



Studie zur

Mitarbeiterzufriedenheit 2025

in der Finanzverwaltung Rheinland-Pfalz

DSTG

Deutsche Steuer-Gewerkschaft
Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung
Landesverband Rheinland-Pfalz



Impressum

Herausgeber:

Deutsche Steuer-Gewerkschaft
Landesverband Rheinland-Pfalz e. V.
Luxemburger Str. 3, 67657 Kaiserslautern
Telefon (0631) 3 60 92 88
E-Mail: info@dstg-rlp.de
www.dstg-rlp.de

V.I.S.d.P.:

Stefan Bayer, Landesvorsitzender
Friedhofstr. 11
67677 Enkenbach-Alsenborn

Satz und Layout:

Markus Stock
Am Hain 15, 65558 Balduinstein
E-Mail: markus-stock@dstg-rlp.de

Druck:

Saxoprint GmbH
Enderstr. 92c, 01277 Dresden

Auflage:

500 Exemplare

Bilder Seite 1:

Way-AI - © stock.adobe.com
mägele-picture - © stock.adobe.com
Kanisorn - © stock.adobe.com
fotogestoerber - © stock.adobe.com

Literaturverzeichnis:

Lincke, H.-J., Vomstein, M., Lindner, A., Nolle, I., Häberle, N., Haug, A., & Nübling, M. (2021). COP-SOQ III in Germany: Validation of a standard instrument to measure psychosocial factors at work. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 16, 50. <https://doi.org/10.1186/s12995-021-00331-1>

Nübling, M., Häberle, N., Haug, A., Kleine-Albers, A., Nolle, I., Vomstein, M., Quernes, M., Lincke, H.-J. (2025). Die Befragung zu psychischen Belastungen bei der Arbeit mit dem Copenhagen Psychosocial Questionnaire. COP-SOQ – GEW-Schulleitungen, Gesamtbericht 14 Bundesländer 2025. Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften.

https://www.gew.de/fileadmin/media/sonstige_downloads/hv/Service/Presse/2025/COPSOQ-Bericht-GEW-SL-14-Bundeslaender-020925.pdf

Inhaltsverzeichnis:

Vorwort - Prof. Dr. Pavel Dietz	4
Vorwort - Stefan Bayer	5
1. Einleitung & Hintergrund der Studie	6
2. Studiendesign	6
3. Stichprobenbeschreibung	7
4. Ergebnisse	8
4.1 Arbeitsplatz	8
4.2 Zufriedenheit und Ressourcen	10
4.3 Belastungen und Beanspruchungen	14
4.4 Sonstiges	15
5. Fazit	19
6. Ankerbeispiele aus Freitextantworten	20
7. Positionspapier der DSTG Rheinland-Pfalz	22

Vorwort - Prof. Dr. Pavel Dietz

Direktor

Institut für Arbeits-, Sozial- und
Umweltmedizin der Universitätsmedizin Mainz

Die Arbeitswelt hat sich in den vergangenen Jahren deutlich und nachhaltig verändert. Die COVID-19-Pandemie hat hierbei als Katalysator gewirkt und viele Entwicklungen massiv beschleunigt: Remote-Work und hybride Arbeitsmodelle wurden in kurzer Zeit zum Standard und die digitale Prozessabwicklung hat in fast allen Verwaltungs- und Wissensberufen eine neue Qualität erreicht.

Auch die Finanzverwaltung ist hiervon spürbar betroffen: digitale Fachverfahren und Fallbearbeitung, Teamarbeit über Standorte hinweg und erhöhte Datendichte prägen den Alltag der Mitarbeitenden heute wesentlich stärker als noch vor wenigen Jahren.

Damit verschieben sich auch zentrale Erfolgsfaktoren moderner Organisationen: Die Bedeutung von Arbeitszufriedenheit, Bindung und psychischer sowie körperlicher Gesundheit von Mitarbeitenden nimmt weiter zu. Ebenso gewinnt „gesunde Führung“ an Relevanz, nicht als weiches Add-on, sondern als strategischer Hebel, um Leistungsfähigkeit, Innovationskraft und tatsächliche Umsetzung neuer Arbeitsformen nachhaltig zu sichern.

Der Wandel ist somit strukturell und erfolgrei-

che Organisationen müssen darauf nicht nur mit Technologie und Prozessen, sondern mit einem expliziten Fokus auf gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen, Führung und Kultur reagieren.

Vor diesem Hintergrund haben wir in Kooperation mit der Deutschen Steuer-Gewerkschaft Rheinland-Pfalz eine empirische Untersuchung in Form einer standardisierten Onlinebefragung unter den Mitarbeitenden der rheinland-pfälzischen Finanzverwaltung durchgeführt. Ziel war es, nicht nur aktuelle Belastungen und Beanspruchungen differenziert zu erfassen, sondern auch konkrete Ansatzpunkte für Verbesserungen, sowohl auf Ebene der Arbeitsbedingungen als auch auf Ebene von Führung und Organisation, abzuleiten.

Die Befragung zeigt: Kollegiale Unterstützung, Teamgefühl und Homeoffice-Optionen werden insgesamt sehr positiv wahrgenommen. Gleichzeitig fehlen vielen Mitarbeitenden berufliche Entwicklungsperspektiven, Gehaltsanreize und echte Wertschätzung. Feedbackkultur und Führungsqualität werden auffällig kritisch gesehen. Emotionale Erschöpfung tritt bei einem relevanten Teil der Beschäftigten auf, besonders jüngere Mitarbeitende denken deutlich



häufiger über einen Wechsel nach. Die häufigsten genannten Verbesserungsbedarfe betreffen finanzielle Anreize, Beförderungsmöglichkeiten, Anerkennung/Wertschätzung sowie die Weiterentwicklung von Führung und Personalentwicklung.

Ein konsequenter nächster Schritt muss daher sein, genau an diesen Stellschrauben gezielt Maßnahmen zu implementieren. Insbesondere im Bereich „gesunde Führung“ und moderner Personalentwicklung muss angesetzt werden, um Zufriedenheit, Bindung und Leistungsfähigkeit nachhaltig zu stärken.

Mein besonderer Dank gilt meiner wissenschaftlichen Mitarbeiterin Theresa Dicks für die operative Verantwortung der Studie sowie allen Mitarbeitenden der Finanzverwaltung Rheinland-Pfalz für ihre Teilnahme an der Befragung.

Vorwort - Stefan Bayer

Vorsitzender
Deutsche Steuer-Gewerkschaft
Landesverband Rheinland-Pfalz

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
liebe Guestleser,

unsere Finanzverwaltung leistet hervorragende Arbeit, geprägt von hoher Fachkompetenz und großem Engagement gepaart mit hoher Verantwortung. Ohne diese Aufgabenerledigung - das bedeutet ohne entsprechend hohe Steuereinnahmen - wäre das Land handlungsunfähig. Seit geraumer Zeit muss die Finanzverwaltung Rheinland-Pfalz dies mit fehlendem Personal und wachsenden Anforderungen, also unter hohem Arbeitsdruck, umsetzen.

Erschwerend kommt hinzu, dass die Bewerberlage sich verringert hat und somit nicht genügend qualifizierter Nachwuchs zur Verfügung steht. Die DSTG hat eindringlich gefordert, dass die Konkurrenzfähigkeit deshalb erhöht werden muss. Dazu haben wir den politisch Verantwortlichen einen ganzen Katalog an Ideen vorgelegt. Dieser gipfelt in der Forderung einer eigenen Besoldungsordnung, die auch den Marktwert der Finanzbeamten und -beamten abbildet. Um diesen Forderungen und Interessenlagen der Gewerkschaftsbasis entsprechend Nachdruck zu verleihen, braucht

die DSTG eine solide Grundlage, belastbare Zahlen, Rückmeldungen aus der Praxis und klare Einschätzungen.

Wir sind froh, dass wir mit dem Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin diese Umfrage wissenschaftlich fundiert umsetzen konnten. Die Ergebnisse sprechen ein deutliches Wort und belegen die Notwendigkeit der Forderungen der DSTG. Die Rückmeldungen aus der Umfrage sind für die DSTG von zentraler Bedeutung. Sie bestätigen, dass die Themen Besoldung, Personalbelastung, Personalführung und Wertschätzung ganz oben auf der Agenda stehen müssen. Die Umfrageergebnisse geben uns eine klare Grundlage, die Forderungen weiterhin und nun mit noch mehr Nachdruck zu vertreten. Wir erhalten mit dieser Umfrage nicht nur einen Spiegel der aktuellen Situation, sondern einen klaren Auftrag. Ziel ist eine zukunftsfähige, attraktive Finanzverwaltung!

Unser Dank geht an alle, die sich an der Umfrage beteiligt haben. Die ehrlichen Rückmeldungen werden wir als starkes Signal an die Politik weitergeben.



1. Einleitung & Hintergrund der Studie

Der vorliegende Ergebnisbericht und die Umsetzung der Online-Befragung der Mitarbeiter in der Finanzverwaltung in Rheinland-Pfalz wurde in Kooperation der Deutschen Steuer-Gewerkschaft (DSTG) Rheinland-Pfalz und dem Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin der Universitätsmedizin Mainz (ASU) durchgeführt. Die Zusammenarbeit zwischen der DSTG und dem ASU verbindet die praktische Erfahrung und Nähe zu den Beschäftigten mit wissenschaftlicher Expertise. Die DSTG bringt als In-

teressenvertretung der Beschäftigten die Sicht und Bedürfnisse der Mitarbeiter ein, während das ASU als erfahrenes Forschungsinstitut für die fachliche Planung und Durchführung der Befragung sorgt. Dadurch entsteht eine starke Verbindung von Praxis und Wissenschaft, die es ermöglicht, auf Basis der Ergebnisse konkrete Maßnahmen und Empfehlungen für die Arbeitswelt abzuleiten.

