



Liebe Kollegin,
lieber Kollege,

hiermit legt die Bundesjugendleitung entsprechend § 6 Nr. 2 der Satzung der DSTG-Jugend den Geschäftsbericht zum 16. Bundesjugendtag und damit für die Zeit von April 2005 bis April 2009 vor. Darin sind die Aktivitäten der DSTG-Jugend auf Bundesebene für diesen Zeitraum dargestellt. Dabei haben wir uns auf das Wesentliche konzentriert, weil ansonsten der Rahmen dieses Berichts gesprengt würde.

Wir bedanken uns bei allen, die unsere Arbeit in den letzten vier Jahren aktiv unterstützt sowie wohlwollend, aber auch kritisch begleitet haben. Zu nennen sind da in erster Linie die Mitglieder des Bundesjugendausschusses und des Arbeitskreises Ausbildung, die Bundesleitung und der Bundesvorstand der DSTG, die Mitarbeiter/innen in der DSTG-Bundesgeschäftsstelle und die Teilnehmer an den Klausurtagungen der DSTG-Jugend. Diese Aufzählung ist selbstverständlich nicht abschließend. Wir bitten um Verständnis, dass hier nicht jede/r einzeln aufgeführt werden kann.

Wir hoffen auf eine erfolgreiche Arbeitstagung sowie eine interessante und ergebnisorientierte Öffentlichkeitsveranstaltung im Rahmen des 16. Bundesjugendtages. Nicht zuletzt aufgrund des 50. Geburtstages der DSTG-Jugend am 30. Mai 2009 ist diese Veranstaltung etwas ganz besonderes. Lasst sie uns deshalb genießen – und lasst uns feiern!

Abschließend gilt mein persönlicher Dank in besonderem Maße den weiteren Mitgliedern der Bundesjugendleitung, ohne die eine erfolgreiche Arbeit der DSTG-Jugend nicht möglich gewesen wäre. Dies gilt für den vorzeitig ausgeschiedenen Alexander Nogly ebenso wie für den nachgewählten Torsten Schlick sowie Daniela Werner, Jens Langner und Cornelius Dietze, die die kompletten vier Jahre mit mir „durchgehalten“ haben. Ich danke besonders für die konstruktive und immer faire Zusammenarbeit, welche die Grundlage für die tollen Ergebnisse waren. Ich wünsche der neuen Bundesjugendleitung, der ich angesichts meines „fortgeschrittenen“ Alters nicht mehr angehören werde, dass sie den in den letzten Jahren gepflegten freundschaftlichen Umgang untereinander wie auch den guten und zielführenden Kontakt zu sämtlichen Gremien von DSTG-Jugend, DSTG, dbb jugend und dbb fortsetzen und nutzen kann, um ihre Ziele zu erreichen.

Für die Bundesjugendleitung



Mario Moeller
Vorsitzender der DSTG-Jugend

Inhalt:

Vorwort	S. 3
schriftliche Grußworte	S. 5
Geschäftsbericht der Bundesjugendleitung	S. 7
<i><u>Anhang zum Geschäftsbericht:</u></i>	
1. Leitantrag zum Steuer-Gewerkschaftstag 2007	S.
2. Stellungnahme zu Bachelor/Master	S.
3. DSTG-Fortbildungstagung 2005 (Bericht DSTG magazin)	S.
4. Ergebnisse der Klausurtagung 2006	S.
5. Ergebnisse der Klausurtagung 2008	S.
6. Fragebogenaktion zu Ausbildungsbezirken in den FÄ	S.



1. Organisation der DSTG-Jugend

1.1. Organisationsstruktur

Die DSTG ist die Fachgewerkschaft für den Bereich der Finanzverwaltung. Die DSTG-Jugend ist innerhalb der DSTG eigenständig tätig und vertritt die Belange aller Kolleginnen und Kollegen bis zum vollendeten 30. Lebensjahr.

Mitglied der DSTG-Jugend ist automatisch jedes DSTG-Mitglied, welches das 30. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Die DSTG-Jugend hat ähnlich dem Gesamtverband eigene Gremien zur Durchsetzung ihrer Ziele, die von den Mitgliedern entsprechend gewählt werden.

Die DSTG-Jugend ist Mitglied der Jugend im dbb beamtenbund und tarifunion (dbb jugend), die wiederum freier Träger der Jugendhilfe ist.

1.2. Ehrenamtlichkeit

Ehrenamtlichkeit ist eines der wichtigsten Grundprinzipien in der Arbeit der DSTG-Jugend. Alle Mandatsträger sind neben ihrer beruflichen Tätigkeit ausschließlich ehrenamtlich für den Verband tätig.

Dies ist wichtig, da nur durch den direkten Kontakt zu anderen Kollegen am Arbeitsplatz Probleme schnell erkannt und in Angriff genommen werden können. Ein Konzept, das sich in der Vergangenheit oft bewährt hat.



Kontaktpflege:

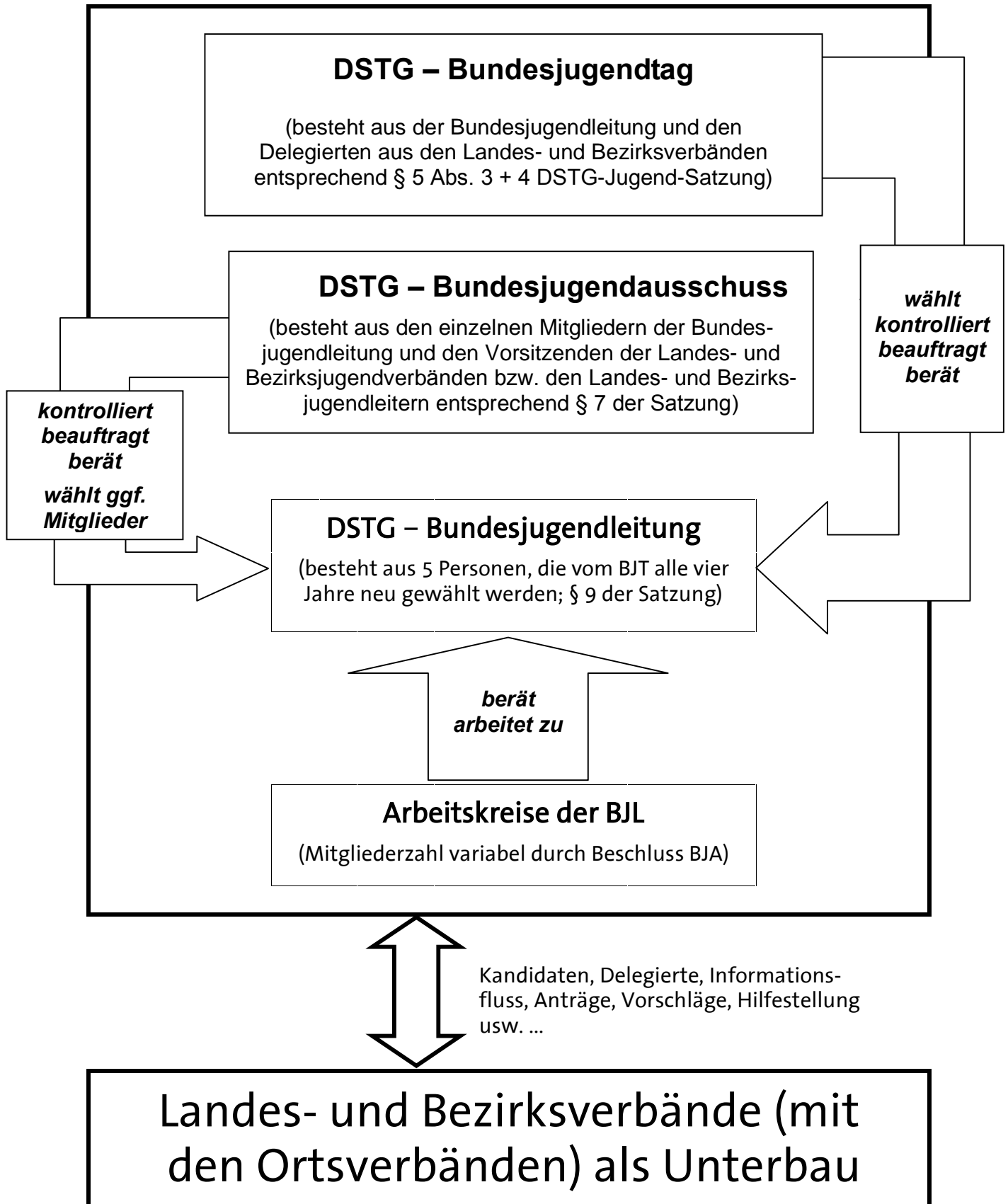
Die Teilnehmer an der Sitzung II/2007 des Bundesjugendausschusses mit Thomas Eigenthaler (stellv. Vorsitzender der DSTG)

1.3. Gremien

Die Arbeit der DSTG-Jugend wird durch verschiedene Gremien erledigt,

- den Bundesjugendtag (BJT)
- den Bundesjugendausschuss (BJA)
- die Bundesjugendleitung (BJL)
- die Arbeitskreise der BJL

Die folgende Grafik zeigt den Aufbau der Bundesorgane der DSTG-Jugend und deren Aufgaben.



