

Stuttgart, 24.07.2023

Tax Compliance Management System (TCMS) - Evaluation der Personalbedarfe

Mitteilungsvorlage

Vorlage an	zur	Sitzungsart	Sitzungstermin
Verwaltungsausschuss	Kenntnisnahme	öffentlich	26.07.2023

Bericht

I. Ausgangslage

Die Landeshauptstadt Stuttgart (LHS) als Körperschaft des öffentlichen Rechts unterliegt mit zahlreichen Tätigkeiten verschiedenen steuerlichen Verpflichtungen. Um dem veränderten steuerlichen Umfeld gerecht zu werden, wurde mit GRDrs. 931/2021 die Einführung, Umsetzung und Weiterentwicklung eines Tax Compliance Management Systems (TCMS) beschlossen und in den bestehenden Ämterstrukturen ein formales TCMS implementiert.

Die für das TCMS notwendigen zentralen Stellenbedarfe wurden im Projekt qualifiziert geschätzt. Für dezentrale Stellenbedarfe wurde ein Stellenpool eingerichtet. Sämtliche Stellenbedarfe sind bis Ende 2023 befristet und wurden jetzt unter Federführung der TCMS-Officerin evaluiert. So konnte eruiert werden, welche Ressourcen dauerhaft für die Bearbeitung der steuerfachlichen Themenstellungen und Prozesse notwendig sind.

II. Evaluation

1. Poolstellen

Bei der stadtweiten Evaluation wurden der Bedarf und die Bewertung der über den Stellenpool TCMS vergebenen bis 31.12.2023 befristeten Stellen anhand von Falllisten und Bearbeitungszeitberechnungen abgefragt. Diese Fragebögen wurden Anfang März an die Fachämter verschickt und gingen bis zum 31.05.2023 vollständig ein. Hierbei ergab sich,

dass von den aus dem Stellenpool TCMS mit 12,5 Stellen in EG 9a insgesamt 12,2 Stellen abgerufen wurden. Von diesen wurde für insgesamt 10,95 Stellen der Wegfall des KW-Vermerkes aufgrund des Arbeitsaufkommens beantragt.

Ein Großteil der Stellen wurde für den Bereich Lohnsteuer benötigt. Zu prüfen waren jährlich über 14.000 Fremdpersonalvorgänge und über 16.000 Vorgänge zu geldwerten Vorteilen und Incentives.

Nach Auswertung der Fallzahlen und einer einheitlichen Bewertung der Arbeitszeit für die jeweiligen Tätigkeiten unter der Berücksichtigung amtsindividueller Ausprägungen ist festzuhalten, dass eine einheitliche Stellenbewertung nicht gegeben ist.

Aus diesem Grund erfolgte eine Einteilung und Bewertung der Stellen nach ihren Inhalten. Hierbei konnten 3 Stellenfunktionen festgestellt werden:

A. Die Sachbearbeitung Lohnsteuer/ Fremdpersonal:

Diese ist mit Aufgaben und Themenstellungen aus den Bereichen Fremdpersonal und Mitteilungsverordnung sowie geldwerte Vorteile und Incentives verbunden.

Im Zusammenhang mit dem Fremdpersonal sind Indexlisten zu pflegen, Fremdpersonaleinsätze (Statusbeurteilung, Werk- und Dienstverträge, Honorarverträge oder ANÜ-Vertrag) und ehrenamtliche Tätigkeiten und Übungsleiter*innen-Tätigkeiten sind steuer- und sozialversicherungsrechtlich zu prüfen und zu dokumentieren sowie weitere Verfahrensschritte (Clearing-Verfahren, Widerspruch, Klage sowie Schulungen) durchzuführen. In Bezug auf das Thema Mitteilungsverordnung sind sämtliche Sachverhalte zu prüfen und entsprechende Meldungen an das Wohnortfinanzamt zu erstellen und zu versenden.

Der Bereich geldwerte Vorteile und Incentives ist verbunden mit der Dokumentation, ggf. Erfassung im Lohnkonto bzw. Meldung an 10-5.3 von der Ausgabe von Sachzuwendungen, Betriebsveranstaltungen, Essensgutscheine, Mahlzeitengestellung, Rabattfreibetrag sowie sonstigen Veranstaltungen.

B. Sachbearbeitung Umsatzsteuer (USt):

Die gesetzlichen Neuregelungen zur Unternehmereigenschaft von juristischen Personen des öffentlichen Rechts (§ 2b UStG) führen zu einer Ausweitung der unternehmerischen Betätigung der LHS.

