



Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten **Arif Taşdelen, Volkmar Halbleib, Harry Scheuenstuhl SPD**
vom 09.08.2024

Stellen und Personal in den bayerischen Finanzämtern

Die nachfolgenden Fragen beziehen sich auf Kap. 06 05 (Finanzämter) im Staatshaushalt sowie insgesamt auf Beamte/Beamtinnen und Tarifbeschäftigte.

Die Staatsregierung wird gefragt:

1. Stellen und Arbeitskräfte in den Finanzämtern 3
 - 1.1 Wie viele Stellen gab es zum Stichtag 1. Januar 2024? 3
 - 1.2 Wie viele Stellen waren zum Stichtag 1. Januar 2024 nicht mit Arbeitskräften besetzt? 3
 - 1.3 Welche Gründe gab es dafür, dass die Stellen nicht mit Arbeitskräften besetzt waren (bitte die Gründe im Einzelnen sowie deren quantitative Auswirkungen nennen)? 3
2. Voraussichtlicher Personalbedarf in den Finanzämtern 3
 - 2.1 Wie viele Arbeitskräfte werden jeweils in den kommenden zehn Jahren aus dem Dienst bzw. dem Arbeitsverhältnis ausscheiden (bitte die Zahlen für jedes einzelne Jahr ausweisen)? 3
 - 2.2 In welchem Umfang können die dann freien Stellen in den kommenden zehn Jahren wieder mit Arbeitskräften besetzt werden (bitte die Zahlen für jedes einzelne Jahr ausweisen)? 4
 - 2.3 Sofern die Staatsregierung nicht nur beabsichtigt, die ausscheidenden Arbeitskräfte zu ersetzen, sondern auch einen Personalaufwuchs plant, in welchem Umfang soll das in den kommenden zehn Jahren geschehen (bitte die Zahlen für jedes einzelne Jahr ausweisen)? 4
3. Nachwuchskräfte für die Finanzämter 4
 - 3.1 Welche Maßnahmen (z. B. Messen, Social Media, Schulbesuche, Zielgruppe Migranten/Migrantinnen in den Blick nehmen, Weiteres) ergreift die Staatsregierung bereits jetzt, um ausreichend Nachwuchs zu gewinnen? 4
 - 3.2 Welche weiteren Maßnahmen sind künftig für die Nachwuchsgewinnung geplant? 4

3.3	Sofern es ressortübergreifende Initiativen zur Nachwuchsgewinnung gibt bzw. geben soll, welche sind das bzw. welche werden das künftig sein?	5
4.	Attraktivität der Arbeitsplätze in den Finanzämtern	6
4.1	Mit welchen Maßnahmen (Vereinbarkeit Familie und Beruf, Homeoffice, Gesundheitsmanagement, Firmenfitness [z. B. Wellpass], Weiteres) wurde die Attraktivität der Arbeitsplätze bereits erhöht?	6
4.2	Welche weiteren Maßnahmen sind künftig für die Erhöhung der Attraktivität der Arbeitsplätze geplant?	7
4.3	Welche finanziellen Möglichkeiten (Stellenhebungen, Zulagen, Weiteres) will die Staatsregierung künftig nutzen, um die Attraktivität der Arbeitsplätze zu erhöhen?	8
	Hinweise des Landtagsamts	9

Antwort

des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat

vom 06.09.2024

1. Stellen und Arbeitskräfte in den Finanzämtern

1.1 Wie viele Stellen gab es zum Stichtag 1. Januar 2024?

Zum Stichtag 1. Januar 2024 verfügten die Finanzämter über 17 149 Stellen für planmäßige Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

1.2 Wie viele Stellen waren zum Stichtag 1. Januar 2024 nicht mit Arbeitskräften besetzt?

Zum Stichtag 1. Januar 2024 waren 1 810 Stellen an den Finanzämtern nicht mit Arbeitskräften besetzt.

1.3 Welche Gründe gab es dafür, dass die Stellen nicht mit Arbeitskräften besetzt waren (bitte die Gründe im Einzelnen sowie deren quantitative Auswirkungen nennen)?