Mitarbeiterbefragungen stellen ein zentrales Instrument zur Erfassung von beispielsweise

Arbeitsbedingungen, Zufriedenheit und organisatorischen Herausforderungen dar. Sie ermöglichen es, die Perspektiven der Beschäftigten systematisch einzubeziehen und auf dieser Basis gezielte Maßnahmen zur Optimierung des Betriebsklimas, Förderung von Partizipation und Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation, sowie der Prävention und Gesundheitsförderung abzuleiten.

2. Studiendesign

Über einen Zeitraum von fünf Wochen (16.06.2025-21.07.2025) wurde die Online-Befragung für Mitarbeitende der Finanzverwaltungen in Rheinland-Pfalz bereitgestellt, wobei die technische Umsetzung über die Software SoSci-Survey lief. Die Rekrutierung der Teilnehmenden wurde durch die Deutsche Steuer-Gewerkschaft Rheinland-Pfalz (DSTG RLP) initiiert. Die Einladung zur Teilnahme erfolgte über verschiedene Kanäle, darunter Beiträge in der DSTG-App, Posts auf den Social-Media-Kanälen der DSTG sowie über einen zentralen E-Mail-Verteiler, der alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der rheinland-pfälzischen Finanzverwaltung erreicht. Als Anreiz zur Teilnahme wurde die folgende Incentive-Strategie genutzt: Bei 1.000 vollständig ausgefüllten Online-Fragebögen,

wurde eine Spende in Höhe von 1.000 Euro an „Die Clowndoktoren e.V.“ versprochen. Zu Beginn der Befragung wurde die Einwilligung zur Verarbeitung personenbezogener Daten gemäß Datenschutzgrundverordnung eingeholt. Teilnehmende, die dieser Einwilligung nicht zustimmten, konnten die Befragung nicht fortsetzen. Die Online-Befragung umfasste mehrere thematische Schwerpunkte: (1) demografische Angaben, (2) Merkmale des Arbeitsplatzes, (3) Zufriedenheit und verfügbare Ressourcen, (4) Belastungen und Beanspruchungen sowie (5) sonstige Aspekte. Der überwiegende Teil der verwendeten Items basierte auf dem Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), einem international validierten Instrument zur Erfassung psychosozialer Arbeitsbedingungen



(Lincke et al. 2021). Der COPSOQ ermöglicht eine umfassende Analyse verschiedener Dimensionen des Arbeitsumfelds, etwa zu Arbeitsanforderungen, sozialen Beziehungen, Einflussmöglichkeiten oder Wohlbefinden. Durch die Nutzung standardisierter Skalen ist eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse mit anderen Studien sowie mit vergleichbaren Berufs-

gruppen gewährleistet. Ergänzend zu den COPSOQ-Skalen wurden einzelne, eigens entwickelte Fragestellungen integriert, um spezifische arbeitsbezogene Themenbereiche der Zielgruppe abzubilden. Die Datenanalyse wurde mit der Statistiksoftware IBM SPSS Statistics (Version 29) durchgeführt, wobei der Fokus in diesem Ergeb-

nisbericht auf der deskriptiven Verteilung der Variablen und dem Vergleich zu anderen Forschungsergebnissen liegt.

3. Stichprobenbeschreibung

Insgesamt nahmen 2.875 Personen an der Online-Befragung teil, was bezogen auf die Grundgesamtheit (N=7.161) einem Rücklauf von 40,1% entspricht.

Für die Analysestichprobe wurden im Rahmen der Datenaufbereitung ausschließlich Fälle berücksichtigt, in denen vollständige demografische Angaben vorlagen. Nach dieser Eingrenzung und der Datenbereinigung (Ausschluss unplausibler Werte) ergab die finale Stichprobe eine Fallzahl von 2.460 Personen. Im Folgenden werden die Verteilungen der demographischen Angaben der Analysestichprobe berichtet.

Hinsichtlich des Geschlechts gaben 60,0% der Befragten an, weiblichen Geschlechts zu sein, 39,8% männlich und 0,2% divers. Der Altersdurchschnitt lag bei 38,5 Jahren, wobei die jüngste Person zum Zeitpunkt der Befragung 18 Jahre alt war und die älteste Person 69 Jahre alt war. Die Verteilung verschiedener Alterskategorien zeigt, dass die mit 33,0% die meisten befragten Personen unter 29 Jahre alt

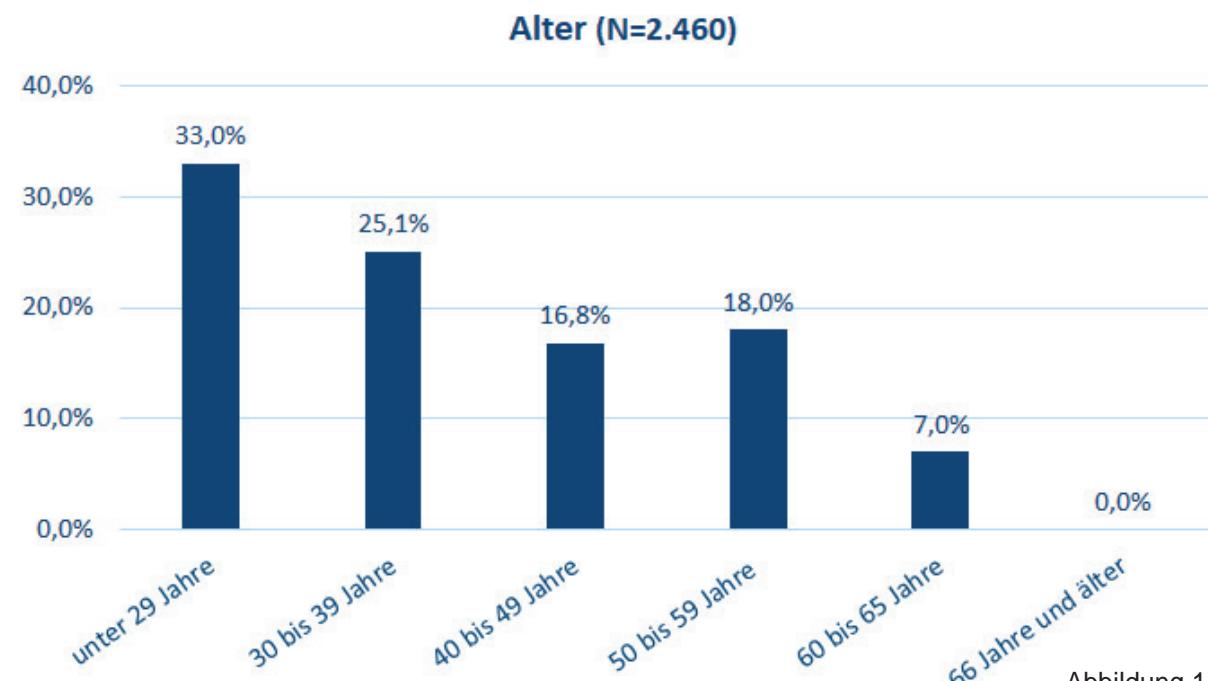


Abbildung 1

waren, wobei die Verteilung der anderen Altersgruppen folgendermaßen aussieht: 25,1% waren zwischen 30 bis 39 Jahre, 16,8% zwi-

schén 40 und 49 Jahre, 18,0% zwischen 50 bis 59 Jahre, 7,0% zwischen 60 bis 65 Jahre und 0,1% 66 Jahre und älter.

Hinsichtlich des Beschäftigungsumfangs waren 73,9% der Befragten in Vollzeit (100%) tätig, während 26,1% in Teilzeit arbeiteten (<100%). Beim Beschäftigungsstatus zeigt sich, dass der überwiegende Teil der Befragten Beamte und Beamten (77,2%) waren. 18,1% waren als Tarifbeschäftigte tätig, während sich 4,7% zum Zeitpunkt der Befragung in einem Ausbildungsverhältnis befanden.

Bezogen auf den Beschäftigungsbereich geben 62,9% der Befragten an, im Innendienst tätig zu sein. Im Außendienst waren 18,0% tätig. Die anderen Beschäftigungsbereiche zeigen folgende Verteilung auf: 6,0% waren beim Landesamt für Finanzen, 7,5% beim Landesamt für Steuern, 0,7% im Ministerium für Finanzen, 4,1% beim Landesbetrieb Liegenschafts- und Baubetreuung und 0,7% an der Hochschule für

Finanzen beschäftigt. Diese anderen Beschäftigungsbereiche werden für vergleichende Analysen in die Kategorie „Sonstige“ zusammengefasst.

Bezogen auf die Gewerkschaftsmitgliedschaft gaben 56,5% der Teilnehmenden an, Mitglieder der Deutschen Steuer-Gewerkschaft (DSTG) zu sein, während 43,5% kein Mitglied waren.

4. Ergebnisse

Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse der online-Befragung deskriptiv berichtet. Hierbei wird bei den COPSOQ Skalen ein Vergleich zu publizierten Werten der Berufsgruppe „Beschäftigte im Verwaltungsdienst“ sowie zu

„allen Berufsgruppen“ hergestellt (Nübling et al. 2025).

