

**Beschluss des 18. Steuer-Gewerkschaftstages am 21./22. Juni 2017**

## **Leitantrag Nr. IV: „In Ausbildung investieren und davon profitieren“ oder „Eine Investition in Bildung ist eine Investition in die Zukunft“**

Die berufliche Bildung der Steuerbeamtinnen und -beamten ist in Art. 108 Abs. 2 Satz 2 Grundgesetz verankert. Nur ein hohes und einheitliches Niveau von Aus- und Fortbildung kann eine gleichmäßige Qualität der Rechtsanwendung - und folglich die Steuereinnahmen - sichern.

Eine bundeseinheitliche Aus- und Fortbildung ist daher auch nach der Föderalismusreform eine wesentliche Voraussetzung für eine länderübergreifende, gleichmäßige Besteuerungspraxis, um auch hier für mehr Steuergerechtigkeit zu sorgen.

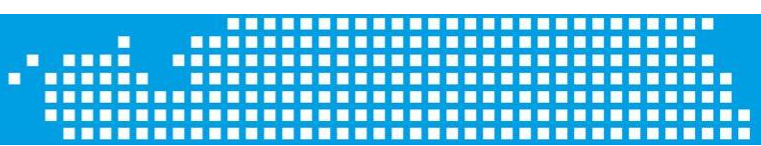
Die entscheidenden Rechtsgrundlagen für eine steuerrechtliche Berufsausbildung sind das Steuerbeamten-Ausbildungsgesetz (StBAG) und die Steuerbeamtenausbildungs- und -prüfungsordnung (StBAPO).

Der derzeit hohe Bildungsstandard muss auf Dauer ausgebaut und gesichert werden. Ein solcher Standard lässt sich auf Dauer jedoch nur behaupten, wenn die Ausbildungsinhalte, deren Vermittlung und vor allem die Verknüpfung von Theorie und Praxis ständig weiterentwickelt und damit zukunftsfähig gestaltet werden. Die stetige Novellierung der StBAPO ist ein Schritt in die richtige Richtung. Die Ausbildungsinhalte bedürfen der ständigen Überprüfung und Fortentwicklung.

### **A. GRUNDSÄTZLICHES**

#### **Erhalt der verwaltungsinternen Ausbildung**

Eine Ausbildung an internen Bildungseinrichtungen der Finanzverwaltung hat sich für die Qualifizierung von Nachwuchskräften bewährt. Im Rahmen der Dienst- und Fachaufsicht über die Ausbildung erfolgen z.B. die Auswahl der Bewerber und Festlegung der Bildungsinhalte eigenverantwortlich durch die Finanzverwaltung. Nur so wird das notwendige Zusammenspiel von Theorie und Praxis sichergestellt.



Erfahrungen der Vergangenheit haben zudem gezeigt, dass Versuche, die Ausbildung nicht mehr durch die Steuerverwaltung, sondern vollständig extern zu organisieren oder in andere Ressorts (wie dem Bildungs- und Wissenschaftsressort) einzugliedern, nicht funktionieren. Die verwaltungsinterne Ausbildung muss daher erhalten bleiben.

Experimente mit Bildungskooperationen zwischen mehreren Bundesländern dürfen nur im Wege einer gleichberechtigten Partnerschaft und nicht unter Federführung eines Landesministeriums erfolgen.

### **Einstellung und Übernahme**

Die Länder sind in der Pflicht, ihre Verwaltungen bedarfsgerecht mit Personal auszustatten. Aufgrund der hohen Altersabgänge in den nächsten Jahren werden in den Bundesländern künftig immer mehr Arbeitsplätze unbesetzt bleiben.

Auf eine demografievorsorgende Stellen- und Personalpolitik ist seitens der Politik und der Verwaltung zu achten. Sowohl plan- als auch die außerplanmäßigen Personalabgänge dürfen nicht zur weiteren Konsolidierung der Länderhaushalte unter Beachtung der Schuldenbremse dienen.

