

Der Bundesvorsitzende



DSTG * DEUTSCHE STEUER-GEWERKSCHAFT * Friedrichstraße 169/170 * 10117 Berlin

Bundesfinanzministerium
-Referat Z B 5-
Wilhelmstraße 97
10117 Berlin

Friedrichstraße 169/170
10117 Berlin
Telefon: 030 / 20 62 56 600
Telefax: 030 / 20 62 56 601

www.dstg.de
dstg-bund@t-online.de

Per E-Mail an: ZB5@bmf.bund.de

02. November 2016

**Referentenentwürfe der Verordnungen über die Vorbereitungsdiens-
te für den mittleren und für den gehobenen Steuerdienst des Bundes**

GZ: Z B 5 - P 3032/16/10001: 001 (mD) und 003 (gD)

Dok: 2016/0890790

Ihr Schreiben vom 05. Oktober 2016

Sehr geehrte Frau Schöneberg,
sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Möglichkeit der Stellungnahme zu den Entwürfen der Vorbereitungsdiens-Verordnungen für den mittleren und gehobenen Steuerdienst des Bundes. Für die Deutsche Steuer-Gewerkschaft (DSTG) nehme ich wie folgt Stellung:

Für die Deutsche Steuer-Gewerkschaft ist die kontinuierliche und erfolgreiche Ausbildung neuen Fachpersonals von großer und grundsätzlicher Bedeutung. Daher befürworten wir die beabsichtigten Neuregelungen der Verordnungen sowie die damit verfolgten Ziele der Straffung, besserer Übersichtlichkeit und klarerer Gliederung.

Insbesondere begrüßen wir die neuen Regelungen des Nachteilsausgleichs für Menschen mit Behinderungen und die Änderungen im Auswahlverfahren für Schwerbehinderte und diesen gleichgestellten Menschen. Zu einigen Punkten erkennen wir aber auch noch Optimierungsbedarf.

Da die Formulierungen in beiden Verordnungen weitgehend deckungsgleich sind, fassen wir unsere Anregungen zusammen, soweit dies möglich ist.

Zu § 5 Abs. 2 S. 2 MStDVDV/ GHStDVDV:

Mit dieser Norm ist eine Einschränkung der Einladungen zum Auswahlverfahren vorgesehen, wenn die Zahl der zulassungsfähigen Bewerbungen das Dreifache der angebotenen Ausbildungsplätze übersteigt. In diesem Fall müssen jedoch mindestens dreimal so viele Teilnehmer eingeladen werden wie Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen.

Wir sehen hierbei die Gefahr, dass aufgrund dieser Einschränkung trotz ausreichender Zahl an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern die Ausbildungsplätze nicht voll besetzt werden könnten. Die möglichen Gründe hierfür sind vielfältig und können vom Nichtbestehen des Auswahlverfahrens im schriftlichen oder mündlichen Teil bis hin zur Nichtannahme von Ausbildungsangeboten reichen.

Wir schlagen daher die Schaffung einer Warteliste mit den weiteren Bewerberinnen und Bewerbern vor, die zwar die Zugangsvoraussetzung erfüllen, aber aufgrund der mengenmäßigen Beschränkung zunächst nicht zum Auswahlverfahren eingeladen wurden. Sofern mit den getroffenen Auswahlentscheidungen nicht alle Ausbildungsplätze besetzt werden können, können die Bewerberinnen und Bewerber der Warteliste nachträglich zum Auswahlverfahren zugelassen werden. Damit wäre die Vollbesetzung der angebotenen Ausbildungsstellen dauerhaft besser gewährleistet.

Zu § 5 Abs. 2 S. 3 MStDVDV/ GHStDVDV:

Im Falle einer Beschränkung soll sich die Zulassung zum Auswahlverfahren nach dem Prinzip der besten Eignung, insbesondere nach den „Zeugnisnoten in den ausbildungsrelevanten Fächern“, richten.

Im Sinne der Rechtssicherheit und Transparenz des Bewerbungsverfahrens sollte bereits in den Verordnungen klar bezeichnet werden, welche Schulfächer als ausbildungsrelevant gelten - zumindest aber in der Begründung müssen die ausbildungsrelevanten Fächer benannt werden.

Zu § 9 Abs. 2 MStDVDV/ GHStDVDV:

Sollten den schriftlichen Teil des Auswahlverfahrens mehr als doppelt so viele Personen bestehen wie Ausbildungsplätze angeboten werden, kann die Zahl der Teilnehmenden am mündlichen Teil des Auswahlverfahrens beschränkt werden (vgl. § 5 Abs. 2 S. 2 Referenten-Entwurf). Auch in diesem Fall müssen mindestens doppelt so viele Einladungen ausgesprochen werden wie Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen.

