

**Kleine Anfrage 21/61****Marion Schardt-Sauer (Freie Demokraten) vom 31.01.2024****Unzufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den hessischen Finanzbehörden****und****Antwort****Minister der Finanzen****Vorbemerkung Fragestellerin:**

Eine Umfrage des hessischen Landesverbandes der Deutschen Steuergewerkschaft (DSTG) zeigt eine erhebliche Diskrepanz zwischen den Aussagen des Ministeriums und den Erfahrungen zahlreicher Beschäftigter über das Arbeitsumfeld in den Behörden. Die Ergebnisse der DSTG-Umfrage zeigen, dass 71% der Beschäftigten mit ihrer beruflichen Situation unzufrieden sind, 55% ernsthaft erwägen, ihren Arbeitsplatz aufzugeben, und 51% ihre Tätigkeit wahrscheinlich nicht wieder ergreifen würden. Hohe Arbeitsbelastung, unzureichende Bezahlung und interne Regelungen, die mehr Probleme als Lösungen zu schaffen scheinen, sind die Hauptgründe für diese Unzufriedenheit. Angesichts dieser ernsten Lage ist es dringend geboten, die Situation umfassend zu beleuchten und konkrete Lösungsansätze zu entwickeln. Es mehren sich dabei die Stimmen aus der Mitarbeiterschaft, dass ein streng hierarchischer bis autoritärer Führungsstil, insbesondere des Zentralabteilungsleiters, für ein negatives Betriebsklima sorgt. Diese Aussagen sind besorgniserregend und geben Anlass, sich intensiv mit den genannten Problemen auseinanderzusetzen.

**Vorbemerkung Minister der Finanzen:**

Das Hessische Ministerium der Finanzen setzt sich – gemeinsam mit der Oberfinanzdirektion Frankfurt am Main und den Amtsleitungen der Finanzämter – seit jeher und intensiv mit den Rahmenbedingungen für die Hessische Steuerverwaltung auseinander. Mehrere hundert Führungskräfte in den Finanzämtern, der OFD und des Ministeriums arbeiten im Großen wie im Kleinen hart daran, allen Beschäftigten möglichst gute Rahmenbedingungen zu bieten. Dank guter Rahmenbedingungen und deren stetiger Weiterentwicklung sowie insbesondere dank des großen tagtäglichen Engagements der über 11.000 Beschäftigten kann die Hessische Steuerverwaltung – auch im bundesweiten Vergleich – eine beeindruckende Erfolgsbilanz vorweisen.

Diese Vorbemerkungen vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

**Frage 1. Wie bewertet die Landesregierung die Ergebnisse der DSTG-Umfrage zu Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit in den hessischen Finanzbehörden?**

Unabhängig von der Befragung durch die DSTG Hessen werden Fragen zu den Arbeitsbedingungen und zur Arbeitszufriedenheit tagtäglich von den Verantwortungsträgern auf allen drei Ebenen der Hessischen Steuerverwaltung in vielfältiger Art und Weise betrachtet und bewertet. Es gehört zu den Kernaufgaben von Führungskräften, die Rahmenbedingungen gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erörtern, zu bewerten und wo nötig, weiter zu verbessern – immer unter der Prämisse, dass die Beschäftigten Ausgangspunkt der Überlegungen sind.

In der Hessischen Steuerverwaltung wird beispielsweise seit Beginn des Jahres 2024 in einem strukturierten Dialogprozess gezielt erörtert, wo momentan aus Sicht der Gesprächsteilnehmerinnen und -teilnehmer welche besonderen Herausforderungen gesehen werden. Im Rahmen dieses Dialogprozesses haben bereits – zusätzlich zu den bestehenden Gesprächsformaten – Gespräche mit den örtlichen Personalratsvorsitzenden bzw. den Gesamtpersonalratsvorsitzenden der Finanzämter stattgefunden, mit dem Bezirkspersonalrat für den Geschäftsbereich der Oberfinanzdirektion Frankfurt am Main, mit dem Hauptpersonalrat für den Geschäftsbereich des Hessischen Ministers der Finanzen und mit den in der Steuerverwaltung vertretenen drei Gewerkschaften (ver.di, BDZ und DSTG) und einer freien Liste (Freie Beamtenliste „Freie Landesbedienstete Hessen“). Die Amtsleitungen sind mit mehreren Workshops eingebunden. Ergänzend dazu finden im Rahmen des Dialogprozesses Gespräche in allen Finanzämtern statt – auch hier zusätzlich zu den bestehenden Gesprächsformaten.

