

KLEINE ANFRAGE

der Abgeordneten Jeannine Rösler, Fraktion DIE LINKE

Personalentwicklung in der Steuerverwaltung des Landes und im Ministerium für Energie, Infrastruktur und Digitalisierung

und

ANTWORT

der Landesregierung

1. Wie stellt sich der Ist-Personalbestand in den Finanzämtern für die großen Arbeitsbereiche in Vollzeitäquivalenten dar?
 - a) Wie hoch war die Zahl der entsprechenden Planstellen [bitte für die Jahre 2014, 2015 und 2016 angeben und nach Arbeitsbereichen Innendienst, Außendienst ohne Strafrechtsbereich, Steuerfahndung, Bußgeld- und Strafsachenstelle, Stabstelle Steueraufsicht und Finanzamt Neubrandenburg (RiA) unterteilen]?
 - b) Welche Gründe gibt es für etwaige Abweichungen in den Jahren?

Zu 1

Der Personalbestand der Finanzämter für die genannten Arbeitsbereiche stellt sich zum 01.01. des jeweiligen Jahres wie folgt in Vollzeitäquivalenten dar. Die IT-Stelle ist in diesen Zahlen nicht enthalten.

Arbeitsbereich	2014	2015	2016
Innendienst	1.476,9	1.432,7	1.459,8
Außendienst ohne Strafrechtsbereich	326,4	308,8	312,0
Steuerfahndung einschließlich der Stabstelle Steueraufsicht	51,5	51,9	51,1
Bußgeld- und Strafsachenstelle	11,6	11,3	10,4
Finanzamt Neubrandenburg RiA	265,8	269,1	278,5

Zu a)

Die Haushaltsstellen zum 01.01. des jeweiligen Jahres sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Die IT-Stelle ist in diesen Zahlen nicht enthalten. Die Haushaltsstellen sind nicht explizit einzelnen Finanzämtern und Arbeitsbereichen zugeordnet, sondern beziehen sich auf den Bereich der Finanzämter insgesamt. Lediglich die der Aufgabe RiA zugeordneten Haushaltsstellen sind im Stellenplan und in der Stellenübersicht durch Vermerk besonders gekennzeichnet und können daher in der Tabelle gesondert ausgewiesen werden.

Haushaltsstellen	2014	2015	2016
Finanzämter ohne RiA	2.089	2.064	2.021
Finanzamt Neubrandenburg RiA	263	263	273

Zu b)

Sowohl der Personalbestand als auch die Anzahl der Haushaltsstellen der Finanzämter sind rückläufig. Ursache dieser Entwicklung sind die Fortentwicklung der IT-Unterstützung einschließlich des Risikomanagementsystems und der weiter fortschreitenden Digitalisierung der Steuererklärungsdaten (Abgabe von elektronischen Steuererklärungen „Elster“ und das in diesem Zeitraum eingeführte Scannverfahren) sowie organisatorische und strukturelle Veränderungen.

Die Erhöhung des Personalbestandes vom Jahr 2015 zu 2016 ist in der Übernahme der Anwärter der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt im September 2015 und der Übernahme der Anwärter der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt im Oktober 2015 begründet.

Die Differenz zwischen dem Personalbestand nach Vollzeitäquivalenten und den Haushaltsstellen in Höhe von etwa 10 Prozent des Bestands beruht auf befristeten Teilzeitvereinbarungen mit den Beschäftigten. Aufgrund der Befristung können diese Stellenanteile nicht besetzt werden.

2. Wie hoch war der Krankenstand der Beschäftigten in den Finanzämtern in den Jahren 2013, 2014, 2015 und ist er aktuell in 2016 (bitte in absoluten Zahlen und in Prozent angeben sowie nach Laufbahngruppen unterteilen)?

Der Krankenstand wird im Geschäftsbereich des Finanzministeriums als Prozentsatz der Beschäftigten, die an einem Kalendertag durchschnittlich arbeitsunfähig sind, ermittelt. Hierbei werden nur Erkrankungen mit ärztlichem Attest berücksichtigt. Die Entwicklung des Krankenstandes ergibt sich aus nachfolgender Übersicht.

Jahr	Laufbahngruppe 1			Laufbahngruppe 2		
	Anzahl Beschäftigte	Anzahl Krankentage	Krankenstand (in Prozent)	Anzahl Beschäftigte	Anzahl Krankentage	Krankenstand (in Prozent)
2013	1.330	39.946	8,23	1.254	24.075	5,26
2014	1.211	40.168	9,09	1.194	25.473	5,84
2015	1.212	39.089	8,84	1.170	26.569	6,22

Für das Jahr 2016 liegen noch keine Zahlen vor. Die Datenerhebung hierzu erfolgt turnusmäßig im ersten Quartal des Folgejahres.