Hierbei ergeben sich in den Fachämtern insbesondere folgende Aufgaben:

- Identifikation, Prüfung und Dokumentation von Geschäftsvorfällen des jeweiligen Amtes in Abstimmung mit der Stadtkämmerei
- Korrekte und vollständige Erfassung der Geschäftsvorfälle (Buchhaltung)
- Prüfung und ggf. Anpassung der vertraglichen Grundlagen
- Insbesondere im Bereich der Vermietung und Verpachtung sind die vertraglichen Grundlagen auf eine Umsatzsteuerpflicht bzw. Befreiung zu prüfen
- Anpassungen von Prozessen, Vor-Systemen und Schnittstellen in Abstimmung mit der Stadtkämmerei

C. Die Sachbearbeitung Lohn- und Umsatzsteuer

Diese beinhaltet sämtliche Aufgaben der o. g. Sachbearbeitung Lohnsteuer und wird ergänzt um die Aufgaben und Themenstellungen aus den Bereichen Umsatzsteuer und Ertragsteuer.

Um den dargestellten unterschiedlichen Stelleninhalten gerecht zu werden, erfolgte im Rahmen der Evaluation eine Aufteilung nach den o.g. Stellenprofilen sowie eine entsprechende Bewertung, die zur Anhebung der Stellenbewertungen des Stellenpools führt.

Zur Erfüllung der genannten Aufgabenbereiche sind im Stellenplan 2024/2025 Stellenbedarfe beantragt, die bisher über den Stellenpool TCMS abgedeckt wurden. Im Zusammenhang mit der TCMS-Evaluation konnte auch der dauerhafte Bedarf in den Bereichen Lohnsteuer und Umsatzsteuer festgestellt werden. Die erforderlichen Stellenbedarfe sollen jetzt dauerhaft geschaffen werden.

Ein Wegfall der bisher aus dem Pool abgedeckten Stellen hätte zur Folge, dass die im Rahmen der im Jahr 2021 abgeschlossenen Lohnsteuerprüfung 2014 – 2018 beanstandeten Themenbereiche nicht mehr rechtskonform bearbeitet werden können. Hierdurch entstehen steuerliche Risiken, die sowohl finanzielle als auch reputative und auch strafrechtliche Auswirkungen zur Folge haben können.

Auch die Umsetzung der Einführung des § 2b UStG zum 01.01.2024 oder 01.01.2025 wird weitere personelle Ressourcen in Anspruch nehmen, die im Rahmen der diesjährigen Evaluation noch nicht erfasst werden konnten. Parallel hierzu steigt der Personalbedarf in den Ämtern ständig an, da durch die sich immer schneller ändernde Rechtslage und die steigenden Anforderungen der Finanzverwaltung an die Erfüllung der steuerlichen Pflichten ein erhöhter Bearbeitungsaufwand entsteht.

Aus diesem Grund wird der KW-Vermerk für **6 Stellen** in EG 10 TVöD im stadtweiten Stellenpool (TCMS) für die Sachbearbeitung im Steuerbereich bis 01/2026 verlängert.

Es wurden bereits Bedarfe mit

- 1,6 Stellenanteil in EG 6 TVöD für die Sachbearbeitung der lohnsteuerrechtlichen Prüfung der Essensmarken (10-5.2) – Verlängerung des bisherigen KW-Vermerkes
- 2 x 0,5 Stellenanteile in EG 9a TVöD für die Sachbearbeitung von Themen zu § 2b UStG (23-1.1 und 23-1.2)
- 0,5 Stellenanteil in EG 9a TVöD für die Sachbearbeitung von Themen zu § 2b UStG (37)

angemeldet.

2. Wegfall KW-Vermerke

A. Haupt und Personalamt (Amt 10)/Lohnsteuer Competence Center (LCC):

Mit der GRDRs 931/2021 wurden für die Umsetzung von lohnsteuerrechtlichen Prozessen und Maßnahmen 8,6 verschiedene bewertete Stellen in EG 11 TVöD, EG 12 TVöD und Besoldungsgruppe A 12 mit KW-Vermerken 01/2024 und 3 Stellen in EG 11 TVöD mit KW-Vermerken 01/2025 bewilligt.

