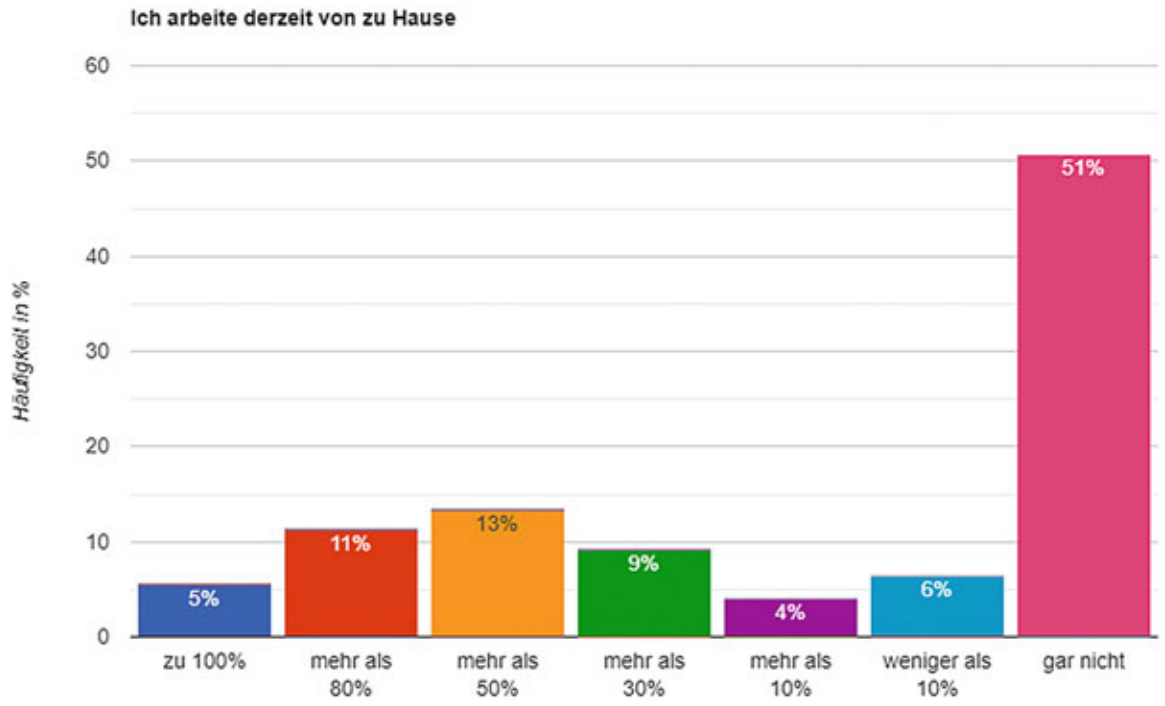


Im Außendienst erledigen 62 % über die Hälfte der Arbeit von zu Hause.

Im Innendienst arbeiten 51 % gar nicht von zu Hause, sondern ausschließlich in der Dienststelle.

Mehr als 50 % ihrer Arbeit erledigen von zu Hause: OFD 75 %, FM 71 % und LBV 54 %.

Ich arbeite derzeit von zu Hause – Innendienst der Finanzämter:



Eine Ursache ist in den Freitexten zu finden. Hier wird in zahlreichen Rückmeldungen die mangelnde Verfügbarkeit einer allumfassenden e-Akte bemängelt.

Erfahrungen Zufriedenheit und Wohlbefinden

Im Folgenden sind die Ergebnisse der Fragen zur Zufriedenheit und dem Wohlbefinden während des Arbeitens von zu Hause dargestellt.

Als Antwortmöglichkeit wurde eine klassische Skala mit vier Ausprägungen (1 – Ja, 2 – eher Ja, 3 – eher Nein, 4 – Nein) gewählt.

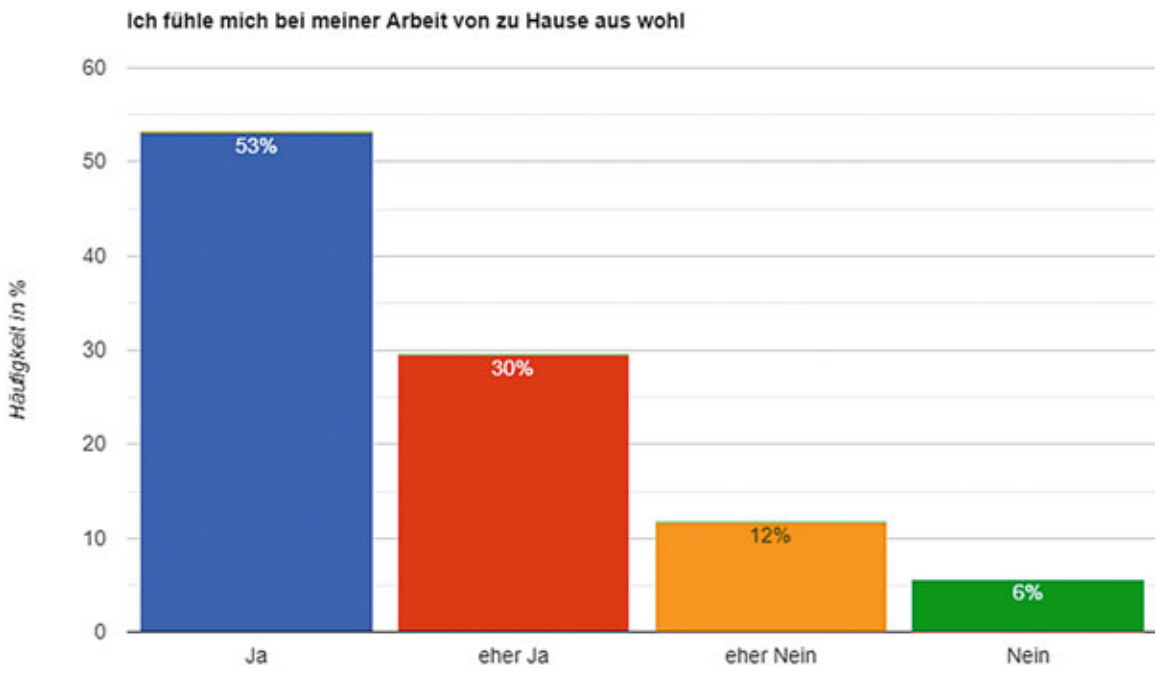
Im Großen und Ganzen zeigen die Ergebnisse, dass sich die Teilnehmer/-innen bei der Arbeit von zu Hause wohl fühlen, die technischen Gegebenheiten weitestgehend gegeben sind und effektiv gearbeitet werden kann.

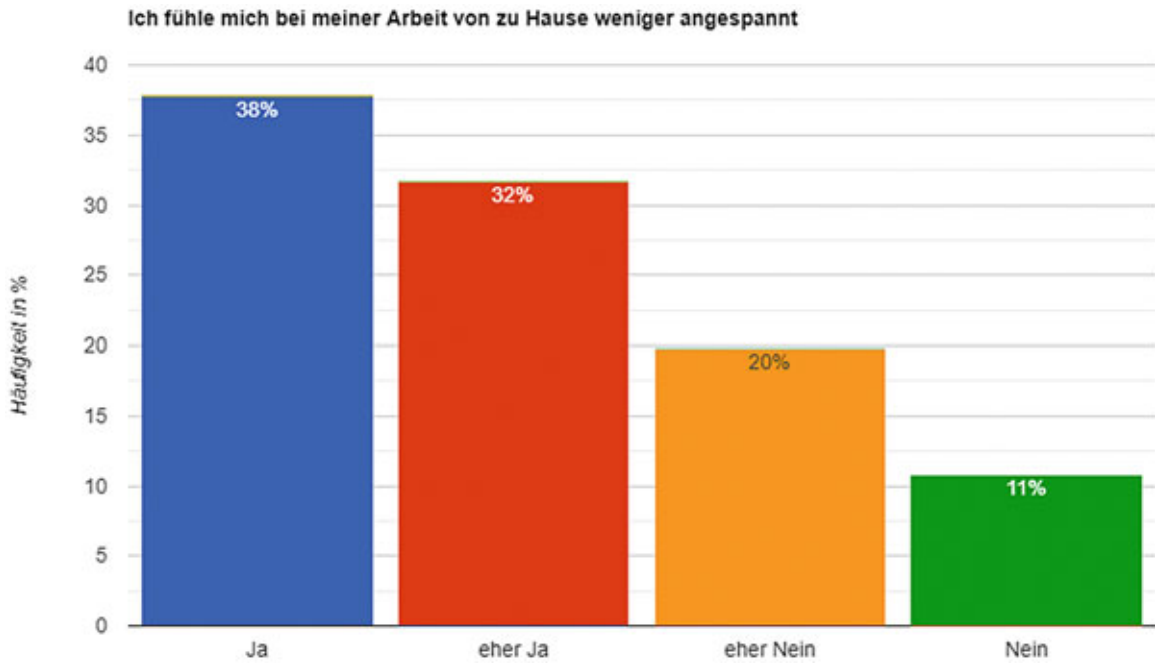
In den Freitexten kommt aber auch zum Ausdruck, dass es noch erheblichen Verbesserungsbedarf in den Bereichen e-Akte, Telefonie, Kommunikation mit Externen und Arbeitsplatzausstattung gibt.

