



HESSISCHER LANDTAG

04. 02. 2026

Kleine Anfrage

Marion Schardt-Sauer (Freie Demokraten) vom 26.11.2025

„KommUnity“ – Auswirkungen des kommunalen Unterstützungsprogramms auf die hessische Finanzverwaltung und die Einnahmestabilität des Landes

und

Antwort

Minister der Finanzen

Vorbemerkung Fragestellerin:

Mit Pressemitteilung vom 20. November 2025 stellte die CDU-Fraktion das Unterstützungsprogramm „KommUnity“ vor. Ab 2026 sollen demnach rund 300 Beschäftigte der hessischen Finanzverwaltung für zwei Jahre in Kommunen abgeordnet werden, die lediglich 70 Prozent der Personalkosten tragen sollen. Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft Hessen (DSTG) äußerte bereits am 21. November 2025 deutliche Kritik. Sie warnt vor zusätzlichen Belastungen für die ohnehin angespannte Steuerverwaltung, steigenden Rückständen und Risiken für die Einnahmestabilität des Landes. Zudem verweist sie auf bestehende Abordnungen, den bundesweit diskutierten Personalmangel in Finanzämtern und die Gefahr, dass kommunalpolitische Motive Vorrang vor einer fachlichen Analyse erhalten könnten. Auch die Weiterentwicklung zentraler Personalsteuerungsinstrumente (PersBB, PL5, Personalausgleich) ohne Beteiligung der Personalvertretungen wird kritisiert, ebenso wie der Umgang mit Erträgen aus dem „Altersspargbuch“. Angesichts dieser Bedenken stellt sich die Frage, ob „KommUnity“ fachlich tragfähig konzipiert wurde und welche Folgen für Verwaltung, Beschäftigte und Landesfinanzen zu erwarten sind.

Vorbemerkung Minister der Finanzen:

Das Programm „KommUnity“ der Hessischen Finanzverwaltung ist ein Baustein des von der Hessischen Landesregierung initiierten Zukunftspakts mit den hessischen Kommunen. Das Programm zielt darauf ab, Personalengpässe in den hessischen Kommunen zeitnah zu mildern und diese damit in die Lage zu versetzen, ihre Aufgaben effektiv zu bewältigen. Die Kommunen stehen vor erheblichen Herausforderungen, die von der Digitalisierung über die Bewältigung des demografischen Wandels bis hin zur Umsetzung komplexer Reformvorhaben reichen. „KommUnity“ kann daher einen wertvollen Beitrag zur Stabilisierung der kommunalen Handlungsfähigkeit leisten.

Die Hessische Finanzverwaltung ist aufgrund ihrer vorausschauenden und demografieorientierten Personalpolitik personell solide aufgestellt. Zudem zeigt sich an verschiedenen Stellen erfreulicherweise dank der erfolgreichen digitalen Transformation eine Reduzierung des Personalbedarfs. Die Hessische Finanzverwaltung ist deshalb in der Lage, die Kommunen vorübergehend zu unterstützen, ohne dabei die eigene Leistungsfähigkeit zu gefährden. Der eigene Dienstbetrieb wird selbstverständlich weiterhin sichergestellt. Durch die Abordnung beziehungsweise Zuweisung von Beschäftigten kann nicht nur ein Beitrag zur Entlastung der Kommunen geleistet werden, sondern die Beschäftigten können die im Rahmen des Programms gesammelten Erfahrungen künftig in der Finanzverwaltung einbringen.

In der aktuellen, angespannten Haushaltslage kommt dem Programm eine weitere zentrale Bedeutung zu: Die Kommunen übernehmen anteilig die Personalkosten für die abgeordneten beziehungsweise zugewiesenen Beschäftigten. Angesichts der wirtschaftlichen Wachstumsschwäche und der krisenbedingten finanziellen Mehrbedarfe ist das Land gezwungen, erhebliche Anstrengungen zu unternehmen, um die Vorgaben der Schuldenbremse einzuhalten. Davon ist auch der Haushalt für den Geschäftsbereich des Ministers der Finanzen betroffen. „KommUnity“ ermöglicht es, durch die temporäre Entlastung von Personalkosten einen Beitrag zur Haushaltskonsolidierung zu leisten, ohne dabei die langfristige Leistungsfähigkeit der Finanzverwaltung zu beeinträchtigen.