Nur durch eine kontinuierliche und verlässliche Ausbildung kann die Leistungsfähigkeit der wichtigsten gemeinsamen Einnahmeverwaltung von Bund und Ländern dauerhaft gesichert werden.

Die DSTG fordert daher eine konstante Erhöhung der Einstellungszahlen sowie die beständige Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe nach bestandener Laufbahnprüfung. Die Steuerverwaltung ist dringender denn je auf die hochqualifizierten Nachwuchskräfte angewiesen, die sie eigenständig ausgebildet hat.

### **Projekt Schule und Steuern**

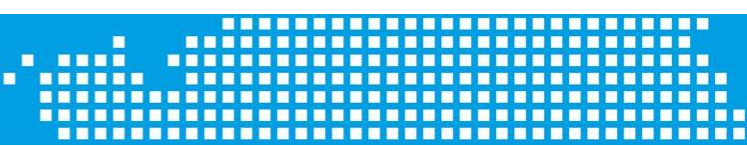
Das Projekt Schule und Steuern sollte gefördert werden, um die Bewerberlage nachhaltig zu verbessern. Durch die Bereitstellung von Informationen über das Steuerrecht und damit den Beruf des Finanzbeamten soll bei den Schülern Interesse an der Finanzverwaltung geweckt werden.

### **Prüfungen und Laufbahnnote**

Im Rahmen der letzten Novellierung der StBAPO im Jahre 2012 wurde die Gewichtung der Noten für die Laufbahn des gehobenen Dienstes bereits verbessert. Ein kontinuierliches Lernverhalten wird nunmehr während der gesamten Ausbildung stärker honoriert.

**Eine Anpassung der Notengewichtung für die Laufbahn des mittleren Dienstes ist daher eine wichtige Forderung der DSTG und der DSTG Jugend.**

Die Ausbildung ist vor allem praxisorientiert - ein Umstand, dem nach wie vor zu wenig Rechnung getragen wird. Deshalb fordert die DSTG, dass die Beurteilung der berufspraktischen Ausbildung mit 20 % in der Gesamtnote bei der Laufbahn des mittleren Dienstes berücksichtigt wird.



Die in manchen Bundesländern mit „Multiple-Choice-Tests“ praktizierte Prüfung von fachtheoretischen Kenntnissen in Leistungskontrollen oder Vorklausuren ist nicht immer zielführend. Hier spielt nur das Wissen über Einzelsachverhalte/ -rechtsvorschriften und nicht die notwendige fächerübergreifende Gesamtfallbetrachtung eine Rolle. In den Klausuren und der Laufbahnprüfung hingegen stehen die Gesamtfallbetrachtung und die Verknüpfung zwischen den Rechtsvorschriften im Vordergrund.

## **B. THEORIE UND PRAXIS**

### **Ausbildungsarbeitsgemeinschaften (AbAGs)**

Die Gestaltung und Durchführung der AbAGs ist in den einzelnen Bundesländern sehr unterschiedlich. Dennoch sind aus Sicht der DSTG folgende wesentlichen Aspekte zu beachten:

Die Dozenten sollten pädagogisch, didaktisch und rhetorisch geschulte Praktiker sein, die in dem jeweiligen Fachbereich mehrjährige Erfahrung haben. Berufliche Entlastung und/ oder entsprechende Vergütung können der Motivation dienen, diese bedeutende, aber auch sehr aufwändige Aufgabe wahrzunehmen.

Die Räumlichkeiten, in denen die AbAGs stattfinden, müssen über eine ausreichende technische Ausstattung für alle Nachwuchskräfte verfügen.

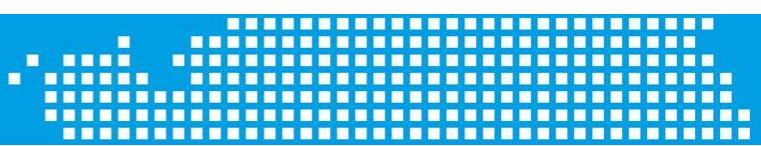
Durch die AbAGs können die Anwärter am besten in die praktische Arbeit eingewiesen werden und erlerntes Wissen anhand konkreter Fälle umsetzen. Sie sind daher das eigentliche Bindeglied zwischen fachtheoretischer und berufspraktischer Ausbildung. Grundsätzlich sollte Kernpunkt der Ausbildungsarbeitsgemeinschaften die Bearbeitung von Musterfällen sein, die auf der täglichen Praxis basieren.