Seit Januar 2023 werden alle lohnsteuerrechtlichen Vorgänge aus dem LCC gesteuert und offene Fragestellungen von den Expert*innen des LCC beantwortet. Die beiden ursprünglichen Arbeitsaufträge "Fremdpersonal" und "geldwerte Vorteile und Incentives", die sich aus dem stadtweiten TCMS-Projekt (vgl. GRDRs 467/2021 und GRDRs 931/2021) gebildet haben, wurden in einem neu geschaffenen Sachgebiet 10-5.34 Lohnsteuer Competence Center (LCC) gebündelt und führen die zentralisierte Aufgabenerledigung standardisiert in Abstimmung mit den dezentralen Fachämtern durch.

Für die Feststellung eines dauerhaften Stellenbedarfes erfolgte eine umfassende Ermittlung der Aufgaben des LCC. Diese umfassen hauptsächlich

- Erstellung, Übermittlung und Überwachung der Lohnsteueranmeldung ab Januar 2023
- Klärung arbeitsrechtlicher Fragestellungen und Statusbeurteilungen bei allen Fremdpersonalsachverhalten der LHS
- Vorgaben und Überwachung der Vorgänge bei Minijobs
- Einhaltung der lohnsteuerrechtlichen Prozesse bei der Ausgabe von Essensmarken
- Überwachung der Aufzeichnungspflichten im Lohnkonto und fachliche Abklärung von Fragestellungen bei Sachbezügen (z. B. Wohnungen für Beschäftigte, Reisekosten, Dienstradleasing, Kantinen, Betriebsveranstaltungen, Geschenke an Arbeitnehmende, Dienstkleidung u. v. m.)
- Aufbau einer elektronischen Betriebsprüfung
- Erstellen von Richtlinien, Arbeitsanweisungen und Newslettern für den Bereich Lohnsteuer, Fremdpersonal, Sachzuwendungen und Incentives

Die Tätigkeiten des LCC wurden anhand einer detaillierten Auflistung inklusive der für die jeweiligen Aufgaben benötigten Zeitwerte nachvollziehbar dargestellt und ein dauerhafter Stellenbedarf dadurch verifiziert.

Die Arbeit der vergangenen 2 Jahre hat deutlich gezeigt, dass viele Themen in den Fachämtern/Eigenbetrieben nicht lohnsteuer- und sozialversicherungskonform abgewickelt werden können. Für die eigenständige Bearbeitung der im Zuständigkeitsbereich der Fachämter/Eigenbetriebe liegenden Themenbereiche benötigen diese Unterstützung in Form von Beratung und Strukturierung von Prozessen. Ebenso sind Änderungen der Rechtslage oder aufgrund von Rechtsprechung laufend in die Prozesse einzuarbeiten und gegenüber den Fachämtern zu kommunizieren.

Aufgrund schwieriger und komplexer Stellenbesetzungsverfahren sowie aus der Ämterabfrage resultierender Nacharbeiten konnten viele Aufgaben (exemplarisch beigefügt) noch nicht bearbeitet werden:

- Einführung einer Compliance-Richtlinie (Fremdpersonal-Richtlinie, Lohnsteuerrichtlinie)
- Ablösung der Einzelfallprüfung durch Clusterfreigaben
- Weiterentwicklung der Geschäftsprozessmodelle für Arbeitnehmerüberlassung, Ehrenamtliche und Übungsleiter*innen sowie für kurzfristige Beschäftigungen
- Erstellung eines Leitfadens für Betriebsveranstaltungen inkl. stadtweiter Abwicklung des gemeinsamen Fonds
- Einführung der maschinellen Lohnsteueranmeldung ab 1. Januar 2023 mithilfe von KM.Personal
- Ämterabfrage
- Aufbau eines Kommunikations- und Schulungskonzepts
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Aufwandsentschädigungen
- Gehaltsumwandlung, betriebliche Altersvorsorge
- Rabattgewährung
- Benefits und Incentives aus Personalstrategie

