

Antrag zum 20. Bundesjugendtag 07. bis 09. September 2025



Leitantrag Nr.: 2

Antragsteller: Bundesjugendleitung

Betreff: Ausbildung und Fortbildung

Der 20. Bundesjugendtag der DSTG Jugend möge beschließen:

Die Bundesjugendleitung möge sich dahingehend einsetzen, dass

Die berufliche Bildung der Steuerbeamtinnen und -beamten ist im Art. 108 Abs. 2 Satz 2 Grundgesetz verankert. Nur ein hohes und einheitliches Aus- und Fortbildungsniveau kann eine gleichmäßige Qualität der Rechtsanwendung - und damit die Steuereinnahmen - sichern. Eine bundeseinheitliche Ausbildung ist daher auch nach der Föderalismusreform eine wesentliche Voraussetzung für eine gleichmäßige Besteuerungspraxis. Hierdurch wird länderübergreifend Steuergerechtigkeit ermöglicht.

Die entscheidenden Rechtsgrundlagen für eine steuerrechtliche Berufsausbildung sind das Steuerbeamten-Ausbildungsgesetz (StBAG) und die Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Steuerbeamtinnen und Steuerbeamten (StBAPO).

Der hohe Bildungsstandard muss auf Dauer gesichert werden. Dies ist jedoch nur möglich, wenn die Ausbildungsinhalte, deren Vermittlung und vor allem die Verknüpfung von Theorie und Praxis ständig weiterentwickelt und damit zukunftsfähig gestaltet werden. Die regelmäßige Novellierung der StBAPO ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Die Ausbildungsinhalte bedürfen aber auch weiterhin 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 Bewerbenden 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, gescheitert sind. Die verwaltungsinterne Ausbildung muss daher erhalten bleiben.

Experimente mit Bildungs Kooperationen mehrerer Bundesländer dürfen nur im Wege einer gleichberechtigten Partnerschaft und nicht unter Federführung eines Landesministeriums erfolgen.

- **Einstellung und Übernahme**

Der demographische Wandel hat in der heutigen Zeit zu einem Fachkräftemangel geführt, der die Vorzeichen auf dem Arbeitsmarkt umdreht.

Junge Menschen bewerben sich nicht mehr für eine Ausbildung oder ein Studium bei der Finanzverwaltung, viel mehr muss sich der Dienstherr bei steigender Konkurrenz aus der Privatwirtschaft als attraktiver Arbeitgeber präsentieren.

Die Länder sind in der Pflicht, ihre Verwaltungen bedarfsgerecht mit qualifiziertem Personal auszustatten.

Die Leistungsfähigkeit der wichtigsten gemeinsamen Einnahmeverwaltung von Bund und Ländern kann ausschließlich durch eine kontinuierliche, verlässliche und eine qualitativ hochwertige Ausbildung gewährleistet werden.

Die DSTG fordert daher eine konstante und bedarfsgerechte Einstellung. Hierbei sollte der Fokus auf der Bestenauslese der Bewerber liegen.

Nach bestandener Laufbahnprüfung muss die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe gewährleistet sein. Die Steuerverwaltung ist dringender, denn je auf die hochqualifizierten Nachwuchskräfte angewiesen, die sie eigenständig ausgebildet hat.

- **Prüfungen und Laufbahnnote**

Die Ausbildung ist vor allem praxisorientiert. Ein Umstand, dem nach wie vor zu wenig Rechnung getragen wird. Deshalb fordert die DSTG Jugend, dass der berufspraktischen Ausbildung künftig ein höheres Gewicht bei der Gesamtnotenbildung im Rahmen der Laufbahnprüfung beigemessen wird.

Die in manchen Bundesländern praktizierte und nach § 16 bis 18 der StBAPO normierte Prüfung von fachtheoretischen Kenntnissen durch „Multiple-Choice-Tests“ in Leistungskontrollen oder Vorklausuren ist kontraproduktiv. 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.