Diese sollten im zeitlichen Zusammenhang mit dem Einsatz im jeweiligen Arbeitsbereich geplant werden. Neues theoretisches Wissen sollte in den AbAGs deshalb nicht vermittelt werden.

Die Umsetzung der AbAGs muss zumindest landeseinheitlich erfolgen, nur so kann ein einheitlicher Ausbildungsstand der Nachwuchskräfte gewährleistet werden. Hierbei wird die Bereitstellung landeseinheitlicher Skripte mit zusammenfassenden Übersichten als besonders wichtig erachtet. Diese sollten von Praktikern erstellt und durch die für die Ausbildung zuständigen Behörden abgenommen und regelmäßig aktualisiert werden.

### **Kenntnisse in der Datenverarbeitung**

Zu einer praxisorientierten Ausbildung gehört auch die Vermittlung von PC-Kenntnissen. Neben Textverarbeitung und Tabellenkalkulation (z.B. Word und Excel) sind Schulungen zu den eingesetzten Spezialprogrammen der Steuerverwaltung (z.B. KONSENS-Dialog) besonders wichtig. Es ist im Übrigen zeitgemäß, dass ein Studium bzw. eine Ausbildung mit hohem Anspruch an die eigenen Inhalte auch Themenkreise aus der Informationstechnologie vermittelt.



## **eLearning**

Im Bereich der Aus- und Fortbildung wird das Thema „eLearning“ immer bedeutender. Einzelne, sehr abstrakte Themenkomplexe könnten unterrichtsvor- oder -nachbereitend in einer bundeseinheitlichen Lernplattform zur Verfügung gestellt und durch „eLearning“-Bestandteile bereichert werden.

„eLearning“ und Digitalisierung muss in der öffentlichen Verwaltung ausgebaut werden, allerdings darf es nicht zu Personaleinsparungen führen und auf keinen Fall die Präsenzveranstaltungen ersetzen.

## **Ausstattung des Arbeitsplatzes**

Es ist sicherzustellen, dass die Anwärter in den einzelnen Ausbildungsstationen einen (technisch) vollausgestatteten und ergonomischen Arbeitsplatz vorfinden.

## **C. BERUFSPRAKTISCHE AUSBILDUNG**

Die berufspraktische Ausbildung muss Arbeitstechniken vermitteln und aufzeigen, mit welchen sich die Menge der anfallenden Aufgaben bewältigen lässt, ohne dass der Untersuchungsgrundsatz Schaden nimmt und das in der theoretischen Ausbildung erworbene Wissen verkümmert. Zudem müssen die Anwärter in der praktischen Ausbildung ausreichend auf den Umgang mit den Steuerbürgern vorbereitet werden.

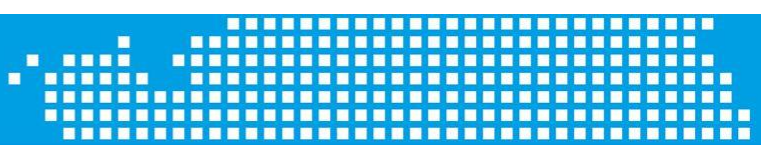
### **Einblick in alle Bereiche des Finanzamts**

Es ist sicherzustellen, dass die Anwärter Einblick in die Aufgaben und Arbeitsabläufe aller für die jeweilige Laufbahn vorhandenen Arbeitsgebiete – einschließlich der Steuerfahndung sowie der Bußgeld- und Strafsachenstelle – erhalten.