Als Dienstherr und Arbeitgeber führt das Hessische Ministerium der Finanzen seit 2015 regelmäßig im Rahmen des behördlichen Gesundheitsmanagements (sämtliche Aktivitäten dazu sind unter der Dachmarke „jobfit“ zusammengefasst) in Zusammenarbeit mit dem Bereich „Psychologie und Prävention“ des für die Landesverwaltung zuständigen Dienstleisters für Arbeits- und Gesundheitsschutz „Medical Airport Service GmbH“ (MAS) unter Leitung von [REDACTED] eine wissenschaftlich fundierte Mitarbeiterbefragung in allen Dienststellen der Hessischen Steuerverwaltung durch.

Im Bereich der Finanzämter ergeben sich erwartungskonforme Belastungen, die den Herausforderungen der heutigen Arbeitswelt und den Tätigkeitsinhalten geschuldet sind.

Diesen Belastungen steht eine Vielzahl an Ressourcen gegenüber, d. h. individuelle Kompetenzen oder Bedingungen am Arbeitsplatz, die helfen, Belastungen zu bewältigen (z. B. fachliche Qualifikation, Unterstützung durch Kolleginnen und

Kollegen, Zeitmanagement). Bei den Ressourcen zeigen sich im Rahmen der jobfit-Mitarbeiterbefragung viele positive Ergebnisse, die sogar im Optimalbereich liegen. Die Arbeit in den Finanzämtern wird demnach als wichtig und sinnvoll erlebt, man identifiziert sich mit der Arbeit. Darüber hinaus werden die relativ großen Handlungsspielräume geschätzt, und die Beschäftigten fühlen sich im Hinblick auf soziale Kompetenzen (z. B. zur Kommunikation oder zum Konfliktmanagement) ausreichend qualifiziert. Weiterhin ergibt sich, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut möglich ist und sich die Beschäftigten sowohl durch die Kolleginnen und Kollegen als auch durch die Führungskräfte unterstützt fühlen. Vor allem die unmittelbaren Führungskräfte werden als besonders wertschätzend empfunden.

**Frage 2. Welche Maßnahmen hat die Landesregierung ergriffen, um auf die Unzufriedenheit der Beschäftigten zu reagieren und deren Arbeitsbedingungen zu verbessern?**

**Frage 7. Welche Schritte unternimmt die Landesregierung, um auf die von den Beschäftigten geäußerte hohe Arbeitsbelastung und unzureichende Bezahlung zu reagieren?**

**Frage 9. Welche langfristigen Strategien verfolgt die Landesregierung, um die Attraktivität der Arbeitsplätze in den Finanzbehörden zu steigern und qualifiziertes Personal zu halten?**

Die Fragen 2, 7 und 9 werden aufgrund ihres Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Wie dargestellt werden die Arbeitsbedingungen und die damit verbundenen psychischen Arbeitsbelastungen in der Hessischen Finanzverwaltung sehr regelmäßig und umfangreich betrachtet und bewertet. Soweit sich aus der tagtäglichen Arbeit oder aus der „jobfit“-Mitarbeiterbefragung Handlungsfelder ergeben, werden diese unmittelbar in Angriff genommen. In Arbeitsbereichen mit Hinweisen auf eine besondere Belastungssituation werden beispielsweise auf Grundlage von Empfehlungen der MAS GmbH zusammen mit den Beschäftigten sog. Feinanalysen durchgeführt. Dabei handelt es sich um Workshops, in denen Hintergründe und Ursachen von Belastungen analysiert und Lösungs- und Verbesserungsmöglichkeiten erarbeitet werden.