- **Erhalt des Diplom-Abschlusses**

Das FH-Diplom als Abschluss hat sich bewährt und ist in der Gesellschaft hoch anerkannt.

Die DSTG Jugend tritt dafür ein, dass das Diplom die Grundlage für einen Aufstieg in die Laufbahn des höheren Dienstes sein kann.

Eine Umstellung auf den Bachelorabschluss bringt ohne die Möglichkeit eines anschließenden Masterabschlusses, der zum Aufstieg in den höheren Dienst befähigt, keine Vorteile.

Die DSTG Jugend sieht deshalb, solange kein Masterabschluss anerkannt wird, keine tragfähige Alternative zum Diplom (FH) und tritt vehement für dessen Erhalt ein.

B. THEORIE UND PRAXIS

- **Ausbildungsarbeitsgemeinschaften (AbAG)**

Die Gestaltung und Durchführung der AbAG ist in den einzelnen Bundesländern sehr unterschiedlich. Dennoch sind aus Sicht der DSTG Jugend einige Punkte unbedingt zu beachten:

Die Dozierende 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 aufwendige Aufgabe wahrzunehmen.

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

Die AbAG sollten im zeitlichen Zusammenhang mit dem Einsatz im jeweiligen Arbeitsbereich geplant werden. Damit sollen die erlernten Arbeitsvorgänge in der Praxis direkt und unmittelbar helfen. Neues theoretisches Wissen sollte in den AbAG deshalb nicht vermittelt werden. Eine allgemeine Einführung, insbesondere der Umgang mit der vorhandenen technischen Ausstattung, muss zu Beginn der ersten Praxisphase erfolgen.

Die Umsetzung der AbAG 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.

C. DIGITALISIERUNG UND eLEARNING

Die Digitalisierung hat längst Einzug in die Berufswelt erhalten. Auch vor der Finanzverwaltung hat diese Entwicklung keinen Halt gemacht. Längst ist die fast vollelektronische Bearbeitung der anfallenden Aufgaben im Tagesgeschäft Realität, papierbasierte Aufgaben werden von Jahr zu Jahr weniger. Wir nähern uns in großen Schritten der beinahe komplett papierlosen Arbeit mit der Nutzung der eAkte und elektronischen Datenbanken.

- **Berufspraktische Ausbildung**

Zu einer praxisorientierten Ausbildung gehört auch die Vermittlung von EDV-Kenntnissen für alle Spezialprogramme in der Steuerverwaltung. Hier sind Schulungen im Rahmen von AbAG besonders wichtig, damit von Anfang an der richtige Umgang mit den Programmen gelernt wird.

- **Fachtheoretische Ausbildung**

Durch die voranschreitende Digitalisierung und die damit einhergehenden Anforderungen an das digitale Lernen, muss die Finanzverwaltung das Thema „eLearning“ besser vorbereiten.

Alle Anwärter und Anwärterinnen müssen zu Beginn der Ausbildung mit der nötigen Hardware (Notebooks, Tablets) ausgestattet werden. Die einheitlichen Lernplattformen müssen besser ausgebaut werden, damit der Online-Unterricht sowie der Austausch zwischen Nachwuchs- und Lehrkräften stetig verbessert werden kann.

Die DSTG Jugend hält auch nach der Pandemie daran fest, dass ein Großteil der Lehre in Präsenz erfolgen muss. Jedoch müssen Mittel und Wege geschaffen werden, um in Krisensituationen, oder auch bestimmten Einzelfällen, eine digitale Lehre zu gewährleisten, die den AnwärterInnen einen adäquaten Ersatz zu der Lehre in Präsenz gewährleistet.

Auch der Zugang zu einer ausreichend stabilen Internetverbindung ist dafür unabdingbar. Insbesondere an den Hochschulstandorten und den angrenzenden Wohngelegenheiten muss der Dienstherr dafür Sorge tragen.