Durch den Einsatz der Anwärter z.B. im Servicecenter ist das in der Theorie erlernte Wissen hinsichtlich der methodischen und sozialen Kompetenzen in der Praxisausbildung umzusetzen. Dies dient auch der fachtheoretischen Ausbildung. Hinzu kommt, dass die Absolventen nach der Ausbildung in jedem Arbeitsgebiet eingesetzt werden können. Dabei sollte während der Ausbildung der Grundsatz „Basiswissen vor Spezialwissen“ gelten. Nach der Ausbildung sollten entsprechende Vertiefungsschulungen stattfinden – unverzüglich nach dem Einsatz auf der Erstverwendungsstelle.

### **Arbeitstechniken**

Die zur Verfügung stehenden Programme und Arbeitstechniken sind zu vermitteln. Hierzu zählt auch das personelle und maschinelle Risikomanagementsystem des jeweiligen Landes. Der Unterschied zwischen Theorie und Praxis soll hierbei hervorgehoben werden. Anwärter, die eine Behinderung haben oder diesen Menschen gleichgestellt sind, sollen im Umgang mit den vorhandenen arbeitserleichternden Programmen geschult werden. Das Arbeiten mit den einzelnen Hilfsmitteln muss sichergestellt werden.



## **Ausbildungskonzept/Arbeitsanleitungen**

Besonders wichtig ist eine schriftliche Fixierung des Ablaufs der praktischen Ausbildung. Hier sind nicht nur die einzelnen Ausbildungsstationen, sondern auch die zu vermittelnden Inhalte und Tätigkeiten aufzuführen. Für jeden Ausbildungsbereich ist ein eigenes Konzept zu erstellen.

Eine Liste, in der bereits Erlerntes oder Besprochenes dokumentiert und der Ausbildungsstand sowohl von Seiten des Anwärters als auch des Ausbilders oder Ausbildungsleiters überprüft werden kann, hat sich in einigen Bundesländern bewährt. Hierdurch ist auch die Einheitlichkeit in der praktischen Ausbildung gewährleistet.

Das Ausbildungskonzept ist dem Anwärter zu Beginn der Ausbildung auszuhändigen.

## **Ausbildungsbezirke**

Es hat sich bewährt, im Veranlagungsbereich separate Ausbildungsbezirke/ -plätze einzurichten. Im Idealfall wird dieser mit mindestens jeweils einem festen Sachbearbeiter, der didaktisch und pädagogisch geeignet und speziell geschult ist, als Stammpersonal besetzt. Der Aufgabenbereich umfasst die vollständige Bearbeitung von Echt-Fällen, die zunächst unter entsprechender Anleitung erfolgt. Die veranlagungsbegleitenden Tätigkeiten sind einzuschließen. Zu Beginn der ersten Praxisphase erfolgt eine Einführung in die tägliche Arbeit eines Veranlagungsbezirks. Damit die dort tätigen Kolleginnen und Kollegen aber auch ihre Ausbildungstätigkeit ohne übermäßigen Zeitdruck ausüben können, sind sie in angemessener Weise zu entlasten.

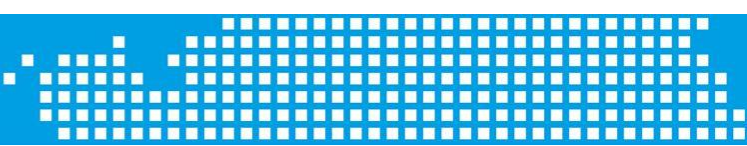
## **Lehrende, Ausbilder**

Dass sämtliche Ausbilder über eine gute fachliche und soziale Kompetenz verfügen müssen, ist selbstverständlich. Um die sozialen und methodischen Kompetenzen der Anwärter auch in der praktischen Ausbildung zu fördern, bedarf es zusätzlicher verpflichtender Fortbildungen in diesem Bereich für alle mit der Ausbildung befassten Beschäftigten. Häufig mangelt es zudem an der Fähigkeit, das Wissen auf verständliche Art und Weise weiterzugeben. Es ist deshalb unerlässlich, die Ausbilder auch didaktisch zu schulen. Hier hat die Verwaltung erheblichen Nachholbedarf, den wir als DSTG einfordern. Nicht nur die Auswahl der Ausbilder, sondern ebenso die Auswahl der Ausbildungsleiter darf sich nicht nur nach der fachlichen Qualifikation richten. Weiteres Kriterium muss auch hier die Ausbildungsbefähigung sein.