Aufgrund der hohen Komplexität der Anforderungen und der zu bewältigenden Arbeitsmenge ist die Arbeitsbelastung in der Steuerverwaltung seit jeher beachtlich. Dies wird gesehen und stetig daran gearbeitet, den Beschäftigten die erforderlichen Ressourcen zur Verfügung zu stellen, um den Aufgaben begegnen zu können.

Bereits seit 2018 reformiert die Hessische Steuerverwaltung ihre Strukturen mit zahlreichen Maßnahmen, um sich zukunftsfest aufzustellen. Durch die Bündelung von Arbeitsbereichen wird eine weitere Ausprägung der Fachlichkeit und damit auch Spezialisierung erreicht. Die Synergieeffekte daraus verbessern gleichzeitig die Personalsituation und die Arbeitsbedingungen in den steuerlichen Kernbereichen und ermöglichen neben einer Verbesserung der Vertretungssituation und des fachlichen Austauschs auch neu entstandene Entwicklungsperspektiven.

Daneben bietet die Hessische Steuerverwaltung mit den Strukturmaßnahmen vielen jungen Nachwuchskräften die Möglichkeit, auch im ländlich gelegenen Raum einen zukunftsfähigen und perspektivreichen Ausbildungs- und Arbeitsplatz zu finden. Bisher konnten durch unterschiedliche Maßnahmen bereits über 1.000 Arbeitsplätze in ländlich gelegenen Finanzämtern angesiedelt werden. Zahlreichen Versetzungswünschen von Beschäftigten konnte dadurch bereits entsprochen werden.

Neben vorteilhaften organisatorischen Rahmenbedingungen ist für einen gleichmäßigen Steuervollzug auch der Einsatz von effizienten IT-Verfahren maßgeblich. Die IT spielt eine immer bedeutendere Rolle. IT-Lösungen ermöglichen es, Prozesse zu optimieren; sie führen zu einer effizienteren Arbeitsweise, reduziertem Papieraufwand sowie medienbruchfreien und damit beschleunigten Abläufen. Die IT ermöglicht hierbei in zunehmendem Maße die automatisierte Übernahme von Aufgaben, die bisher personell bearbeitet werden mussten; dies betrifft insbesondere Routinearbeiten.

Auch der Bereich der Künstlichen Intelligenz (KI) bietet für die Arbeit in der Steuerverwaltung ein sehr großes Potenzial, die Beschäftigten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen: Ein zielgerichteter und gut durchdachter Einsatz erleichtert die Arbeit an vielen Stellen. Die beim Finanzamt Kassel angesiedelte Forschungsstelle Künstliche Intelligenz (FSKI) erzielte bereits erste Erfolge bei der effizienten Auswertung und der Verarbeitung von Massendaten, beim Erstellen von spezialisierten Anwendungen für die Finanzämter und bei der Unterstützung bundesweiter Arbeitsgruppen.

Der Erfolg unterstreicht den immer schneller wachsenden Bedarf an innovativen Lösungen in der Steuerverwaltung. Neue Möglichkeiten müssen aktiv genutzt werden, um Steuergerechtigkeit zu stärken und die Beschäftigten zu unterstützen und auch zu entlasten.

Darüber hinaus wird den Beschäftigten ein umfassendes und modernes Fort- und Weiterbildungsportfolio angeboten.

Seit Dezember 2023 steht auf der intuitiven und selbsterklärenden digitalen Lernplattform „Ucademy“ umfassendes Schulungs- und Informationsmaterial für die Beschäftigten bereit. So stehen nunmehr neben Präsenz- und Online-Live-Seminaren auch digitale Inhalte in Form von eLearnings zu verschiedenen Themen „on demand“ zur Verfügung und können gezielt unabhängig von Zeit und Ort abgerufen werden. Hiermit wird die Grundlage für eine Lernkultur geschaffen, die den Wissenserwerb zur fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung der Beschäftigten in allen Abschnitten des Berufslebens fördert.