Um einen nachhaltigen stadtweiten Prozess und einen fundierten Compliance-Support in lohnsteuerrechtlichen Angelegenheiten zu gewährleisten sowie eine proaktive Vorbereitung und Begleitung der aktuellen Lohnsteuerprüfung (Beginn Juli 2023) sicherzustellen, ist ein Wegfall der KW-Vermerke zwingend erforderlich. Aus der Prüfungsankündigung ist bereits jetzt ersichtlich, dass weitere lohnsteuerrechtliche, noch nicht aufgearbeitete Themen zur Prüfung anstehen. Die Bearbeitung verzögerte sich bisher auch aufgrund der noch nicht möglichen Vollbesetzung aller Stellen im LCC. Zur weiteren Umsetzung der steuerrechtlichen Themenstellungen und Aufbau stadtweiter Prozesse sind Expert*innen im Bereich der Lohnsteuer/Sozialversicherung zwingend erforderlich. Die Fachämter/Eigenbetriebe können anhand von Checklisten, Arbeitshilfen die steuerrechtliche Prüfung eigenständig vornehmen. Aufgrund eines guten Risikomanagements und Aufbau stadtweiter Prozesse kann eine Ermächtigung zur Beschäftigung von Personal außerhalb des Stellenplans in EG 11 TVöD (060 1000 530) zum August 2024 gestrichen werden. Zudem ist ein bestehendes Compliance Management System laufend zu überwachen und ggfs. zu aktualisieren. Gesetzliche Regelungen müssen systematisch erfasst und umgesetzt werden.

Zur Erfüllung der genannten Aufgaben sind im Stellenplan 2024/2025 folgende Stellenbedarfe (Wegfall KW-Vermerk) beantragt:

- 1,0 Stelle in A 13 hD für die Sachgebietsleitung LCC (KW 01/2024)
- 4,0 Stellen in A 12 für die Sachbearbeitung LCC (KW 01/2024)
- 1,0 Stelle in EG 12 für die Sachbearbeitung LCC (KW 01/2024)
- 2,0 Stellen in EG 11 für die Sachbearbeitung LCC (KW 01/2024)
- 4,0 Stellen in EG 11 für die Sachbearbeitung LCC (KW 01/2025)

B. Stadtkämmerei (Amt 20) / Abteilung Tax Management:

Mit der Gründung der neuen Abteilung „Tax Management“ (20-8) bei der Stadtkämmerei zum 01. April 2022 hat die LHS auf den Umfang der kommunalen Steuerpflichten reagiert, die ein Ausmaß und eine Komplexität erreicht haben, die eine Neuausrichtung in diesem Aufgabengebiet erforderlich gemacht haben. Mit der neuen Abteilung ist eine eigene nach innen und außen sichtbare Organisationsform implementiert worden (GRDRs 931/2021).

Als zentrale Koordinierungsstelle ist diese für die Einführung und Weiterentwicklung des stadtweiten Tax Compliance Management Systems (TCMS) zuständig. Weiterhin übt sie die Funktion einer stadtinternen Steuerberatung aus, indem sie die Ämter und Eigenbetriebe in steuerlichen Angelegenheiten berät und diese bei der Erfüllung ihrer steuerlichen (Buchführungs-) Pflichten unterstützt. Sie ist außerdem zuständig für die Abschlusserstellung der Betriebe gewerblicher Art sowie für die Deklaration der Ertragsteuer und Umsatzsteuer. Daneben erfüllt die Abteilung die steuerlichen Aufgaben im Zusammenhang mit den städtischen Stiftungen.

Seit 01. Januar 2023 ist der Abteilung Tax Management außerdem die Anlagenbuchhaltung zugeordnet. Damit ist diese auch für die Systembetreuung und Weiterentwicklung der städtischen Anlagenrechnung verantwortlich. Mit dieser organisatorischen Änderung ist eine stärkere Verzahnung der zum Teil unterschiedlichen Anforderungen an die städtische Anlagenbuchhaltung aus gemeindefinanzieller und steuerbilanzieller Sicht verbunden.

Abteilungsleitung 20-8:

Die neu geschaffene Organisationsstruktur bei der Stadtkämmerei bedarf einer Leitungsfunktion. Ohne die dauerhafte Bereitstellung dieser Leitungsfunktion können die Aufgaben im Bereich der Besteuerung der öffentlichen Hand nicht ordnungsgemäß erfüllt sowie die wirksame Funktionsfähigkeit des TCMS als auch die zentrale Steuerung der Anlagenbuchhaltung nicht sichergestellt werden.

Sachbearbeitung Ertragsteuern und Gemeinnützigkeit:

Die Ertragsteuern umfassen die Körperschaftsteuer, Kapitalertragsteuer und Gewerbesteuer. Die Landeshauptstadt Stuttgart (LHS) unterliegt als Großbetrieb der Prüfung durch das zentrale Konzernprüfungsamt Stuttgart und dem Bundeszentralamt für Steuern.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse (Risiko-Kontroll-Matrix) für die Ertragsteuern und der Gemeinnützigkeit haben aufgezeigt, dass in diesen Bereichen der beantragte Stellenbedarf dauerhaft notwendig ist, um sowohl die Aufgabenerledigung im Allgemeinen als auch die Anforderungen an die Aufgabenerfüllung im Speziellen sicher zu stellen.