1.3.1. Der Bundesjugendtag

Der Bundesjugendtag ist das oberste Organ der DSTG-Jugend. Er findet alle 4 Jahre an wechselnden Tagungsorten statt. Der Bundesjugendtag hat folgende Aufgaben:

1. Behandlung aller Jugendfragen auf Bundesebene sowie Förderung des Erfahrungsaustausches
2. Entgegennahme des Geschäftsberichtes und der Haushaltsberichte der Bundesjugendleitung
3. Entgegennahme des Berichtes der Rechnungsprüfer
4. Entlastung der Bundesjugendleitung
5. Wahl der Bundesjugendleitung in getrennten Wahlgängen und in geheimer Wahl; Wiederwahl ist zulässig
6. Wahl von zwei Rechnungsprüfern und zwei Vertretern
7. Behandlung der vorliegenden Anträge
8. Satzungsänderungen

Bundesjugendtag 2005

Vom 16. bis 18. April 2005 fand in Magdeburg der 15. Bundesjugendtag unter dem Motto „Steuerbetrug hat Hochsaison – www.ihrefinanzaemter.de“ statt.

Anträge/Entschlüsse

Die neuen Aufgaben und Ziele der DSTG-Jugend hat der Bundesjugendtag durch die Behandlung von nahezu 120 Anträgen in beeindruckender Weise festgelegt. Da ging es von der Steuerpolitik (z. B. Steuervereinfachung, Abschaffung des steuerlichen Bankgeheimnisses) über die sozialen Belange der Beschäftigten und die Angelegenheiten der Finanzverwaltung (Ausstattung mit Personal und Sachmitteln, Einstellung und Übernahme) bis hin zur Berufspolitik (Eckpunktepapier von dbb, BMI und ver.di, Tarifvertrag öffentlicher Dienst etc.). Schwerpunkt der Anträge war natürlich die Ausbildung. Hierbei bekräftigte die DSTG-Jugend die Forderung nach dem Erhalt der hervorragenden internen Ausbildung. Trotz teilweise heftiger Kritik unterstützt die DSTG-Jugend die durch die Ausbildungsreform 2002 eingeführte Vermittlung von Schlüsselkompetenzen. Diese sei grundsätzlich richtig, allerdings muss die Vermittlung endlich wie ursprünglich geplant im steuerlichen Kontext erfolgen. Diese Fächer können nicht losgelöst von den Steuerfächern, ggf. sogar im Blockunterricht nach der Laufbahnprüfung, gelehrt werden, wenn sie von den Anwärtern akzeptiert werden und diesen zudem die tägliche Arbeit (insbesondere den Umgang mit dem Bürger und den Kollegen) erleichtern sollen. Insgesamt befassten sich allein knapp 30 Anträge mit den Ausbildungs- und Studieninhalten. In engem Zusammenhang dazu standen die einmütigen Forderungen nach der Einstellung von mehr Anwärtern und deren Übernahme nach bestandener Laufbahnprüfung. Schließlich fehlt selbst nach den PersBB-Zahlen, die nicht den tatsächlichen Personalbedarf widerspiegeln, in fast allen Bundesländern Personal in erheblichem Umfang. Aber auch Besoldungsfragen und soziale Themen wurden diskutiert.

Eine Vielzahl der behandelten Anträge wurde dem 16. Steuer-Gewerkschaftstag zur Beratung vorgelegt.

Der Bundesjugendtag hat zudem fünf Satzungsänderungen beschlossen, die zwischenzeitlich vom Bundeshauptvorstand auf seiner Sitzung in Rostock genehmigt wurden.

In zwei Entschlüssen befassten sich die Delegierten mit der Frage, ob der Bachelorabschluss ein Zukunftsmodell für die Steuerverwaltung ist, sowie mit dem Thema Steuerbetrug bei Einkünften aus Kapitalvermögen.

Wahlen

Die Neuwahlen ergaben folgende Zusammensetzung der Bundesjugendleitung:

Vorsitzender	Mario Moeller (Berlin)
stellv. Vorsitzender u. Schatzmeister	Jens Langner (Hessen)
stellv. Vorsitzende	Daniela Werner (Berlin)
stellv. Vorsitzender	Cornelius Dietze (Sachsen)
stellv. Vorsitzender	Alexander Nogly (bfg)

Öffentlichkeitsveranstaltung – der Höhepunkt

Glanzvoller Höhepunkt des 15. Bundesjugendtages war die öffentliche Kundgebung, an der neben den Delegierten zahlreiche hochrangige Vertreter aus Politik, Verwaltung und Gewerkschaft teilnahmen.

Nach dem Grußwort des Bürgermeisters und Beigeordneten für Finanzen der Stadt Magdeburg, Bernhard Czogalla, dankte der Vorsitzende der dbb jugend Dietmar Knecht für die konstruktive Zusammenarbeit beider Jugendorganisationen.

Zentrale Strukturen für Kampf gegen Steuerkriminalität notwendig

Der Finanzminister des Landes Sachsen-Anhalt, Prof. Dr. Karlheinz Paqué, erläuterte in seinem Grußwort, dass der Steuerbetrug sich für Politik und Gesellschaft zu einem der dringendsten Probleme der neuen Zeit entwickelt habe. Er bedauerte, dass die Idee Eichels, eine Bundessteuerverwaltung aufzubauen, in der Föderalismuskommission abgelehnt worden sei. Nur mit zentralen Strukturen ließen sich Steuerbetrug und Steuerkriminalität effektiv bekämpfen.



Finanzminister Paqué zu Gast bei der DSTG-Jugend

Bei Steuerkriminalität zu lange weggeschaut

Hans-Joachim von Wachter, Leiter der Steuerfahndung der Freien Hansestadt Bremen, gab einen Überblick zum täglichen Kampf der Steuerfahndung gegen Steuerhinterziehung und Steuerbetrug. Von Wachter kritisierte, die Politik hätte erkennen können, dass sich in den letzten 15 bis 20 Jahren Steuerkriminalität als Bestandteil ausufernder Wirtschaftskriminalität entwickelt habe. Er forderte deshalb verbesserte Bekämpfungsmöglichkeiten, wie eine Bundessteuerfahndung zur bundesweiten Verfolgung von Steuerstraftatdelikten sowie gesetzliche Novellierungen – hier vor allem die Aufnahme der gewerbs- bzw. bandenmäßigen Steuerhinterziehung nach § 370 a AO in die Katalogtaten der Telefonüberwachung nach § 100 a StPO.

Am Beispiel der Liechtensteiner Stiftungen machte von Wachter deutlich, dass die EU-Zinsrichtlinie in diesen Fällen wirkungslos sei. Die Effektivität der Steuerkriminalitätsbekämpfung müsse deshalb in Deutschland dringend gesteigert werden.

Der Vorsitzende der DSTG-Jugend Mario Moeller begründete in seinem Vortrag, dass Steuerbetrug nicht verhinderbar sei. Deshalb müsse die Prävention verbessert werden. Ein einfaches Steuerrecht sei die beste Waffe gegen Steuerbetrug. Mittelfristig werde deshalb eine große Steuerreform notwendig. Der personelle Engpass in der Finanzverwaltung sei ebenfalls mitverantwortlich für die kriminellen Entwicklungen im Steuersektor. Ein durchschnittlicher personeller Fehlbedarf von 10 % stelle eine Einladung zum Steuerbetrug dar. Baustein für eine schlagkräftige Finanzverwaltung sei neben einer verbesserten technischen Ausstattung vor allem auch die qualitativ hochwertige interne Steuerbeamtenausbildung, die gesichert werden müsse.

In die anschließende Diskussion führte der stellv. DSTG-Bundesjugendvorsitzende Cornelius Dietze ein. Eine interessante Podiumsdiskussion zwischen Christine Scheel (Bündnis 90/Die Grünen, MdB), Bernhard Brinkmann (SPD, MdB), Manfred Kolbe (CDU, MdB), Dr. Volker Wissing (FDP, MdB), Dieter Ondracek (DSTG-Bundesvorsitzender) und Mario Moeller (DSTG-Bundesjugendvorsitzender) folgte. Die Runde definierte den Begriff Steuerbetrug und analysierte mögliche Gegenmaßnahmen. Christine Scheel betonte, eine kreative Steuergestaltung allein dürfe noch nicht als Steuerbetrug gewertet werden; unter Steuerbetrug fielen Steuerstraftatdelikte wie Umsatzsteuerkarusselle oder die unterlassene Angabe von Kapitalzinsen. Bernhard Brinkmann sprach sich für eine Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen und für eine Verstärkung des Personals in der Finanzverwaltung aus, um Steuerbetrügereien effektiv bekämpfen zu können.