Das Programm ist somit ein Beispiel dafür, wie durch innovative und kooperative Lösungen sowohl die kommunale Ebene gestärkt als auch die Haushaltsziele des Landes erreicht werden können. Es unterstreicht die Bedeutung einer vorausschauenden Personalpolitik und zeigt, wie

durch flexible und partnerschaftliche Ansätze gemeinsame Herausforderungen bewältigt werden können.

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

- Frage 1 Wie viele Beschäftigte (in Vollzeitäquivalenten) sollen im Rahmen des Programms „KommUnity“ maximal aus der hessischen Finanzverwaltung nach Laufbahngruppen, Tätigkeitsbereichen (zum Beispiel Veranlagung, Betriebsprüfung, Vollstreckung, Innendienst), geplanter Dauer der Abordnung sowie zeitlicher Verteilung auf die Jahre 2026 und 2027 abgeordnet werden?
- Frage 10 Wie sehen die von der Landesregierung vorgesehenen Evaluationskriterien und der Zeitplan für die Überprüfung des Programms „KommUnity“ aus, einschließlich der Form und der Fristen, in denen der Hessische Landtag erstmals und anschließend regelmäßig über die tatsächlichen Wirkungen des Programms auf die kommunale Ebene, die Finanzverwaltung und die finanzielle Stabilität des Landes informiert werden soll und wie diese Ergebnisse für mögliche Nachsteuerungen oder ein vorzeitiges Auslaufen des Programms genutzt werden sollen?

Die Fragen 1 und 10 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Da es sich um ein neuartiges Kooperationsprogramm handelt und keine Erfahrungswerte für diese ausschlaggebenden Faktoren vorliegen, sind eine valide Prognose der Meldungen und eine konkrete Quantifizierung der Abordnungen beziehungsweise Zuweisungen in den Jahren 2026 und 2027 zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich. Es ist jedoch bereits erkennbar, dass sowohl ein Bedarf auf Seiten der Kommunen als auch Interesse aus dem Kreis der Beschäftigten bestehen. Es steht außer Frage, dass in der praktischen Umsetzung von „KommUnity“ – unabhängig von den Rückmeldungen der Kommunen – die Wahrung eines uneingeschränkten Dienstbetriebs höchste Priorität hat.

Die haushalterische Wirkung des Programms wird sich im gewohnten, regelmäßigen Ressortberichtswesen gegenüber dem Hessischen Landtag widerspiegeln, da in diesen Berichten selbstverständlich auch die Ertragslage der teilnehmenden Buchungskreise dargestellt wird.

- Frage 2 Wie stellen sich die gesetzliche beziehungsweise haushaltsrechtliche Grundlage und die für die vorgesehene Laufzeit erwarteten Gesamtkosten des Programms „KommUnity“ einschließlich aller Personal- und Sachkosten dar, aufgeschlüsselt nach Landeshaushalt, Kommunen einschließlich des angekündigten 70-Prozent-Anteils der Personalkosten sowie gegebenenfalls weiteren Finanzierungsquellen?

Die Abordnung beziehungsweise Zuweisung von Beschäftigten an andere Dienststellen ist in der Landesverwaltung geübte Praxis. Die am Programm teilnehmenden Dienststellen können auf eingespielte Prozesse zurückgreifen, auf Basis der aktuellen beamten- und tarifrechtlichen sowie haushalterischen Regelungen. Eine Anpassung ist für „KommUnity“ nicht erforderlich.

Um die langfristige Leistungsfähigkeit der Finanzverwaltung aufrechtzuerhalten, bleiben die am Kooperationsprogramm teilnehmenden Personen Beschäftigte des Landes. Die Personalaufwendungen trägt zunächst wie gewohnt der Landeshaushalt, sodass diesbezüglich keine Anpassungen am Haushaltsvoranschlag oder -vollzug erforderlich sind. Im zweiten Schritt erstatten die Kommunen 70 Prozent der Personalaufwendungen für die abgeordneten beziehungsweise zugewiesenen Beschäftigten anhand eines Pauschalbetrags pro Besoldungs- beziehungsweise Entgeltgruppe an das Land. Diese Erstattungen stellen zusätzliche Einnahmen für das Land dar und tragen somit zur unumgänglichen Haushaltskonsolidierung bei. Bei Beamtinnen und Beamten kommt – wie bei Abordnungen ohne Versetzungsabsicht an andere Dienststellen üblich – die Zahlung des Versorgungszuschlags gemäß § 82 Satz 2 Hessisches Beamtenversorgungsgesetz hinzu.