In diesem Zusammenhang ist insbesondere auf die steigende Anzahl an Steuersubjekten (Betriebe gewerblicher Art) zu verweisen, für die Abschlüsse und Steuererklärungen erstellt werden müssen sowie auf den Beratungsaufwand im Zusammenhang mit Fragen des Gemeinnützigkeitsrechts und des Deklarationsaufwands für die unselbstständigen Stiftungen. Auch die Fragen der Steuergestaltung (zum Beispiel die Zusammenfassung von Betrieben gewerblicher Art oder die Wahl der Gewinnermittlungsart) spielen bei der Körperschaft- und Kapitalertragsteuer eine zunehmende Rolle, um die steuerliche Belastung für die LHS positiv zu entwickeln.

Des Weiteren bestätigen die Erkenntnisse und die zu erwartenden Ergebnisse aus der laufenden Betriebsprüfung einen Handlungsbedarf im Bereich der Ertragsteuern. Die Aufgaben der Sachbearbeitung Ertragsteuern und Gemeinnützigkeit bestehen dauerhaft.

Sachbearbeitung Umsatzsteuer und Ertragsteuern:

Das Ausmaß der steuerlich zu beurteilenden Sachverhalte sowie die Komplexität der zu erfüllenden Aufgaben ist durch das sich stark veränderte rechtliche Umfeld deutlich gestiegen. In diesem Zusammenhang ist insbesondere auf die gesetzliche Neuregelung zur Umsatzbesteuerung der öffentlichen Hand (§ 2b UStG) zu verweisen. Diese führt zu einer Umkehr des bisherigen Grundsatzes der partiellen Steuerpflicht (nur im Rahmen eines Betriebs gewerblicher Art) zu einer grundsätzlichen Steuerpflicht der Stadt. Die Neuregelung erfordert eine steuerrechtliche Neubewertung sowie dauerhafte Kontrolle aller auf Einnahmeerzielung ausgerichteten Tätigkeiten der gesamten Stadt. In Folge wird bei der Umsatzbesteuerung der öffentlichen Hand die Rechtsunsicherheit weiter zunehmen.

Des Weiteren haben die Ergebnisse der Risikoanalyse (Risiko-Kontroll-Matrix) für die Umsatzsteuer aufgezeigt, dass in diesem Bereich der beantragte Stellenbedarf dauerhaft notwendig ist, um sowohl die Aufgabenerledigung im allgemeinen als auch die Anforderungen an die Aufgabenerfüllung im speziellen sicher zu stellen. Die Aufgaben der Sachbearbeitung Ertragsteuern und Gemeinnützigkeit bestehen dauerhaft.

Zur Erfüllung der genannten Aufgaben sind im Stellenplan 2024/2025 folgende Stellenbedarfe (Wegfall KW-Vermerk) beantragt:

- 1,0 Stelle in A 15 für die Abteilungsleitung Tax Management (KW 01/2024)
- 1,0 Stelle in A 13 gD für die Sachbearbeitung TCMS (KW 01/2024)
- 1,5 Stellen in A 12 gD für die Sachbearbeitung TCMS (KW 01/2024)

C. Amt für Umweltschutz (Amt 36):

Die Risikoermittlung im Teilprojekt Energiesteuer hat insbesondere ergeben, dass erheblich gestiegene gesetzliche Vorgaben im Energierecht im Zusammenhang mit der wachsenden Zahl an energieerzeugenden Anlagen umzusetzen sind und dies mit den jetzigen Personalkapazitäten nicht abgedeckt werden kann. Die Konsequenzen bei Nichtbeachtung der o. g. Regelungen sind insbesondere (Teil-)Verluste von Begünstigungen bis hin zu Ordnungswidrigkeiten. Die Stellenschaffung sollte diese finanziellen und rechtlichen

Risiken für die LHS minimieren und der steuerlichen Pflichterfüllung im Rahmen der gesetzlichen Regelungen dienen.