3. Welche Maßnahmen hat die Landesregierung im Rahmen ihres Gesundheitsmanagements in den Jahren 2014 und 2015 sowie in diesem Jahr in welchen Finanzämtern durchgeführt?

Die Antworten zu den Fragen 3 bis 5 beziehen sich nur auf den Geschäftsbereich des Finanzministeriums. Die Informationsbereitstellung bezogen auf die Finanzämter macht einen allgemeinen Einstieg in den Komplex Gesundheitsmanagement im Geschäftsbereich des Finanzministeriums sinnvoll. Dienststellenbezogene Angaben werden mit einem Hinweis zur ämterübergreifenden oder nur ämterbezogenen Angabe versehen. Die ämterübergreifende Symptomatik ist in der zentralen Beauftragung und Durchführung von Maßnahmen begründet.

Im Ergebnis eines Pilotprojektes Gesundheitsmanagement im Geschäftsbereich des Finanzministeriums für die Dauer von fünf Jahren im Zeitraum 2008 bis 2012 wurde die Weiterführung des Gesundheitsmanagements ab 2014 als Daueraufgabe festgelegt.

Im Geschäftsbereich des Finanzministeriums werden jährlich standardisierte Vorhaben und Leistungen im Sinne des Gesundheitsmanagements über

- Führungskräftefortbildungen und Unterstützungsleistungen,
- präventive Fortbildungen über alle Laufbahnen und
- Maßnahmen der Dienststellen

durchgeführt.

Der Haushaltsplan 2016/2017 sieht hierfür einen Gesamtbetrag von bis zu 55.000 Euro jährlich vor, wobei die Maßnahmen der Dienststellen als mögliche eigeninitiativ auszugestaltende Aktivitäten in Form der Durchführung des jährlichen Gesundheitstages anzusehen sind. Hierfür ist die Bereitstellung von Haushaltsmitteln von 600 bis zu 800 Euro jährlich je nach Größe der Dienststelle gewährleistet.

In Umsetzung des Gesamtkomplexes Gesundheitsmanagement im Geschäftsbereich des Finanzministeriums werden sowohl ämterübergreifende als auch Einzelmaßnahmen der Dienststellen umgesetzt.

Tabelle 1: Maßnahmen im Rahmen des Gesundheitsmanagements im Geschäftsbereich des Finanzministeriums in den Jahren 2014 bis 2016 (Angaben in Euro)

	2014	2015	2016*	Anmerkung
Führungskräftefortbildungen und Unterstützungsleistungen	35.638,85	45.406,80	40.142,15	ämter- übergreifend
Präventive Fortbildungen über alle Laufbahnen bei Bedarf **	7.236,00	-	1.339,94	ämter- übergreifend
Maßnahmen der Dienststellen	6.383,40	6.854,11	4.545,87	
darunter: Finanzämter	5.757,70	5.963,86	3.945,57	amtsbezogene Darstellung siehe Tabelle 2

* Stand: 15.12.2016

** Bei den Präventiven Fortbildungen über alle Laufbahnen werden verstärkt die Angebote des Fortbildungsinstitutes der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege Mecklenburg-Vorpommern in Anspruch genommen, die für Landesbedienstete teilnahme kostenfrei sind. Unter der Rubrik Gesundheitsmanagement bietet das Fortbildungsinstitut umfangreiche Angebote für die unterschiedlichsten Zielgruppen an. Darüber hinaus werden Fortbildungen aus den Ansätzen des Fortbildungstitels finanziert.

Tabelle 2: Maßnahmen der Finanzämter im Rahmen des Gesundheitsmanagements in den Jahren 2014 bis 2016 (Angaben in Euro)

Finanzamt	2014	2015	2016*
Greifswald	598,00	696,21	510,00
Güstrow	500,00	571,20	600,00
Hagenow	600,00	599,98	284,00
Malchin	300,00	**	**
Neubrandenburg	861,10	800,00	398,38
Schwerin	640,76	770,00	800,00
Stralsund	599,96	657,27	703,86
Waren	595,00	874,80	325,00
Rostock	862,88	678,00	90,00
Ribnitz-Damgarten	0,00	0,00	50,00
Wismar	200,00	316,40	184,23
Summe	5.757,70	5.963,86	3.945,57

* Stand: 15.12.2016.