## **D. FACHTHEORETISCHE AUSBILDUNG**

### **Entfrachtung der Lehrpläne**

Da die Aufgaben in der Steuerverwaltung für ihre Mitarbeiter immer umfangreicher und komplizierter werden (Ankauf von Daten-CDs aus der Schweiz und Liechtenstein, Briefkastenfirmen und Panama-Papers), wird es immer wichtiger, dass nicht die einzelnen Spezial- und Ausnahmeregelungen, sondern die Systematik des Steuerrechts und die Methodik der



Rechtsanwendung intensiv an den Ausbildungseinrichtungen gelehrt werden. Eine solche Neuerung ist für den gehobenen Dienst in der Novellierung der StBAPO 2014 teilweise berücksichtigt. Jedoch ist weitergehende Novellierung - insbesondere für den mittleren Dienst - ebenfalls notwendig und sinnvoll.

Es ist zwingend erforderlich, die Lehrpläne zur Schaffung von Freiräumen für die Vermittlung von Methoden der Rechtsanwendung zu entfrachten.

Vor dem Hintergrund der internationalen, aggressiven Steuervermeidung gilt es, eine leistungsgerechte Besteuerung sicherzustellen und Rechtssicherheit zu schaffen. Die steuerfachliche Ausbildung befindet sich bereits auf einem hohen Niveau. Allerdings fehlt es in der Praxis oftmals an der nötigen Zeit und dem fachlichen Verständnis, komplexe Steuerfallgestaltungen und sogar Steuervermeidungspraktiken zu erkennen und aufzudecken. Diese Fallgestaltungen gilt es, allerdings unter Beachtung des Risikomanagements, zutreffend zu bearbeiten. Möglicher Ansatz könnte ein neues Schwerpunktthema im Rahmen der Ausbildung des gehobenen Dienstes unter dem Titel „Steuerkriminalität“ sein.

Das Fach „Besteuerung der Gesellschaften“ sollte in den Lehrplan für die Anwärterinnen und Anwärter des mittleren Dienstes integriert werden.

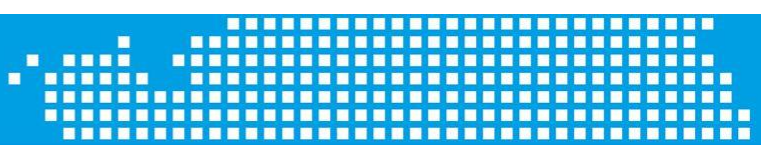
### **Soziale und methodische Kompetenzen**

Bei den Anwärtern sind Erfolg und Akzeptanz dieser Lehrveranstaltungen sehr von der Qualität der jeweiligen Dozenten abhängig, da sich vielen Anwärtern der Nutzen für die spätere Berufsausübung noch nicht erschließt. Die mit der Novellierung 2012 durchgeführte Reduzierung der Anzahl der Unterrichtsstunden ist sinnvoll. Hier sind Blockveranstaltungen zweckmäßiger und sollten in die berufspraktische Ausbildung verschoben werden. Eine umfassende Qualifikation (in Pädagogik, Psychologie, Rhetorik und Didaktik) von Dozenten mit steuerrechtlicher Vorbildung und eine verstärkte praxisbezogene und fächerübergreifende Wissensvermittlung sind zur Steigerung der Akzeptanz unbedingt notwendig.