- **Lehrmittelfreiheit**

Um den hohen Standard der Ausbildung zu erhalten, ist es notwendig, dass allen Anwärtern die Lehrmittel in den Bildungsstätten unentgeltlich zur Verfügung gestellt werden.

- **Nachhaltigkeit**

Im Hinblick auf Nachhaltigkeit, Umweltbewusstsein und Ressourcenknappheit ist in dem Zusammenhang eine weitgehende Abkehr von Papierausdrucken notwendig. Die digitale Darstellung von Lerninhalten und Gesetzestexten durch Cloud- und Appsysteme ersparen jährlich hunderttausende Kopien und mindern dadurch den Verbrauch von natürlichen Rohstoffen. Als öffentliche Behörde hat insbesondere die Finanzverwaltung hier eine Vorbildfunktion. Der erste Schritt ist dafür bereits durch die Abschaffung der Handbücher getan. Jetzt muss ein System eingeführt werden, dass allen Anwärter und Anwärterinnen nicht nur einen Zugriff auf die Gesetzestexte ermöglicht, sondern auch die Bearbeitung (z.B. Markierungen) möglich macht und eine Nutzungsmöglichkeit in Klausuren schafft. Es ist keine Lösung auf andere Papiergesetze umzusteigen oder gar für Prüfungen Ausdrucke der digitalen Gesetzestexte zu erstellen.

D. BERUFSPRAKTISCHE AUSBILDUNG

In der berufspraktischen Ausbildung müssen Arbeitstechniken vermittelt und aufgezeigt werden, um die Menge der anfallenden Arbeit bewältigen zu können. Das theoretisch erlernte Wissen soll in der Praxis Anwendung finden. Hierzu zählt, dass auch die methodischen und sozialen Kompetenzen in der berufspraktischen Ausbildung umgesetzt werden.

- **Einblick in alle Bereiche des Finanzamts**

Es ist sicherzustellen, dass die Anwärter/innen Einblick in die Aufgaben und Arbeitsabläufe aller, für die jeweilige Laufbahn, vorhandenen Arbeitsgebiete – einschließlich der Steuerfahndung sowie der Bußgeld- und Strafsachenstelle – erhalten. Den Anwärtern/innen sollen hierbei die vielschichtigen und abwechslungsreichen Einsatzgebiete der Finanzverwaltung aufgezeigt werden, um einen Grundstein für eine spätere Karriereplanung nach Abschluss der Ausbildung zu legen. Die Anwärter/innen lernen hierbei die Aufgaben, die Verknüpfungen und die Zusammenarbeit zwischen den unterschiedlichen Arbeitsgebieten kennen, welches in der Praxis von erheblicher Bedeutung ist. Dadurch können die Absolventen/innen nach der Ausbildung in jedem Arbeitsgebiet eingesetzt werden.

- **Arbeitstechniken**

Die zur Verfügung stehenden Programme und Arbeitstechniken sollen die Anwärter/innen sowohl in der berufspraktischen Ausbildung als auch in den Arbeitsgemeinschaften kennenlernen. Hierzu zählt auch die Anwendung des Risikomanagementsystems des jeweiligen Landes. Der Unterschied zwischen Theorie und Praxis soll hierbei erkennbar werden.

- **Ausbildungskonzept/Arbeitsanleitungen**

Besonders wichtig ist eine schriftliche Fixierung des Ablaufs der praktischen Ausbildung. Hier sind nicht nur die einzelnen Ausbildungsstationen, sondern auch die Dauer, der Zeitpunkt wie auch die zu vermittelnde 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 der Anwärter/innen als auch der Ausbilder/innen oder Ausbildungsleiter/innen überprüft werden kann, hat sich in einigen Bundesländern bewährt. Hierdurch ist auch die Einheitlichkeit in der praktischen Ausbildung gewährleistet.

Das Ausbildungskonzept ist den Anwärter/innen zu Beginn der Ausbildung auszuhändigen. Es ist wichtig, dass sowohl ein Zwischengespräch als auch ein Abschlussgespräch in den einzelnen Ausbildungsabschnitten geführt und dokumentiert wird.