Dieter Ondracek, Christine Scheel, Bernhard Brinkmann



Cornelius Dietze, Manfred Kolbe, Volker Wissing, Mario Moeller

Manfred Kolbe richtete den Blick auf die Europäische Union und verlangte, dass der Kampf gegen Steuerkriminalität auf supranationaler Ebene verbessert werden müsse. Dr. Volker Wissing mahnte, bei der Verbesserung der Rahmenbedingungen des Kampfes gegen Steuerkriminalität müsse auch die Frage gestellt werden, inwieweit der Staat in Grundrechte einzelner Bürger eingreifen wolle. Der DSTG-Bundesvorsitzende Dieter Ondracek setzte ein Fragezeichen, ob einige gesellschaftliche Gruppen den effektiven Kampf gegen Steuerbetrug überhaupt wünschten. Das hysterische Prozedere, welches um das Kontenabfrageverfahren gemacht worden sei, könne nämlich keiner nachvollziehen. Die Aufhebung des so genannten Bankgeheimnisses nach § 30 a AO sei am politischen Widerstand gescheitert, mit der Kontenabfragemöglichkeit habe man den kleinsten politischen Nenner gefunden. Bei dieser Regelung seien die elektronischen Hürden so hoch gesetzt, dass Abfragen in der Regel weiter in Papierform durchgeführt werden müssten. Mario Moeller bezweifelte ebenfalls die Effektivität der Kontenabfrage. Derzeit seien technisch nicht mehr als 60 Abrufe täglich für sämtliche Behörden in der Bundesrepublik möglich.

Umsatzsteuersystemwechsel notwendig

Auf die Frage, wie der Umsatzsteuerbetrug am effektivsten zu bekämpfen sei, antwortete Kolbe, eine Bundessteuerfahndung sowie die Umstellung des bisherigen Umsatzsteuersystems auf eine Ist-Besteuerung könnten den grassierenden Betrug im Bereich der Umsatzsteuer stoppen. Wissing und Brinkmann sprachen sich ebenfalls für eine mittelfristige Umstellung des Umsatzsteuersystems auf die Ist-Besteuerung aus, während Scheel behauptete, eine Ist-Besteuerung sei ohne ein funktionierendes Cross-Check-Verfahren nicht zu haben. Die DSTG-Vertreter wiesen darauf hin, dass ein Cross-Check-Verfahren im Sandkasten zwar funktioniere, sich in der Praxis jedoch sehr verwaltungsentensiv für Behörden und Unternehmen auswirke. Eine Systemumstellung allein reiche für eine effektive Bekämpfung des Umsatzsteuerbetruges nicht aus. Vielmehr sei eine Intensivierung der Kontrollen mit mehr Personal notwendig.

Abgerundet wurde die Öffentlichkeitsveranstaltung mit einem Empfang der Ehrengäste, der weitere Gelegenheit für Diskussion und Meinungsaustausch bot.

1.3.2. Der Bundesjugendausschuss

Der Bundesjugendausschuss ist das zweithöchste Organ der DSTG-Jugend. Er besteht aus den Mitgliedern der Bundesjugendleitung sowie den Vorsitzenden der Landes- und Bezirksverbände der DSTG-Jugend. In der Regel tritt der Bundesjugendausschuss zweimal im Jahr zusammen, um seine Aufgaben zu erfüllen. Hierzu gehören nach der Satzung der DSTG-Jugend:

1. Behandlung aller Angelegenheiten der Jugend- und Organisationsarbeit
2. Behandlung vorliegender Anträge
3. Verabschiedung des Verwendungsplans
4. Wahl der Vertreter für den Bundesjugendtag der dbb jugend.

Darüber hinaus hat der Bundesjugendausschuss beratende Funktion für die Bundesjugendleitung. An mehrheitliche Beschlüsse des Bundesjugendausschusses ist die Bundesjugendleitung gebunden. Der Bundesjugendausschuss ist Kontrollorgan und Auftraggeber für die Bundesjugendleitung.

Der Bundesjugendausschuss tagte im Berichtszeitraum wie folgt:

14.-16.10.2005	Trier
24.-26.03.2006	Fulda
13.-15.10.2006	Erfurt
23.-25.02.2007	Oldenburg
12.-14.10.2007	Köln
29.02.-02.03.2008	Heilbronn
17.-19.10.2008	Lutherstadt Wittenberg



Die Mitglieder des Bundesjugendausschusses mit Gästen am Rande der Sitzung in Oldenburg

Soweit es zeitlich möglich war, wurden bei den Sitzungen des Bundesjugendausschusses jeweils mehrere Arbeitsgruppen gebildet, die durch die Behandlung diverser Themen den Austausch unter den Mitgliedsverbänden über die Diskussionen zu den einzelnen Tagesordnungspunkten hinaus erheblich förderten.

1.3.3. Die Bundesjugendleitung

Die Bundesjugendleitung besteht aus dem/der Vorsitzenden der DSTG-Jugend und vier stellvertretenden Vorsitzenden, von denen einer in der Funktion des Schatzmeisters/der Schatzmeisterin gewählt wird. Sie wird alle vier Jahre vom Bundesjugendtag neu gewählt. Scheidet ein Mitglied der Bundesjugendleitung aus, so wählt der Bundesjugendausschuss nach.

Die Bundesjugendleitung führt die laufenden Geschäfte der DSTG-Jugend. Hierzu trifft sie sich mindestens vierteljährlich zu Sitzungen. Über ihre Arbeit informiert die Bundesjugendleitung regelmäßig den Bundesjugendausschuss und den Gesamtverband.

Der/die Vorsitzende der DSTG-Jugend vertritt diese in den Gremien der DSTG (Steuer-Gewerkschaftstag, Bundeshauptvorstand, Bundesvorstand) und der dbb jugend.

Über die Wahl der Bundesjugendleitung auf dem Bundesjugendtag 2005 wurde bereits an anderer Stelle berichtet. Im Juli 2006 hat Alexander Nogly aus persönlichen Gründen seinen Rücktritt aus der Bundesjugendleitung erklärt. An dieser Stelle sei ihm nochmals für seine Arbeit für die DSTG-Jugend gedankt.

Die so notwendig gewordene Nachwahl erfolgte auf der Sitzung des Bundesjugendausschusses vom 13. bis 15.10.2006. Die Bundesjugendleitung setzt sich seitdem wie folgt zusammen:

Vorsitzender	Mario Moeller (Landesverband Berlin)
stellv. Vorsitzender/Schatzmeister	Jens Langner (Landesverband Hessen)
stellv. Vorsitzende	Daniela Werner (Landesverband Berlin)
stellv. Vorsitzender	Cornelius Dietze (Landesverband Sachsen)
stellv. Vorsitzender	Torsten Schlick (Landesverband Rheinland-Pfalz)



Die aktuelle Bundesjugendleitung (v. l.):

Cornelius Dietze

Mario Moeller

Daniela Werner

Jens Langner

Torsten Schlick

1.3.4. Die Arbeitskreise der Bundesjugendleitung

Um die Bundesjugendleitung zu entlasten, hat der Bundesjugendausschuss die Möglichkeit, zu Einzelthemen Arbeitskreise einzurichten, die bestimmte Bereiche aufarbeiten und der Bundesjugendleitung zurarbeiten.

Die Arbeitskreise können bei Einzelthemen kurze Zeit bestehen, bei längerfristigen Geschichten aber auch dauerhafte Einrichtung werden.

Zurzeit besteht ein Arbeitskreis => der Arbeitskreis Ausbildung.

Der AK Ausbildung begleitet fortlaufend die Ausbildung der Steuer- und Finanzanwärter, sowohl in der Theorie als auch in der Praxis. Im Berichtszeitraum hat er regelmäßig Sitzungen durchgeführt und sich mit den Thematiken rund um die Steuerbeamtenausbildung auseinandergesetzt.

Dem Team des AK gehörten – neben den Vertretern der Bundesjugendleitung - folgende Personen (z. T. zeitweise) an:

Kerstin Bastian (Hamburg)
Manuela Dorsch (Bayern)
Andrea Filsinger (Rheinland-Pfalz)
Corinna Klein (Rheinland-Pfalz)
Christina Köhler (BZSt)
Kai Reuland (Düsseldorf)
Martina Sixt (Bayern)
Franziska Stübler (Sachsen)
Doreen Trautmann (Thüringen)
Christoph Ulrich (Hessen)
Michaela Weinandy (Rheinland-Pfalz)
Ute Wellkamp (Niedersachsen).

Auf Grundlage des Geschäftsverteilungsplans der Bundesjugendleitung wurde dieser hochmotivierte und dadurch sehr erfolgreiche Arbeitskreis durch Cornelius Dietze und Alexander Nogly bzw. Torsten Schlick betreut.

In diesem Zusammenhang möchten wir uns recht herzlich bei den Mitgliedern des Arbeitskreises für die erfolgreiche und konstruktive Mitarbeit bedanken.



Mitglieder des Arbeitskreises Ausbildung: Doreen Trautmann, Franziska Stübler, Corinna Klein, Cornelius Dietze, Manuela Dorsch

Der Arbeitskreis Ausbildung hat sich im Berichtszeitraum sehr intensiv mit der Umsetzung der Ausbildungsreform 2002 auseinandergesetzt und dazu verschiedene Aktionen durchgeführt. Darüber hinaus hat er u. a. zwei Klausurtagung der DSTG-Jugend vorbereitet, aktiv bei deren Durchführung mitgewirkt sowie die Ergebnisse zusammengetragen (s. u.).