Die nicht mit Arbeitskräften besetzten Stellen waren mit Beschäftigten in Ausbildungsqualifizierung (123) oder abgeordneten Beamtinnen und Beamten (304) besetzt, unterlagen einer Wiederbesetzungssperre (222) oder waren wegen Altersteilzeit gesperrt bzw. nicht besetzbar (309). Darüber hinaus waren insgesamt 852 Stellen frei. Diese waren für Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus Beurlaubungen und für Teilzeitaufstockungen freizuhalten, entfielen auf Personalabgänge nach der letztjährigen Übernahme der geprüften Anwärterinnen und Anwärter im Herbst 2023 oder waren Planstellen, die zu einem späteren Zeitpunkt besetzt werden mit erfolgreich ausgebildeten Anwärterinnen und Anwärtern, die sich zum 1. Januar 2024 noch in Ausbildung befanden.

2. Voraussichtlicher Personalbedarf in den Finanzämtern

2.1 Wie viele Arbeitskräfte werden jeweils in den kommenden zehn Jahren aus dem Dienst bzw. dem Arbeitsverhältnis ausscheiden (bitte die Zahlen für jedes einzelne Jahr ausweisen)?

Die nachfolgende Tabelle zeigt, wie viele Beschäftigte der Finanzämter (Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, in Köpfen) in den nächsten Jahren voraussichtlich in den Ruhestand eintreten werden. Dabei wird einheitlich von der gesetzlichen Altersgrenze ausgegangen, Art. 62 Bayerisches Beamtengesetz (BayBG), unabhängig von individuell gewählten Ruhestandsmodellen (z. B. Antragsruhestand, Altersteilzeit), da diese aktuell nicht bekannt sind. Es werden die künftigen Altersabgänge für den Zeitraum 2025 bis 2034 angegeben:

Jahr	Anzahl der Beschäftigten an den Finanzämtern, die die gesetzliche Altersgrenze erreichen
2025	119
2026	235
2027	420
2028	416
2029	492
2030	516
2031	646
2032	528
2033	464
2034	385

2.2 In welchem Umfang können die dann freien Stellen in den kommenden zehn Jahren wieder mit Arbeitskräften besetzt werden (bitte die Zahlen für jedes einzelne Jahr ausweisen)?

Es ist beabsichtigt, alle ausscheidenden Beschäftigten im Rahmen der haushaltsrechtlichen Vorgaben zu ersetzen.

2.3 Sofern die Staatsregierung nicht nur beabsichtigt, die ausscheidenden Arbeitskräfte zu ersetzen, sondern auch einen Personalaufwuchs plant, in welchem Umfang soll das in den kommenden zehn Jahren geschehen (bitte die Zahlen für jedes einzelne Jahr ausweisen)?

Ein Personalaufwuchs ist von den jeweiligen Entscheidungen des Haushaltsgesetzgebers abhängig.

3. Nachwuchskräfte für die Finanzämter

3.1 Welche Maßnahmen (z. B. Messen, Social Media, Schulbesuche, Zielgruppe Migrantinnen/Migranten in den Blick nehmen, Weiteres) ergreift die Staatsregierung bereits jetzt, um ausreichend Nachwuchs zu gewinnen?

3.2 Welche weiteren Maßnahmen sind künftig für die Nachwuchsgewinnung geplant?

Die Fragen 3.1 und 3.2 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die Gewinnung qualifizierter Nachwuchskräfte hat höchste Priorität. Daher werden neben der Attraktivitätssteigerung der Beschäftigungsbedingungen umfangreiche Nachwuchswerbungsmaßnahmen ergriffen und intensiviert. Im Geschäftsbereich des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat (StMFH) soll insbesondere die Außendarstellung weiter professionalisiert, die Zusammenarbeit der Behörden im Geschäftsbereich verbessert und die frühzeitige Ansprache von Bewerberinnen und Bewerbern durch Zusammenarbeit mit Schulen und Hochschulen ausgebaut werden.

Aktuell wird mit einer externen Agentur eine Arbeitgebermarke zur Verbesserung der Außenwahrnehmung und Steigerung des Bekanntheitsgrads des Geschäftsbereichs des StMFH als Arbeitgeber erarbeitet. Dieses sogenannte „Employer Branding“ enthält auch die Erstellung und Umsetzung eines Kreativ- und Kommunikationskonzepts.