Ein besonderer Weg soll mit der bereits gestarteten Weiterbildungsoffensive eröffnet werden. Die Beschäftigten sorgen mit ihrem Fachwissen, ihrer Erfahrung und ihrem täglichen Einsatz dafür, dass die Verwaltung erfolgreich arbeitet. Die Offensive bietet ihnen Angebote, sich mit hochwertigen, berufsbegleitenden Weiterbildungsmöglichkeiten weiterhin fit für die sich stetig verändernden Aufgaben zu halten sowie für neue Herausforderungen der zukünftigen Arbeitswelt zu befähigen. Dafür wurden aktuelle Handlungsfelder identifiziert, wie beispielsweise vertiefte steuerfachliche Spezialisierungen, IT-Management, Digitale Transformation oder Prozess- und Methodenkompetenzen.

Zudem soll das Konzept zur Weiterbildungsoffensive „SMART & FIT“ zeitnah umgesetzt werden. Das Weiterbildungsangebot wird sich an alle Beschäftigten richten. Die Weiterbildungen sollen an individuelle berufliche Erfahrungen anknüpfen, bereits vorhandene Kompetenzen fördern und neue aufbauen. Die Maßnahmen sollen dabei helfen, sich weiterzuentwickeln, Stärken zu erkennen und Potenziale zu entfalten sowie die aktuellen Veränderungen in der Arbeitswelt aktiv mitzugestalten. Sorgfältig ausgewählte, berufsbegleitende Angebote von externen Anbietern sollen es ermöglichen, sich passgenau weiterzubilden, und durch Weiterbildungen in Form von mehrtägigen Seminaren, Zertifikatslehrgängen bis hin zu Zertifikats- und Masterstudiengängen werden neue Perspektiven eröffnet.

Gerade im IT-Bereich werden außerdem Konzepte entwickelt, wie Fortbildungsmaßnahmen individuell adressatengerecht ausgestaltet werden können. Dadurch sollen unterschiedliche Wissensstände, Begabungen und Affinitäten berücksichtigt und in die Gestaltung der Fortbildungen integriert werden. So wird sichergestellt, dass alle Beschäftigten über die für ihre jeweilige Tätigkeit entscheidenden Schlüsselfähigkeiten verfügen.

Neben flexiblen Arbeitszeitmodellen, der Möglichkeit, bis zu 50 Prozent der Arbeitszeit von einem anderen Arbeitsort zu erbringen, einer zeitgemäßen IT-Ausstattung und modernen Arbeitswelten bietet die Hessische Steuerverwaltung gute Voraussetzungen, um Beruf und Familie in Einklang zu bringen.

Alles in allem ist die Hessische Steuerverwaltung eine ausgesprochen attraktive Arbeitgeberin. Sie bietet eine hochwertige Ausbildung, einen anspruchsvollen Studiengang zur Diplom-Finanzwirtin bzw. zum Diplom-Finanzwirt sowie vielfältige, attraktive Arbeitsgebiete mit hochinteressanten, abwechslungsreichen und sinnstiftenden Aufgaben. Die Führungskräfte auf allen drei Ebenen der Hessischen Finanzverwaltung arbeiten täglich daran, die Rahmenbedingungen noch weiter zu verbessern, damit die Attraktivität als Arbeitgeberin noch weiter gesteigert werden kann.

**Frage 3. Inwiefern überwacht die Landesregierung die Führungskultur in den Finanzbehörden, insbesondere im Hinblick auf den Führungsstil des Zentralabteilungsleiters?**

In der Hessischen Landesverwaltung sind die Maßstäbe für eine moderne Führungskultur landesweit einheitlich festgelegt. Hierzu gehören beispielsweise die Grundsätze über Zusammenarbeit und Führung oder das Rahmenkonzept Personalentwicklung.