Die Tabelle zeigt den Zusammenhang zwischen dem aktuellen und dem gewünschten Anteil der Arbeitszeit im Homeoffice in Form einer

Kreuztabelle. Es zeigt sich, dass 30,9% der Befragten, die aktuell kein Homeoffice nutzen, auch weiterhin keinen Wunsch nach Homeoffice äußern. Es zeigt sich zudem, dass es dennoch bei einigen Beschäftigten, die aktuell kein Homeoffice nutzen, durchaus den Wunsch nach einer Erhöhung des Anteils gibt. Gleichzeitig bestehen auch bei Beschäftigten mit einem geringen aktuellen Homeoffice-Anteil (1-20%) leichte Präferenzen für eine Erhöhung des Homeoffice-Anteils. Analog tendieren 38,6% der Personen, die derzeit 21-40% ihrer Arbeitszeit im Homeoffice verbringen, dazu, ihren gewünschten Anteil auf 41-60% auszudehnen. Bei denjenigen, die bereits sehr hohe Homeoffice-Anteile (81-100%) realisieren, zeigt sich eine hohe Übereinstimmung zwischen aktuellem und Wunsch-Anteil (89,3%), was auf eine weitgehende Zufriedenheit mit dem aktuellen Arbeitsmodell hindeutet. Über alle Gruppen hinweg besteht nur sehr selten der Wunsch nach weniger Homeoffice und prinzipiell auch Tendenzen zu einer Erhöhung des Homeoffice-Anteils.

4.1 Arbeitsplatz		Welchen Anteil Ihrer Arbeitszeit würden Sie gerne im Homeoffice arbeiten, wenn Sie frei wählen könnten?						
		Kein Home-office	1-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%	
Welchen Anteil Ihrer Arbeitszeit arbeiten Sie derzeit im Homeoffice?	Kein Home-office	30,9%	18,1%	21,2%	20,6%	6,2%	3,1%	
	1-20%	1,5%	45,0%	24,1%	22,9%	5,0%	1,5%	
	21-40%	0,2%	0,4%	33,6%	38,6%	21,7%	5,4%	
	41-60%	0,0%	0,3%	0,9%	51,3%	32,6%	14,9%	
	61-80%	0,0%	2,0%	0,0%	4,1%	64,3%	29,6%	
	81-100%	0,0%	0,0%	0,0%	3,6%	7,1%	89,3%	

Tabelle 1

Die Abbildung 2 rechts zeigt den Vergleich der Mittelwerte der COPSOQ-Skalen am Arbeitsplatz zwischen der DSTG, der öffentlichen Verwaltung und allen Berufgruppen. Ein hoher Wert wird als positiv bewertet bei den Skalen Entwicklungsmöglichkeiten, Bedeutung der Arbeit, Verbundenheit und Vorhersehbarkeit, während ein hoher Wert bei den Skalen Quantitative Anforderungen und Rollenkonflikt negativ zu werten ist.

Bei der DSTG liegen die quantitativen Anforderungen (hoher Wert=negativ) mit einem Mittelwert von 55 auf einem vergleichbaren Niveau wie bei den Vergleichsdaten der Beschäftigten aller Berufsgruppen und der öffentlichen Verwaltung. Die Skala bildet den Durchschnitt aus drei Items, wobei das Item „Wie oft kommt es vor, dass Sie nicht genügend Zeit haben?“ mit einem Mittelwert von 58,8 den höchsten Belastungswert innerhalb der Skala zeigt. Die Entwicklungsmöglichkeiten (hoher Wert=positiv) werden mit 62 bewertet und liegen damit unter den Werten der öffentlichen Verwaltung (67) sowie leicht unter dem Mittelwert aller Berufe (64). Innerhalb der Skala wird das Anwenden von Fertigkeiten/Fachwissen mit 66,1 als recht positiv eingeschätzt, während das Erlernen neuer Dinge mit 57,1 etwas niedriger bewertet wird.

Die Bedeutung der Arbeit (hoher Wert=positiv) erreicht einen Mittelwert von 67, was unter dem Wert der Vergleichsgruppen liegt (öffentliche Verwaltung: 73; alle Berufe: 75).

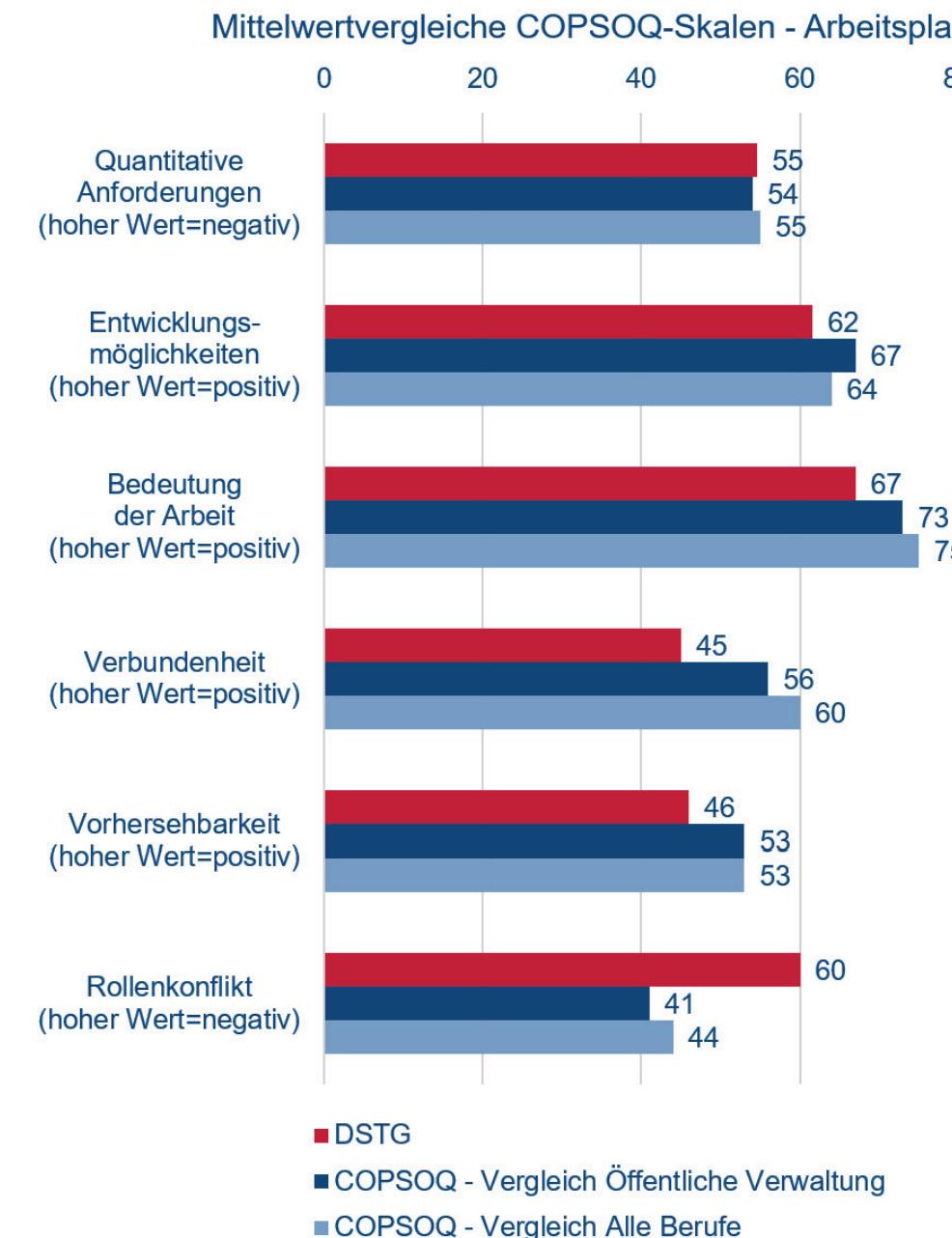


Abbildung 2

Die Frage „Ist Ihre Arbeit sinnvoll?“ wird mit 68,1, während die Frage „Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit wichtig ist?“ mit 65,9 bewertet wird.

Die COPSOQ-Skala zur Verbundenheit (hoher Wert=positiv) ist mit 45 deutlich niedriger als in der öffentlichen Verwaltung (56) und allen Berufen (60). Besonders auffällig ist die hohe Diskrepanz in den einzelnen Items der Skala. Das Item „Erzählen anderen gerne über den Arbeitsplatz?“ hat einen Mittelwert von nur 39,3, während der Stolz, zur Finanz- oder Bauverwaltung zu gehören, mit 51,0 deutlich höher ausfällt.

Bei der Vorhersehbarkeit (hoher Wert= positiv) ergibt sich bei der Online-Befragung der DSTG ein Mittelwert von 46, welcher im Vergleich unter dem Niveau der öffentlichen Verwaltung und aller Berufe (je 53) liegt. Insbesondere das Item „Werden Sie rechtzeitig im Voraus über Veränderungen an Ihrem Arbeitsplatz informiert?“ liegt mit 39,7 sehr niedrig, während „Erhalten Sie alle Informationen, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?“ mit 51,6 bewertet wird.

Eine direkte Vergleichbarkeit der Skala Rollenkonflikt ist nur bedingt möglich, da in der Befragung der DSTG nicht alle Items der Skala, sondern nur ein einzelnes Item verwendet wurde.

