



RECHNUNGSHOF  
RHEINLAND-PFALZ

---

## Auszug aus dem Jahresbericht 2014

### **Nr. 6 Personalausstattung der Steuerverwaltung - Erhöhung der Einstellungszahlen von Anwärtern zum Ausgleich von Personalab- gängen erforderlich -**

---

**Impressum:**

Rechnungshof Rheinland-Pfalz  
Gerhart-Hauptmann-Straße 4  
67346 Speyer

Telefon: 06232 617-0  
Telefax: 06232 617-100  
E-Mail: [Poststelle@rechnungshof.rlp.de](mailto:Poststelle@rechnungshof.rlp.de)  
Internet: <https://rechnungshof.rlp.de>

**Nr. 6                    Personalausstattung der Steuerverwaltung  
- Erhöhung der Einstellungszahlen von Anwärtern  
zum Ausgleich von Personalabgängen erforder-  
lich -**

**In den nächsten Jahren verliert die Steuerverwaltung des Landes aufgrund von Altersabgängen einen erheblichen Teil ihres Personals. Auch unter Berücksichtigung der derzeitig geplanten Neueinstellungen wird sich der Personalbestand dadurch bis 2023 um nahezu 1.100 Vollzeitkräfte vermindern. Dies entspricht mehr als einem Fünftel des Personalkörpers der Finanzämter. Ein tragfähiges Konzept, mit dessen Hilfe Personalabgänge in dieser Größenordnung ohne Steuerausfälle angemessen ausgeglichen werden könnten, liegt noch nicht vor.**

**1                    Allgemeines**

Die Steuerverwaltungen der Länder sind für die Festsetzung und Erhebung von Steuern zuständig. Allein in Rheinland-Pfalz vereinnahmten die Finanzämter 2012 insgesamt 18,3 Mrd. € (einschließlich Anteile des Bundes und der Gemeinden an den Gemeinschaftssteuern). Damit trägt die Finanzverwaltung die Verantwortung für die bedeutendste Einnahmequelle der öffentlichen Hand.

Im Gegensatz zu anderen Kernbereichen der Landesverwaltung, in denen von 1990 bis 2013 fast 14.200 Stellen zusätzlich geschaffen wurden, blieb die Zahl der Stellen der Steuerverwaltung in Rheinland-Pfalz "trotz zunehmender Aufgabendichte sowie rechtlicher und technischer Komplexität"<sup>1</sup> des Steuerrechts weitgehend unverändert<sup>2</sup>. Dies war auch darauf zurückzuführen, dass die Steuerverwaltung in den vergangenen Jahren bereits Arbeitsabläufe und Organisationsstrukturen verbessert hat. Dabei hat sie erhebliche Investitionen in die technische Ausstattung sowie in die Aus- und Fortbildung<sup>3</sup> getätigt.

Ende 2012 waren in den 26 Finanzämtern des Landes - umgerechnet - 4.884 Vollzeitkräfte<sup>4</sup> beschäftigt. Dem stand ein Personalbedarf von 5.341 Vollzeitstellen gegenüber, den die Steuerverwaltung ausgehend von bundeseinheitlichen Grundsätzen ermittelt hatte.

In den kommenden Jahren steht die Steuerverwaltung des Landes hohen Herausforderungen gegenüber, ihre Aufgaben mit sich verringernden Personalressourcen ordnungsgemäß zu erledigen. Die unausgeglichene Altersstruktur infolge der Einstellungswelle in den 70er Jahren führt in naher Zukunft zu hohen Personalabgängen insbesondere aufgrund der Versetzung in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze oder durch Verrentung<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> Schreiben der Landesregierung vom 17. November 2013 an die Deutsche Steuer-Gewerkschaft.

<sup>2</sup> Bei der Steuerverwaltung kamen von 1990 bis 2013 lediglich 24 Stellen hinzu - vgl. Jahresbericht 2013, Nr. 4 - Personal und Personalausgaben des Landes (Drucksache 16/2050).

<sup>3</sup> Im Doppelhaushalt 2014/2015 wurden die Ansätze für Aus- und Fortbildung wieder angehoben, und zwar auf 910.000 € und 950.000 €. Sie waren von 1.100.000 € im Jahr 2011 auf 950.000 € im Jahr 2012 und auf 800.000 € im Jahr 2013 abgesenkt worden.