Zu den Aufgaben gehören u. a. die aktuelle und tiefgreifende Befassung mit der Gesetzgebung im Energiesteuerrecht inkl. der Erarbeitung, die Abstimmung und fortlaufende Weiterentwicklung geeigneter Prozesse, um steuerliche Risiken für die Stadt wirksam zu minimieren, die Durchführung von erforderlichen Meldungen und das Einholen von Erlaubnissen in enger Abstimmung mit den städtischen Ämtern und Eigenbetrieben, die Klärung kritischer Fälle mit den zuständigen externen und internen Stellen, die Beratung der Ämter und Eigenbetriebe bei individuellen energiesteuerrechtlichen Problemstellungen und die Teilnahme an der Projektgruppe Tax Compliance Management mit Verantwortung der Teil-Projektgruppe Energiesteuer.

Zur Erfüllung der genannten Aufgaben ist im Stellenplan 2024/2025 folgender Stellenbedarf beantragt:

- 1,0 Stelle in A 12 für die Sachbearbeitung TCMS (36-5.2)

3. Zusätzliche Stellenbedarfe

A. Stadtkämmerei

Sachbearbeitung Controlling/Bewirtschaftung energieerzeugende Anlagen:

Die „Energiewende“ hat auch bei der LHS zu einem stetigen Anstieg an städtisch betriebener Photovoltaikanlagen geführt. Durch das ausgewiesene Ziel der Klimaneutralität bis zum Jahr 2035 und vor dem Hintergrund der aktuellen Energiekrise ist mit einem weiteren Ausbau an energieerzeugenden Anlagen auszugehen. Hinzu kommt die von der Landesregierung Baden-Württemberg beschlossene Photovoltaik-Pflicht für den Neubau von Nichtwohngebäuden zum 01.01.2023.

Jahr	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Anzahl PV-Anlagen/ BHKWs	11	14	18	34	44	59	65	76	104	122	137	152

Abb. 1: Entwicklung der städtisch betriebenen Photovoltaikanlagen seit 2011

Bei der Anschaffung, dem technischen Betrieb sowie bei der Erfüllung der im Zusammenhang mit den Photovoltaikanlagen (PV-Anlagen) und Blockheizkraftwerke (BHKW) stehenden administrativen Aufgaben ist eine Vielzahl an städtischen Ämtern (36, 65, 23, 40, 52, 66, 67 und 20) beteiligt. Bislang sind die einzelnen (gebäudeverwaltenden) Ämter für die buchhalterische und administrative Abwicklung dieser Anlagen zuständig. Hierzu zählen unter anderem die Verbuchung der monatlichen Einspeisevergütungen sowie der jährlichen Abrechnungen, Vergabe von Buchungszeichen für Einspeisevergütungen sowie von Kontierungen (PSP-Element, Innenauftrag, Anlagennummer) für neue Anlagen.

Des Weiteren werden die steuerlichen Regelungen der direkten Förderung der regenerativen Energien kontinuierlich geändert und angepasst (zuletzt durch das Jahressteuergesetz 2022 und der Aktualisierung des Umsatzsteueranwendungserlasses). Diese Änderungen haben (teilweise) direkten Einfluss auf die umsatzsteuerliche Behandlung der Einnahmen aus der Stromlieferung und den Vorsteuerabzug. Aufgabe der Abteilung Tax Management bei der Bewirtschaftung der energieerzeugenden Anlagen ist die Besteuerung der Ausgangsleitungen (Stromverkauf), der selbst verbrauchten Strommengen sowie den Vorsteuerabzug in richtiger Höhe sicherzustellen. Des Weiteren ist für diese Anlagen eine GuV aufzustellen und die Steuerdeklaration (Körperschaftsteuer, Kapitalertragsteuer, Gewerbesteuer) vorzunehmen.

Eine zentrale Stelle zur Koordinierung und Überwachung („Kümmerer“) dieser Aufgaben wurde bislang nicht eingerichtet. Bei Ablehnung der Stellenschaffung wäre die ordnungsgemäße rechtliche Bearbeitung nicht gewährleistet.

Zur Erfüllung der genannten Aufgaben ist im Stellenplan 2024/2025 folgender Stellenbedarf beantragt:

- 1,0 Stelle in A 12 für die Sachbearbeitung Controlling/Bewirtschaftung energieerzeugende Anlagen

B. Amt für Sport und Bewegung (Amt 52):

Das Amt für Sport und Bewegung verantwortet steuerrelevante Ausgaben in Höhe von rund 120 Mio. EUR (Finanzplanungszeitraum DHH 22/23). Es bewirtschaftet derzeit 18 Geschäftsbereiche mit unterschiedlichen Steuerquoten. Das Amt für Sport und Bewegung agiert überwiegend auf privatrechtlicher Grundlage.