4.2 Zufriedenheit und Ressourcen

Mittelwertvergleiche COPSOQ-Skalen - Zufriedenheit & Ressourcen

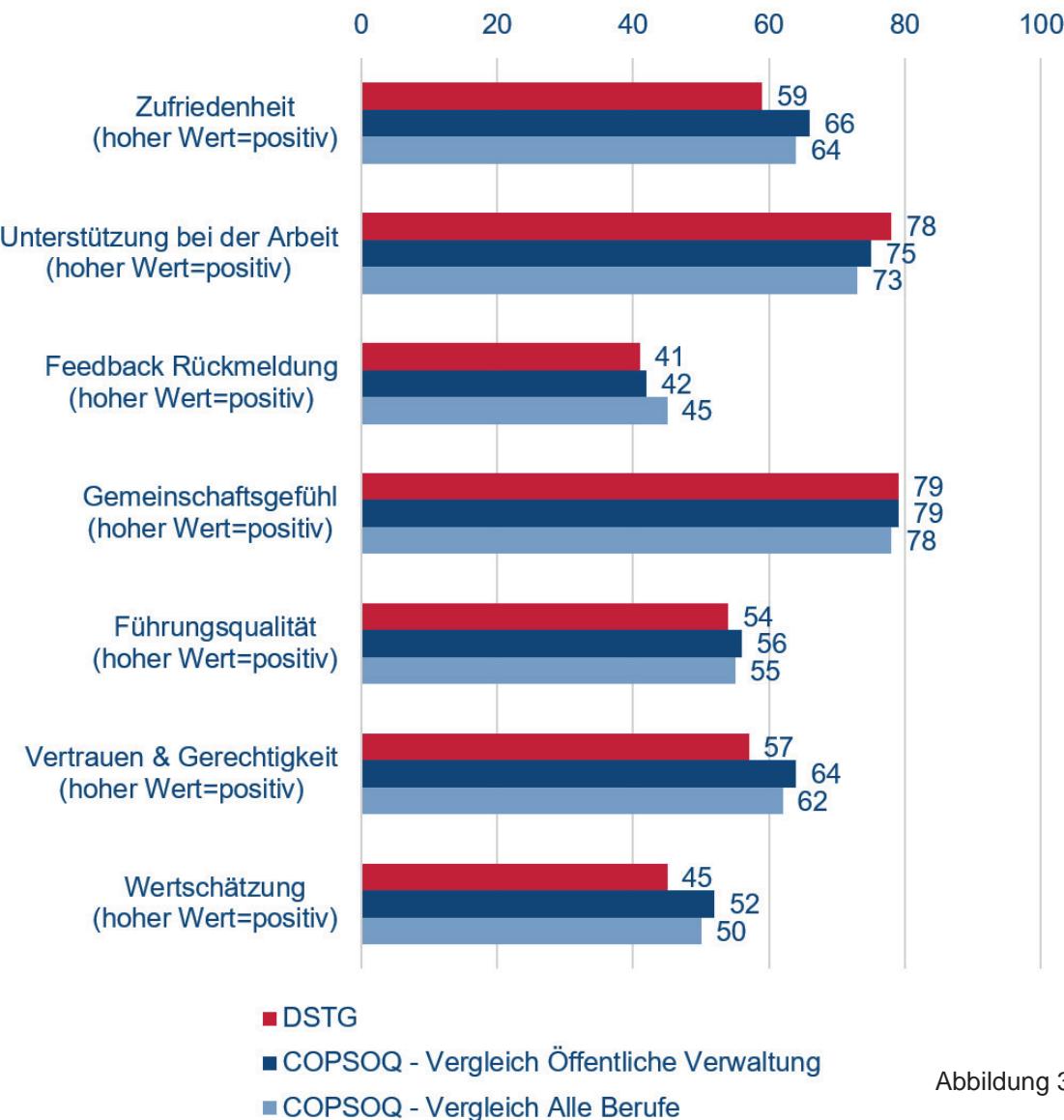


Abbildung 3

Abbildung 3 gibt einen Überblick über die Mittelwertvergleiche der COPSOQ-Skalen aus dem Bereich Zufriedenheit und Ressourcen. Die Skala der Arbeitszufriedenheit (hoher Wert=positiv) liegt bei der DStG mit einem Mittelwert von 59 Punkten leicht unter den Vergleichswerten der öffentlichen Verwaltung (66) und der Gesamtheit aller Berufe (64). Der Vergleich der einzelnen Items zeigt, dass die Befragten besonders zufrieden mit ihren Kolleginnen und Kollegen (Mittelwert=75,9) sowie mit der Art und Weise, wie die Abteilung geführt wird (Mittelwert=63,4). Deutlich geringer fiel die Zufriedenheit mit den Berufsperspektiven (Mittelwert=47,7) und dem Gehalt (Mittelwert=44,8) aus.

Die Skala Unterstützung bei der Arbeit (hoher Wert=positiv) erreicht einen Mittelwert von 78 und liegt damit über den Vergleichswerten der öffentlichen Verwaltung (75) und der Gesamtstichprobe aller Berufe (73). Innerhalb der Skala zeigt sich, dass die kollegiale Unterstützung besonders hoch ist: Auf die Frage, wie oft bei Bedarf Hilfe und Unterstützung von Kolleg:innen erfolgt, wird ein Mittelwert von 81,9 erreicht. Auch die Bereitschaft der Kolleg:innen, Arbeitsprobleme anzuhören, ist mit 83,5 sehr hoch. Die Unterstützung durch die unmittelbare Führungskraft liegt mit 69,1 etwas niedriger, ebenso wie die Bereitschaft der Führungskraft, sich Arbeitsprobleme anzuhören (75,4).

Die Skala Feedback und Rückmeldung (hoher Wert=positiv) weist bei der DStG mit einem Mittelwert von 41 deutliche Defizite auf und liegt leicht unter dem Vergleichswert der öffentli-

chen Verwaltung (42) sowie deutlich unter dem Mittelwert aller Berufe (45). Insbesondere die Rückmeldung durch Vorgesetzte wird mit 41,6 nur selten wahrgenommen, ebenso wie Feedback durch Kolleg:innen mit 40,6.

Das Gemeinschaftsgefühl (hoher Wert=positiv) wird mit 79 Punkten sehr positiv bewertet und liegt damit auf dem Niveau der Vergleichsstichproben. Die Atmosphäre zwischen den Kolleg:innen wird mit 81,0 als gut beschrieben, die Zusammenarbeit im Team mit 77,1 ebenfalls.

Die Führungsqualität (hoher Wert=positiv) erreicht einen Mittelwert von 54, vergleichbar mit den Vergleichsdaten. Innerhalb der Skala wird

die Planung der Arbeit durch die Führungskraft mit 58,9 positiv bewertet. Niedriger fallen die Werte für die Konfliktlösung (52,7) und die Förderung von Entwicklungsmöglichkeiten (51,9) aus.

Die Skala Vertrauen und Gerechtigkeit (hoher Wert=positiv) erreicht einen Mittelwert von 57 und liegt damit unter den Vergleichswerten der öffentlichen Verwaltung (64) sowie aller Berufe (62). Das Item zur gerechten Arbeitsverteilung wird mit 56,8 bewertet und weist auf wahrgenommene Ungleichheiten hin. Die Skala Wertschätzung (hoher Wert = positiv) fällt mit einem Mittelwert von 45 deutlich geringer aus, als die Mittelwerte der Vergleichsdaten.

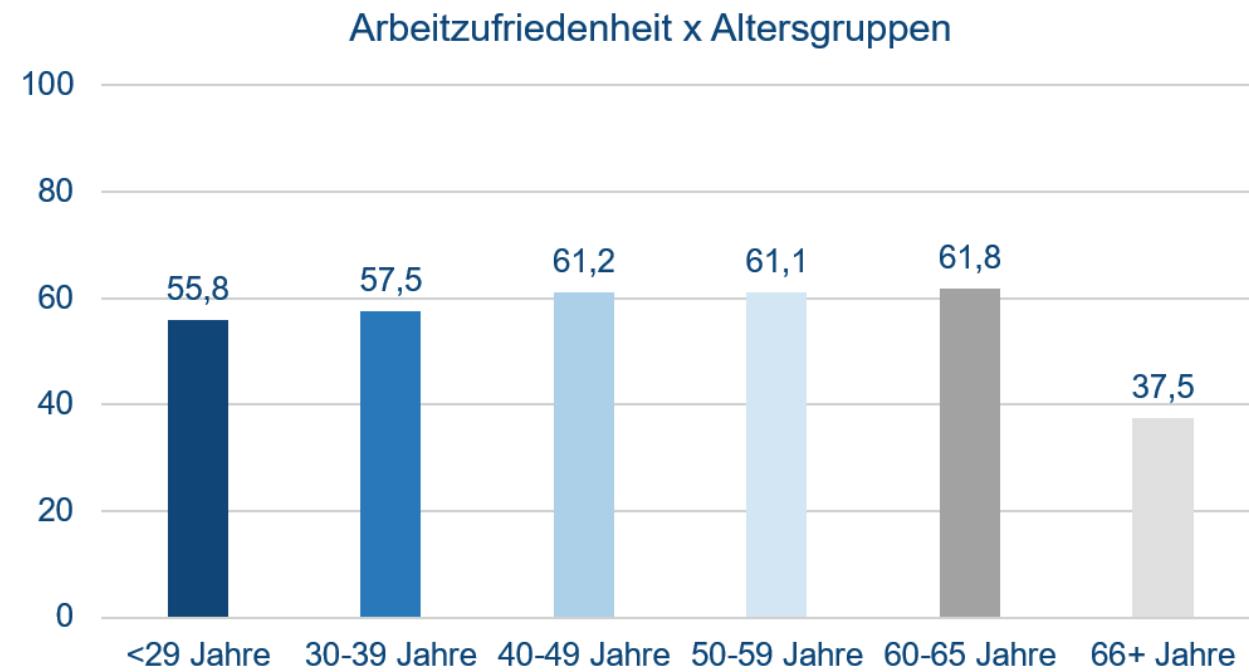


Abbildung 4

Weiterführende Analysen in Form von Kreuztabellen zeigen bei der Arbeitszufriedenheit folgende Ergebnisse. Die Arbeitszufriedenheit steigt mit dem Alter bis 65 Jahre an. Beschäftigte unter 29 Jahren haben mit einem Mittelwert von 55,8 Punkten die niedrigste Arbeitszufriedenheit, während die Altersgruppe 60–65 Jahre mit einem Wert von 61,8 den höchsten Wert erreicht (siehe Abbildung 4).