Für den Bereich der Steuerverwaltung wurden darüber hinaus vorgezogene Werbemaßnahmen mithilfe der Agentur entwickelt (bspw. Designvorlagen für Flyer, kurzer Social-Media-Clip, Postkarten, Messewände etc.), die aktuell bereits verwendet werden.

Das Landesamt für Steuern ist auf Ausbildungsplattformen – bspw. bei AZUBIYO und DEIN ERSTER TAG – vertreten. Auch werden Werbeanzeigen auf Social Media geschaltet.

Im Rahmen des Ausbaus der frühzeitigen Ansprache von Bewerberinnen und Bewerbern laufen derzeit bayernweit Informationsveranstaltungen zur Nachwuchswerbung durch die Finanzämter. Dabei werden Schülerinnen und Schüler wie auch deren Eltern und Lehrkräfte für die Tätigkeit an einem Finanzamt und die möglichen Einstiegsmöglichkeiten (vor allem Ausbildung und duales Studium) sowie das Verfahren des Landespersonalausschusses (LPA) sensibilisiert.

Darüber hinaus werden an den Schulen vor Ort Veranstaltungen durch die Finanzämter angeboten: Im Rahmen des Projekts „Schule und Steuern“ sind Beschäftigte aus den örtlichen Finanzämtern live an den Schulen und bringen Schülerinnen und Schülern der 9. bis 12. Klasse das Thema Steuern näher. Das Projekt ist auch für die Nachwuchswerbung sehr wirksam.

Für eine möglichst breite Streuung der Werbemaßnahmen werden auch analoge Wege weiterhin genutzt, beispielsweise durch eine Anzeige im offiziellen Studienführer „Studienwahl“ oder durch regionale Zeitungsanzeigen einzelner Finanzämter. Insbesondere durch Letztere kann auch die Eltern- und Großelterngeneration erreicht werden, die für die Berufswahl oftmals eine entscheidende Rolle spielt.

Die Werbemaßnahmen sprechen alle Personen in den jeweiligen Zielgruppen (Schülerinnen und Schüler, Studierende, Quereinsteiger etc.) unabhängig von Geschlecht, Herkunft, religiöser Anschauung oder Behinderung gleichermaßen an.

Neben den Maßnahmen zur Nachwuchswerbung werden auch die Einstellungsbedingungen flexibilisiert und an die Gegebenheiten angepasst. U. a. wurde für noch verfügbare Ausbildungs- bzw. duale Studienplätze im nichttechnischen Dienst das sog. „Zweite-Chance-Verfahren“ eingeführt und für das Einstellungsjahr 2024 in der Steuerverwaltung bereits angewandt.

3.3 Sofern es ressortübergreifende Initiativen zur Nachwuchsgewinnung gibt bzw. geben soll, welche sind das bzw. welche werden das künftig sein?

Seit Mitte Mai 2024 ist das neue ressortübergreifende Karriereportal des Freistaates Bayern auf www.sei-daBay.de (auch erreichbar über www.karriere.bayern.de) online. Es gibt nicht nur einen guten Überblick über den Freistaat Bayern als Arbeitgeber und die Vorteile einer Beschäftigung beim Freistaat, sondern informiert potenzielle Bewerberinnen und Bewerber darüber hinaus gebündelt über Berufsbilder, Einstellungsmöglichkeiten und aktuelle Stellenausschreibungen. Zeitgleich mit der Veröffentlichung der Website wurde eine Image- und Werbekampagne zum Aufbau einer nachhaltig positiven Arbeitgebermarke für den Freistaat Bayern gestartet, die auch Werbung via

Social Media (auf verschiedensten Plattformen und Kanälen), Großflächen und Radio sowie Promotionaktionen z. B. auf Messen oder Universitäten umfasst. Der Freistaat setzt mit Testimonials aus verschiedenen Ressorts bewusst auch auf die Authentizität seiner eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Karriereportal und die ergänzende Kampagne sollen schnellstmöglich gerade bei lebensjüngeren Interessenten imagefördernde Wirkung zugunsten des Freistaates als attraktiver Arbeitgeber entfalten.

4. Attraktivität der Arbeitsplätze in den Finanzämtern

4.1 Mit welchen Maßnahmen (Vereinbarkeit Familie und Beruf, Homeoffice, Gesundheitsmanagement, Firmenfitness [z. B. Wellpass], Weiteres) wurde die Attraktivität der Arbeitsplätze bereits erhöht?