Eine Quantifizierung der Personalaufwendungen der am Programm teilnehmenden Beschäftigten sowie der Erstattungen der Personalaufwendungen von den Kommunen ist zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich. Es wird auf die Antwort zu den Fragen 1 und 10 verwiesen.

- Frage 3 Wie bewertet die Landesregierung die quantitativen und qualitativen Auswirkungen der zeitweisen Abordnung von bis zu 300 Beschäftigten auf Bearbeitungszeiten, Prüfungsdichte, Höhe der festgesetzten und vereinnahmten Steuern sowie den Abbau oder Aufbau von Rückständen in der hessischen Steuerverwaltung vor dem Hintergrund der Haushalts- und Finanzplanung des Landes?
- Frage 4 Wie begründet die Landesregierung vor dem Hintergrund des von der DSTG zitierten zdf-heute-Beitrags vom 19. November 2025 zu Steuermindereinnahmen infolge Personalmangels in Finanzämtern ihre Annahmen zu Effizienzgewinnen durch Digitalisierung und KI in der Steuerverwaltung, auf deren Grundlage sie Kapazitäten für „KommUnity“ ohne Gefährdung der Einnahmestabilität annimmt?

- Frage 5 Wie bewertet die Landesregierung die in den letzten fünf Jahren vorgenommenen Veränderungen von Parametern und Annahmen (zum Beispiel Fallzahlen, Komplexität, gesetzliche Änderungen, Digitalisierungsgrad) in den Instrumenten PersBB, PLS sowie beim Personalausgleich und der Personalverteilung in der Steuerverwaltung im Hinblick darauf, ob diese Instrumente den tatsächlichen Arbeitsanfall in den Finanzämtern abbilden und keine künstlichen Personalüberhänge ausweisen?

Die Fragen 3 bis 5 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die in der hessischen Steuerverwaltung in regelmäßig wiederkehrenden Abständen durchgeführte Personalbedarfsberechnung orientiert sich seit jeher an der quantitativen Aufgabenerledigung, an qualitativen Aspekten der Fallerledigung sowie an einer entsprechenden Fallstruktur. Die Personalbedarfsberechnung bildet insoweit die Basis für die regelmäßige Verifikation beziehungsweise eine gegebenenfalls erforderliche Neujustierung der Personalsteuerung in den einzelnen Arbeitsbereichen der Finanzämter, welche über das sogenannte Personallenkungssoll vorgenommen wird. Dieses dient als Steuerungsinstrument für die Personalverteilung und gibt allen Finanzämtern einen verbindlichen Rahmen für den Personaleinsatz vor. Die Ausarbeitung dieser Grundlagen erfolgt vornehmlich im Rahmen einer Bund-Länder-Arbeitsgruppe unter Zuhilfenahme anerkannter Methodiken der analytischen Personalbedarfsberechnung. Die Grundlagen stammen aus Erhebungen der Zeitwerte, bei denen sowohl Expertinnen und Experten der Finanzämter als auch der Oberfinanzdirektion Frankfurt am Main gehört werden.

Gemäß § 78 Abs. 2 Nr. 3 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes wirkt der Personalrat mit bei der Aufstellung von allgemeinen Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs. Das entsprechende personalvertretungsrechtliche Beteiligungsverfahren mit dem Hauptpersonalrat für den Geschäftsbereich des Hessischen Ministers der Finanzen ist durchgeführt worden.

Die fortschreitende digitale Transformation der Hessischen Steuerverwaltung wirkt in zunehmendem Maße arbeitsentlastend für die Beschäftigten. Gerade 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. So steigert KI beispielsweise bereits die Effizienz der Steuerverwaltung, indem sie große Mengen an Steuerdaten in kurzer Zeit analysiert und potenzielle Betrugsfälle sowie Risikofälle frühzeitig erkennen kann. Routineaufgaben wie die Datenverarbeitung lassen sich durch KI effizient abwickeln. Im Zusammenhang mit der effizienten Auswertung und der Verarbeitung von Massendaten und beim Erstellen von spezialisierten Anwendungen für die Finanzämter spielt auch der beim Finanzamt Kassel angesiedelte Arbeitsbereich TECLION eine wichtige Rolle. Er bündelt die Entwicklung, Umsetzung und Unterstützung innovativer IT- und KI-Lösungen für die Hessische Steuerverwaltung.