Auch nach Tätigkeitsbereich (siehe Abbildung 5) zeigen sich Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit: Im Außendienst liegt die Arbeitszufriedenheit bei 61,0, im Innendienst bei 56,5 und in der Gruppe der Sonstigen bei 62,6 Punkten. Insgesamt zeigt sich, dass Arbeitszufriedenheit sowohl mit dem Alter als auch mit dem Tätigkeitsfeld variiert.

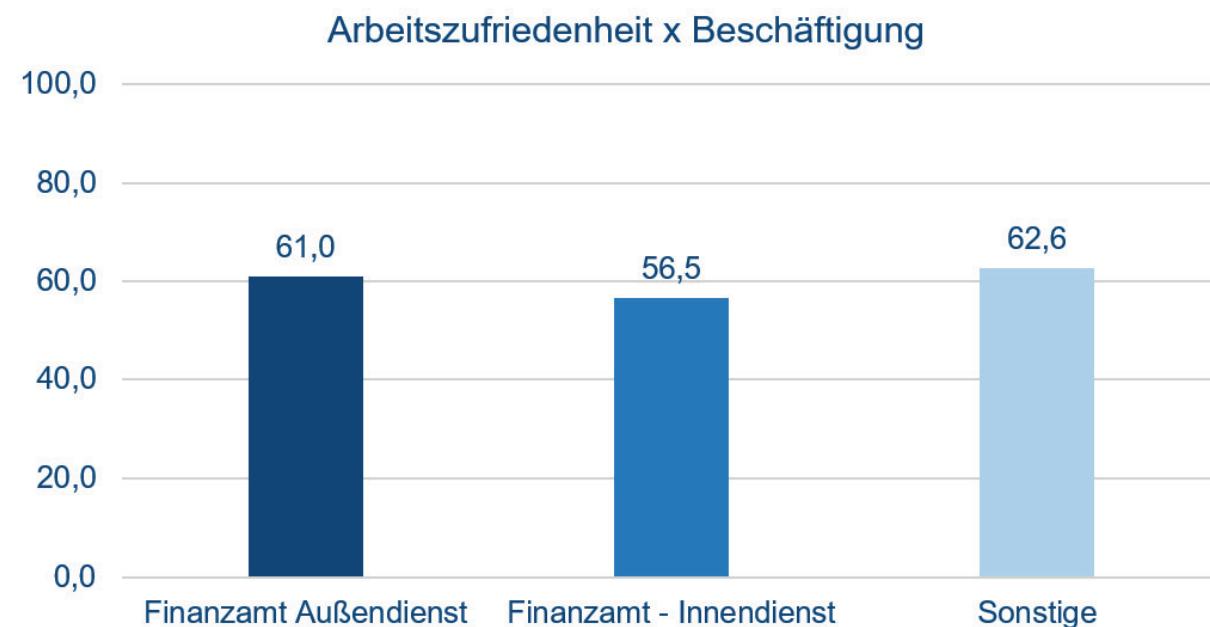


Abbildung 5

Die Ergebnisse der Freitextfrage „Welche Veränderungen würden Sie sich beim Führungsverhalten wünschen?“ werden in der Wortwolke in Abbildung 6 dargestellt. Die Wortwolke visu-

alisiert die Aspekte aus den Antworten der Teilnehmenden, wobei die Größe der Begriffe die Häufigkeit widerspiegelt. Die häufigsten Antworten bezogen sich dabei auf Veränderungs-

wünsche hinsichtlich „Feedback“, „Wertschätzung“, „Kommunikation“ und „Anerkennung“.

Schulungen

Präsenz

Berufsperspektiven

Informationsfluss

Vertrauen

Rückhalt

Vorbild

Respekt

Feedback

Wertschätzung

Anerkennung

Interesse

Kommunikation

Unterstützung

Transparenz

Gerechtigkeit

Absprachen

Aufmerksamkeit

Entscheidungsfreiheit

Vertrauen

Würdigung

4.3 Belastungen und Beanspruchungen

Abbildung 7 zeigt die Mittelwertvergleiche der COPSOQ-Skalen aus dem Bereich Belastungen und Beanspruchungen. Die Burnout-Symptome (hoher Wert=negativ) liegen bei der DSTG mit einem Mittelwert von 50 Punkten im mittleren Bereich und damit in etwa auf dem Niveau der Vergleichsgruppen. Innerhalb der Skala zeigen sich jedoch Unterschiede: Während körperliche Erschöpfung mit 44,3 etwas seltener berichtet wird, treten emotionale Erschöpfung (Mittelwert=52,5) und das Gefühl, ausgelaugt zu sein (Mittelwert=53,8) häufiger aus.

Der Präsentismus (hoher Wert=negativ) liegt mit 42 leicht über dem Vergleichswert der öffentlichen Verwaltung (Mittelwert=41) und unter dem Vergleich aller Berufe (Mittelwert=44). Beschäftigte geben an, gelegentlich zur Arbeit zu kommen, obwohl sie sich krank oder unwohl fühlen.

Die Unfähigkeit abzuschalten (hoher Wert=negativ) wird mit einem Mittelwert von 41 Punkten ähnlich wie in den Vergleichsgruppen bewertet.

Die Entgrenzung von Arbeit und Privatleben (hoher Wert=negativ) zeigt mit einem Mittelwert von 32 insgesamt niedrige Werte, was im Vergleich zur öffentlichen Verwaltung (Mittelwert=30) und allen Berufen (Mittelwert=32) auf eine gute Trennung von Beruf und Freizeit hinweist. Nur wenige Beschäftigte erledigen regelmäßig berufliche Aufgaben außerhalb der

Arbeitszeit oder sind in ihrer Freizeit für berufliche Anliegen erreichbar.

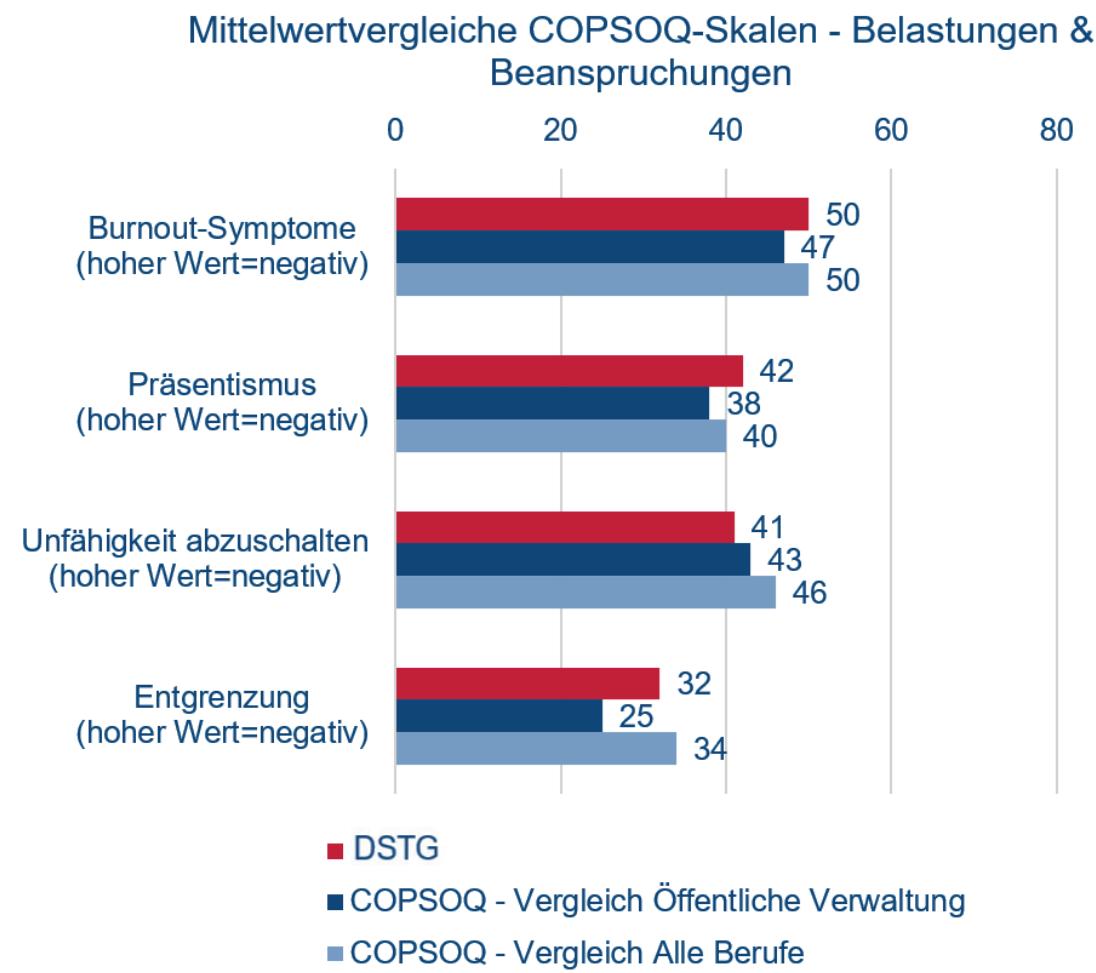
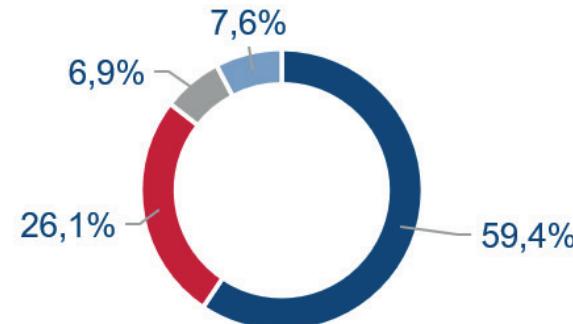