** Das Finanzamt Malchin wurde zum 01.03.2015 aufgelöst.

Insgesamt handelt es sich bei den Maßnahmen der Finanzämter um die durch die Dienststellen durchzuführenden Maßnahmen am Gesundheitstag, die möglichst viele Beschäftigte erreichen und nachhaltig wirken sollen, beispielsweise Vorträge, Seminare, Beratung zu Stress, Burn-Out-Prophylaxe, Mobbingintervention, Ernährungsberatung, Suchtprävention, Rückenschule, Gesundes Altern und Vorsorgeprävention.

4. Wie und anhand welcher Kriterien bewertet die Landesregierung den Erfolg ihres Gesundheitsmanagements?

Mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement können Führungskräfte und Beschäftigte im Geschäftsbereich des Finanzministeriums für das Thema Gesundheit sensibilisiert werden, es gibt Anstoß für jeden einzelnen Beschäftigten, sich seiner Verantwortung für seinen Gesundheitszustand bewusst zu werden und weiterführende Maßnahmen infolge der erhaltenen Anregung zu ergreifen. Aus Dienststellensicht liegt der Schwerpunkt in der Fortbildung, Qualifizierung und Ertüchtigung der Führungskräfte, die in ihrer Verantwortung die Umsetzung der gesetzten Arbeits- und Leistungsziele unter Beachtung der Gesunderhaltung der Beschäftigten sicherstellen.

Basierend auf der Evaluation des Pilotprojektes Gesundheitsmanagement und der Vorhabenplanung der Arbeitsgruppe Gesundheitsmanagement im Geschäftsbereich des Finanzministeriums wurde eine Modulreihe zum gesunden Führungsverhalten aufgelegt. Von Sommer 2014 bis zum Herbst 2016 sind die rund 270 Führungskräfte im Geschäftsbereich des Finanzministeriums, davon allein 164 Führungskräfte der Finanzämter, in zwei Modulen geschult worden. Unter der Thematik der Förderung des gesunden Führungsverhaltens haben in den zwei Jahren rund 50 Schulungen an verschiedenen Dienstorten im Land stattgefunden. Im ersten Modul (zweitägig) standen die Themen Selbst- und Stressmanagement im Fokus.

Das erste Modul wurde innerhalb der Bereiche geschult, die in ihrem Wirkungskreis zusammenarbeiten, also die Führungskräfte der Finanzämter wurden gemeinsam geschult. Beim zweiten Modul (ebenfalls zweitägig) standen die Themen Kooperation und Teamstärkung im Mittelpunkt. Ziel war die Festigung einer Vertrauenskultur als Grundlage für ein gesundes und wertschätzendes Führungsverhalten. Beim zweiten Modul wurden die Gruppen so zusammengesetzt, dass entsprechend der thematischen Zusammenarbeit die Führungskräfte der Finanzämter gemeinsam mit den entsprechenden Führungskräften des Finanzministeriums geschult wurden.

Ergänzend wurde im Geschäftsbereich des Finanzministeriums zum Maßnahmenpaket Gesundheitsmanagement das Instrument Vorgesetztenbewertung etabliert, mit der ein weiterer Beitrag zur kontinuierlichen Optimierung von Führung, Kommunikation und Zusammenarbeit geleistet werden soll. Die Vorgesetztenbewertung ist im Ergebnis einer Pilotierung im Finanzministerium, in den Finanzämtern Rostock und Waren als auch im Landesbesoldungsamt ebenfalls als Daueraufgabe implementiert und beginnend ab 2014 in allen Dienststellen des Geschäftsbereiches des Finanzministeriums eingeführt worden. In den Jahren 2015 und 2016 wurde die Vorgesetztenbewertung in allen zehn Finanzämtern durchgeführt.

Für besondere Situationen werden neben der Durchführung der vorgenannten Maßnahmen ämterübergreifend unterstützende Einzelleistungen in Form eines gezielten Coachings, einer zielorientierten Beratung oder einer zielorientierten Konfliktlösung angeboten.

Die Einwirkungsmöglichkeiten des Arbeitgebers beziehen sich in erster Linie auf den Arbeitsplatz. Erhebungen wie der jährliche DAK-Gesundheitsreport zeigen, dass es keine unmittelbare Korrelation zwischen dem Krankenstand in einem Betrieb und den Maßnahmen aus dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement gibt. Das verdeutlicht unter anderem, dass es im Bereich des Gesundheitsmanagements keine einfachen kausalen Zusammenhänge gibt. Durch das komplexe Zusammenspiel vieler Faktoren, wie beispielsweise der Gestaltung der Arbeitsplatzbedingungen, der Förderung von Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation sowie durch einen gesunderhaltenden Führungsstil kann mittelbar Einfluss auf die Gesundheitsförderung der Beschäftigten genommen werden.