Auch hier regen wir an, eine nach den Ergebnissen des schriftlichen Teils sortierte Warteliste mit den Bewerberinnen und Bewerbern anzulegen, die lediglich aufgrund der mengenmäßigen Beschränkung zunächst nicht zum mündlichen Teil eingeladen wurden.

Wir weisen darauf hin, dass das Risiko, aus unvorhersehbaren Gründen nicht sämtliche angebotenen Ausbildungsplätze besetzen zu können, steigt, je weiter das Auswahlverfahren voranschreitet und je kleiner der Bewerberinnen- und Bewerberkreis wird.

Zu § 10 Abs. 2 MStDVDV/ GHStDVDV:

Im Absatz 2 ist für die Durchführung des mündlichen Teils des Auswahlverfahrens eine Höchstdauer von 120 Minuten je Bewerberin und Bewerber vorgesehen. Für ein Mindestmaß an Gleichbehandlung und Vergleichbarkeit, insbesondere beim Einsatz mehrerer Auswahlkommissionen, ist aus unserer Sicht jedoch zwingend auch eine Mindestdauer vorzusehen.

Wir halten zur Sicherstellung der Chancengleichheit eine Mindestdauer von 60 Minuten für den mündlichen Teil des Auswahlverfahrens für sinnvoll und angemessen.

Zu § 13 Abs. 5 GHStDVDV:

Diese neue Regelung gibt dem BZSt erstmals die Möglichkeit, Anwärtern, die die Laufbahnprüfung für den gehobenen Dienst endgültig nicht bestanden oder auf deren Wiederholung verzichtet haben, durch ein Befähigungszeugnis die Laufbahnbefähigung des mittleren Dienstes zuzuerkennen, wenn sie hierfür fachlich und persönlich geeignet sind.

Wir begrüßen ausdrücklich diese neue, dem § 47 Abs. 4 StBAPO entsprechende Regelung. Die Möglichkeit der Zuerkennung der Laufbahnbefähigung des mittleren Dienstes ist ein möglicher Baustein für ein größeres Reservoir an Nachwuchs und ein richtiger Schritt zu effizienterer Anwärtergewinnung. Als positiven Nebeneffekt bewerten wir, dass mit dieser Lösung die zeit- und kostenintensive Ausbildung sowohl für die Anwärter(innen) als auch für das BZSt sinnvoll investiert bleibt.

Nur am Rande machen wir darauf aufmerksam, dass in den Vorbemerkungen des Referentenentwurfs, unter „B. Lösung“, im 4. Absatz der Verweis auf § 13 im Klammerzusatz richtigerweise „§ 13 Absatz 5“ lauten muss.

Zu § 14 Abs. 2 MStDVDV/ GHStDVDV:

Nicht nachvollziehbar ist für uns jedoch, weshalb erst nach Abschluss der Ausbildung eine Einsichtnahme in die Ausbildungsakte möglich sein soll.

Auch unter Berücksichtigung, dass die Ausbildungsakte kein Bestandteil der Personalakte sondern eine gesonderte Sachakte sein soll, dürfte nach unserer Auffassung bereits während der Ausbildung regelmäßig ein schutzwürdiges Interesse an der Einsicht in die Ausbildungsakte bestehen. Hieraus können sich für die Anwärterinnen und Anwärter wichtige Informationen über ihren Leistungsstand ergeben, die in dieser Dichte nur schwer anderweitig zu erlangen wären.

Wir plädieren daher aus Gründen der Transparenz dafür, die Möglichkeit der Einsicht in die Ausbildungsakte bereits während der Ausbildung zu eröffnen.

Zu § 14 Abs. 3 MStDVDV/ GHStDVDV:

Im § 14 Absatz 3 der beiden Verordnungen soll die Aufbewahrungsdauer der Ausbildungsakten mit einer Spanne von mindestens 5 und höchstens 10 Jahren nach Ausbildungsende geregelt werden.

Wir halten diese Spanne für zu weitgehend und damit zu unbestimmt. Die Dauer der Aufbewahrung sollte fest definiert werden und weder nach persönlicher Präferenz oder Platzkapazität entschieden werden können. Nur ein fester Zeitraum schafft Rechtssicherheit und Klarheit für die Auszubildenden und die Verwaltung. 5 Jahre Aufbewahrungsdauer erscheinen uns sinnvoll.

Wir bitten damit darum, unsere Anregungen und Vorschläge aufzugreifen und umzusetzen.

Mit freundlichen Grüßen



Thomas Eigenthaler
Bundesvorsitzender