Bologna-Prozess

Kaum hatte die Umsetzung der Ausbildungsreform 2002 begonnen, wurde bereits über die nächste einschneidende Veränderung für die Ausbildung des gehobenen Dienstes auch in der Steuerverwaltung diskutiert – die Umstellung der Studiengänge auf die Abschlüsse Bachelor und Master bis 2010 (sog. Bologna-Prozess). Die DSTG-Jugend hat sich sehr intensiv mit diesem Thema befasst und bereits im Sommer 2005 ein ausführliches Positionspapier hierzu entwickelt. Die DSTG-Jugend erkennt in der insbesondere von den Schulleitern geforderten Umstellung des bisherigen Diplom-Studienganges auf den Bachelor-Abschluss erheblich mehr Risiken als mögliche Vorteile. Die regelmäßige Überprüfung anhand neuerer Erkenntnisse hat hieran nichts geändert, eher noch zur Festigung der ablehnenden Position geführt. Auf eine detaillierte Aufstellung der Argumente wird an dieser Stelle verzichtet, insoweit wird auf den entsprechenden Antrag der Bundesjugendleitung an den Steuer-Gewerkschaftstag verwiesen, der im Anhang abgedruckt ist.

Bisher haben die Befürworter des Bachelors keine sachlichen Gründe vorbringen können, die eine Umstellung der Ausbildung im Bereich der Steuerverwaltung sinnvoll erscheinen lassen. Daher hat es die DSTG-Jugend begrüßt, dass sich im November 2005 die Finanzminister der Länder bei einer Enthaltung für die Beibehaltung des Diploms ausgesprochen haben. Wir sind uns bewusst, dass die Diskussion dadurch aber nicht beendet ist, wie auch die aktuelle Entwicklung (Einführung eines Bachelor-Studienganges in Baden-Württemberg, Einrichtung einer Steuerakademie anstelle einer Fachhochschule in Niedersachsen) zeigt.

Klausurtagung 2006

Seit dem Einstellungsjahr 2002 werden die Steuer- und Finanzanwärter nach Maßgabe eines neuen Steuerbeamten-Ausbildungsgesetzes (StBAG) und einer neuen Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Steuerbeamten (StBAPO) ausgebildet. Im Jahr 2006 hat nun der zweite Jahrgang die Laufbahnprüfung nach der Ausbildungsreform abgelegt.

Die DSTG-Jugend fand die Zeit reif für eine Zwischenbilanz in Form einer Klausurtagung, die vom 24. bis 26. September 2006 in Rotenburg an der Fulda stattfand. Unter dem Motto „Ausbildungsreform 2002 – Wo stehen wir heute?“ trafen sich Vertreter der DSTG-Jugend aus fast allen Bundesländern, um die Umsetzung der Reform zu erörtern. Die Bundesleitung wurde durch Joachim Rothe vertreten. Der Direktor des Studienzentrums Rotenburg an der Fulda, Hr. Prof. Dr. Müller-Engelmann, begrüßte die DSTG-Jugend in „seinen“ Räumlichkeiten. Zur Diskussion standen den Teilnehmern der Fachbereichsleiter Steuer an der Verwaltungsfachhochschule Rotenburg an der Fulda, Hr. Prof. Seitz sowie die dortigen Dozenten Hr. Prof. Gehl, Hr. Henkes, Hr. Dr. Kolb und Hr. Siebert ebenso zur Verfügung wie die Dozentinnen Fr. Drieseberg (Fachhochschule für Finanzen Gotha/Thüringen) und Fr. Sperlich (Landesfinanzschule Gotha). Ergänzt wurden diese äußerst kompetenten Gesprächspartner um die Ausbildungsleiter Fr. Leicht (FA Würzburg) und Hr. Hoffart (FA Darmstadt).



Die Teilnehmer der Klausurtagung in Rotenburg an der Fulda

Ausbildungsreform 2002 besser als ihr Ruf

Die Einführung des Faches „Besteuerung der Gesellschaften“ wird von allen Seiten begrüßt. In diesem Fach wird das vernetzte Denken gefördert und der Praxisbezug hergestellt. Daher sollte bereits im Grundstudium eine dreistündige Übungsklausur eingeführt werden.

Die Akzeptanz der Fächer für die sozialen und methodischen Kompetenzen (SMK-Fächer) muss bei Dozenten und Anwärtern weiterhin wachsen. Sie ist noch stärker als bei den übrigen Fächern von der Kompetenz und der Überzeugungskraft der Dozenten abhängig. Die Teilnehmer der Klausurtagung waren sich mit den anwesenden Dozenten und Ausbildungsleitern einig, dass die angesetzte Stundenzahl diverser SMK-Fächer zu hoch ist. Hier muss über eine Verringerung nachgedacht werden. Auch eine Verlagerung von Inhalten in die Ausbildungsarbeitsgemeinschaften könnte sich positiv auf den Praxisbezug und damit auf die Akzeptanz auswirken.

Insgesamt gab es – auch im Hinblick auf die weiteren Veränderungen – relativ wenig Kritik an der Ausbildungsreform 2002. Problematisch ist aber häufig die Umsetzung der neuen Regelungen vor Ort. Diese steht und fällt mit den Ressourcen der Bildungseinrichtungen und dem Engagement der Dozenten. Politik und Verwaltung sind aufgefordert, die notwendigen Rahmenbedingungen für unsere hochqualitative Ausbildung zu schaffen und zu sichern, anstatt schon wieder eine erneute Ausbildungsreform (Stichwort: Bologna-Prozess) zu diskutieren.

Klausurtagung 2008

Theorie und Praxis – Verzahnung oder Widerspruch? Diese Frage stand im Mittelpunkt der Klausurtagung der DSTG-Jugend, die vom 18. bis 20. Mai 2008 im dbb forum siebengebirge in Königswinter-Thomasberg stattfand. Während sich die Klausurtagung im September 2006 mit der fachtheoretischen Ausbildung befasste, beleuchteten die Teilnehmer/innen dieses Mal die berufspraktische Ausbildung. Dabei setzten sie sich schwerpunktmäßig mit den Arbeitsanleitungen nach § 7 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Steuerbeamten (StBAPO) sowie den Ausbildungsarbeitsgemeinschaften (§ 8 StBAPO) auseinander. Damit setzte die DSTG-Jugend die Tradition fort, die Ausbildung der Steuer- und Finanzanwärter kritisch und zukunftsorientiert zu begleiten.

Zur Vorbereitung der Klausurtagung wurden bundesweit Unterlagen zusammen getragen, indem die obersten Finanzbehörden der Bundesländer angeschrieben und um Übersendung der in ihrem Bereich existierenden Arbeitsanleitungen gebeten wurden. Außerdem wurden die obersten Finanzbehörden der Bundesländer gebeten mitzuteilen, wie in ihrem Bundesland die Ausbildungsarbeitsgemeinschaften durchgeführt werden, d. h. welche Inhalte und Formen vorgesehen sind. Die eingetroffenen Unterlagen und Auskünfte wurden in zwei Arbeitskreisen analysiert und bewertet.

Bei den Arbeitsanleitungen zeigte sich, dass diese sehr unterschiedlich sind, insbesondere in Umfang, Form und Inhalt. Deshalb wurden Mindeststandards erarbeitet, die als sinnvoll und wünschenswert für Arbeitsanleitungen nach § 7 StBAPO erachtet werden (vgl. Ergebnisse Arbeitskreis 1 im Anhang).

Bezüglich der Ausbildungsarbeitsgemeinschaften stellte der andere Arbeitskreis ebenfalls deutliche Unterschiede zwischen den Bundesländern in Umfang und Aufbau fest. Den Schwerpunkt der Betrachtung bildeten die Lehrinhalte und ebenfalls die Einbindung der neuen Fächer der sozialen und methodischen Kompetenzen sowie der Besteuerung der Gesellschaften. Dabei konnte festgestellt werden, dass sich die Inhalte größtenteils an den Vorgaben der bundeseinheitlichen Stoffgliederungspläne für die fachtheoretische Ausbildung orientieren, die durch den Koordinierungsausschuss von Bund und Ländern vorgegeben werden. Allerdings wurden auch Unterschiede in der praktischen Umsetzung deutlich, die auf den Unterschieden in der Struktur der Bundesländer (z. B. Flächenländer, Stadtstaaten), in den Ausbildungszahlen, in der Anzahl der Ausbildungsfinanzämter sowie in der allgemeinen Infrastruktur beruhen. Die Teilnehmer des Arbeitskreises

erarbeiteten schließlich Eckpunkte für „optimale“ Ausbildungsarbeitsgemeinschaften (vgl. Ergebnisse Arbeitskreis 2 im Anhang).

Die Auswertung der Klausurtagung wurde u. a. den obersten Finanzbehörden der Bundesländer sowie den Teilnehmern zur Verfügung gestellt. Sie floss in eine Vorlage des AK Ausbildung an den Bundesjugendausschuss ein und mündete in einen Leitantag zum Bundesjugendtag 2009 der DSTG-Jugend.



Klausurtagung 2008: Teilnehmer und Arbeitskreis Ausbildung

Umfrage zu Ausbildungsbezirken

Die DSTG-Jugend hat es sich u. a. zur Aufgabe gemacht, die in vielen Bundesländern vorhandenen, besonderen Bezirke – die sogenannten Ausbildungsbezirke – näher zu untersuchen. Dazu wurden zwei Fragebögen aufgelegt – für „Bundesländer mit Ausbildungsbezirken“ sowie für „Bundesländer ohne Ausbildungsbezirke“.

Die Fragebögen hatten zum Ziel, Vor- und Nachteile dieser unterschiedlichen Handhabungen durch die Bundesländer aufzuzeigen und die besondere Bedeutung der Ausbildungsbezirke für die praktische Ausbildung und für die Verzahnung zwischen Theorie und Praxis erkennbar zu machen.