Die ausgeweiteten bzw. neuen Aufgabenbereiche des AfSB im Bereich multifunktionale Sportstätten, Baumaßnahmen im Bereich Neckarpark und Sportgebiet Waldau, Spitzensportförderung, vielfältige Bewegungsprogramme und die Einführung und Umsetzung eines finanzwirtschaftlichen Gesamtsteuersystems erfordern personelle Ressourcen im Finanzmanagement und zur Erfüllung der Steuerpflichten. Der sich aus der Stellenevaluation ergebende Bedarf für die Bearbeitung der Themen aus dem Lohnsteuerbereich übersteigt die bisherige Stelle um 0,5. Dieser Bedarf kann zusätzlich zu den Aufgaben aus dem Finanzmanagement mit der Stelle abgedeckt werden.

Ein qualitatives und zeitgemäßes (digitales) Finanzmanagement und damit eine optimale Verwendung des knappen Finanzbudgets kann nur gelingen, wenn die qualitativen und quantitativen personellen Ressourcen für die Aufgabe vorhanden sind.

Zur Erfüllung der genannten Aufgaben ist im Stellenplan 2024/2025 folgender Stellenbedarf beantragt:

- 0,5 Stelle für die Sachbearbeitung Fremdpersonal, Umsatzsteuer und geldwerte Vorteile (52-1)

C. Amt für Stadtplanung und Wohnen (Amt 61):

Das Amt für Stadtplanung und Wohnen vergibt im Rahmen seiner Zuständigkeit eigenverantwortlich Dienstleistungs- und Werkverträge unterschiedlichster Art.

Das Volumen beträgt ca. 250 - 300 Aufträge jährlich.

Im Rahmen der Stellenevaluation 2023 ergab sich anhand der vorgelegten Fallzahlen ein Stellenbedarf von 0,5 Stellen. Bisher wurde keine Stelle aus dem Stellenpool TCMS abgerufen.

Mit dem Bekenntnis der LHS zur Einhaltung von steuerlichen Pflichten in Form des Verhaltenskodex TCMS wurde auch das Einverständnis erklärt, für sämtliche finanziellen und personellen Ressourcen zur Einhaltung der Steuergesetze Sorge zu tragen.

Zur Erfüllung der genannten Aufgaben ist im Stellenplan 2024/2025 folgender Stellenbedarf beantragt:

- 0,5 Stelle in EG 10 für die Sachbearbeitung Fremdpersonal und Umsatz- und Ertragssteuer (61-1.1)

III. Zusammenfassung:

Die Steuerpflichten haben nicht nur für die LHS, sondern für alle Kommunen im Bundesgebiet, ein Ausmaß und eine Komplexität erreicht, die nur durch den Aufbau organisatorischer Strukturen und Bereitstellung personeller Ressourcen sowie der Einführung eines Tax Compliance Management Systems begegnet werden können.

Ohne die zentral und dezentral geschaffenen Stellen könnte es zur Abgabe von fehlerhaften oder unvollständigen Steuererklärungen oder Steueranmeldungen kommen, was erhebliche finanzielle und darüber hinaus strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen könnte.

Die Analyse der Tätigkeitsfelder und des tatsächlichen Arbeitsaufwands im Rahmen der Evaluation ergab, dass durch die geschaffenen Stellen sehr viele Themenbereiche und auch die Beanstandungen aus vergangenen Lohnsteuer- und Betriebsprüfungen angegangen und Aufgaben hieraus erledigt werden konnten. Weiterhin bedarf eines qualifizierten personellen Einsatzes, um die vorhandenen Strukturen aufrecht zu erhalten und auszubauen. Zudem unterliegt das Steuerrecht einem dauerhaften Wandel durch Gesetzesänderungen und Rechtsprechung, dem zeitnah begegnet werden muss.

Bei Nichtwegfall der KW-Vermerke und bei einem Verzicht auf erforderliche Stellenneuschaffungen können die rechtlichen Vorgaben nicht erfüllt werden und notwendige Maßnahmen zur Einhaltung von steuerlichen Verpflichtungen nicht eingehalten werden.