- **Ausbildungsbezirke**

Es hat sich bewährt, im Veranlagungsbereich separate Ausbildungsbezirke/-plätze einzurichten. Der Aufgabenbereich umfasst die vollständige Bearbeitung von Echt-Fällen, laufender Eingangspost und den Umgang mit Steuerbürgern. Die ausgeführten Tätigkeiten sind vom Ausbildungsbezirk zu begleiten und zu kontrollieren. Die veranlagungsbegleitenden Tätigkeiten sind einzuschließen.

Um eine qualifizierte Ausbildung auf den Ausbildungsplätzen/-bezirken zu gewährleisten hält es die DSTG Jugend für unerlässlich die Signalzahlen auf diesen Arbeitsgebieten zu reduzieren, damit neben den regulären Tätigkeiten genügend Zeit bleibt, um die Betreuung der Anwärter und Anwärterinnen zu gewährleisten, ohne einen „Statistikdruck“ zu verspüren.

- **Ausbilder/innen, Ausbildungsleiter/innen**

Sämtliche Ausbilder/innen müssen über eine gute fachliche und soziale Kompetenz verfügen und haben an verpflichteten Fortbildungen teilzunehmen. Häufig mangelt es an der Fähigkeit, das Wissen auf verständliche Art und Weise zu vermitteln. Es ist deshalb unerlässlich, die Ausbilder/innen didaktisch zu schulen und auch auf den pädagogischen Bereich einen Schwerpunkt zu legen. Nicht nur die Auswahl der Ausbilder/innen, sondern ebenso die Auswahl der Ausbildungsleiter/innen darf sich nicht nur nach der fachlichen Qualifikation richten, ein Kriterium muss auch hier die Ausbildungsbefähigung sein.

- **Ausstattung Arbeitsplatz**

Es ist sicherzustellen, dass die Anwärter/innen in den einzelnen Ausbildungsstationen einen voll ausgestatteten und ergonomisch eingerichteten Arbeitsplatz vorfinden. Dazu gehören zum einen ein in der Höhe anpassbarer Schreibtisch und zum anderen ein ergonomisch einstellbarer Schreibtischstuhl. Zudem sind alle notwendigen technischen Geräte bereitzustellen.

E. FACHTHEORETISCHE AUSBILDUNG

Das Wissen, dass in den fachtheoretischen Abschnitten gelehrt wird ist besonders wichtig. Deshalb müssen die Rahmenbedingungen der fachtheoretischen Ausbildung gehalten werden, damit die Ausbildung weiterhin auf so einem guten Niveau bleibt und die Anwärtinnen und Anwarter die fachtheoretischen Grundlagen auch in der Praxis umsetzen können.

- **Entfrachtung der Lehrpläne**

Da die Aufgaben in der Steuerverwaltung für die Mitarbeiter/innen immer umfangreicher werden, 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.

Die Vermittlung des Steuerrechts soll nicht zu kurz kommen – es ist zwingend erforderlich, die Lehrpläne zu entfrachten, um Freiräume zur Vermittlung von Methoden der Rechtsanwendung zu schaffen.

- **Dozierende**

Eine umfassende Qualifikation (in Pädagogik, Psychologie, Rhetorik und Didaktik) von Dozierenden mit steuerrechtlicher Vorbildung und eine verstärkte praxisbezogene und fächerübergreifende Wissensvermittlung sind zur Verbesserung des Ausbildungsstandards zwingend erforderlich. Dies soll durch regelmäßige Schulungen erfolgen. Auch der Einsatz der Dozierenden im Rahmen einer Hospitation im Finanzamt soll verstärkt 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 Dozierenden zur Verstärkung des Praxisbezugs hinzugezogen werden. Dafür ist es zwingend notwendig, eine entsprechende Freistellung zu gewährleisten. Auch für neue Dozierende ist es wichtig, dass diese vor ihrem Einsatz in der Lehrereinrichtung hospitieren. Durch diese Maßnahme soll sichergestellt werden, ob der angehende Dozierende überhaupt für die theoretische Wissensvermittlung geeignet ist.