5. Hat die Landesregierung in der Vergangenheit durch Befragung o. Ä. in Erfahrung gebracht, wie zufrieden die Beschäftigten mit dem Gesundheitsmanagement der Landesregierung sind?
Wenn ja, welche Ergebnisse hat die Befragung o. Ä. erbracht?

Die Fortführung des Gesundheitsmanagements als Daueraufgabe im Geschäftsbereich des Finanzministeriums basiert auf den Ergebnissen der durchgeführten Evaluierung des Pilotprojektes im Jahr 2013. Danach sind über die etablierten Arbeitsgruppen Gesundheitsmanagement der Dienststellen Befragungen zu einem Kriterienkatalog durchgeführt worden. Die Evaluierung hat im Ergebnis die zu Frage 3 ausgewiesene Dreiteilung des Gesundheitsmanagements im Geschäftsbereich des Finanzministeriums zur Folge.

Für das Jahr 2018, nach dann erneutem Durchlauf von vier Jahren (2014 bis 2017) ist eine Überprüfung der in 2013 festgelegten Maßnahmen beabsichtigt.

Die Seminauswertung für die Schulungsreihe zum gesunden Führungsverhalten ergab durchweg positive Rückmeldungen. Abgefragt wurde in Form einer schriftlichen Befragung (anonym und freiwillig) unter anderem zu den Bereichen Seminarinhalt und Stoffvermittlung. In der Skala von 1 bis 5 (5 als höchste positive Bewertungszahl) hat das erste Modul einen Durchschnitt von 4,61 Punkten und das zweite Modul einen Durchschnitt von 4,58 Punkten erreicht.

Im Rahmen von turnusmäßigen Mitarbeiterbefragung im April 2016 wurden Fragen zum Gesundheitsmanagement in den Finanzämtern gestellt. Demzufolge sind die Befragten mit den angebotenen Maßnahmen und Informationsmöglichkeiten zur Gesundheitsvorsorge in den Finanzämtern zufrieden. Die Umfrageergebnisse wurden in den Qualitätsteams der Finanzämter ausgewertet, um Maßnahmen für die weitere Ausgestaltung des Gesundheitsmanagements festzulegen.

6. Wie stellt sich die Entwicklung der Überlastungsanzeigen aus den Finanzämtern in den Jahren 2014 bis 2016 dar (bitte nach Jahren und Finanzämtern gesondert auflühren)?

Die Entwicklung der Überlastungsanzeigen aus den Finanzämtern in den Jahren 2014 bis 2016 stellt sich wie folgt dar:

Finanzamt	2014	2015	2016
Greifswald	0	0	0
Güstrow	0	0	0
Hagenow	0	17*	0
Neubrandenburg	0	0	0
Ribnitz-Damgarten	0	0	0
Rostock	1	0	0
Schwerin	0	0	0
Stralsund	0	0	0
Waren	0	0	0
Wismar	0	0	0

- * Hierbei handelte es sich um eine zum Zeitpunkt vorgetragene kollektive Überlastungsanzeige der Beschäftigten in der Arbeitnehmerstelle. Die Umstände konnten kurzfristig aufgeklärt und den Anzeigen abgeholfen werden. Inhaltlich beruhten die Anzeigen auf irrtümliche Annahmen der Beschäftigten, die zugewiesenen Fallzahlen stünden im Missverhältnis zu Fallzahlen anderer Finanzämter. Im Zuge der Aufklärung wurden darüber hinaus Maßnahmen zur Entlastung im Vertretungsfall ergriffen.

7. Wie stellt sich der Ist-Personalbestand in der Abteilung 2 - Verkehr - des Ministeriums für Energie, Infrastruktur und Digitalisierung in Vollzeitäquivalenten dar?
Wie hoch war die Zahl der entsprechenden Planstellen in den Jahren 2010 bis 2016?

Planstellen und Stellen werden dem Ministerium für Energie, Infrastruktur und Digitalisierung mit dem Stellenplan für das Ministerium allgemein und nicht konkret für Abteilungen zugewiesen.

Der Ist-Personalbestand in der Abteilung 2 - Verkehr - des Ministeriums für Energie, Infrastruktur und Digitalisierung beträgt aktuell 47 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Aufgrund von Teilzeitbeschäftigungen ergibt sich daraus ein Vollzeitäquivalent von 46,775. In den Jahren 2010 bis 2016 (jeweils zum Stichtag 01.01.) betrug der Ist-Personalbestand:

Jahr	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ist-Personalbestand	42	44	45	43	42	42*	44*

* Zuzüglich 2 Mitarbeiter für den Vorsitz des Landes in der Verkehrsministerkonferenz.