83 % fühlen sich wohl

83 % der Teilnehmer/-innen fühlen sich bei ihrer Arbeit von zu Hause aus wohl und 70 % geben an, weniger angespannt zu sein (LBV 87%).

Tendenziell fühlen sich auch Frauen bei der Arbeit von zu Hause wohler und sind weniger angespannt.

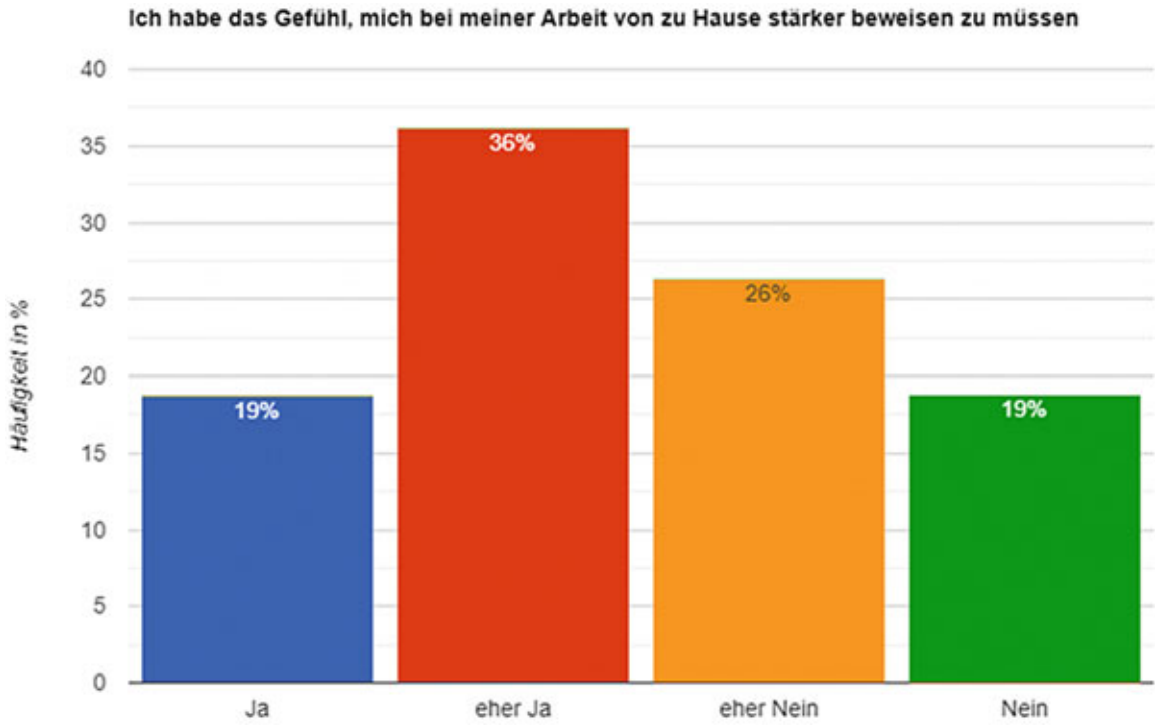




55 % der Teilnehmer/-innen haben das Gefühl, sich durch die Arbeit von zu Hause stärker beweisen zu müssen. Dieser Wert ist bei den Teilzeitkräften mit 60 % etwas höher. Die Veranlagung natürlicher Personen toppt den Wert mit 65 %.

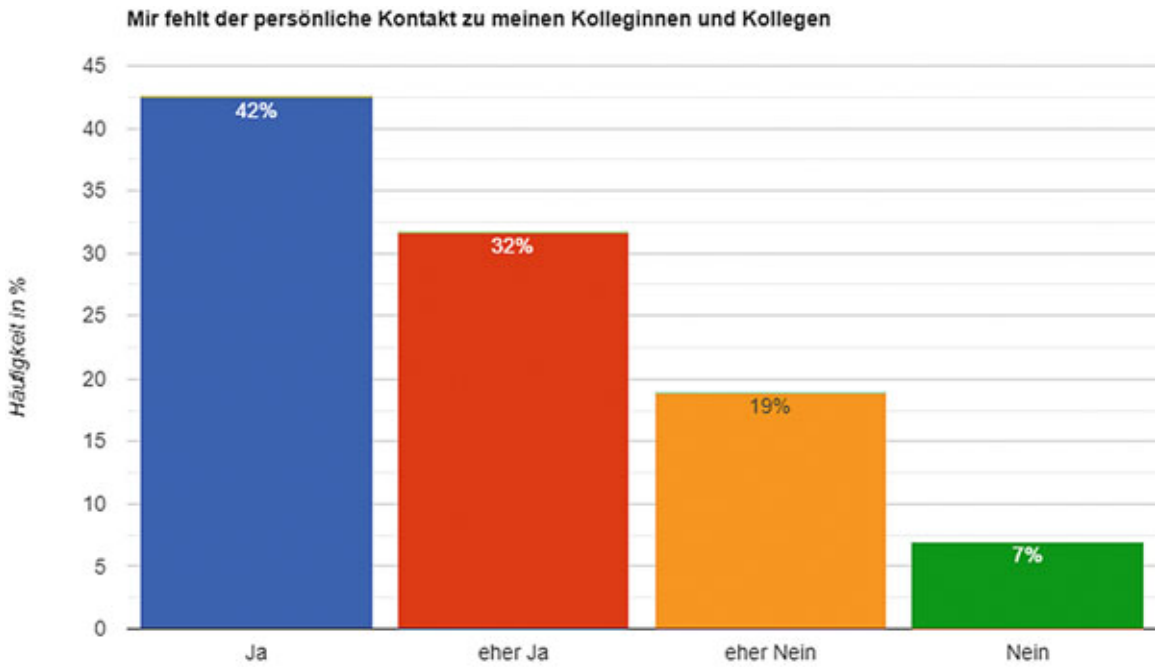
Bei den Dienststellen OFD, FM und LBV ist der Wert mit 40 % signifikant niedriger.

Interessant ist, dass 60 % der teilnehmenden Frauen das Gefühl haben, sich bei der Arbeit von zu Hause stärker beweisen zu müssen, während dies bei den Männern nur 47 % sind.



74 % fehlt Kollegenkontakt

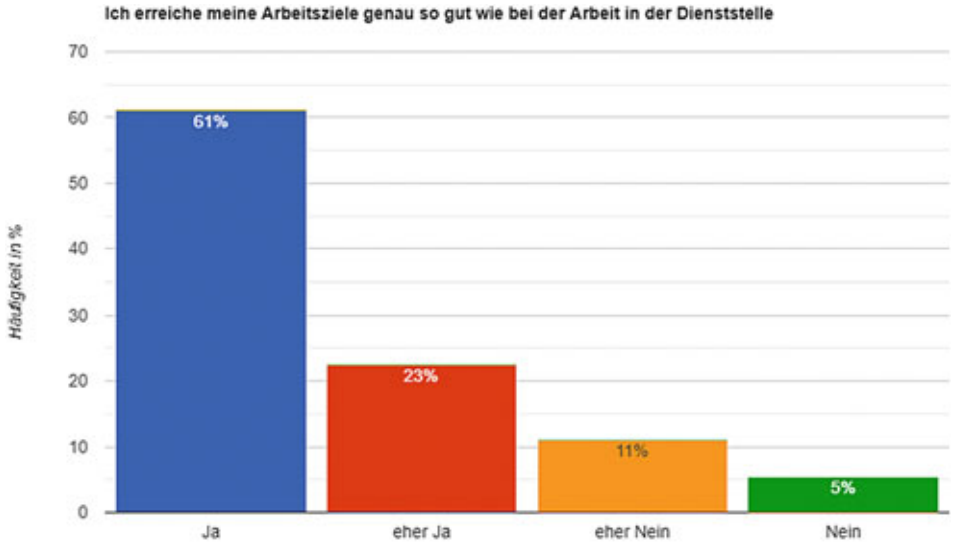
74 % bestätigen, dass ihnen der Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen fehlt (beim LBV sind es 57 %).