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die sogenannte Work-Life-Balance, ist dem Freistaat Bayern für seine Beschäftigten ein Kernanliegen, weshalb er diese durch eine Vielzahl von Regelungen fördert und dadurch attraktive Beschäftigungsbedingungen für alle Lebenslagen und privaten Verhältnisse bietet. Insbesondere folgende Maßnahmen und Rahmenbedingungen tragen zu einer Erhöhung der Attraktivität der Arbeitsplätze bei:

1) Flexible Arbeitszeiten/flexibler Arbeitsort

Bereits seit dem Jahr 1995 ist Gleitzeit das Regelarbeitszeitmodell, auch in der 4. Qualifikationsebene. Dabei gilt:

- Die Rahmenzeit darf täglich 14 Stunden nicht überschreiten; die konkrete zeitliche Lage der Rahmenzeit wird von den Dienststellen individuell festgelegt.
- In den staatlichen Verwaltungen muss die tägliche Mindestanwesenheitszeit (Präsenzzeit) ausschließlich der Pausen mindestens vier Stunden betragen.
- Der frühestmögliche Arbeitsbeginn ist in den arbeitszeitrechtlichen Vorschriften nicht verbindlich vorgegeben; er wird von den Dienststellen vor Ort eigenverantwortlich festgelegt.

Die Möglichkeit zum tageweisen Arbeiten im Homeoffice ist in vielen Bereichen der Verwaltung gegeben (sofern die Aufgaben des Dienstpostens Homeoffice zulassen), auch an den Finanzämtern.

Die Regelungen zum Homeoffice werden in Dienstvereinbarungen festgelegt. Auch für die Steuerverwaltung gibt es eine entsprechende Dienstvereinbarung.

2) Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung

Entscheidend für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist zum einen die Möglichkeit, flexibel und auch in Teilzeit zu arbeiten, zum anderen der Umstand, dass durch familienbedingte Auszeiten keine Nachteile entstehen. Auch Führungskräfte in der 4. Qualifikationsebene arbeiten in Teilzeit und familienbedingte Auszeiten werden berücksichtigt und führen nicht zu Nachteilen. Zuletzt wurden folgende Verbesserungen beschlossen:

- Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (1. Januar 2020), u. a.:
 - verbesserte Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder bei der ruhegehaltfähigen Dienstzeit (Anhebung um drei auf insgesamt 15 Monate);
 - Anrechnung der Elternzeit/familienpolitischen Beurlaubung auf die laufbahnrechtliche Probezeit (max. sechs Monate);

- Änderung Urlaubs- und Mutterschutzverordnung (Verordnung vom 22. Juni 2021): Erhöhung des während einer Elternzeit möglichen Umfangs einer Teilzeitbeschäftigung von 30 auf 32 Stunden;
 - seit 25. Mai 2018: Zulassung der familienpolitischen Teilzeit auch für Anwärtinnen und Anwärter im Beamtenverhältnis auf Widerruf mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit (Art. 89 Abs. 5 BayBG), sofern entsprechende Regelung in den Zulassungs-, Ausbildungs- und Prüfungsordnungen durch die jeweils zuständigen Ressorts vorhanden.
- 3) Weitere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Erholungsurlaub
 - Verlängerung der Einbringungsfrist von angespartem Erholungsurlaub von drei auf sechs Jahre für Beamtinnen und Beamte mit Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen (ab 1. November 2019).
 - Begleitung von Kindern bei Kurmaßnahmen und Krankenhausaufenthalten
 - Ausweitung der Freistellungsmöglichkeiten zur Begleitung von Kindern bei Kurmaßnahmen auf Kinder bis zu zwölf Jahren (zuvor acht Jahre) seit 1. August 2021;
 - Freistellungsmöglichkeit zur Begleitung von Kindern unter zwölf Jahren bei einem stationären Krankenhausaufenthalt (seit 1. Mai 2024).
 - Fiktive Laufbahnnachzeichnung
 - fiktive Laufbahnnachzeichnung nach Art. 17a Leistungslaufbahngesetz (LlbG) bei Elternzeit und familienpolitischer Beurlaubung. Beurteilungen können unter Berücksichtigung des Beurteilungsmaßstabs und der durchschnittlichen Entwicklung vergleichbarer Beamter und Beamtinnen fortgeschrieben werden.
- 4) Behördliches Gesundheitsmanagement
- Die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern, ist ein zentrales Anliegen. In den meisten Behörden im Geschäftsbereich des StMFH gibt es daher eine Vielzahl von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, beispielsweise:
- Sportangebote/Bewegungsanreize vor Ort in den Behörden und in digitaler Form;
 - Vorträge zu Gesundheitsthemen, z. T. im Rahmen von Gesundheitstagen;
 - Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge wie z. B. Gripeschutzimpfungen oder augenärztliche Vorsorgeuntersuchungen.