Mit dem Bekenntnis der LHS zur Einhaltung von steuerlichen Pflichten in Form des Verhaltenskodex TCMS wurde auch das Einverständnis erklärt, für sämtliche finanziellen und personellen Ressourcen zur Einhaltung der Steuergesetze zu sorgen.

Finanzielle Auswirkungen

Überblick Stellenbedarfe Ergebnis Evaluation gegenüber derzeitigem Stand:

Beschreibung, Zweck, Aufgabenbereich	Anzahl Stellenbedarfe		
	2023	2024 ff	
SGL Lohnsteuer Competence Center (10-5.3) / A 13 hD (58/2023)	1,0	1,0	
SB Lohnsteuer Competence Center (10-5.3) / A 12 gD (57/2023)	4,0	4,0	
SB Lohnsteuer Competence Center (10-5.3) / EG 12 TVöD (57/2023)	1,0	1,0	
SB Lohnsteuer Competence Center (10-5.3) / EG 11 TVöD (57/2023)	6,0	6,0	
SB Tax Compliance und Vertragsthemen (10-3.3) / A 10 gD (23/2023)	0	0,65	
SB lohnsteuerrechtliche Prüfung Essensmarken (10-5.2) / EG 6 TVöD (52/2023)	0	1,6	
SB Fremdpersonal (17-1.2) / EG 10 TVöD	0	0,5	
SB Fremdpersonal (36-1) / EG 9a TVöD (9/2023)	0	0,2	
SB Fremdpersonal (41-1) / EG 10 TVöD (9/2023)	0	1,0	
SB Fremdpersonal (41-4) / EG 8 TVöD (27/2023)	0	0,55	
SB Fremdpersonal (41-8) / EG 8 TVöD (37/2023)	0	0,5	
SB Fremdpersonal (51-AL-02QQ, 51-00-14, 51-FJ, 51-Kita/SK und 51-00-6) / EG 6 TVöD (5/2023)	0	2,45	
SB Fremdpersonal (51-00-11) / EG 8 TVöD (5/2023)	0	1,75	
SB Fremdpersonal, Umsatzsteuer, geldwerte Vorteile/Incentives (52-1) / A 11	0	1,0	
SB Fremdpersonal (65-1) / EG 10 TVöD (2/2023)	0	1,0	
SB Fremdpersonal, Umsatzsteuer und Sachzuwendungen/Incentives (L/OB-K) / EG 10 TVöD (2/2023)	0	0,25	
Abteilungsleitung Tax Management (20-8) / A 15 (2/2023)	1,0	1,0	
SB Tax Management Ertragsteuer (20-8) / A 13 gD (2/2023)	1,0	1,0	
SB Tax Management Umsatzsteuer (20-8) / A 12 gD (2/2023)	1,5	1,5	
SB Tax Management Photovoltaikanlagen (20-8) / A 12 gD (9/2023)	0	1,0	
Sachbearbeitung Energiesteuern (36-5.2) / A 12 gD (2/2023)	1,0	1,0	
Stellenpool TCMS (max.) EG 9a TVöD	12,5 KW 01/2024	0	
Stellenpool TCMS (max.) EG 10 TVöD	0	6,0 KW 1/2026	
SB Fremdpersonal, Umsatz- und Ertragsteuern (61-1.1) / EG 10 TVöD (59/2023)	0	0,55	
Summe	29	35,5	

Die Entscheidung über die Stellenschaffungen ist im Rahmen des Stellenplanverfahrens 2024/2025 zu treffen. Die Personalaufwendungen für die Stellenbedarfe beliefen sich schon jetzt auf rund 2,5 Mio. EUR und erhöhen sich ab dem Jahr 2024 um rund 0,5 Mio. EUR auf insgesamt rund 3,0 Mio. EUR jährlich.

Mitzeichnung der beteiligten Stellen:

Das Referat AKR hat mit folgendem Hinweis Kenntnis genommen:
Auf Grundlage der aktuellen TCMS-Evaluation und der damit verbundenen
Personalbemessung werden die ermittelten Stellenbedarfe in den Verwaltungsvorschlag
zum Stellenplan 2024/2025 aufgenommen.

Haushalts- und stellenrelevante Beschlüsse können erst im Rahmen der Haushaltsplan-
beratungen erfolgen.

Vorliegende Anfragen/Anträge:

Erledigte Anfragen/Anträge:

Thomas Fuhrmann
Bürgermeister

Anlagen

-

<Anlagen>