Akzeptanz und Zielerreichung

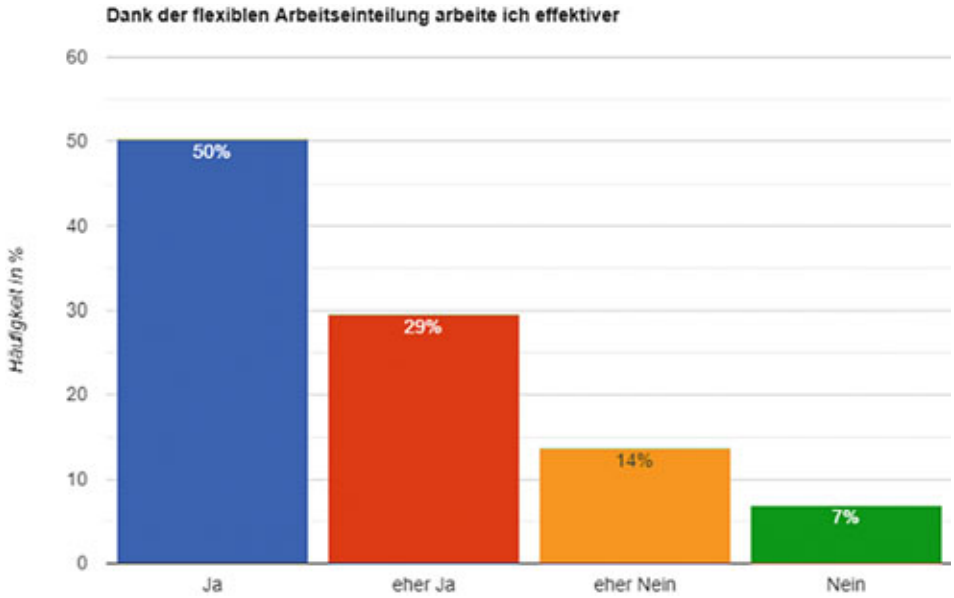
90 % Akzeptanz

90 % bejahen den Satz: „Meine Kolleginnen und Kollegen, die in der Dienststelle arbeiten, akzeptieren, dass ich von zu Hause arbeite.“
84 % der Teilnehmer/-innen sind der Meinung, dass die Arbeitsziele von zu Hause genauso gut erreicht werden.



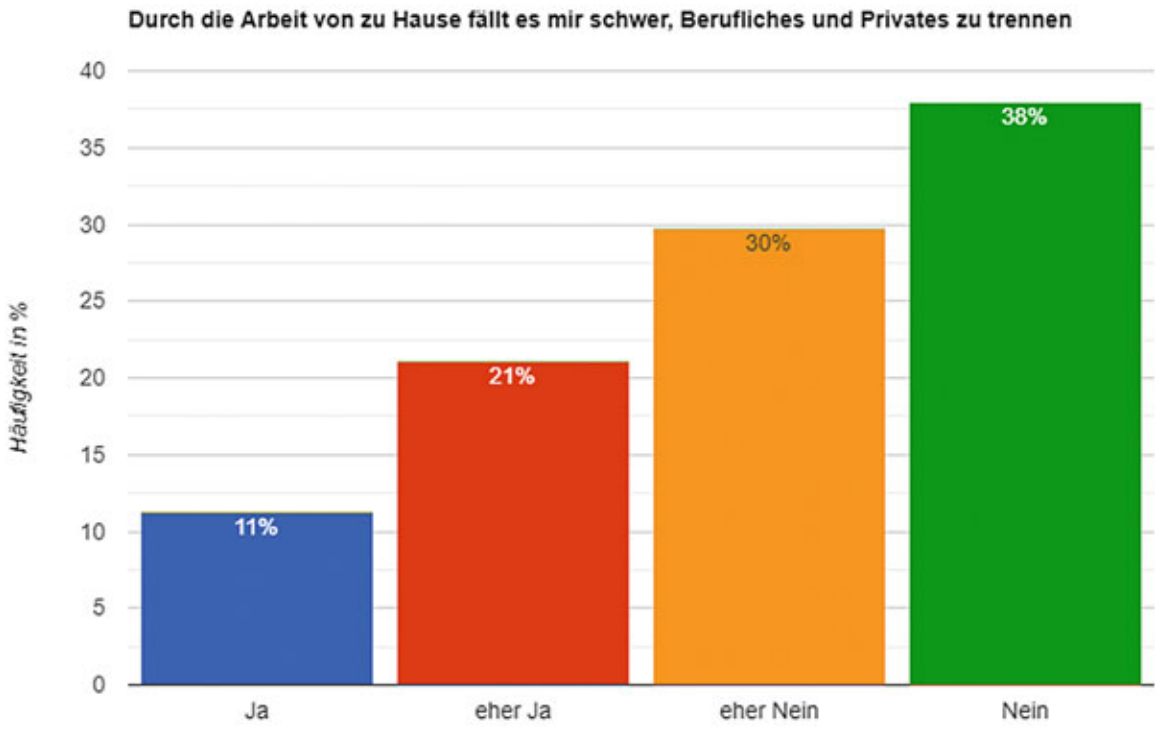
79 % effektiver

79 % glauben, dass sie dank der flexiblen Arbeitseinteilung effektiver arbeiten können.
Auch hier ist der Anteil der Frauen mit 84 % höher als bei den Männern (73 %).
Das LBV erreicht hier einen Spitzenwert mit 93 %.

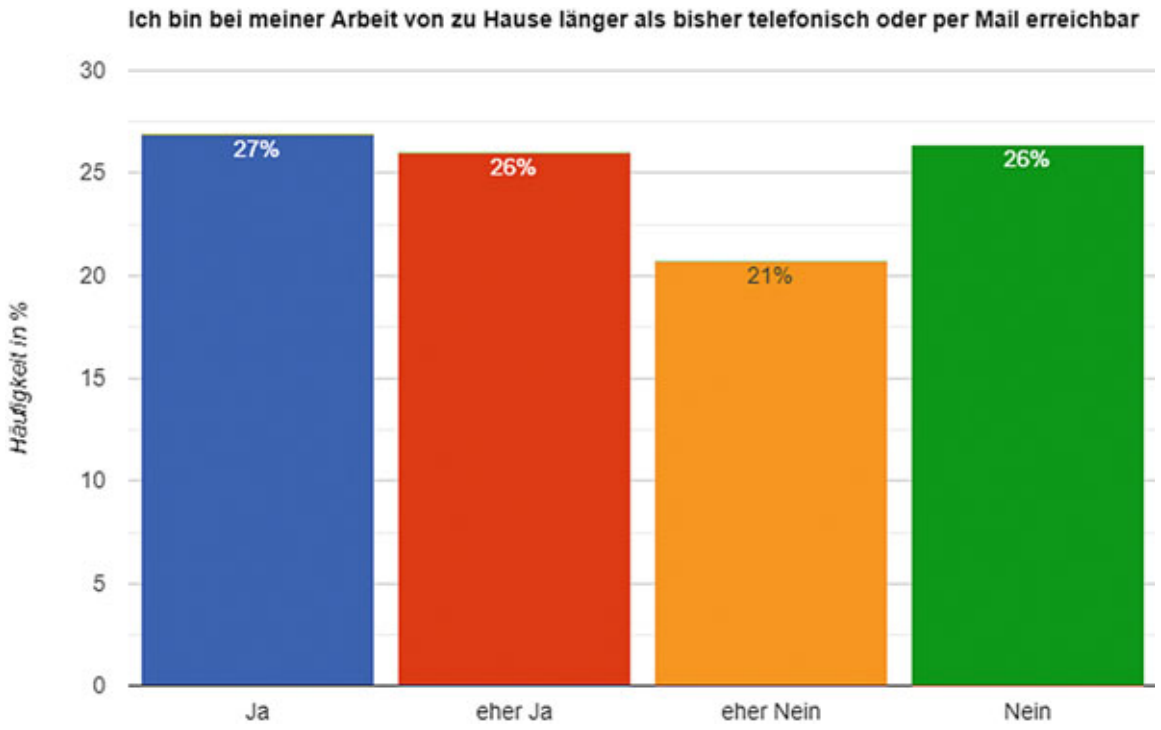


Nachteile?