Abbildung 7

4.4 Sonstiges

Abbildung 8 zeigt, dass in den letzten zwei Jahren 59,4% der Befragten von ihrer Sachgebietsleitung ein Mitarbeitendengespräch angeboten wurde. Etwa ein Viertel (26,1%) erhielt kein Angebot, während 6,9% angaben, das Angebot abgelehnt zu haben. 7,6% waren unsicher, ob ein Mitarbeitendengespräch angeboten wurde. Deutlich seltener wurden hingegen Personalentwicklungsgespräche angeboten (siehe Abbildung 9). Nur 28,1% der Befragten berichteten, in den letzten zwei Jahren ein solches Angebot erhalten zu haben, während mehr als die Hälfte (54,6%) kein Angebot bekam. 2,3% lehnten ein Angebot ab, und 14,9% wussten nicht, ob ein Personalentwicklungsgespräch angeboten wurde.

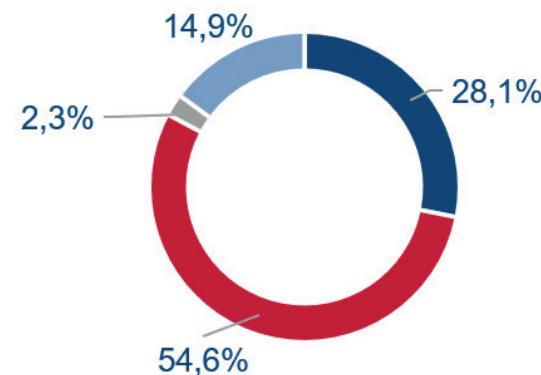
Wurde Ihnen in den letzten zwei Jahren durch Ihre Sachgebietsleitung ein Mitarbeitendengespräch angeboten?



■ Ja ■ Nein ■ Ja, ich habe das Angebot jedoch abgelehnt ■ Ich weiß nicht

Abbildung 8

Wurde Ihnen in den letzten zwei Jahren durch Ihre Sachgebietsleitung ein Personalentwicklungsgespräch angeboten?



■ Ja ■ Nein ■ Ja, ich habe das Angebot jedoch abgelehnt ■ Ich weiß nicht

Abbildung 9

Abbildung 10 zeigt die Ergebnisse zur Frage „Wie oft haben Sie im Laufe der letzten 12 Monate daran gedacht, die Finanz- und Bauverwaltung zu verlassen?“. Hierbei zeigt sich, dass insgesamt rund ein Drittel der Befragten (36,1%) angab, nie über einen Wechsel nachgedacht zu haben. Demgegenüber berichteten 35,7%, einige Male im Jahr, 15,5%, einige Male im Monat, 7,6%, einige Male in der Woche, und 5,1%, sogar täglich an ein Ausscheiden gedacht zu haben.

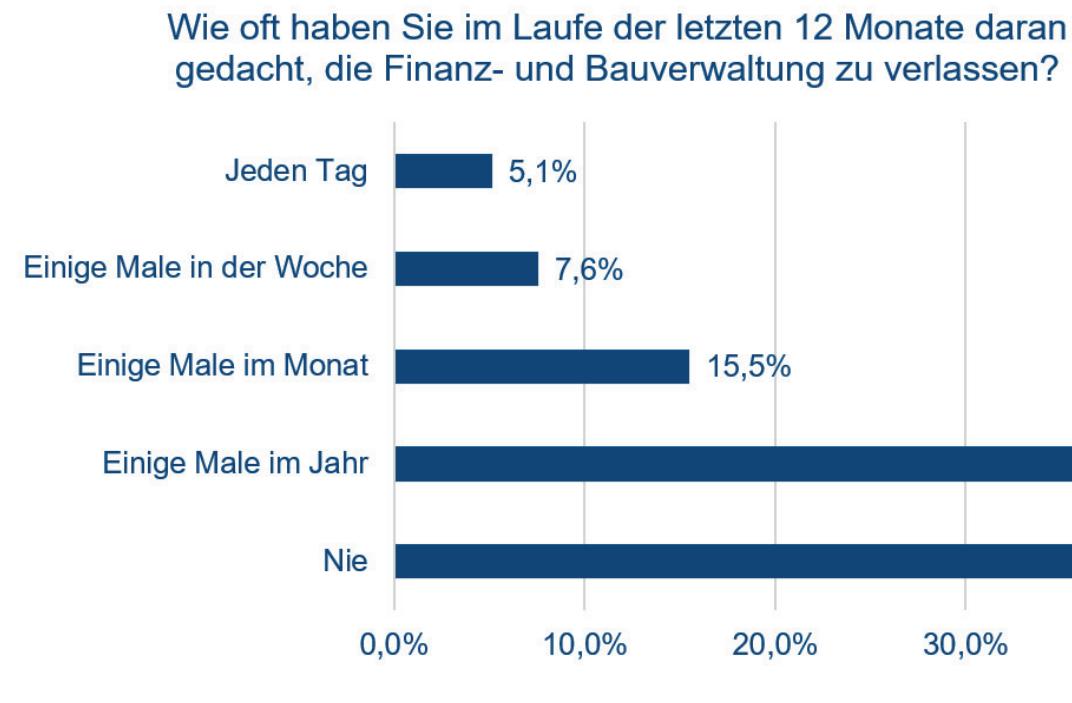


Abbildung 10

Der Vergleich mit den Referenzwerten der COPSOQ-Skala (siehe Abbildung 11) verdeutlicht mit einem Mittelwert von 28, dass die Befragten der DSTG deutlich über den Vergleichswerten der öffentlichen Verwaltung (Mittelwert=16) als auch der Gesamtheit aller Berufsgruppen (Mittelwert=20) liegen.

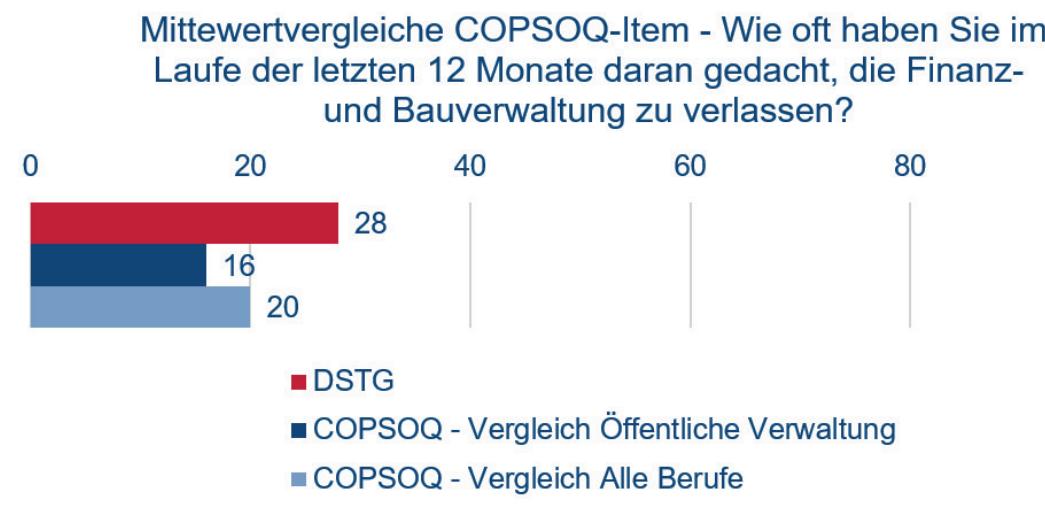


Abbildung 11

Abbildung 12 und 13 zeigen zudem auf, dass es Unterschiede nach Tätigkeit und Alter gibt. Während im Außendienst 43,6% der Befragten nie über einen Wechsel nachgedacht haben, trifft dies im Innendienst nur auf 32,6% zu. Beschäftigte im Innendienst berichten zudem häufiger von regelmäßigen Wechselgedanken – knapp ein Drittel (33,1%) denkt monatlich oder häufiger über einen Austritt nach (siehe Abbildung 12).