Mit der jobfit-Mitarbeiterbefragung werden regelmäßig die Zufriedenheit der Beschäftigten mit der Führungskultur allgemein in ihrer Dienststelle sowie verschiedene Fragen in Bezug auf die direkte Führungskraft, wie Unterstützung, Ziele/Erwartungen, Wertschätzung und Partizipation abgefragt. Sofern sich diesbezüglich ein Handlungsbedarf zeigt, werden Maßnahmen abgeleitet. Im Hinblick auf beide Aspekte zeigen sich positive Entwicklungen über die Jahre hinweg: Vor allem in Bezug auf die Zusammenarbeit mit der direkten Führungskraft lagen die Einschätzungen zur Unterstützung im grünen (optimalen) Bereich. Darüber hinaus schätzten die Beschäftigten die gesetzten Ziele meist als realistisch ein und wussten, was die Führungskraft von ihnen erwartet (Ziele, Erwartungen).

**Frage 4. Wie steht die Landesregierung zu den Anfragen des Zentralabteilungsleiters bezüglich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an einer Berliner Protestveranstaltung teilnahmen?**

**Frage 5. Wie gedenkt die Landesregierung, die Vereinigungs- und Meinungsfreiheit der Beschäftigten in den hessischen Finanzbehörden zu schützen und zu fördern?**

**Frage 6. Wie bewertet die Landesregierung die Kritik an der restriktiven Genehmigung von Freistellungen für ehrenamtliche Tätigkeiten?**

Die Fragen 4 bis 6 werden aufgrund ihres Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Im gesamten Geschäftsbereich des Hessischen Ministers der Finanzen sind die (Grund-)Rechte aller Beschäftigten uneingeschränkt und ohne Abstriche gewährleistet. Dies schließt die Meinungs- und Vereinigungsfreiheit selbstverständlich mit ein. Rechtliche Grenzen ergeben sich aus den einschlägigen gesetzlichen Vorgaben.

Die von der Fragestellerin behauptete restriktive Gewährung von (Sonder-)Urlaub, Dienst- oder Arbeitsbefreiung für ehrenamtliche Tätigkeiten gab und gibt es im Geschäftsbereich des Hessischen Ministers der Finanzen nicht. Maßstab für die Gewährung von (Sonder-)Urlaub, Dienst- oder Arbeitsbefreiung sind alleine die geltenden rechtlichen Vorgaben, die für die gesamte Landesverwaltung gelten. Bereits die Tatsache, dass regelmäßig über 95 % der Anträge auf Gewährung von (Sonder-)Urlaub, Dienst- oder Arbeitsbefreiung für ehrenamtliche Tätigkeiten von den jeweiligen Dienststellenleitungen genehmigt werden, zeigt deutlich, dass das von der Fragestellerin gezeichnete Bild nicht der Realität entspricht. Der jährliche Umfang von (Sonder-)Urlaub, Dienst- oder Arbeitsbefreiungen im Geschäftsbereich des Hessischen Ministers der Finanzen entspricht in etwa dem Umfang von rund 2.000 Arbeitstagen.

Die Nachfragen zu der in Rede stehenden Berliner Protestveranstaltung erfolgten vor dem Hintergrund, dass ein Beschäftigter in einer an einen größeren Verteilerkreis gerichteten E-Mail davon berichtet hatte, dass er mit weiteren Kolleginnen und Kollegen an der Veranstaltung teilgenommen hatte. Es gab hierauf Nachfragen weiterer Beschäftigter, ob für die Teilnahme an der Protestveranstaltung (Sonder-)Urlaub, Dienst- oder Arbeitsbefreiung gewährt worden sei. Die Protestveranstaltung fand unmittelbar vor der dritten Verhandlungsrunde der Tarifverhandlungen der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) statt. Hessen ist bereits seit mehreren Jahren nicht mehr Teil der TdL.

**Frage 8. Inwieweit beabsichtigt die Landesregierung, den von der DSTG vorgeschlagenen „Runden Tisch“ zur Lösung der Probleme in den Finanzbehörden zu unterstützen?**

Wie bereits dargestellt fanden im Rahmen des strukturierten Dialogprozesses auch Gespräche mit den in der Steuerverwaltung vertretenen Gewerkschaften und Freien Listen statt. Die Fortsetzung der Gespräche ist vereinbart worden.

Wiesbaden, 21. Mai 2024

Prof. Dr. R. Alexander Lorz