Keine schwierige Trennung von Beruflichem und Privatem sehen rund 68 %. Dabei verblüfft, dass sich auch bei Teilzeitbeschäftigten mit Betreuungssituation kein anderes Ergebnis zeigt.



Die Antworten zur Frage der längeren Erreichbarkeit halten sich – über alle Teilnehmer/-innen betrachtet – in etwa die Waage.

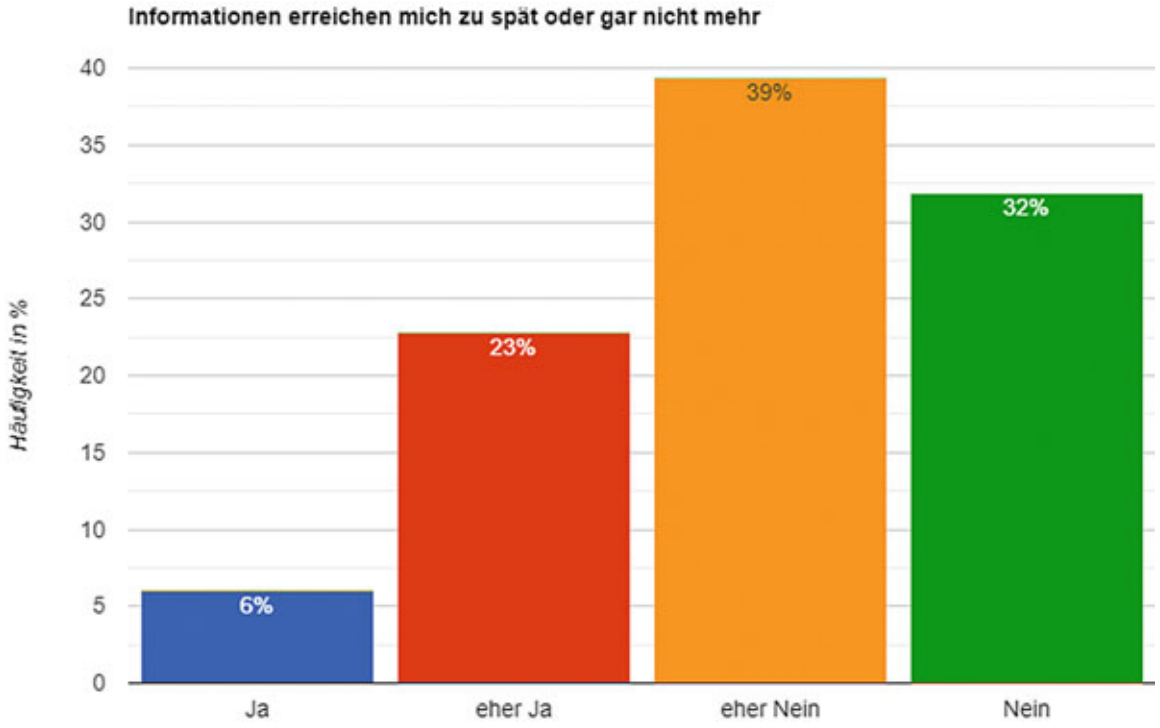


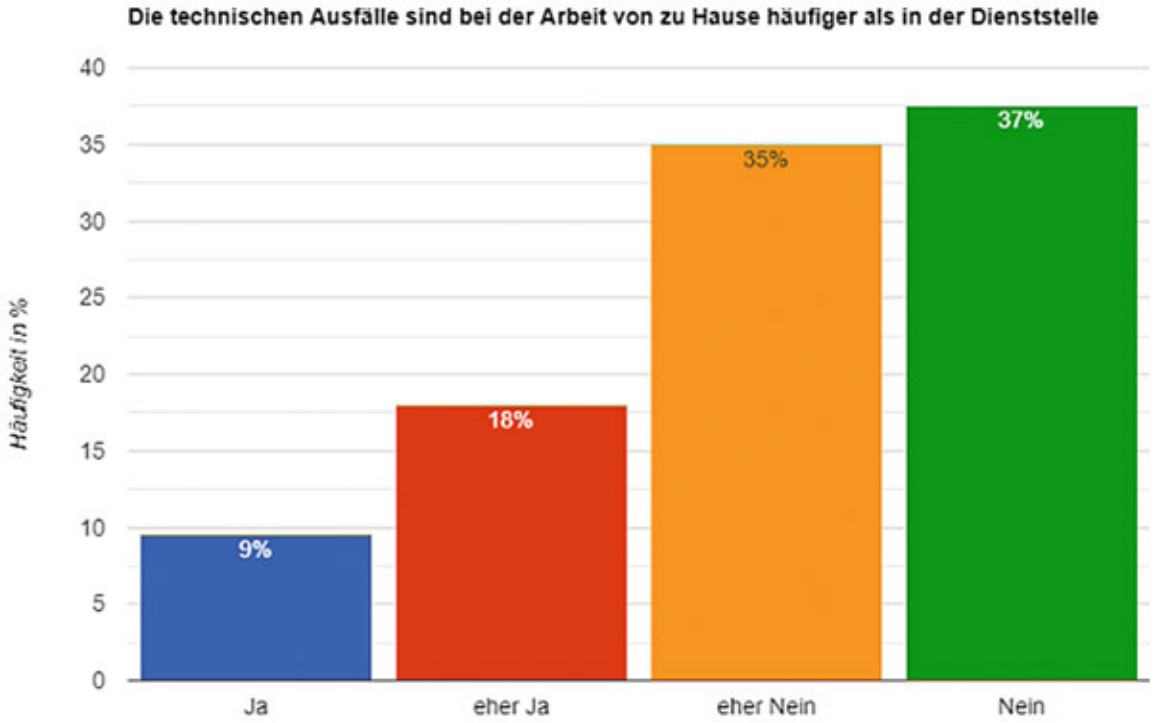
Allerdings gibt es hier deutliche Abweichungen. Beim LBV haben nur 10 % der Teilnehmer/-innen das Gefühl länger erreichbar zu sein, beim Finanzministerium hingegen sind es 78 %.

Den Informationsfluss ins Homeoffice „bemängeln“ 29 %, vermehrte technische Ausfälle 27 %.

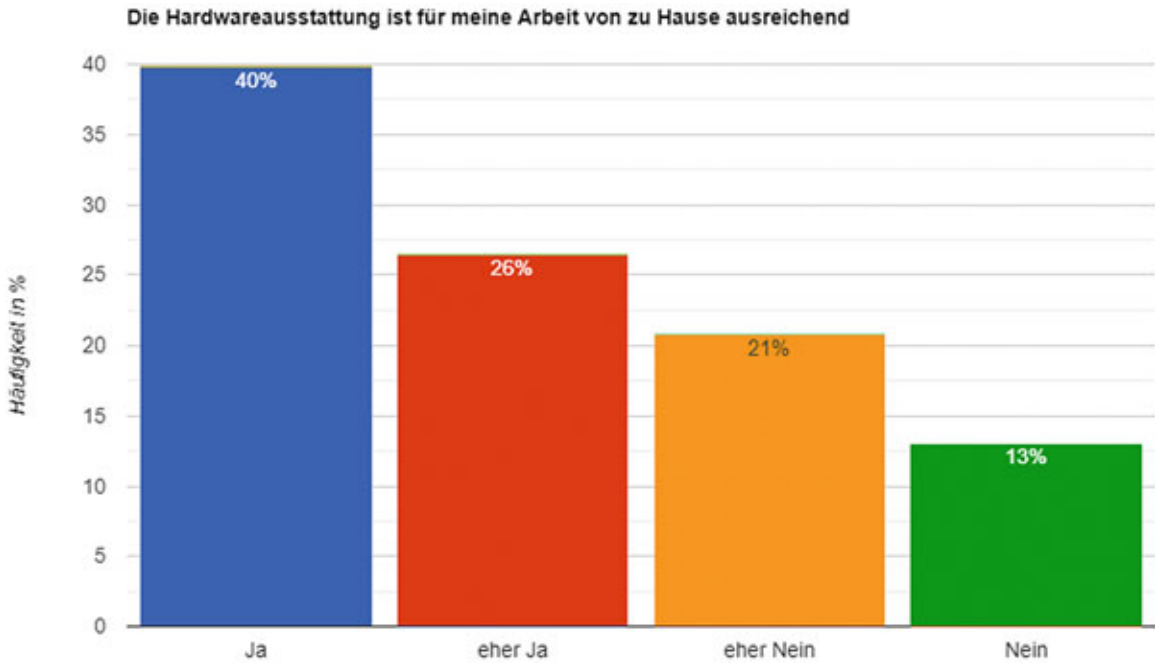
Die Mehrheit sieht hier demnach keine negativen Aspekte.