Gedanke an Berufswechsel x Beschäftigung

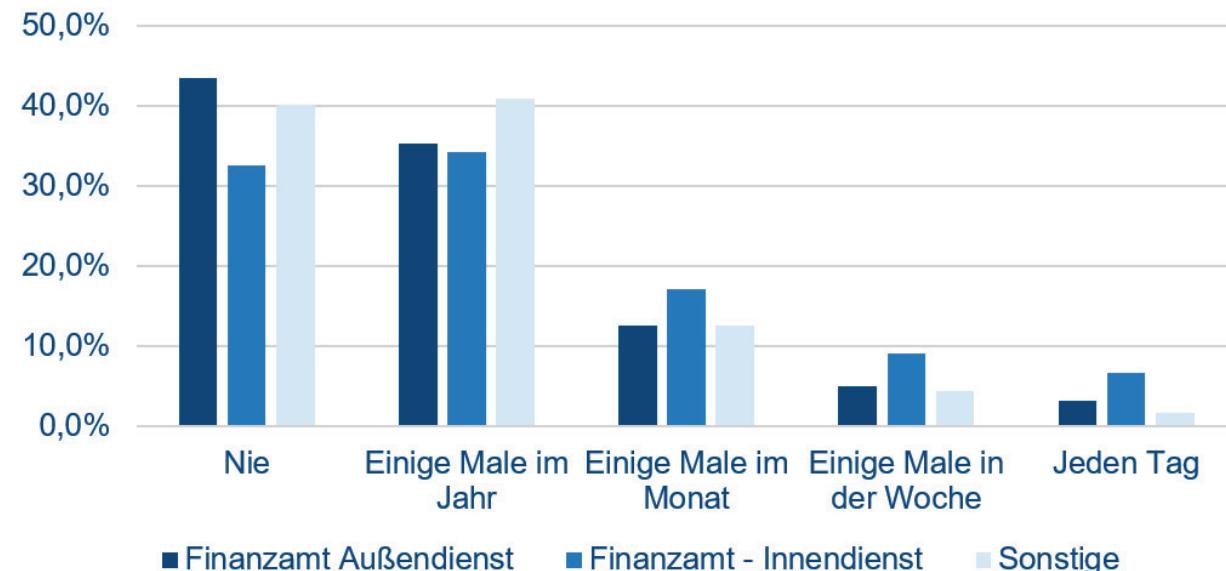


Abbildung 12

Gedanken an Berufswechsel x Altersgruppen

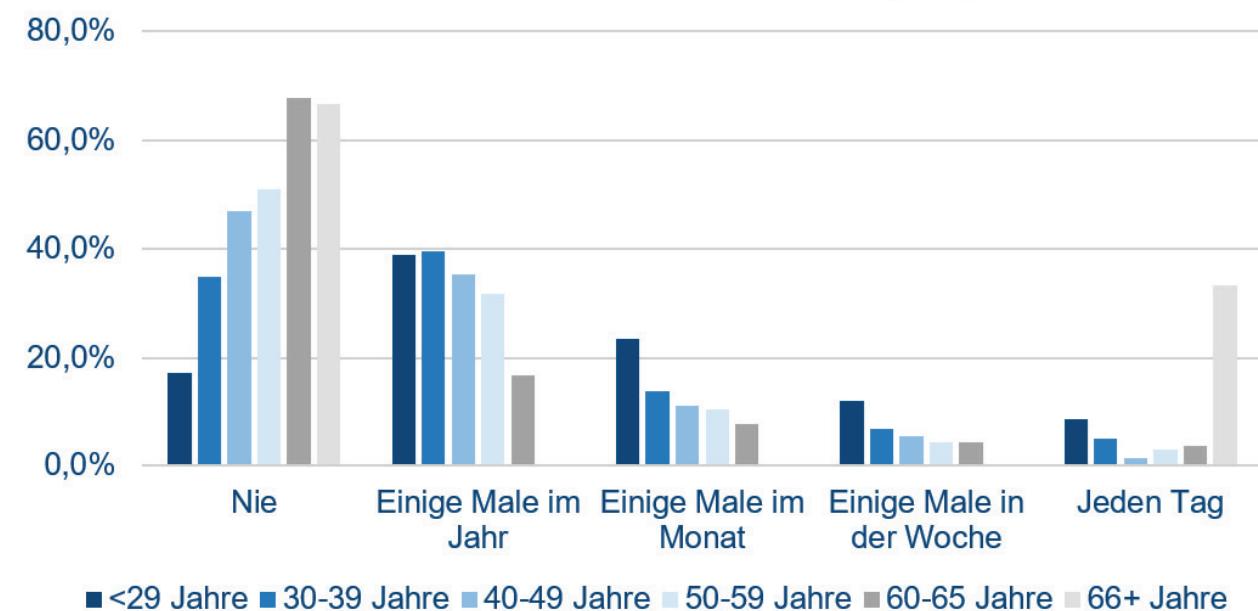


Abbildung 13

Die Befragten, die angaben, dass sie über einen Berufswechsel nachdenken, wurden zusätzlich nach Gründen gefragt (siehe Abbildung 14). Am häufigsten wurde hierbei mit 74,2% der unzureichende finanzielle Anreiz als Grund für einen möglichen Arbeitsplatzwechsel genannt. Ebenfalls wurde der Mangel an langfristigen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, mit 62,2% von einem Großteil der Befragten ausgewählt. Auch unzureichende Wertschätzung durch die Führungskraft spielt mit 43,9% eine wichtige Rolle, gefolgt von übermäßiger Arbeitsbelastung (34,9%). Weniger häufig wurden sonstige Gründe (25,6%) und ein zu langer Arbeitsweg (11,2%) genannt.

Gründe für Wechsel (Mehrfachantwort möglich)

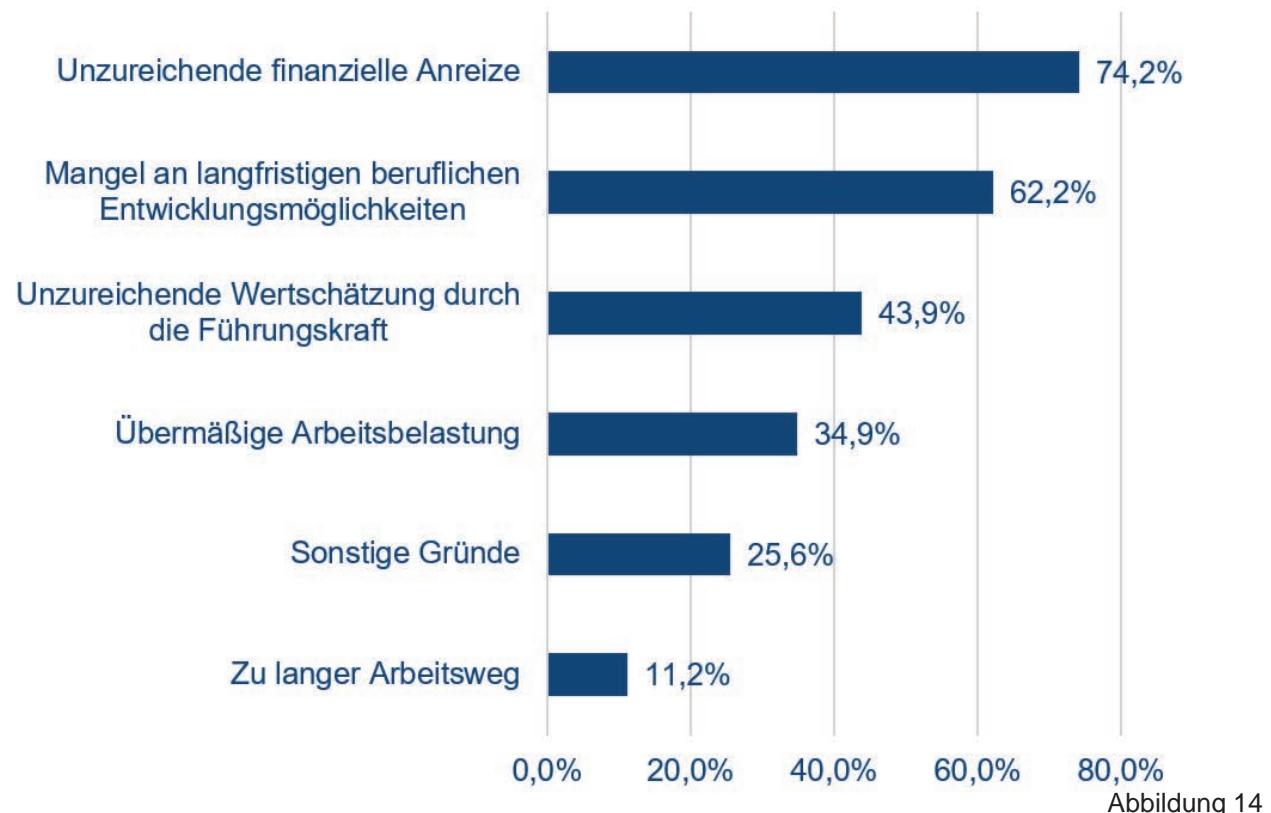


Abbildung 14

Abbildung 15 gibt einen Überblick über die Antworten bei der Frage nach Verbesserungspotenzial: In welchen der folgenden Bereiche besteht aus Ihrer Sicht für Ihren Arbeitgeber noch Verbesserungspotenzial? (Mehrfachantwort möglich, N=2.161). Hierbei gaben die Befragten vor allem den Wunsch nach einer höheren Besoldung bzw. Gehalt (82,7%) sowie schnelleren Beförderungsmöglichkeiten (62,1%) an. Mit 61,3% wurden auch Anerkennung und Wertschätzung sowie mit 56,7% berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten als Verbesserungspotential angegeben. Beispielsweise wurden mit 49,4% Verbesserungen der EDV-Systeme, mit 41,8% eine Optimierung der ergonomischen Ausstattung der Büros oder mit 19,2% mehr Angebote im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung ausgewählt. Deutlich seltener wurden hingegen flexiblere Arbeitszeiten (12,0%) oder eine verbesserte Kommunikation im Team (16,1%) als Verbesserungsbedarf genannt.