- Frage 6 In welcher Form und zu welchen Zeitpunkten wurden die Stufenpersonalvertretungen, die DSTG Hessen und weitere betroffene Gewerkschaften bei der Konzeption und Festlegung des Programms „KommUnity“ beteiligt, einschließlich der Darstellung, wie mit dabei geäußerten Einwänden, Bedenken oder Alternativvorschlägen umgegangen wurde?

Die Hessische Landesregierung legt großen Wert auf eine konstruktive und transparente Zusammenarbeit mit den Personalvertretungen und den relevanten Interessenvertreterinnen und -vertretern. Im Rahmen der Konzeption und Umsetzung des Programms „KommUnity“ wurden und werden die Personalvertretungen selbstverständlich in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben eingebunden. Dies beinhaltet umfassende Informationen über die Ziele, den geplanten Ablauf sowie die rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen des Programms.

- Frage 7 Wie bewertet die Landesregierung die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragungen zum Arbeits- und Gesundheitsmanagement in der Steuerverwaltung der letzten fünf Jahre (insbesondere zu Arbeitsbelastung, Arbeitszufriedenheit und Identifikation mit dem Arbeitgeber) im Hinblick auf die geplante Abordnung von bis zu 300 Personen für zwei Jahre im Rahmen von „KommUnity“ und den daraus abgeleiteten Bedarf an zusätzlichen Entlastungsmaßnahmen für die verbleibenden Beschäftigten in den Finanzämtern?

Es wird auf die Antwort zu Frage 1 der Großen Anfrage mit der Drucksachennummer 21/1258 der Fraktion der Freien Demokraten vom 5. November 2024 verwiesen. Diese Antwort ist nach wie vor zutreffend.

Die Ergebnisse der regelmäßig im Rahmen des behördlichen Gesundheitsmanagements durchgeführten Beschäftigtenbefragungen – in Zusammenarbeit mit einem externen Dienstleister – fallen insgesamt sehr positiv aus, insbesondere im Vergleich zu anderen Verwaltungen. Im Bereich der Finanzämter zeigen sich Belastungen, die jedoch den typischen Anforderungen der heutigen Arbeitswelt und den spezifischen Tätigkeitsinhalten geschuldet sind, wie etwa die Notwendigkeit hoher Konzentration, der Verarbeitung großer Informationsmengen oder der Umgang mit teilweise anspruchsvollen Steuerpflichtigen. Den Stressoren stehen dabei zahlreiche

Ressourcen gegenüber, etwa individuelle Kompetenzen oder günstige Bedingungen am Arbeitsplatz, die eine erfolgreiche Bewältigung ermöglichen. Die Arbeit wird von den Beschäftigten als wichtig und sinnvoll erlebt und die Identifikation mit der Tätigkeit ist hoch. Zudem fühlen sich die Beschäftigten im Hinblick auf soziale Kompetenzen – beispielsweise Kommunikation und Konfliktmanagement – ausreichend qualifiziert. Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird als gut möglich eingeschätzt, während die Unterstützung durch Kolleginnen, Kollegen und insbesondere durch die unmittelbaren Führungskräfte als wertschätzend wahrgenommen wird.

Es ist davon auszugehen, dass diese positiven Verhältnisse auch während der beabsichtigten Abordnungen beziehungsweise Zuweisungen bestehen bleiben und das Verhältnis zwischen Stressoren und Ressourcen in den Finanzämtern weiterhin ausgeglichen bleibt. Die Beschäftigtenbefragung wird regelmäßig fortgeführt – im Jahr 2026 in der Oberfinanzdirektion Frankfurt am Main sowie in zehn Finanzämtern –, sodass Belastungen frühzeitig erkannt werden und mit angemessenen Maßnahmen reagiert werden kann.