Der Informationsfluss bei der OFD und im Finanzministerium scheint besser zu funktionieren. 9 % (FM) bzw. 18 % (OFD) der dortigen Teilnehmer/-innen bemängelten den Informationsfluss.





Ausstattung



Gut 34 % der Teilnehmer/-innen sehen Optimierungsbedarf bei der Hardwareausstattung. In den Freitexten werden dabei sehr häufig die Punkte „2. Bildschirm“ und „Drucker“ genannt.

Dafür spricht auch, dass der Außendienst den Optimierungsbedarf mit 46 % als weitaus höher einstuft (Druckerproblematik).

Die Ausstattung beim LBV (12 % Optimierungsbedarf) und beim Finanzministerium (24 %) scheint besser zu sein.

Telearbeit: Potenzial zum Ausbau

In der Finanzverwaltung Baden-Württemberg erfolgt die Telearbeit in verschiedenen Formen, allerdings an persönliche Voraussetzungen wie Betreuungssituation oder lange Anfahrtswege geknüpft.

Dabei wird die erforderliche technische Ausstattung für den häuslichen Arbeitsplatz vom Dienstherrn zur Verfügung gestellt.

Hiervon zu unterscheiden ist das Homeoffice während der Pandemie und das sich in der Pilotierung befindende sogenannte kurzfristige Arbeiten von zu Hause („kAvoZ“) in der Steuerverwaltung.

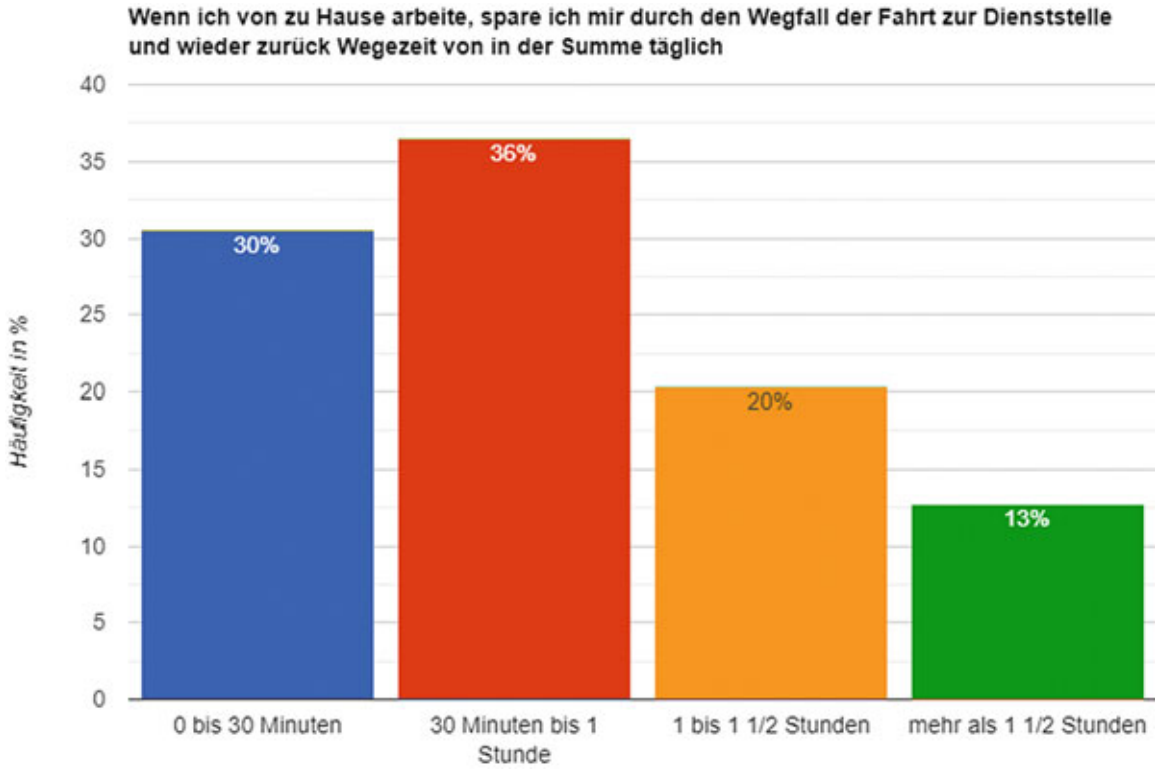
Gut ein Viertel der Kolleginnen und Kollegen (26 %) haben bereits vor der Coronapandemie Telearbeit in Anspruch genommen. Gründe, warum keine Telearbeit vor der Coronapandemie erfolgte, sind:

- 15 % – Telearbeit war im jeweiligen Arbeitsbereich nicht möglich.
- 17 % – Persönliche Voraussetzungen waren nicht erfüllt.
- 68 % – Möglichkeit der Telearbeit wurde nicht in Betracht gezogen.

Folgen des Arbeitens von zu Hause

Eine wesentliche Folge des Arbeitens von zu Hause ist die Reduzierung der täglichen Fahrzeit zur Dienststelle und wieder nach Hause. Dies spart nicht nur Zeit und Geld, sondert trägt auch zu einer verbesserten Work-Life-Balance bei. Es werden zudem im Sinne der Nachhaltigkeit Ressourcen eingespart und das Risiko von Wegeunfällen minimiert.

Ein Drittel der Teilnehmer/-innen der Finanzämter spart dabei eine Stunde und mehr an jedem Arbeitstag.



Bei den anderen Dienststellen ist der Anteil der längeren Fahrzeiten signifikant höher.

Hier sparen mehr als eine Stunde am Tag: FM 69 %, OFD 56 % und LBV 52 %.

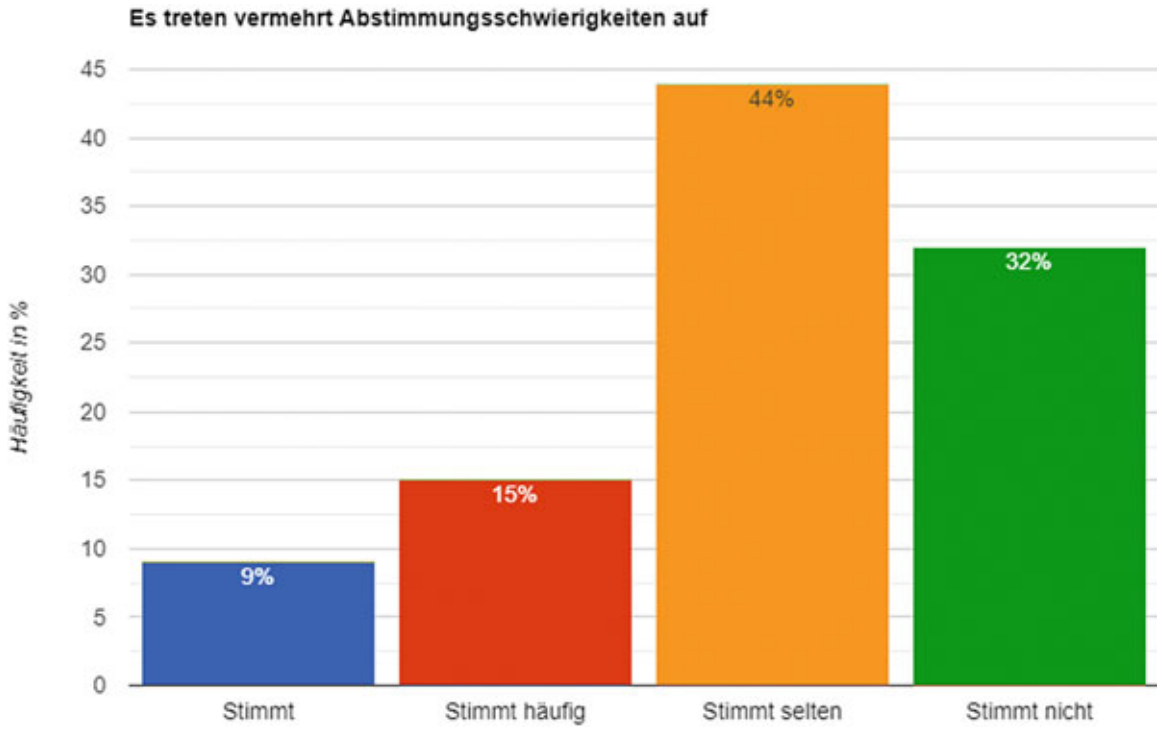
Zusammenarbeit

Da die Interaktion und Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen eine zentrale Rolle in der Arbeitswelt spielt, haben wir die Auswirkungen des Arbeitens von zu Hause während der Coronapandemie auf die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen mittels fünf Fragen spezifisch ermittelt.