<sup>4</sup> Aktiv Beschäftigte (ohne Beurlaubte, in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befindliche Beamtene, Dauerkrankte, Anwärter und freigestellte Personalvertretungen).

<sup>5</sup> Vergleichbare Problemstellungen betreffen auch andere Bereiche der Landesverwaltung, vgl. Bericht über die Beamtenversorgung im Jahr 2012 (Drucksache 16/2471).

Mit dem Projekt "Zukunftsinitiative Steuerverwaltung" (ZIS) will das Ministerium der Finanzen in Zusammenarbeit mit der Oberfinanzdirektion "die Funktionsfähigkeit der Steuerverwaltung trotz der demografisch bedingten Reduzierung des Personals (altersbedingter Abbau um rund 1.000 Stellen bis zum Jahr 2020)" sichern<sup>6</sup>.

Vor diesem Hintergrund hat der Rechnungshof untersucht, wie sich der Personalbestand der Steuerverwaltung künftig entwickeln wird, und aus der Analyse Handlungsempfehlungen abgeleitet.

## **2 Wesentliche Prüfungsergebnisse**

### **2.1 Altersbedingte Personalabgänge übersteigen Personalzugänge bei Weitem**

#### **2.1.1 Grundlagen der Modellrechnung zur Personalentwicklung**

Der Rechnungshof hat die voraussichtliche Personalentwicklung wie folgt ermittelt:

- Personalabgänge

Der Berechnung der Personalabgänge<sup>7</sup> liegen die Prognosen in den Controllingberichten der Oberfinanzdirektion zugrunde. Danach werden bis 2023 insgesamt 3.273 Vollzeitkräfte die Steuerverwaltung verlassen.

- Personalzugänge

Den Personalabgängen stehen nach den derzeitigen Planungen jährlich 184 Personalzugänge gegenüber. Diese Zahl setzt sich wie folgt zusammen:

- Seit 2007 hat die Steuerverwaltung pro Jahr grundsätzlich 250 Anwärter (100 Anwärter für das 2. und 150 Anwärter für das 3. Einstiegsamt) eingestellt. Von den erfolgreichen Absolventen hat sie durchschnittlich 174 jährlich (rund 70 %) übernommen.
- Außerdem hat die Steuerverwaltung 10 Beamte des 4. Einstiegsamts oder Beschäftigte jährlich eingestellt.

Für einzelne Jahre waren Besonderheiten zu berücksichtigen. Im Doppelhaushalt 2014/2015 sind Stellen für insgesamt 50 Anwärter für das 3. Einstiegsamt zusätzlich "wegen Altersstruktur nach 2017" ausgewiesen. Ferner hat das Ministerium durch interne Dienstanweisung das Einstellungskontingent für Anwärter des 2. Einstiegsamts für die Jahre 2013 und 2014 um insgesamt 50 Personen verringert sowie für das 3. Einstiegsamt für das Jahr 2014 um 25 Personen erhöht<sup>8</sup>.

- Verlängerung der Lebensarbeitszeit

Der Rechnungshof hat die von der Landesregierung geplante Verlängerung der Lebensarbeitszeit in seine Modellrechnung einbezogen. Derzeit treten Beamte der Steuerverwaltung mit Ablauf des Monats in den Ruhestand, in dem sie das 65. Lebensjahr vollendet haben (Regelaltersgrenze). Für Beamte, die nach dem 31. Dezember 1950 geboren sind, soll dies geändert werden. Deren Regelaltersgrenze soll von 2016 an schrittweise auf 67 Lebensjahre erhöht werden<sup>9</sup>. Beamte sollen allerdings nach 45 Dienstjahren abschlagfrei mit Vollendung des 65. Lebensjahres in den Ruhestand gehen können.

---

<sup>6</sup> Bezirksnachrichten 1/2013 der Oberfinanzdirektion Koblenz, Seite 7.

<sup>7</sup> Personalabgänge und -zugänge sind in Vollzeitkräfte umgerechnet.