Verbesserungsvorschläge (Mehrfachantwort möglich)

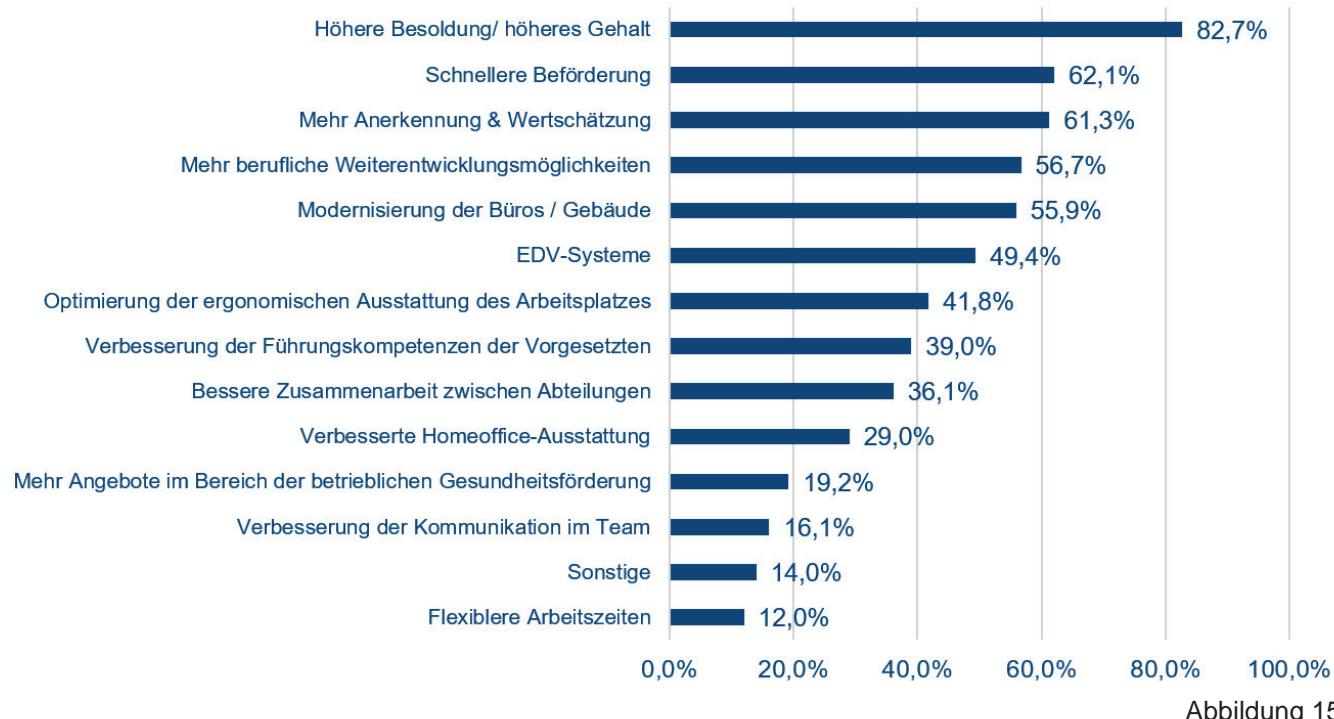


Abbildung 15

5. Fazit

Die Ergebnisse der Online-Befragung der Mitarbeitenden der Finanzverwaltung Rheinland-Pfalz liefern umfassende Einblicke in Arbeitsbedingungen, Zufriedenheit, Ressourcen, Belastungen und Verbesserungspotenziale. Insgesamt zeigt sich, dass die Beschäftigten eine hohe kollegiale Unterstützung und ein hohes Gemeinschaftsgefühl berichten. Aspekte wie Feedback, Wertschätzung, Führungsqualität und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

hingegen werden im Rahmen der Befragung als verbesserungswürdig eingeschätzt. Belastungen wie emotionale Erschöpfung und regelmäßige Gedanken an einen Berufswechsel sind insbesondere bei jüngeren Beschäftigten stärker ausgeprägt, während die Trennung von Arbeit und Freizeit insgesamt gut gelingt. Finanzielle Anreize, Entwicklungsmöglichkeiten und Anerkennung durch Vorgesetzte sind zentrale Faktoren für die Zufriedenheit und Bindung

an den Arbeitgeber.

Die Ergebnisse verdeutlichen die Notwendigkeit gezielter Maßnahmen, insbesondere in den Bereichen Führung, Feedbackkultur, Karriereperspektiven und Wertschätzung, um die Arbeitszufriedenheit zu steigern, Belastungen zu reduzieren und die Mitarbeiterbindung langfristig zu stärken.

6. Ankerbeispiele aus Freitextantworten

Ich habe mit 22 bereits das Gefühl am Ende meiner Karriere angekommen zu sein.
Mehr Feedback egal ob Lob oder Kritik

wirtschaftliches Arbeiten und Denken fördern

Ständige Änderungen, die durch Ober- bzw. Mittelbehörde durchgesetzt werden, ohne die Basis danach zu fragen.

Fortbildungen über Personalführung

mehr Wertschätzung, mehr Anerkennung!

Bürokratieabbau

Keine guten Benefits

**Absoluter Personalmangel, der zu Krankheiten führt und dann
Geschimpfe von Oben kommt wieso die Statistik nicht passt**

**Mehr Wertschätzung bei 25/40 jährigem
Dienstjubiläum!**

**Arbeitsumfeld und Technik: keine Klimaanlage,
veraltetes marodes Gebäude, veraltete Technik**

**schlechte Weiterentwicklung und schlech-
te Beförderungsmöglichkeiten**

leistungsorientierte Bezahlung!

7. Positionspapier der DSTG Rheinland-Pfalz zur Mitarbeiterbefragung

1. Ausgangslage

Die DSTG Rheinland-Pfalz hat unter den Bediensteten der Finanz- und Bauverwaltung eine landesweite Befragung zur Mitarbeiterzufriedenheit durchgeführt. (bereinigte Teilnehmerzahl 2.460) Ziel war es, die Stimmungslage zu erfassen und konkrete Handlungsfelder aufzuzeigen. Das Ergebnis ist eindeutig:

Die Motivation in der Finanzverwaltung steht auf der Kippe.

2. Zentrale Erkenntnisse

Wechselgedanken: 64% der Befragten dachten im letzten Jahr mindestens einmal über einen Weggang nach; 5% sogar täglich.

Hauptgründe:

- Unzureichende finanzielle Anreize (74%)
- Fehlende Entwicklungsmöglichkeiten (62%)
- mangelnde Wertschätzung (44%)
- Überlastung (35%)

Verbesserungsvorschläge:

- Höhere Besoldung (83%)
- schnellere Beförderung (62%)
- mehr Anerkennung und Wertschätzung (61%)
- Modernisierung der Büros / Gebäude (55,9%)

3. Konsequenzen für die Politik

Die Finanzverwaltung ist eine tragende Säule des Landeshaushalts. Ohne Reformen droht ein Attraktivitäts- und Effizienzverlust. Es besteht dringender Handlungsbedarf, um Fachkräfte zu halten und neue zu gewinnen.



4. Forderungen der DSTG Rheinland-Pfalz

Eigene Besoldungsordnung:

- 2 Stufen über der bisherigen A-Besoldung

Alternativ: Schaffung einer Zulage zur Attraktivitätssteigerung

Notwendig: Bei Polizei, Schulen und anderen Verwaltungszweigen sind die Abwanderungen nicht so hoch (siehe kleine Anfrage vom 15.05.2025 – Drucksache 18/12126)

Wertschätzende Führung:

- Verpflichtende jährliche externe Fortbildung der Führungskräfte
- verpflichtendes jährliches Mitarbeitergespräch
- Implementierung von Maßnahmen der gesunden Führung der Gesundheitsförderung
- bessere Beteiligung der Personalvertretungen – vertrauensvolle Zusammenarbeit leben

Apassung des BGM an die hybride Arbeitswelt

Anhebung der Eingangämter:

- A7 im 2. EA
- A10 im 3. EA
- A14 im 4. EA

Schnellere Beförderung:

- Verringerung der Mindestwartezeit nach einer Beförderung

Funktionslose Beförderungämter in den jeweilen Laufbahnen für alle:

- A9Z im 2. EA
- A12 im 3. EA

Personalverantwortung muss sich lohnen:

- Einführung einer Zulage A13 Z für alle Sachgebietsleiter

Modernisierung der Arbeitswelt:

- Gebäude & Büroausstattung erneuern,
- einheitliche Ausstattung mit Laptops und Dockingstationen wie in anderen Bundesländern statt veralteter Client-Technologie
- Verbesserung der internen Kommunikation durch eine Softphone-Lösung statt der veralteten Telefonanlage



**Deutsche Steuer-Gewerkschaft
Landesverband Rheinland-Pfalz
Luxemburger Str. 3
67657 Kaiserslautern**

**Tel: 0631 - 360 92 88
E-Mail: info@dstg-rlp.de
www.dstg-rlp.de**