Auch hier wurde eine klassische Skala mit vier Ausprägungen (1 – Ja, 2 – eher Ja, 3 – eher Nein, 4 – Nein) gewählt.

Der Gesamttenor ist positiv und die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen während der Coronapandemie scheint gut zu gelingen.

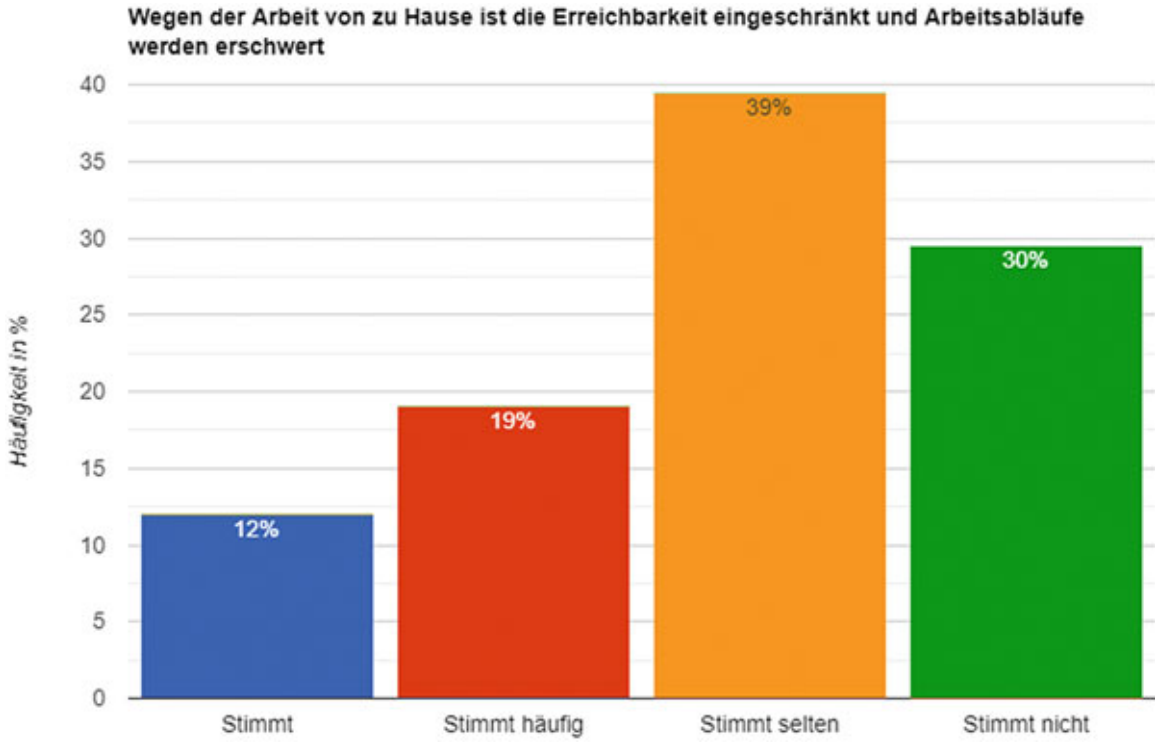
Abstimmungsschwierigkeiten treten nur in einem Viertel der Fälle auf.



31 % sehen Arbeitsabläufe und Erreichbarkeit als erschwert an.

Bei der OFD, beim Finanzministerium und im LBV betragen diese Werte jeweils nur 12 %.

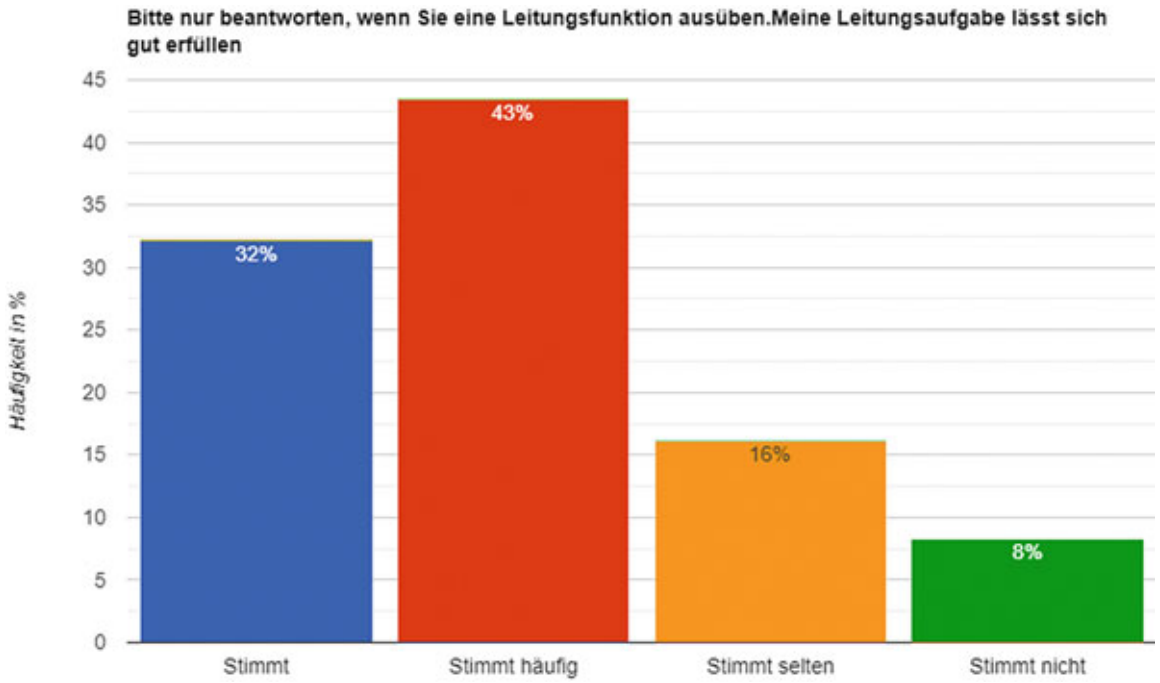
Gleichwohl werden in den Freitexten Abstimmungsprobleme genannt; insbesondere wird die interne und externe telefonische Erreichbarkeit moniert. Zudem scheinen Probleme mit Telefonanlagen zu bestehen. Daneben vermissen neue Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit der Integration ins Team. Ihre Einarbeitung gestaltet sich problematisch.



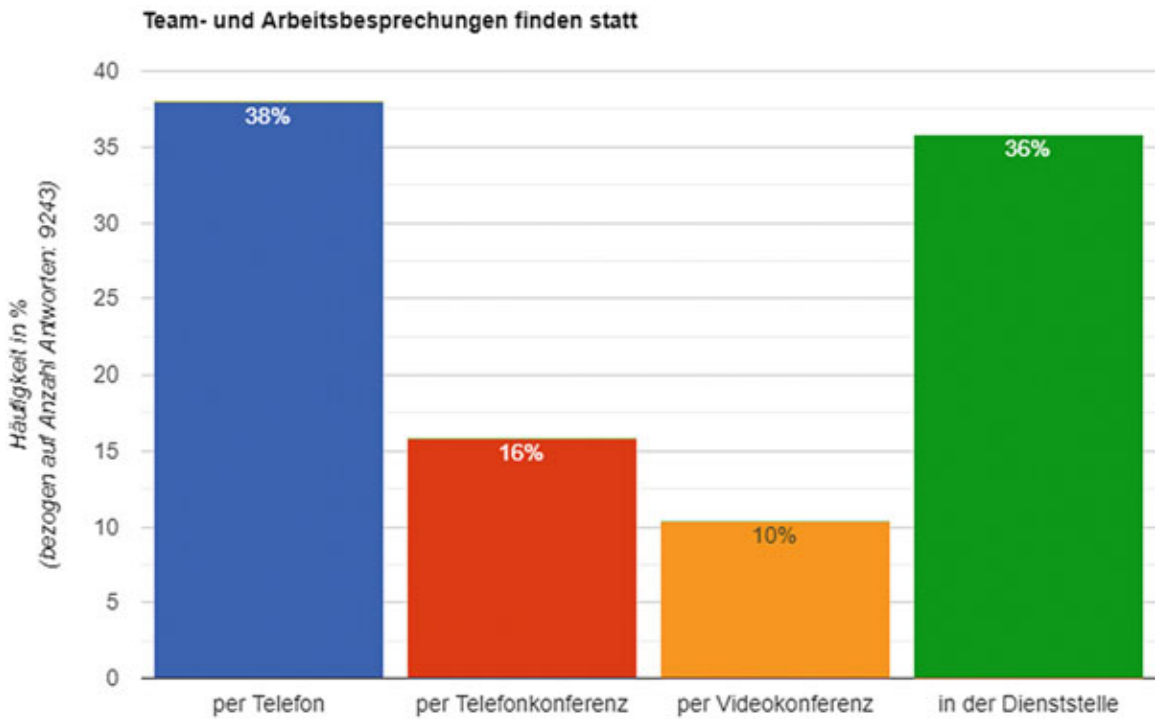
92 % der Teilnehmer/-innen empfinden die Abstimmung mit dem Vorgesetzten als gut. Ähnlich hoch ist die Bejahung der Frage, ob das Team von zu Hause weiterhin voll funktionsfähig ist.