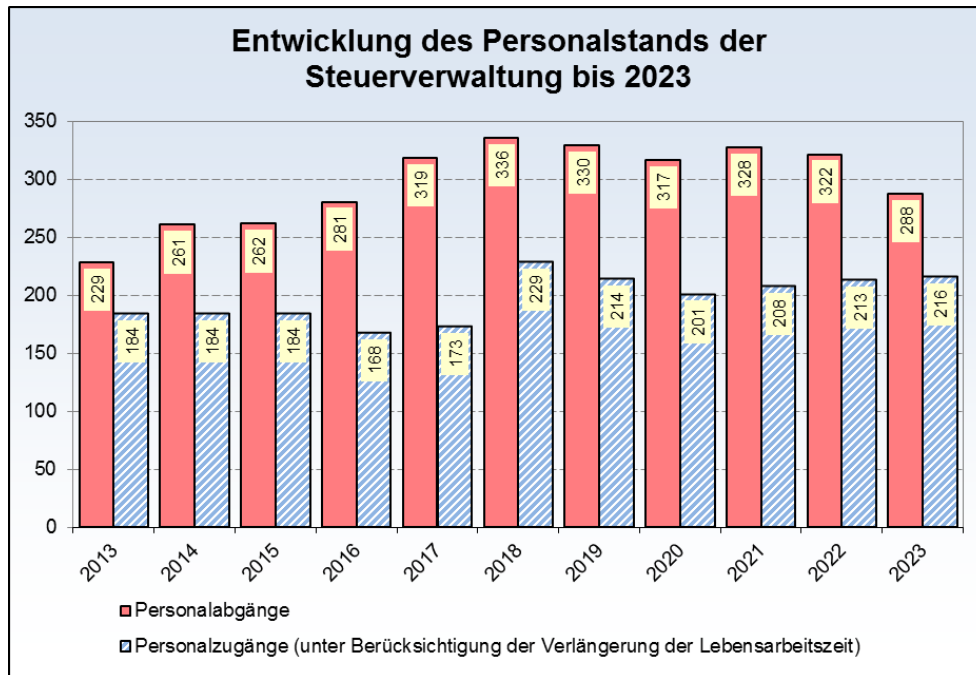
<sup>8</sup> Vgl. auch Teilziffer 2.2 dieses Beitrags.

<sup>9</sup> Referentenentwurf eines Landesgesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 24. Oktober 2013.

Durch die Verlängerung der Lebensarbeitszeit stehen der Steuerverwaltung bis 2023 rechnerisch 133 Vollzeitkräfte mehr zur Verfügung. Dabei ist berücksichtigt, dass nach den Erfahrungen der Oberfinanzdirektion zwei Drittel der Beschäftigten vor Erreichen der Regelaltersgrenze in den Ruhestand gehen. Zudem geht die Modellrechnung davon aus, dass ein Großteil der Bediensteten von der Möglichkeit Gebrauch macht, nach 45 Dienstjahren abschlagfrei aus dem aktiven Dienst auszuschcheiden.

### 2.1.2 Ergebnisse der Modellrechnung

Die Ergebnisse der Modellrechnung bis 2023 spiegeln sich in dem folgenden Diagramm wider:

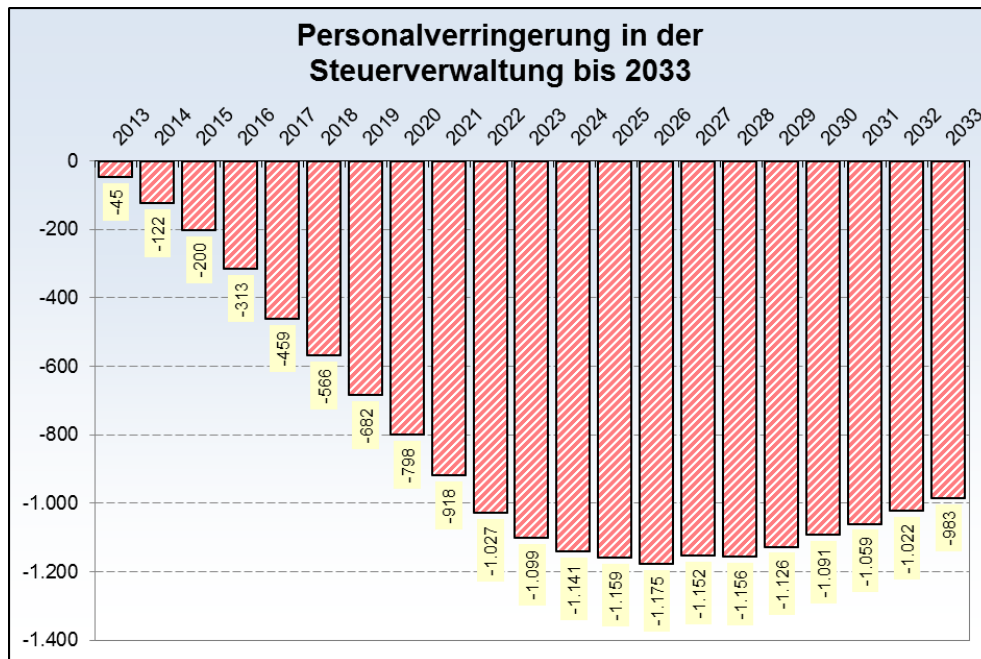


In dem Diagramm sind die von der Oberfinanzdirektion prognostizierten Personalabgänge den voraussichtlichen Personalzugängen gegenübergestellt. Die Abgänge werden in den nächsten Jahren nicht durch entsprechende Zugänge ausgeglichen.

Der Personalbestand der Steuerverwaltung wird sich schon bis Ende 2016 um 313 Bedienstete verringern. Bis Ende 2023 sind es sogar 1.099 Kräfte. Das entspricht mehr als einem Fünftel des Personalkörpers der Finanzämter. Bei einer solchen Verringerung des Personalkörpers kann nicht davon ausgegangen werden, dass dies ohne nachteilige Auswirkungen auf die Aufgabenerledigung und damit auch auf die Einnahmesituation der öffentlichen Hand bleibt.

In den Jahren 2024 bis 2033 ergibt sich ein zusätzliches Personalvolumen von 116 Vollzeitkräften. Dies entspricht einem Personalzuwachs von nahezu 12 Kräften jährlich. Insgesamt verringert sich der Personalkörper bis 2033 gegenüber 2013 jedoch um 983 Kräfte.

Der Personalbestand entwickelt sich bis 2033 insgesamt wie folgt:



Das Diagramm zeigt, dass sich der Personalbestand der Steuerverwaltung in den nächsten Jahren erheblich verringern wird, falls die Einstellungszahlen nicht deutlich angehoben werden.

### 2.1.3 Eventuelle Möglichkeiten des Ausgleichs von Personalabgängen

Ein tragfähiges Konzept zum Ausgleich der altersbedingten Personalabgänge ist noch nicht erarbeitet.

Nach derzeitigem Kenntnisstand erscheint nach den Ergebnissen von Erörterungen mit der Steuerverwaltung für folgende Bereiche eine Verringerung des Personalbestands ohne Beeinträchtigung der Aufgabenerledigung möglich:

Mögliche Stelleneinsparungen in Vollzeitstellen		
Aufgabenbereich	Grund	Einsparungen
Kraftfahrzeugsteuer	Übernahme der Bearbeitung durch den Bund	125
Grunderwerbsteuer	(Geplante) Bearbeitung durch das Saarland	37
Qualifizierte Erfassungsstelle	Zentralisierung der veranlagungsbegleitenden Tätigkeiten sowie der Erfassung von Steuererklärungen	80
Finanzkassen	Organisationsänderungen	10
Körperschaftsteuerstellen	IT-Unterstützung und rechtliche Vereinfachungen	18
<b>Summe</b>		<b>270</b>

Danach könnte sich der Personalbestand der Steuerverwaltung um 270 Vollzeitkräfte verringern lassen.

Allerdings sollte nicht außer Acht bleiben, dass lediglich Personaleinsparungen für den Bereich "Kraftfahrzeugsteuer" als gesichert anzusehen sind. Die Ertrags- und Verwaltungshoheit der Kraftfahrzeugsteuer ging zum 1. Juni 2009 auf den Bund über, der die Bearbeitung von den Finanzämtern der Länder im 1. Halbjahr 2014 übernehmen wird.

Bei der Realisierung der anderen 145 Stelleneinsparungen bestehen noch Unwägbarkeiten.

Selbst für den Fall, dass sich der Personalbestand ohne Beeinträchtigung der Aufgabenerledigung bis 2016 um 270 Vollzeitkräfte vermindern lässt, muss für die Folgejahre bis 2023 per Saldo noch ein Personalabgang von 829 Kräften aufgefangen werden. Ob dies durch Änderungen in der Aufbau- und Ablauforganisation ohne Qualitätseinbußen bei der Aufgabenerledigung gelingt, erscheint bei dieser Größenordnung zweifelhaft.