Für die Abgeordneten beziehungsweise zugewiesenen Beschäftigten ergeben sich darüber hinaus positive Perspektiven. Die Teilnahme beruht auf Freiwilligkeit und eröffnet Chancen, in neuen Tätigkeitsfeldern mitzuwirken, das Leben in den Kommunen aktiv mitzugestalten und wertvolle Erfahrungen zu sammeln – ohne die eigenen Entwicklungsmöglichkeiten in der Finanzverwaltung aufgeben zu müssen. Regionale Stellenangebote schaffen zusätzliche Flexibilität und ermöglichen heimatnahes Arbeiten. Nach der Rückkehr ist die Sicherheit eines besoldungsgerechten Dienstpostens gewährleistet.

Es ist daher davon auszugehen, dass die hohe Identifikation mit der eigenen Arbeit und dem öffentlichen Auftrag auch während der Abordnung beziehungsweise Zuweisung bestehen bleiben wird, da die Beschäftigten weiterhin im öffentlichen Bereich tätig sind und sich wie gewohnt für das Gemeinwohl einsetzen.

Frage 8 Wie bewertet die Landesregierung das Risiko, dass Kommunen im Rahmen von „KommUnity“ abgeordnete Beschäftigte der Finanzverwaltung dauerhaft durch Einstellung oder „Raubernennung“ an sich binden, einschließlich ihrer Einschätzung, welche besoldungs-, laufbahn- und strukturellen Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität der hessischen Finanzverwaltung als Arbeitgeber und zur Vermeidung eines dauerhaften Knowhow- und Personalschwunds in der Einnahmeverwaltung erforderlich sind?

Es wird auf die Vorbemerkung sowie auf die Antwort zur Großen Anfrage mit der Drucksachennummer 21/1258 der Fraktion der Freien Demokraten vom 5. November 2024 verwiesen.

Bei „KommUnity“ handelt es sich um ein temporäres Unterstützungsprogramm, die Kooperation ist explizit auf zwei Jahre angelegt.

Es bietet den Beschäftigten, wie dargestellt, die Chance, in neuen Tätigkeitsfeldern mitzuarbeiten, das Leben in den Kommunen mitzugestalten und zugleich neue wertvolle Erfahrungen zu sammeln. Regionale Stellenangebote eröffnen die Möglichkeit, heimatnah zu arbeiten ohne die eigenen Entwicklungsmöglichkeiten in der Finanzverwaltung aufgeben zu müssen. Denn es wird sichergestellt, dass den Beschäftigten im Anschluss ein besoldungs-/tarifgerechter Dienstposten in der Finanzverwaltung zur Verfügung stehen wird.

Die Beschäftigten in der Finanzverwaltung weisen, wie in der Antwort zur Frage 7 ausgeführt, einen hohen Identifikationsgrad mit ihrer Arbeit auf.

Frage 9 Wie begründet die Landesregierung die Auswahl des Programms „KommUnity“ als Instrument zur Erbringung des Konsolidierungsbeitrags im Einzelplan 06 im Vergleich zu geprüften Alternativen wie Aufgabenkritik, Abbau von Doppelstrukturen, konsequentem Bürokratieabbau oder einer veränderten Verwendung von Erträgen aus der Versorgungsrücklage („Altersspargbuch“), einschließlich der Darstellung der jeweils erwarteten Einsparwirkungen?

Die Landesregierung beschäftigt sich bereits seit einiger Zeit intensiv mit dem Thema Bürokratieabbau und räumt der Entbürokratisierung – nicht zuletzt durch Verabschiedung des ersten Bürokratieabbau-Pakets im Sommer dieses Jahres – einen hohen Stellenwert ein.

Bereits seit dem Jahr 2018 reformiert vor allem die hessische Steuerverwaltung ihre Strukturen mit zahlreichen Maßnahmen. Die vier großen SMART-Maßnahmenpakete sind bereits fast vollständig umgesetzt und zeigen positive Wirkung. Durch die erfolgte 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. Doppelstrukturen existieren in der Hessischen Steuerverwaltung schon lange nicht mehr, die Aufgabenkritik gehört seit jeher zum Standard-repertoire.

Gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 Hessisches Versorgungsrücklagengesetz ist das Sondervermögen „Versorgungsrücklage des Landes Hessen“ zur Finanzierung künftiger Versorgungsleistungen zu verwenden. Es dient der Bildung eines auf Dauer bestehenden Kapitalstocks, um aus den Erträgen kontinuierlich einen Beitrag zu den Versorgungsausgaben des Landes insgesamt leisten zu können.

Wiesbaden, 14. Januar 2026

Prof. Dr. R. Alexander Lorz