Bei den Vorgesetzten sind 75 % der Meinung, dass sich ihre Führungsaufgabe gut erfüllen lässt. Ein sehr guter Wert, allerdings um 17 Prozentpunkte niedriger als von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewertet.

75 % bejahen gute Leitungsfunktion



Die Frage wie Teambesprechungen stattfinden, wird wie folgt beantwortet:



Hier scheint es insgesamt mehr Digitalisierungsbedarf zu geben, was sich aus den starken Abweichungen ableiten lässt.

So ist in der Veranlagung nur in einem Prozent der Fälle eine Videokonferenz möglich. Anders bei FM und OFD mit 87 % bzw. 58 %.

91 % für Flexibilität

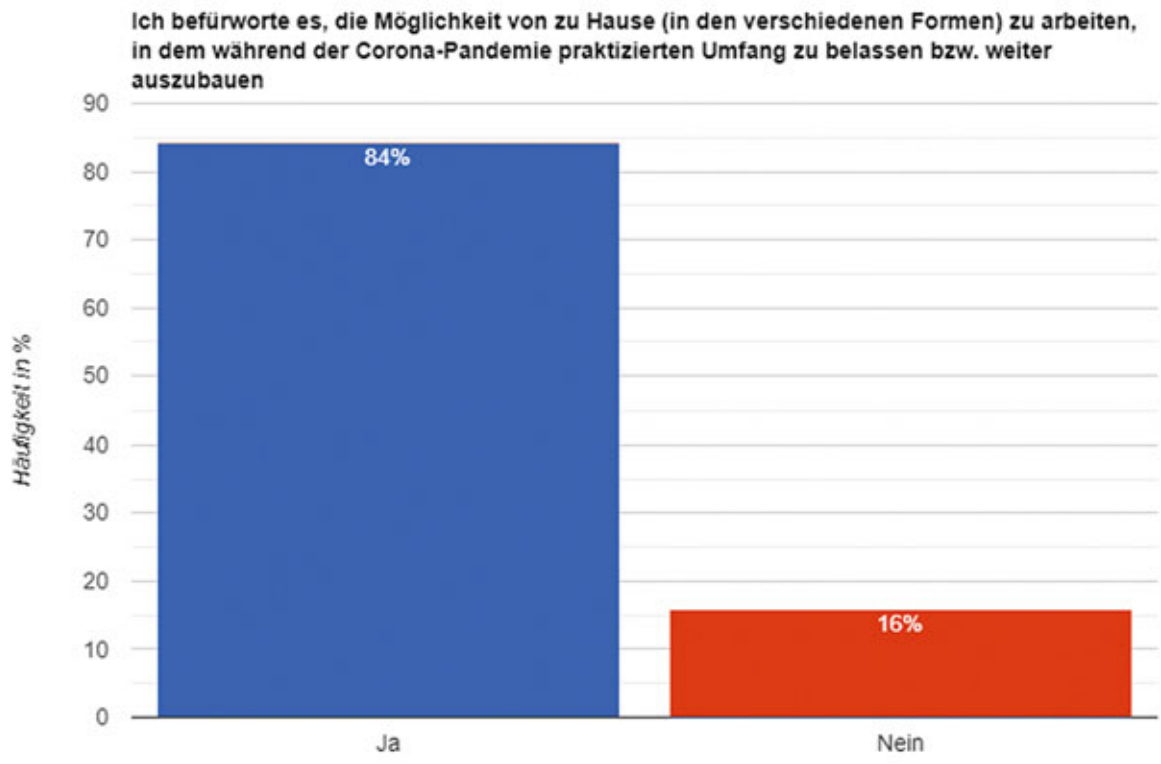
91 % befürworten eine Flexibilisierung der Arbeit durch die Möglichkeit, jeden Monat einige Tage von zu Hause zu arbeiten („Flexitage“, „Teletage“, „kAvoZ“, etc.).

In allen Fragen zu diesem Themenbereich ist die Zustimmung umso höher, je jünger die Teilnehmer/-innen sind.

Die Mehrheit (84 %) der befragten Kolleginnen und Kollegen befürwortet, die Möglichkeit von zu Hause – in den verschiedenen Formen – zu arbeiten, in dem während der Coronapandemie praktizierten Umfang zu belassen bzw. weiter auszubauen.

79 % möchten weiterhin von zu Hause arbeiten können.

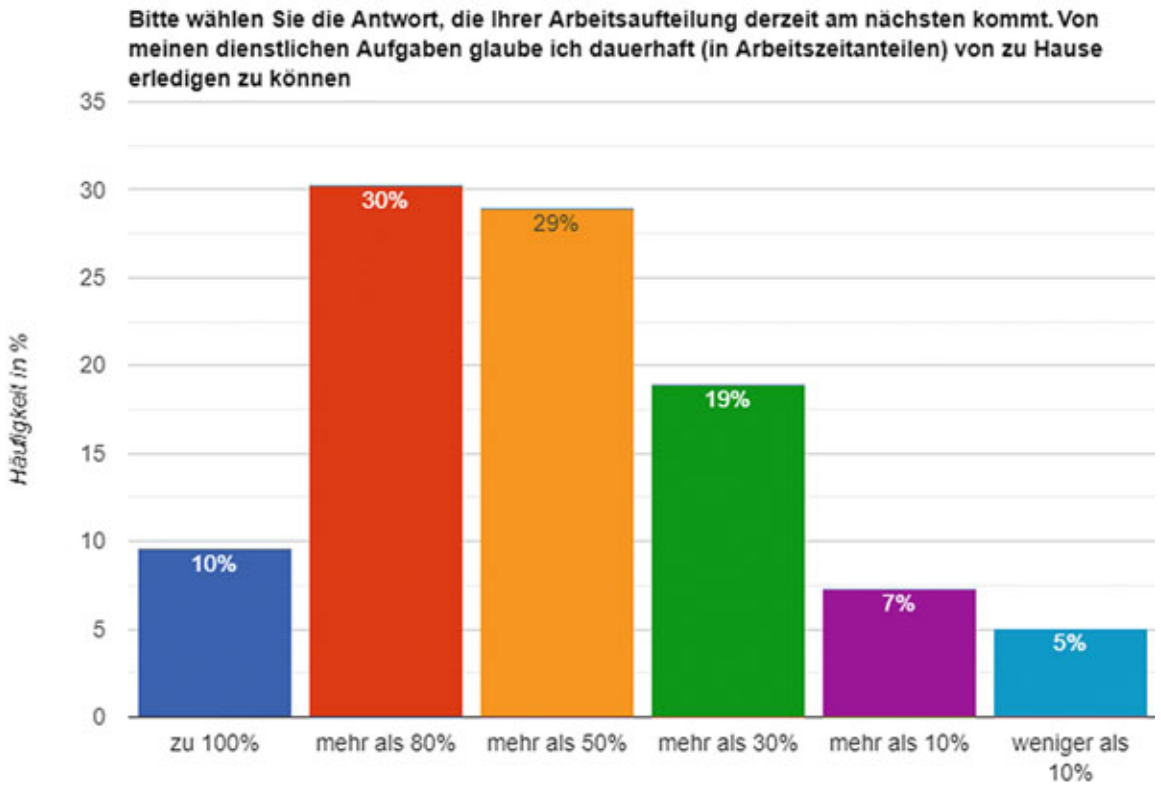
Der Grad der Zustimmung liegt hier bei OFD, Finanzministerium und LBV bei über 90 %.