#### **2.1.4 Eventuelle Risiken für einen Personalmehrbedarf**

Bei den Überlegungen zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Steuerverwaltung dürfen Risiken, die zu einem Personalmehrbedarf führen können, nicht außer Acht bleiben. Dieser kann durch gerichtliche oder politische Entscheidungen ausgelöst werden.

So sind zur Frage der Verfassungsmäßigkeit der Feststellung der Einheitswerte für Grundstücke vor dem Bundesverfassungsgericht Verfahren anhängig. Streitig ist, ob die Wertverzerrungen, die der Gesetzgeber durch lange Hauptfeststellungszeiträume in Kauf genommen hat, hinzunehmen sind. Berechnungen zur Ermittlung des Personalmehrbedarfs, den eine neue Hauptfeststellung mit sich bringen würde, liegen bisher nicht vor.

Daneben stellt das Ministerium derzeit Überlegungen an, die Festsetzung und Erhebung der Gewerbesteuer von den Kommunen auf die Steuerverwaltung des Landes zu übertragen. In der Steuerverwaltung sollen nach Angaben des Ministeriums dafür zusätzlich zwischen 20 und 60 Arbeitskräfte<sup>10</sup> benötigt werden.<sup>11</sup> Ergebnisse von Untersuchungen zum Mehrbedarf bei der Steuerverwaltung liegen dem Rechnungshof bislang nicht vor.

#### **2.2 Ausgleich erfordert Erhöhung der Einstellungszahlen**

Im Hinblick auf die Verpflichtung auch gegenüber Bund und Gemeinden, die zustehenden Steuern ordnungsgemäß festzusetzen und zu erheben, ist eine angemessene Personalausstattung der Steuerverwaltung des Landes Voraussetzung für eine effektive und effiziente Aufgabenerledigung.

Die absehbare erhebliche Verminderung der Personalressourcen der Steuerverwaltung und die damit verbundenen Risiken von Steuerausfällen verlangen ein zeitnahes Gegensteuern. Nach Auffassung des Rechnungshofs sollten daher die Bemühungen zur Gewinnung qualifizierten Personals verstärkt werden. Insbesondere drängt es sich auf, die Einstellungszahlen für Anwärter zumindest für einen Übergangszeitraum deutlich zu erhöhen. Deshalb sollten die maximal möglichen Einstellungskontingente und der für einen erweiterten Ausbildungsbetrieb erforderliche Raum- und Dozentenbedarf ermittelt werden.

Das Ministerium hat erklärt, die Prüfungsfeststellungen des Rechnungshofs deckten sich mit den Erkenntnissen der Steuerverwaltung. Unterschiedliche Auffassungen gebe es allerdings hinsichtlich der zu ziehenden Schlussfolgerungen. Die Forderung nach einer Erhöhung der Einstellungszahlen zumindest für einen Übergangszeitraum missachte weitergehende Ansätze und Überlegungen, die nachhaltige Auswirkungen auf den mittelfristigen Personalbedarf der Steuerverwaltung haben würden:

- Ein länderübergreifender Vergleich zeige, dass die Zahl der erledigten Fälle pro Vollzeitkraft in den Veranlagungsstellen in Rheinland-Pfalz unterdurchschnittlich sei. Durch eine gleichmäßigere Arbeitsauslastung und Angleichung an die bundesdurchschnittlichen Erledigungszahlen ließen sich signifikante

---

<sup>10</sup> Drucksache 16/3019.

<sup>11</sup> Bei den Kommunen könnten nach Einschätzung des Ministeriums landesweit 200 Stellen eingespart werden. Auch insoweit liegt dem Rechnungshof allerdings noch keine detaillierte Berechnung vor.

Einsparpotenziale generieren, sodass es durchaus lohnenswert sei, diesen Betrachtungsansatz weiter zu verfolgen.