Die Umfrage richtete sich an alle Finanzämter, in denen ausgebildet wird. Sie wurde freiwillig und anonym durchgeführt. Die Beteiligung war erfreulich hoch; so wurden 149 Fragebögen aus Bundesländern mit Ausbildungsbezirken und 30 Fragebögen aus Bundesländern ohne Ausbildungsbezirke zurück gesandt.

Auf Grund der ausgewerteten Fragebögen unterstützt die DSTG-Jugend die Einrichtung von Ausbildungsbezirken als gute Möglichkeit, die Anwärter an ihre praktische Tätigkeit heranzuführen.

Allerdings sind die bundesweit unterschiedlichen Erfahrungen, lokalen Besonderheiten und teilweise stark von einander abweichenden Rahmenbedingungen zu beachten (z. B. Anwärterzahlen, Personalsituation, Raumsituation).

Deshalb muss es letztendlich den einzelnen Landes- und Bezirksjugendverbänden überlassen bleiben, ob und in welchem Umfang sie die Initiative ergreifen und sich für die Einrichtung bzw. für den Erhalt der Ausbildungsbezirke in ihrem Bereich einsetzen.

Eine Auswertung der Fragebögen wurde im November 2006 an die Landes- und Bezirksjugendverbände übersandt mit der Bitte, die Finanzämter in ihrem Zuständigkeitsbereich zu informieren. Gleichzeitig unterrichtete der AK die obersten Finanzbehörden der Bundesländer sowie Bundesleitung, Bundesvorstand und Bildungsausschuss der DSTG.

2. Zusammenarbeit mit den Landes- und Bezirksverbänden

Die Bundesjugendleitung hat den Landes- und Bezirksverbänden der DSTG-Jugend im Rahmen ihrer Möglichkeiten aktive Unterstützung bei deren Arbeit angeboten. Dies reichte von der Anwesenheit bei Veranstaltungen über die Bestellung von Werbematerialien bis hin zur Pflege einer Ideen-Börse, in der Veröffentlichungen, Plakate u. a. Materialien gesammelt und den anderen Verbänden so zugänglich gemacht werden sollten. Die Angebote der Bundesjugendleitung wurden



*Landesjugendtag Sachsen:
Reinhold Mähne (Landesvorsitzender), Sandra Nöbel, Tanja Teich,
Franziska Stübler, Dirk Hampel, Mario Moeller*

leider nur begrenzt, zum Teil auch gar nicht wahrgenommen. Eine Ausnahme hiervon bildet die von fast allen Mitgliedsverbänden gewünschte und soweit organisatorisch möglich auch erfolgte Teilnahme an Landes- und Bezirksjugendtagen. Dazu kamen einige Teilnahmen an Landes- und Bezirksjugendausschüssen. Eingänge für die Ideen-Börse waren hingegen nur in ganz geringem Umfang zu verzeichnen. Die Bundesjugendleitung bedauert dies sehr, da die Ideen-Börse das Ziel hat, die Arbeit der Landes- und Bezirksverbände effektiver gestalten zu können.

Erfolgreich verliefen die jährlich in Kooperation mit der dbb jugend und der dbb akademie angebotenen Seminare in Königswinter-Thomasberg. Im Mittelpunkt stand hierbei die Gesprächs- und Verhandlungsführung, wobei jeweils unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt wurden. Diese reichten von der Durchsetzung von Forderungen in kleinen Verhandlungsrunden über Podiumsdiskussionen und Konfliktgesprächen bis hin zum Umgang mit dem Mikrofon und dem Halten einer Rede. Die DSTG-Bundesjugendleitung plant, auch in Zukunft Seminare anzubieten, um die Landesverbände bei der Arbeit und auch der Nachwuchsgewinnung zu unterstützen. Leider fand die DSTG-Jugend bei der diesjährigen Verteilung der Seminare durch die dbb jugend keine Berücksichtigung, so dass hier Alternativen für eine kostengünstige Durchführung gefunden werden müssen.

Die Bundesjugendleitung steht auch weiterhin den Landes- und Bezirksverbänden mit Rat und Tat zur Seite.



*Erfolgreiche Podiumsdiskussionen brauchen Übung:
Thilo Schäfer, Fabian Treffz-Eichhöfer, Jörg Kothe, Romina Klimke, Susanne Karsch*

3. Zusammenarbeit mit der DSTG

3.1. Allgemeines

Ein Mitglied der Bundesjugendleitung vertritt die DSTG-Jugend beim Steuer-Gewerkschaftstag, bei den Sitzungen des Bundeshauptvorstandes und des Bundesvorstandes. Diese Gremien traten an folgenden Terminen zusammen:

Steuer-Gewerkschaftstag:

25./26.06.2007 Chemnitz

Bundeshauptvorstand:

05.-07.06.2005 Rostock

21.-23.05.2006 Münster

23./24.06.2007 Chemnitz

Bundesvorstand:

27./28.10.2005 Berlin

20./21.05.2006 Münster

30.10.2006 Berlin

29./30.03.2007 Berlin

29./30.10.2007 Berlin

17./18.04.2008 Berlin

04./05.11.2008 Berlin

22./23.04.2009 Coburg

Bei den aufgeführten Sitzungen vertrat stets der Vorsitzende die DSTG-Jugend. Bei den Sitzungen des Bundeshauptvorstandes und dem Steuer-Gewerkschaftstag waren alle Mitglieder der Bundesjugendleitung anwesend.



Die DSTG-Bundesleitung (v. l.):
Helmut Overbeck (BV Westfalen-Lippe), Rafael Zender (Bundesgeschäftsführer), Dieter Ondracek (bfg),
Anne Schauer (Hessen), Thomas Eigenthaler (Baden-Württemberg), Manfred Lehmann (BV Köln)

Beim Steuer-Gewerkschaftstag 2007 brachte die DSTG-Jugend 39 Anträge ein, die mit einer Ausnahme (Arbeitsmaterial) angenommen wurden. Auch der Leitantrag zur Ausbildung, der gemeinsam mit der Bundesleitung zur Abstimmung vorgelegt wurde, fand die uneingeschränkte Zustimmung der Delegierten. Hier der Überblick über die eingereichten Anträge der DSTG-Bundesjugendleitung und deren Beschlussfassung.

Erläuterung vorab:

„Annahme iaF“ bedeutet „Annahme in anderer Fassung“, d.h. ein ähnlich lautender Antrag, der inhaltlich gleich bzw. weitergehend ist, lag vor und wurde mit Zustimmung der Bundesjugendleitung im Paket angenommen.

„Arbeitsmaterial“ bedeutet, dass ein Problem grundsätzlich erkannt ist, die wortgenaue Antragsverfolgung allerdings noch der Nachbereitung bzw. Überarbeitung der Bundesleitung bedarf.

gemeinsamer Leitantrag der Bundesleitung und der Bundesjugendleitung „Qualität der Aus- und Fortbildung – Garant für eine funktionierende Steuerverwaltung“	Annahme
Die Bundesleitung möge sich dafür einsetzen, dass eine Verbesserung des Ansehens der Finanzverwaltung in der Öffentlichkeit erfolgt.	Annahme iaF
Die Bundesleitung möge sich dafür einsetzen, dass die Absenkung der Anwärterbezüge rückgängig gemacht wird.	Annahme iaF
Die Bundesleitung möge sich dafür einsetzen, dass alle Anwärter und Anwärterinnen nach bestandener Laufbahnprüfung uneingeschränkt in ein Vollzeitbeamtenverhältnis übernommen werden.	Annahme
Die Bundesleitung möge sich dafür einsetzen, dass für alle Oberfinanzdirektionen / Finanzämter eine Ausbildungsverpflichtung in der Finanzverwaltung besteht.	Arbeitsmaterial
Die Bundesleitung wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass die Beschäftigten zeitnah und umfassend, ggf. computerunterstützt, mit Fachliteratur ausgestattet werden.	Annahme
Die Bundesleitung wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass § 30 a AO ersatzlos gestrichen wird.	Annahme
Die Bundesleitung möge sich dafür einsetzen, dass grundsätzlich nur die Anzahl an Personal eingestellt wird, die auch benötigt wird; dabei muss der Bedarf an der tatsächlichen Personal- und Arbeitssituation gemessen werden.	Arbeitsmaterial
Die Bundesleitung wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass Verbesserungen des Stellenschlüssels erfolgen und Folgebeförderungen umgehend realisiert werden.	Annahme
Die Bundesleitung möge sich dafür einsetzen, dass überall dort, wo Bedarf besteht, Behördenkindergärten eingerichtet werden. Träger dieser Behördenkindergärten muss der Dienstherr sein, die Kosten der Eltern für einen solchen Kindergartenplatz dürfen die ortsüblichen Preise für einen Kindergartenplatz nicht übersteigen.	Annahme
Die Bundesleitung möge sich dafür einsetzen, dass die Lehrleistungen der Dozenten an den Bildungseinrichtungen in regelmäßigen Abständen von den Anwärtern und Teilnehmern an Fortbildungsveranstaltungen beurteilt werden (Feedback-Fragebogen).	Annahme
Die Bundesleitung möge sich auch weiterhin für leistungsgerechte und auf die praktische Arbeit bezogene Beurteilungen einsetzen.	Annahme
Die Bundesleitung wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass die dringend notwendigen Einarbeitungszeiten für Bearbeiter und Sachbearbeiter in neuen Aufgabengebieten in den Bundesmustern der Personalbedarfsberechnung Berücksichtigung finden.	Arbeitsmaterial