F. Fortbildung

Die Rechtsprechung befindet sich in einem permanenten Wandel. Ständig entwickeln sich neue Regelungen, meist in rasendem Tempo. Es ist nahezu unmöglich, ständig auf dem neuesten Stand zu sein und sämtliche Regelungen zu kennen. Da sich die Beschäftigten in der Praxis mit Steuerberatern und Fachanwälten, welche Experten auf ihren Gebieten sind, auseinandersetzen müssen, ist es unbedingt notwendig wissenstechnisch nicht ins Hintertreffen zu geraten und über das nötige „Know-How“ zu verfügen. Dies ist nur möglich, wenn allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu umfangreichen Fortbildungen gegeben wird. Bislang sind die Fortbildungsplätze meist sehr begrenzt, seit der Pandemie gibt es zudem einen enormen Fortbildungsstau. Zwischenzeitlich hat dies zur Folge, dass viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihren Aufgaben ein Gefühl der Überforderung verspüren. Diesem Umstand muss dringend entgegengewirkt und dafür gesorgt werden, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem nötigen Selbstbewusstsein auftreten und sich auf ihr fundiertes Wissen verlassen können. Aus diesem Grund ist der Dienstherr in der Pflicht,

ausreichende und regelmäßige Schulungen für alle Beschäftigten anzubieten. Es darf nicht sein, dass die Beschäftigten nur sporadisch eine Möglichkeit bekommen, an Schulungen teilzunehmen, während in der freien Wirtschaft Millionen in Beraterwissen investiert werden, um jeden noch so kleinen steuerlichen Gestaltungsspielraum ausnutzen zu können.

- **Erweiterung des Fortbildungsangebots**

Die DSTG Jugend fordert die Sicherstellung des hohen Ausbildungsniveaus und die Förderung der Beschäftigten durch regelmäßige Fortbildungen.

- **Berufliche Qualifikation von Tarifbeschäftigten der Finanzverwaltung**

Die Tarifbeschäftigten der Steuerverwaltung müssen in die berufliche Bildung mit einbezogen werden. Dabei sind sie fach- und arbeitsplatzbezogenen in ihre Aufgaben einzuführen.

- **Masterstudium in der Finanzverwaltung**

Die fachlichen Aufgaben, die an die Sachbearbeitung gestellt werden, sind herausfordernder geworden, da das Steuerrecht durch Digitalisierung und Globalisierung stets fortentwickelt und dabei in der Komplexität zunimmt.

Daher sollte auch im Rahmen des Laufbahnrechts ein Masterstudiengang im Steuerrecht eingeführt werden, der zum Aufstieg in den höheren Dienst berechtigt.

Wenn Beschäftigte in komplexen fachlichen Einsatzgebieten tätig sind, muss die Aufstiegsmöglichkeit in einen höheren Dienst gegeben sein, der mit den entsprechenden Besoldungsmöglichkeiten fachliche Aufgaben und keine Führungsaufgaben wahrnimmt.

Die DSTG Jugend fordert die Einführung eines steuerrechtlichen Masterstudien-gangs, welcher laufbahnrechtlich zu einem Aufstieg in den fachlichen höheren Dienst berechtigt.

Fazit:

Die Steuerbeamtenausbildung befindet sich zurzeit auf einem guten Stand. Durch die vorangegangenen Novellierungen ist einiges in der Ausbildung verbessert worden – trotzdem gibt es noch vieles, wofür es sich zu kämpfen lohnt.

Für die DSTG Jugend steht die Qualifizierung von Nachwuchskräften an erster Stelle, denn nur so kann die Finanzverwaltung künftig funktionstüchtig bleiben.

Wir möchten diese Reformprozesse in der Steuerbeamtenausbildung weiter begleiten und mit unseren Ideen und Ansätzen konstruktive Lösungen einbringen.