- Ziel des u. a. von den Abteilungsleitern (Steuer) initiierten Projekts "Strategische Neuausrichtung des Besteuerungsverfahrens" sei es, die Prüftätigkeit und Kontrollaktivitäten der Finanzämter noch stärker als bisher an Risiko- und Wirtschaftlichkeitsgesichtspunkten sowie an den vorhandenen Personalressourcen auszurichten. Letztlich gelte es, bei Steuererklärungen im Massenverfahren den Personalaufwand bei Fällen mit geringem und mittlerem Risikopotenzial auf ein Mindestmaß zu reduzieren und den Anteil der vollständig maschinell bearbeiteten Steuererklärungen deutlich zu erhöhen. Im Gegenzug sollten die dadurch frei werdenden personellen Kapazitäten für eine intensivere personelle Prüfung der komplexen oder riskanten und bedeutenden Fälle genutzt werden. Die Umsetzung mache eine Anpassung der rechtlichen Rahmenbedingungen erforderlich. Insbesondere die Abgabenordnung solle künftig einem risikoorientierten Steuervollzug unter Berücksichtigung personalwirtschaftlicher Aspekte Rechnung tragen.

Des Weiteren hat das Ministerium mitgeteilt, die langfristige Wirkung von Personalverstärkungsmaßnahmen und die dargestellten Ansätze zur Kompensation des Personalfehlbestands ließen eine pauschale Erhöhung der Einstellungskontingente nicht sinnvoll erscheinen. Die schwierige Bewerberlage lasse eine beliebige Erhöhung der Einstellungszahlen nicht zu. Auch die Steuerverwaltung müsse einen Beitrag zur Umsetzung der neuen Schuldenregel leisten, die eine strukturelle Neuverschuldung von Null ab 2020 vorsehe.

Ergänzend hat das Ministerium Mitte Dezember 2013 erklärt, der Finanzminister habe sich dazu entschieden, die Einstellungszahlen für die 3. Einstiegsebene 2014 um 25 Anwärter zu erhöhen<sup>12</sup>. Die Entscheidung beruhe darauf, dass die mit dem Stand und der Weiterentwicklung des Automationsverfahrens KONSENS<sup>13</sup> realisierbaren Effizienzpotenziale in der Arbeitsorganisation der Finanzämter noch nicht dem erhofften Umfang entsprächen und die Bewerberlage für das 3. Einstiegsamt derzeit noch günstig erscheine. Im Januar 2014 hat das Ministerium mitgeteilt, für die Folgejahre ab 2015 seien vom Grundsatz für die 2. Einstiegsebene wieder Einstellungen in Höhe der ursprünglichen Kontingente (100 Anwärter) vorgesehen.

Der Rechnungshof erachtet die Erhöhung der Einstellungszahlen für 2014 als ersten Schritt zum angemessenen Ausgleich von Altersabgängen, dem weitere folgen sollten. Hierzu weist er auf die noch ausreichende Zahl an Bewerbungen hin. So lagen Ende Januar 2014 für die im Juli 2014 beginnende Ausbildung für das 3. Einstiegsamt mehr als 1.000 Bewerbungen vor. Davon erfüllte etwa die Hälfte die Vorauswahlkriterien. Diese noch günstige Situation sollte zum Anlass genommen werden, die Einstellungszahlen für 2015 und die Folgejahre zu erhöhen. Tendenziell wird es nach allgemeiner Einschätzung künftig schwieriger werden, genügend qualifizierte Anwärter zu gewinnen.

Im Übrigen bemerkt der Rechnungshof zu den Ansätzen und Überlegungen des Ministeriums:

- Im Bundesdurchschnitt bearbeiten umgerechnet 21,3 Beschäftigte einschließlich Außendienstes jeweils 10.000 Steuererklärungen. In Rheinland-Pfalz sind es 21,5 Bedienstete<sup>14</sup>. Wie aus diesem geringen Unterschied Einsparpotenziale beim Personal gewonnen werden können, die die erwarteten Personalabgänge ausgleichen könnten, ist nicht erkennbar.

---

<sup>12</sup> Das Einstellungskontingent wurde mit Schreiben vom 17. Dezember 2013 an die Oberfinanzdirektion für das Kalenderjahr 2014 auf 275 Anwärter (75 Anwärter für das 2. und 200 Anwärter für das 3. Einstiegsamt) erhöht.

<sup>13</sup> KONSENS (*Koordinierte neue Softwareentwicklung der Steuerverwaltung*) ist ein Projekt zur Vereinheitlichung der Verwaltungssoftware der deutschen Finanzämter.

<sup>14</sup> Ergebnisse von Auswertungen der Daten des Kommunikationstechnischen Zentrums, einer gemeinsamen Einrichtung der Automationsbereiche der Steuerverwaltungen von Bund und Ländern.