Die Bundesleitung wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass geprüfte Anwärter sowie alle Beschäftigte, die in einem neuen Arbeitsgebiet eingesetzt werden, eine Einarbeitungszeit von mindestens zwei Monaten erhalten.	Annahme
Die Bundesleitung möge sich weiterhin dafür einsetzen, dass das bereits jetzt im BBesG festgelegte Eingangsamt A 10 für den gehobenen Dienst endlich auch bundeseinheitlich umgesetzt wird.	Annahme iaF
Die Bundesleitung möge sich dafür einsetzen, dass die Eingangsämter im mittleren Dienst auf A 8 und im gehobenen Dienst auf A 11 angehoben werden.	Annahme iaF
Die Bundesleitung wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass die Einstellungszahlen erhöht werden.	Annahme
Die Bundesleitung möge sich dafür einsetzen, dass die Ernennung zur Steuerinspektorin / zum Steuerinspektor bundeseinheitlich auch bei den Aufsteigern sofort nach bestandener Laufbahnprüfung erfolgt.	Annahme
Die Bundesleitung wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass die Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit bereits nach Ablauf der Probezeit (z.A.-Zeit) ohne Bindung an ein bestimmtes Lebensalter erfolgt.	Annahme iaF
Die Bundesleitung möge sich dafür einsetzen, dass künftig für die Ernennung von Beamten der auf der Urkunde genannte Tag und nicht der Tag der Aushängung maßgebend ist.	Annahme
Die Bundesleitung möge sich dafür einsetzen, dass der Verheiratetenanteil im Familienzuschlag erhalten bleibt.	Annahme
Die Bundesleitung möge sich dafür einsetzen, dass alle Beschäftigten der Finanzverwaltung laufend, zeitnah und fachlich fortgebildet werden. Auch sollten Fortbildungen und Seminare in nicht fachspezifischen Bereichen, z. B. Umgang mit Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, angeboten werden.	Annahme
Die Bundesleitung möge in enger Zusammenarbeit mit dem Bundeswerbessausschuss eine Hilfestellung zur Erstellung einer Homepage für die Mitgliedsverbände und deren Gliederungen entwickeln und auf CD-ROM zur Verfügung stellen.	Annahme
Die Bundesleitung möge sich dafür einsetzen, dass der Jahresurlaub für alle Beschäftigten auf mindestens 30 Tage angehoben wird.	Annahme
Die Bundesleitung möge sich dafür einsetzen, dass die Anwärterbezüge bei nichtbestandener Laufbahnprüfung nicht gekürzt werden.	Annahme iaF
Die Bundesleitung möge sich dafür einsetzen, dass die Kürzung des Familienzuschlages bei Ehegatten, die beide im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, aufgehoben werden.	Annahme iaF
Die Bundesleitung möge sich dafür einsetzen, dass durch geeignete monetäre Anreize die Motivation der Bediensteten gesteigert wird. Dies umfasst vor allem natürlich ausreichend Beförderungsmöglichkeiten und Höhergruppierungsmöglichkeiten, die z. B. durch zeit- und wirkungsgleiche Tarif- und Besoldungserhöhungen, Schaffung und Anwendung von (weiteren) Leistungsanreizen und die Verbesserung der sozialen Gehalts- und Besoldungsbestandteile ergänzt werden müssen.	Annahme
Die Bundesleitung möge sich in enger Zusammenarbeit mit dem Bundeswerbessausschuss zum Zwecke der Werbung neuer Mitglieder, aber auch zur Bindung der bisherigen Mitglieder verstärkt mit den neuen Medien, insbesondere mit dem Internet, beschäftigen.	Annahme

Die Bundesleitung soll sich dafür einsetzen, dass bei geplanten Gesetzesänderungen zwingend der Mehrbedarf an Personal mit ausgewiesen wird und bei entsprechenden Umsetzungen von Gesetzesänderungen der notwendige Mehrbedarf an Personal auch zugewiesen wird.	Annahme
Die Bundesleitung möge sich dafür einsetzen, dass vorhandene Personalfehlbestände abgebaut werden. Zusätzlich soll sie sich dafür stark machen, dass das Personal in den Finanzämtern verstärkt wird, damit die Gleichmäßigkeit der Besteuerung wieder hergestellt wird.	Annahme
Die Bundesleitung möge sich dafür einsetzen, dass die Lehrenden der Finanzverwaltung in regelmäßigen Zeitabständen pädagogisch, didaktisch und fachlich geschult werden.	Annahme
Die Bundesleitung möge sich dafür einsetzen, dass das Ehrenamt in der Gewerkschaft durch den Bund und die Länder durch eine Verbesserung der Sonderurlaubssituation gefördert und unterstützt wird.	Annahme
Die Bundesleitung möge sich dafür einsetzen, dass bei künftigen Tarifverhandlungen und Besoldungsanpassungen die stärkere Belastung der weniger verdienenden Angehörigen des öffentlichen Dienstes infolge der steigenden Lebenshaltungskosten zumindest durch eine soziale Komponente – z. B. in Form von Mindesterhöhungsbeträgen möglichst angemessen berücksichtigt wird.	Annahme
Die Bundesleitung möge sich dafür einsetzen, dass ein Spitzenamt A13 Z im gehobenen Dienst eingeführt wird. Auf eine größere Durchlässigkeit der Laufbahn ist hinzuwirken.	Annahme iaF
Die Bundesleitung möge sich für die Einrichtung einer Steuerrechtsdatei (z. B. Juris) in der Steuerverwaltung einsetzen.	Annahme
Die Bundesleitung möge sich dafür einsetzen, dass das Steuerrecht grundsätzlich vereinfacht und die Verwaltung dadurch entlastet wird.	Annahme
Die Bundesleitung möge sich dafür einsetzen, dass die Leistungsstufen bereits mit Vollendung des 18. Lebensjahres beginnen.	Annahme
Die Bundesleitung wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass Gesetzesvorlagen vorab auf praktische Umsetzbarkeit geprüft werden.	Annahme
Die Bundesleitung möge sich dafür einsetzen, dass alle Baumaßnahmen in der Finanzverwaltung nach umweltgerechten und gesundheitlichen Aspekten durchgeführt werden.	Annahme
Die Bundesleitung möge sich dafür einsetzen, dass das Urlaubsgeld erhalten bleibt.	Annahme
Die Bundesleitung setzt sich weiterhin dafür ein, dass die Zahlungen von vermögenswirksamen Leistungen auch im öffentlichen Dienst auf die gesetzlich zulässigen Höchstbeträge angehoben werden.	Annahme
Die Bundesleitung wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass künftig die positiven Ergebnisse der Tarifverhandlungen zeit- und inhaltsgleich auf die Beamtenbesoldung übertragen werden.	Annahme iaF

Beim Gewerkschaftstag des dbb beamtenbund und tarifunion im November 2007 in Berlin war ein Mitglied der Bundesjugendleitung als Delegierter stimmberechtigt. Da der Vorsitzende der DSTG-Jugend als Vertreter der dbb jugend anwesend war, wurde das Stimmrecht der DSTG-Jugend durch Torsten Schlick ausgeübt. Darüber hinaus nahmen seitens der Bundesjugendleitung Daniela Werner und Cornelius Dietze als Gastdelegierte am dbb Gewerkschaftstag teil.



Die Bundesleitung des dbb (v. l.):
Astrid Hollmann, Heinz Ossenkamp, Klaus Dauderstädt, Peter Heesen, Frank Stöhr, Kerstin Lühmann, Dieter Ondracek, Willi Russ

Von besonderer Bedeutung sind die in unregelmäßigen Abständen stattfindenden gemeinsamen Sitzungen von Bundesleitung und Bundesjugendleitung. Auch außerhalb dieses Rahmens funktioniert die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedern der Bundesleitung und der Bundesjugendleitung reibungslos und unkompliziert. Gleiches gilt auch für die Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern der DSTG-Bundesgeschäftsstelle. Hierfür möchten wir uns an dieser Stelle bei der Bundesleitung und den Kolleginnen Miriam Fischer, Martina Hertzner, Elke Schmidt, Birgit Buck sowie den Kollegen Rafael Zender, Jörg Niederroth und Heinz Gewehr herzlich bedanken.

3.2. Mitarbeit in den Ausschüssen der DSTG

In die laufende Arbeit der DSTG bringt sich die Jugend über die Mitarbeit im Werbeausschuss sowie im Bildungsausschuss ein. In beide Gremien entsendet die DSTG-Jugend das jeweils zuständige Mitglied der Bundesjugendleitung als stimmberechtigtes Mitglied.

Werbeausschuss

An den Sitzungen des Bundeswerbeausschusses nahm im Berichtszeitraum für die Bundesjugendleitung Mario Moeller teil.

Der Bundeswerbeausschuss beschäftigt sich u.a. mit der Entwicklung von Werbestrategien, Plakaten und Broschüren, begleitet das Deutschlandturnier und veranstaltet Schulungen zum Thema Mitgliederwerbung und Betreuung. Der Vertreter der Jugend hat sich hier – in ständiger Absprache mit den weiteren Mitgliedern der Bundesjugendleitung – mit diversen Vorschlägen in die Diskussionen eingebracht. Daraus resultierten u. a. ein Plakat und ein Flyer, deren Entwürfe von der Bundesjugendleitung entwickelt wurden.