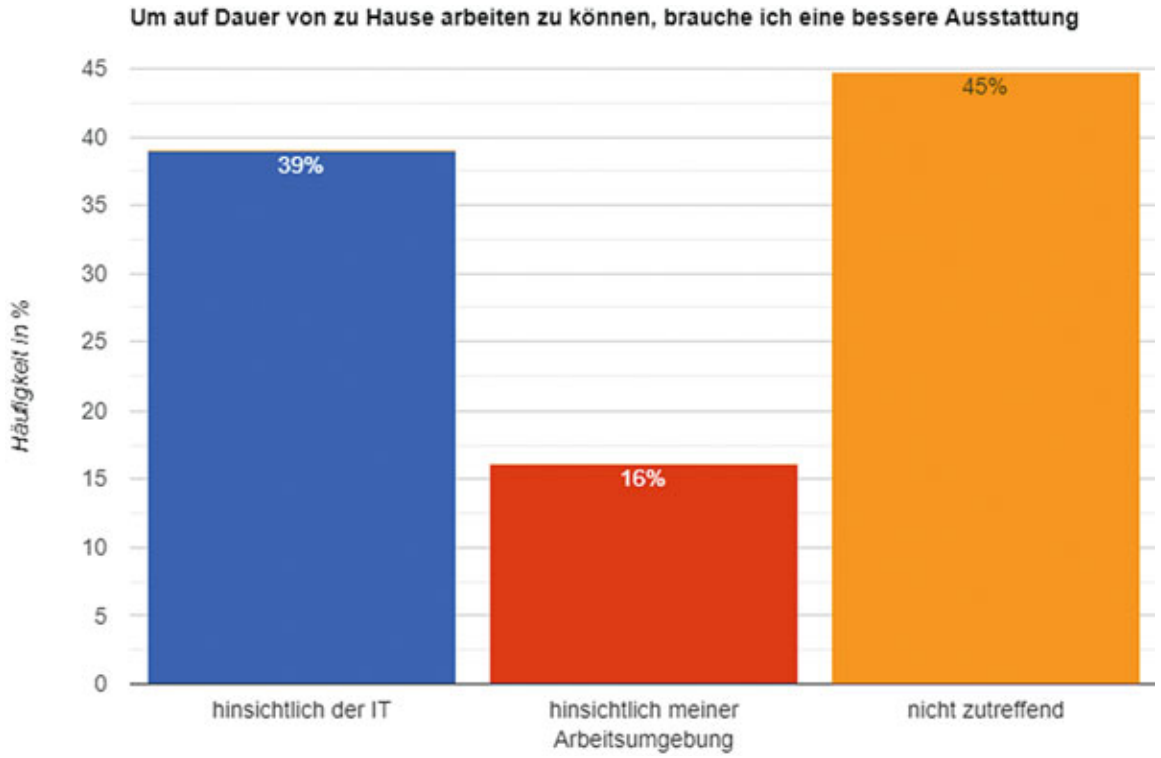
Dabei schätzen mehr als zwei Drittel der Teilnehmer/-innen, dass sie 50 % und mehr der dienstlichen Aufgaben von zu Hause erledigen können.

Hier gibt es eine größere Abweichung zu den Finanzämtern:

So glauben dies beim LBV 92 %, bei der OFD 83 % und im Finanzministerium 81 %.



Um dies auf Dauer realisieren zu können, sehen 39 % eine bessere IT-Ausstattung als notwendig an.



Hier ergibt sich im Außendienst eine signifikante Abweichung um 10 %, d.h. 49 % sehen hier Verbesserungsbedarf. Dies kam auch in den Freitexten deutlich zum Ausdruck.

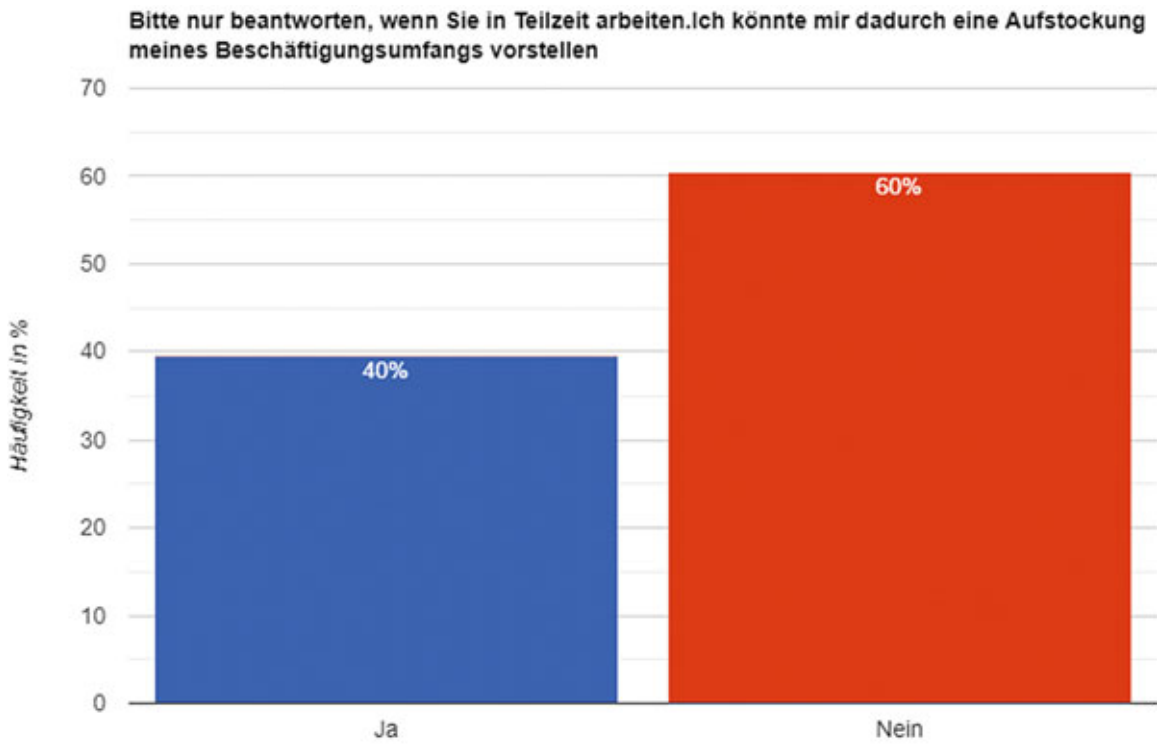
Beim Finanzministerium und LBV liegen die Werte deutlich niedriger (28 % und 20 %).

Nebeneffekt Aufstockung!?

Ein positiver Nebeneffekt der Arbeit von zu Hause kann sein, dass sich 40 % der Kolleginnen und Kollegen in Teilzeit – auf Grund flexiblerer Arbeitseinteilung – vorstellen können, ihren Arbeitsumfang aufzustocken.

Im Hinblick auf den derzeitigen Personalfehlbestand ein gutes Zeichen.

Bei FM und LBV beträgt die Bereitschaft 50 %.



Zusammenfassung

Die Befragung zeigt deutlich, dass ein Großteil der Kolleginnen und Kollegen die Arbeit von zu Hause als sehr positiv bewertet.

Bevorzugt wird ein flexibles und optionales Arbeiten mit einer adäquaten EDV- und Telefonausstattung. Der schnelle Ausbau der elektronischen Akte wird hierfür als wichtiger Baustein gesehen.

Die meistgenannten und größten Vorteile sind:

- die Arbeitszeit kann selbstbestimmt gestaltet und erhöht werden
- lange Anfahrtswege werden vermieden
- die Verbesserung der Work-Life-Balance
- die Erleichterung von Betreuungssituationen
- der Beitrag zum Umweltschutz
- die Generierung von Personal

Die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs ist Grundvoraussetzung für das Arbeiten von zu Hause.

Ein besonderes Augenmerk gilt daher der Organisation und der Teamarbeit.

Beispielhaft sei hier die Ausbildung und Integration neuer Kolleginnen und Kollegen genannt.

Die Möglichkeiten der Pflege sozialer Kontakte zu den Kolleginnen und Kollegen in den Dienststellen ist ein weiterer wichtiger Baustein.

Die DSTG Baden-Württemberg wird basierend auf den Ergebnissen dieser Umfrage Forderungen zur Arbeit von zu Hause erarbeiten.

Ein Ja zur Arbeit von zu Hause – flexibel und optional