4.2 Welche weiteren Maßnahmen sind künftig für die Erhöhung der Attraktivität der Arbeitsplätze geplant?

Der Freistaat Bayern wird seine Bemühungen der letzten Jahre fortsetzen und sich auch künftig stets für eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf und für die Gesundheitsförderung einsetzen.

4.3 Welche finanziellen Möglichkeiten (Stellenhebungen, Zulagen, Weiteres) will die Staatsregierung künftig nutzen, um die Attraktivität der Arbeitsplätze zu erhöhen?

Beförderungen sind und bleiben das Kernelement zur Honorierung von Leistung der Beschäftigten des Freistaates. Deshalb wurden und werden die Beförderungsmöglichkeiten durch Stellenhebungen in Bayern verbessert. Insgesamt wurden im Rahmen der Stellenhebungsprogramme ab 2009 über 78 800 zusätzliche Stellenhebungen bzw. Beförderungsmöglichkeiten für alle Geschäftsbereiche ausgebracht. Davon haben auch die Finanzverwaltung und insbesondere die Finanzämter profitiert. Auch künftig sollen für die Staatsverwaltung und damit auch für die Finanzämter im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten in künftigen Haushalten zusätzliche – ggf. auch selbst finanzierte (kostenneutrale) – Stellenhebungen in angemessenem Umfang ausgebracht werden.

Für bestimmte Personengruppen in der Steuerverwaltung sind bereits Zulagen vorgesehen. So tragen die Steuerprüferzulage und die Zulage für Beamtinnen und Beamte im Steuerfahndungsdienst (Zulage für besondere Berufsgruppen) dazu bei, die Attraktivität für eine Tätigkeit im Außendienst bzw. Steuerfahndungsdienst zu erhöhen.

Bayern nimmt im Ländervergleich hinsichtlich der Bezahlung eine Vorreiterrolle ein, von der auch die Beschäftigten der bayerischen Finanzämter profitieren. So hat der Freistaat Bayern seit dem Jahr 2013 die Tarifabschlüsse 1:1 auf die Bezüge der Beamtinnen und Beamten, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger zeitgleich und systemgerecht übertragen. Dies gilt auch für den aktuellen Tarifabschluss, der neben der Gewährung von Inflationsausgleichszahlungen auch eine deutliche Erhöhung der Bezüge zum 1. November 2024 und 1. Februar 2025 vorsieht. Bereits zum 1. Januar 2020 wurden durch Streichung der ersten Tabellenstufe die Einstiegsgrundgehälter signifikant erhöht und mit einer überproportionalen Erhöhung der Anwärterbezüge deren Attraktivität gestärkt.

Hinweise des Landtagsamts

Zitate werden weder inhaltlich noch formal überprüft. Die korrekte Zitierweise liegt in der Verantwortung der Fragestellerin bzw. des Fragestellers sowie der Staatsregierung.

—————

Zur Vereinfachung der Lesbarkeit können Internetadressen verkürzt dargestellt sein. Die vollständige Internetadresse ist als Hyperlink hinterlegt und in der digitalen Version des Dokuments direkt aufrufbar. Zusätzlich ist diese als Fußnote vollständig dargestellt.

Drucksachen, Plenarprotokolle sowie die Tagesordnungen der Vollversammlung und der Ausschüsse sind im Internet unter www.bayern.landtag.de/parlament/dokumente abrufbar.

Die aktuelle Sitzungsübersicht steht unter www.bayern.landtag.de/aktuelles/sitzungen zur Verfügung.