Rechtzeitig vor den Anwärtereinstellungen des Jahres 2008 wurde unter Federführung der Bundesjugendleitung die Neuauflage der Broschüre „Startschuss“ erarbeitet. Mit dieser Broschüre für Anwärter zum Ausbildungsbeginn haben die DSTG-Vertreter vor Ort ein sehr gutes und nachhaltiges Werbemittel, das gleich bei der ersten Begegnung mit der DSTG unsere Kompetenz und Sachkenntnis zeigt.

Bildungsausschuss

Während des Berichtszeitraumes nahm für die DSTG-Jugend Cornelius Dietze sowie einmal vertretungsweise Mario Moeller an den Sitzungen des Bildungsausschusses teil, dem im übrigen auch das Mitglied des Arbeitskreises Ausbildung Doreen Trautmann (für den Landesverband Thüringen) angehört. Dadurch war es möglich, den intensiven Kontakt zu diesem Gremium fortzusetzen und dabei die Belange der Jugend zu vertreten. Der Ausschuss zeigte sich immer offen für neue Ideen und hatte immer ein „offenes Ohr“, wenn die Jugend mal wieder eine neue Thematik aufgegriffen hat.

So wurden im Berichtszeitraum, neben den allgemeinen Themen der Aus- und Fortbildung, die Thematik der Umsetzung der Schlüsselkompetenzen in Theorie und Praxis sowie mehrfach die Auswirkungen einer eventuellen Umstellung der Ausbildung des gehobenen Dienstes auf den Bachelor-Abschluss behandelt. Diese Themen werden den Bildungsausschuss und insbesondere auch den Arbeitskreis Ausbildung noch weiter beschäftigen.

Auch hier herzlichen Dank für die Zusammenarbeit!

Darüber hinaus nahmen die Bundesjugendleitung und der Arbeitskreis Ausbildung fast komplett an der DSTG-Fortbildungskonferenz im Juni 2005 in Berlin teil. Auch etliche Mitglieder des Bundesjugendausschusses konnten bei dieser Veranstaltung begrüßt werden. Die DSTG-Jugend brachte sich intensiv in die Vorbereitung und Durchführung der Konferenz ein. So vertrat der Vorsitzende die Meinung der Jugend in einer Podiumsdiskussion und leitete ebenso wie Christina Köhler (Arbeitskreis Ausbildung) einen der vier Arbeitskreise. Der im DSTG magazin erschienene Bericht über die Fortbildungskonferenz ist in den Anhängen abgedruckt.

Zudem brachte sich der Vorsitzende der DSTG-Jugend am 20. April 2007 bei einem Treffen von DSTG und BDZ mit dänischen Kolleginnen und Kollegen ein, die im Rahmen eines Aufenthaltes in der deutschen Hauptstadt auch die DSTG-Bundesgeschäftsstelle besuchten. In einer zweistündigen Veranstaltung erhielt die dänische Delegation einen Einblick in die deutsche Gesetzgebung und den Alltag in deutschen Finanz- und Zollämtern.

Zu den Sitzungen des Bundesjugendausschusses und bei den Klausurtagungen der DSTG-Jugend konnten wir stets Vertreter der Bundesleitung begrüßen.

4. Zusammenarbeit mit der dbb jugend

Die DSTG-Jugend ist satzungsgemäßes Mitglied der Jugend im dbb beamtenbund und tarifunion (dbb jugend). Die Organisation der dbb jugend entspricht im Wesentlichen der der DSTG-Jugend.

Der Vorsitzende der DSTG-Jugend (bzw. im Verhinderungsfall ein Vertreter) ist Mitglied im Bundesjugendausschuss der dbb jugend. An den zweimal jährlich stattfindenden Sitzungen des Bundesjugendausschusses der dbb jugend hat mindestens ein Vertreter der DSTG-Jugend, darunter der Vorsitzende, teilgenommen.

Die Zusammenarbeit mit der dbb jugend zeigte sich in der Vergangenheit neben der ständigen Teilnahme an den Sitzungen des Bundesjugendausschusses insbesondere in der Mitarbeit in der Kommission „Satzung und Organisationsfragen“ der dbb jugend und wurde durch die Wahl des DSTG-Bundesjugendvorsitzenden zum stellvertretenden Vorsitzenden der dbb jugend, u. a. zuständig für Finanzfragen, am 26. Juni 2004 weiter verstärkt. So konnte die DSTG-Jugend einen erheblichen Einfluss auf die neue Struktur der dbb jugend nehmen, die die Rückkehr zu einer verstärkten inhaltlichen Arbeit ebnet sollte. Auch bei der Vorbereitung und Durchführung des Bundesjugendtages, der am 27./28. Mai 2005 in Berlin stattfand, spielte die DSTG-Jugend so eine he-

rausragende Rolle. Die DSTG-Jugend stellte mit 7 Vertretern (plus die Mitglieder in Bundesjugendleitung und Bundesjugendausschuss) die zweitgrößte Zahl der Delegierten aus den Fachjugendgewerkschaften. Die neue Satzung wurde mit großer Mehrheit beschlossen. Auch alle Anträge der DSTG-Jugend wurden vom Bundesjugendtag angenommen. In die neue Bundesjugendleitung wurden Dietmar Knecht (Vorsitzender, dbb jugend Mecklenburg-Vorpommern), Thomas Löwe (dvg-JUGEND), Christian Beisch (dbb jugend Hamburg) und Uwe Klapproth (Junge Polizei) gewählt. Mario Moeller stand für eine Wiederwahl nicht zur Verfügung, da er sich fortan wieder auf die Arbeit der DSTG-Jugend konzentrieren wollte. Nach dem Rücktritt von Dietmar Knecht wurde im August 2007 Michael Westphal (DSTG Landesverband Hamburg) an die Spitze der dbb jugend gewählt. Im April 2008 trat dann Sandra Hennig (bfg-jugend) die Nachfolge des zurückgetretenen Uwe Klapproth an. Mithin stellt die DSTG-Jugend zur Zeit zwei der vier Mitglieder der dbb-Bundesjugendleitung.



Michael Westphal

Im Zuge der Neustrukturierung der dbb jugend wurde auf die bisherigen themenspezifische Kommissionen verzichtet und stattdessen durch den Bundesjugendtag eine neue Jugendpolitische Kommission eingerichtet, die die Bundesjugendleitung im breiten Themenspektrum berät. Zum Mitglied der Kommission und dann auch zum Vorsitzenden wurde der Vorsitzende der DSTG-Jugend gewählt. Unter Anderen gehört der Kommission auch Sabine Meier (dbb jugend saar) an. Bernhard Drexl (dbb jugend bayern) ist zwischenzeitlich aus der Kommission ausgeschieden. Beide sind ebenfalls Mitglied der DSTG und sind bzw. waren stellvertretende Vorsitzende der Jugendpolitischen Kommission der dbb jugend.



Sandra Hennig

Beim europäischen Abend am 2. April 2008 unterstützte die DSTG-Jugend mit zwei Mitgliedern der Bundesjugendleitung die dbb jugend durch ihre Anwesenheit und Mithilfe bei der Betreuung eines Standes. Am 10. November 2008 fand die erste jugendpolitische Großveranstaltung der dbb jugend zum Thema „18 Jahre Deutsche Einheit“ in Berlin statt. Als Redner traten u. a. der Bundesinnenminister Wolfgang Schäuble sowie der letzte Ministerpräsident der DDR Lothar de Maiziere auf. Drei Mitglieder der DSTG-Bundesjugendleitung haben an der Veranstaltung teilgenommen.

In die Tarifrunde 2009 für die Länder ist die dbb jugend erstmals mit eigenen Veranstaltungen sowie mit eigenen Forderungen (Erhöhung der Ausbildungsvergütung um mindestens 120 € sowie Übernahme aller Auszubildenden nach erfolgreicher Prüfung) eingebunden. In Zusammenarbeit mit der dbb tarifunion wurden Veranstaltungen in Erfurt, Aachen und München durchgeführt, an denen auch zahlreiche Mitglieder der DSTG-Jugend teilnahmen.

In die Tarifrunde 2009 für die Länder ist die dbb jugend erstmals mit eigenen Veranstaltungen sowie mit eigenen Forderungen (Erhöhung der Ausbildungsvergütung um mindestens 120 € sowie Übernahme aller Auszubildenden nach erfolgreicher Prüfung) eingebunden. In Zusammenarbeit mit der dbb tarifunion wurden Veranstaltungen in Erfurt, Aachen und München durchgeführt, an denen auch zahlreiche Mitglieder der DSTG-Jugend teilnahmen.



oben: die dbb jugend geht auf die Straße

links: Doreen Trautmann (Vorsitzende der DSTG-Jugend Thüringen) artikuliert in Erfurt die Forderungen der Auszubildenden

5. Kontakte mit Politik und Verwaltung

Bei den Öffentlichkeitsveranstaltungen im Rahmen des Bundesjugendtages 2005 und bei einem kurze Zeit vorher stattgefundenen Symposium zum Thema Steuerflucht kamen wir mit Vertretern der Bundestagsfraktionen ins Gespräch. Daraus resultierten weitere Kontakte, die zur Erläuterung des Aufbaus und der Tätigkeit von DSTG und DSTG-Jugend, aktueller Probleme des Steuerrechts, die Vorschläge für eine Steuerreform sowie die Personalsituation der Steuerverwaltung genutzt wurden.