- Auch auf der Grundlage der strategischen Neuausrichtung des Besteuerungsverfahrens zeichnet sich die Realisierung von Personaleinsparungen in einem größeren Umfang nicht ab. Zurzeit ist nicht absehbar, ob und inwieweit der Bundesgesetzgeber bereit sein wird, die Veränderung der rechtlichen Rahmenbedingungen mitzutragen. Unabhängig hiervon wird darauf hingewiesen, dass auch nach Einschätzung des Bundesrechnungshofs das gegenwärtige maschinelle Risikomanagement den gesetzmäßigen und gleichmäßigen Vollzug der Steuergesetze noch nicht gewährleistet. Dieser erachtet festgestellte Fehlerquoten zwischen 36 % und 68 % als "besorgniserregend hoch und nicht hinnehmbar"<sup>15</sup>. Prüfungen des Rechnungshofs Rheinland-Pfalz haben ebenfalls gezeigt, dass der Einsatz maschineller Risikomanagementsysteme nicht zufriedenstellend ist<sup>16</sup>.

Die Umsetzung der neuen Schuldenregel erfordert auch Einschnitte im Personalbestand. Zuvor sollte allerdings sichergestellt werden, dass Konsolidierungsbeiträge auf der Ausgabenseite nicht mit Nachteilen auf der Einnahmenseite, wie z. B. durch erhebliche Steuerausfälle, einhergehen. Dieser Gesichtspunkt sollte auch in die vom Landtag geforderte Evaluation einbezogen werden<sup>17</sup>.

### **2.3 Zeitnahe Evaluation erforderlich**

Der Landtag hat die Landesregierung aufgefordert, weitere Personalreduktionen in der Steuerverwaltung nur auf dem Hintergrund einer Evaluation des bis 2016 erreichten Personalabbaus zu vollziehen. Leitlinie aller Entscheidungen soll dabei insbesondere der Erhalt einer leistungsfähigen und bürgerfreundlichen Verwaltung sein<sup>17</sup>.

Diese Zielsetzung wäre gefährdet, wenn die Evaluation nach Ablauf des Jahres 2016 vorgenommen würde. Ergebnisse würden frühestens 2017 vorliegen. Anwärter würden erst 2018 verstärkt eingestellt. Steuerbeamte der 2. und der 3. Einstiegsebene müssen zunächst eine Ausbildung von zwei bzw. drei Jahren durchlaufen. Sie stünden damit frühestens 2020 bzw. 2021 als ausgebildete Kräfte zur Verfügung. Der Personalfehlbestand würde bis zur Jahresmitte 2020 auf mindestens 470 Vollzeitarbeitskräfte ansteigen. Sollten sich die angedachten Stelleneinsparungen<sup>18</sup> nur im Bereich der Kraftfahrzeugsteuer verwirklichen lassen, beliefe er sich auf 615 Vollzeitkräfte. Eine deutlich vorgezogene Evaluation trüge zudem der Einschätzung Rechnung, dass es künftig schwieriger werden könnte, qualifiziertes Personal zu gewinnen.

## **3 Folgerungen**

### **3.1 Folgende Forderungen sind nicht erledigt:**

Der Rechnungshof hatte gefordert,

- a) eine angemessene Personalausstattung der Steuerverwaltung aufrecht zu erhalten,
- b) die Einstellungszahlen für Anwärter zumindest für einen Übergangszeitraum deutlich zu erhöhen.

### **3.2 Der Rechnungshof hat empfohlen, die Evaluation des Personalabbauprozesses zeitnah und nicht erst nach 2016 durchzuführen.**

---

<sup>15</sup> Bericht nach § 99 BHO über den Vollzug der Steuergesetze, insbesondere im Arbeitnehmerbereich, vom 17. Januar 2012.

<sup>16</sup> Jahresbericht 2004, Nr. 11 - Bearbeitung intensiv zu überprüfender Steuerfälle - (Drucksache 14/3830), vgl. aktuell auch Beitrag Nr. 7 "Maschinelles Risikomanagement der Steuerverwaltung bei Einnahmenüberschussrechnungen" dieses Jahresberichts.

<sup>17</sup> Drucksache 16/3108 und Plenarprotokoll 16/61.

<sup>18</sup> Vgl. Teilziffer 2.1.3 dieses Beitrags.