### **Dozenten**

Zur Verbesserung des Unterrichts und der Gewährleistung einer modernen Wissensvermittlung ist es zwingend erforderlich, dass auch die jeweiligen Dozenten umfassend qualifiziert werden. Dies soll durch regelmäßige pädagogische, didaktische und fachliche Schulungen erfolgen. Auch der Einsatz der Dozenten in der Praxis soll verstärkt vorgenommen werden, damit diese an Praxisbezug gewinnen und somit besser die Berufspraxis in die theoretische Vermittlung einfließen lassen können. Hierzu kann unter anderem auch der Gebrauch von nebenamtlichen Dozenten zur Verstärkung des Praxisbezugs hinzugezogen werden. Hierzu ist es zwingend notwendig, eine entsprechende Freistellung zu gewährleisten. Auch für neue Dozenten ist es wichtig, dass diese vor Ihrem Einsatz in der Lehreinrichtung hospitiert haben. Durch diese Maßnahme soll sichergestellt werden, dass der angehende Dozent für die theoretische Wissensvermittlung tatsächlich geeignet ist.

### **Bundeseinheitliche Lernplattform**



Durch die technischen und organisatorischen Veränderungen in der Zukunft und das komplexe Steuerrecht bleiben die fachlichen Anforderungen an das Personal unverändert hoch, so dass eine hochwertige Ausbildung und Qualifizierung erforderlich ist. Die Ausbildung wird immer komplexer und vertiefende Wiederholungen werden immer notwendiger.

Vor diesem Hintergrund sollte verstärkt die Möglichkeit in den Blick genommen werden, abseits der Präsenzveranstaltungen Wiederholungen auch rechnergestützt anzubieten.

Die Präsenzveranstaltungen bilden auch weiterhin den Schwerpunkt der Wiederholungsphasen. Eine neu einzurichtende Lernplattform bietet dann die Möglichkeit, durch weitere vertiefende Übungen und Klausuren noch effizienter die Ausbildungsinhalte zu wiederholen.

## **E. FORTBILDUNG**

### **Qualifizierungsmöglichkeiten schaffen**

Der Schaffung von Personalentwicklungsmöglichkeiten kommt in der Steuerverwaltung eine besondere Bedeutung zu. Die Lockerung von Laufbahnschranken und insbesondere die Durchlässigkeit der Laufbahn des gehobenen in den höheren Dienst gilt es als Leistungsanreiz zu fordern.

Teilweise wird derzeit schon ein Master-Studium angeboten und als Laufbahnzugang für den höheren Dienst anerkannt (z.B. Polizei). Dieses gilt es mit einer Offensive des Bundes zu vereinheitlichen.

Es gilt Veränderungen herbeizuführen, um fachlich effizienter zu werden und die Beschäftigten zu fordern und zu fördern. Der Nachwuchs ist dauerhaft zu binden und für die hochkomplexe und anspruchsvolle Aufgabenwahrnehmung zu begeistern.

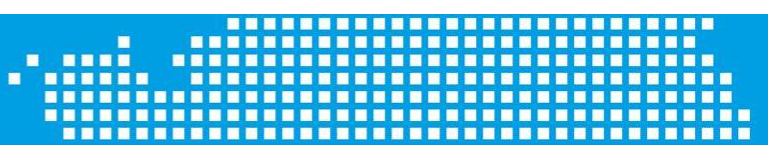
Dabei sollte auch geprüft werden, ob es rentabel und zielführend erscheint, einen eigenen Studiengang zum „Master of Arts in Taxation“ als Weiterbildungsmaßnahme anzubieten.

Durch Qualifizierungsmaßnahmen sollte ein Laufbahnwechsel möglich sein.

### **Attraktivität des mittleren Dienstes**

Die Aus- und Fortbildung des mittleren Dienstes ist mit Qualifikationsmaßnahmen attraktiver zu gestalten. Die Beschäftigten sollten mit diesen Maßnahmen in Innen- und Außendienst eingesetzt werden können.

Die bisherigen Aufstiegsmöglichkeiten müssen erhalten bleiben und noch weiter ausgebaut werden.



Deutsche Steuer-Gewerkschaft  
Friedrichstraße 169  
10117 Berlin  
Telefon: 030 – 206256-600  
Telefax: 030 – 206256-601  
E-Mail: [dstg-bund@t-online.de](mailto:dstg-bund@t-online.de)  
Internet: [www.dstg.de](http://www.dstg.de)