Darüber hinaus wurden Kontakte zu den Jusos geknüpft. So bildete die Entschließung des Bundesjugendtages 2005 zum Steuerbetrug die Basis für eine gemeinsame Erklärung. Am 28. April 2005 vertrat der Bundesjugendvorsitzende die Positionen von DSTG und DSTG-Jugend bei einer Veranstaltung der Jusos in Bremen, die den Abschluss einer bundesweiten Kampagne zum Thema Steuergerechtigkeit bildete. Neben dem damaligen Juso-Bundesvorsitzenden Björn Böhning beteiligten sich u. a. das Juso-Bundesvorstandsmitglied Kai Burmeister sowie der SPD-Fraktionsvorsitzende in der Bremischen Bürgerschaft Jens Böhrnsen (mittlerweile Bürgermeister und Präsident des Senats der Freien Hansestadt Bremen) an der Diskussion.

Vertreter der Steuerverwaltungen des Bundes und der Länder gehören ebenso wie die Leiter und Dozenten der Bildungseinrichtungen der Finanzverwaltung zu den gern gesehenen und zahlreichen Gästen bei den Veranstaltungen der DSTG-Jugend.

So konnte im Rahmen der Herbstsitzung 2007 des Bundesjugendausschusses als besonderer Gast der Oberfinanzpräsident der OFD Rheinland Ulrich Müting begrüßt werden. Er informierte ausführlich zu aktuellen Entwicklungen in Nordrhein-Westfalen. In der anschließenden ausführlichen Frage- und Diskussionsrunde kam er mit den Teilnehmern ins Gespräch.

Im Rahmen der Klausurtagungen konnten zahlreiche Vertreter/innen von Verwaltung und Bildungseinrichtungen willkommen geheißen werden. So ergaben sich spannende und am gemeinsamen Ziel der Ausbildungsoptimierung orientierte Diskussionen, die häufig den Zeitrahmen sprengten. 2008 konnte zudem Dieter Zens vom Bundeszentralamt für Steuern – BZSt – begrüßt werden. Er stellte



*Oberfinanzpräsident Ulrich Müting
beim BJA in Köln*



Dieter Zens (BZSt) zu Gast bei der DSTG-Jugend

in seiner Präsentation Funktionen, Aufgaben und Einordnung des BZSt als Behörde der Bundesfinanzverwaltung dar. Zens erläuterte eingehend die umfangreichen übergreifenden Aufgaben des BZSt, z. B. in den Bereichen Auslandsbezug, Bundesbetriebsprüfung und Automation. Die positive Wirkung des Beitrags, sowohl aus Sicht der Teilnehmer/innen als auch des BZSt, machte die sich anschließende, intensive Diskussion weitergehender Fragen deutlich.

Auch der Steuer-Gewerkschaftstag sowie die Landes- und Bezirksjugendtage bieten regelmäßig die Möglichkeit, mit Vertretern von Politik und Verwaltung ins Gespräch zu kommen. Beispielfhaft seien an dieser Stelle Kontakte zu Karoline Linnert (Bürgermeisterin und Senatorin für Finanzen der Freien Hansestadt Bremen), Hartmut Möllring (Finanzminister Niedersachsen), Andrea Heck (Oberfinanzpräsidentin der OFD Karlsruhe), Ulrich Müting (Oberfinanzpräsident der OFD Rheinland) und Albrecht Pfister (ehemaliger Oberfinanzpräsident der OFD Frankfurt a. M.) genannt. Hinzu kamen zahlreiche Gespräche mit den Fachleuten aus den Ministerien, Oberfinanzdirektionen (bzw. vergleichbarer Mittelbehörden) und den Bildungseinrichtungen am Rande der Landes- und Bezirksjugendtage oder Veranstaltungen der DSTG bzw. des dbb.

Am 19. Januar 2009 nahm der Bundesjugendvorsitzende gemeinsam mit dem DSTG-Bundesvorsitzenden Dieter Ondracek, dem Vorsitzenden des DSTG-Bildungsausschusses Hans-Werner Kaldenhoff sowie dem Referenten in der Bundesgeschäftsstelle Jörg Niederoth an einem Meinungsaustausch mit Vertretern des Bundesministeriums für Finanzen (an der Spitze Peter Budig, Vorsitzender des Koordinierungsausschusses von Bund und Ländern zur Wahrung der Einheitlichkeit der Steuerbeamtenausbildung) teil. Dabei wurde über die Frage diskutiert, ob eine Umstellung des Abschlusses für den gehobenen Dienst vom Diplom auf Bachelor zu Qualitätsverlusten führen würde. Der Bundesjugendvorsitzende begründete die ablehnende Haltung der DSTG-Jugend und führte beispielhaft die notwendige Modularisierung der Studieninhalte an, die dem Ziel einer fächerübergreifenden Wissensvermittlung entgegensteht. Auch wurden die abzusehenden Probleme im Zusammenhang mit den Aufstiegsmöglichkeiten in den höheren Dienst thematisiert, die insbesondere ältere Kolleginnen und Kollegen treffen würden, die zwar über jede Menge Erfahrung verfügen, aber sich mit dem aus Sicht der DSTG zu verschulten Charakter etwaiger Master-Studiengänge sicher schwer tun würden. Zudem stelle sich ohnehin die Frage, ob derartige Studiengänge überhaupt eingerichtet würden, wie die Zugangsvoraussetzungen aussehen würden (reicht das „alte“ Diplom?) und wie die Absolventen dann besoldungsrechtlich eingeordnet würden. Eine Antwort war darauf nicht zu erhalten.

Im weiteren Gesprächsverlauf informierte das BMF die DSTG-Vertreter darüber, dass im Koordinierungsausschuss die Fortentwicklung der Studieninhalte geprüft werde. Ziel seien die Entfrachtung der Studienpläne sowie weitere Qualitätsverbesserungen. Der Bundesjugendvorsitzende begrüßte die dargestellte Intention der Überlegungen, machte aber auch deutlich, dass dies nicht nur für den gehobenen, sondern auch für den mittleren Dienst gelten müsse. Zudem mahnte er an, die positiven Elemente der letzten Ausbildungsreform des gehobenen Dienstes nun auch endlich auf die Ausbildung des mittleren Dienstes zu übertragen. Zudem forderte er die höhere Gewichtung der berufspraktischen Note bei der Ermittlung der Laufbahnnote. Dies sei Ausdruck des hohen Praxisbezugs der Ausbildung.

Beide Seiten betonten ihr Ziel, die hohe Qualität der Steuerbeamtenausbildung auch in Zukunft zu sichern. Daher wurde vereinbart, einen solchen Meinungsaustausch künftig jährlich durchzuführen.

6. Öffentlichkeitsarbeit

Um die Öffentlichkeitswirkung der DSTG-Jugend zu erhöhen, wurden im Berichtszeitraum verschiedene Maßnahmen ergriffen.

Die Internetpräsenz der DSTG-Jugend (www.dstg-jugend.de) wurde im Berichtszeitraum mit einem neuen Layout versehen. Auch wenn die Aktualität der Seite manchmal etwas zu wünschen übrig lässt, bietet sie doch viele interessante Informationen über die DSTG-Jugend und deren Arbeit. Die Bundesjugendleitung bedankt sich herzlich bei Michael Kubiak, der als Webmaster die Internetseite betreut und die ihm gelieferten Daten stets sofort eingestellt hat.

Darüber hinaus hat die Bundesjugendleitung Plakate, Flyer und andere Informationsmaterialien erstellt. Zudem wurde ein Handbuch für Funktionsträger erarbeitet, das allen Orts-, Bezirks- und Landesverbänden kostenlos zur Verfügung gestellt werden konnte. Die Finanzierung ermöglichten großzügige Partner, bei denen wir uns an dieser Stelle nochmals bedanken möchten: BB Bank, Debeka und DBV winterthur.

Die Bundesjugendleitung bietet seit vielen Jahren Werbemittel für die Landes- und Bezirksjugendleitungen an. Insbesondere werden Werbemittel angeboten, bei denen durch eine hohe Bestellmenge ein besonders guter Preis ausgehandelt oder ein günstiges Angebot wahrgenommen werden kann.

Im Berichtszeitraum haben wir den Landes- und Bezirksjugendleitungen Haftnotizen, Taschen, Ansteckpins, Memohalter, Kondome, Traubenzucker, Präsentationsmappen und Schreibblöcke angeboten. Durch die große Nachfrage ergaben sich hohe Bestellmengen, so dass sehr gute Preise ausgehandelt werden konnten.

Zu einem besonders nachhaltigen Erfolg wurden die Stoffgeier, die bereits im vorangegangenen Berichtszeitraum extra für die DSTG-Jugend aufgelegt wurden. Unser Geier hat sich im Laufe der Zeit zu einem begehrten Maskottchen entwickelt, das auch beim Gesamtverband sehr beliebt ist. Politiker und Verwaltungsvertreter haben unseren Geier nach Veranstaltungen der DSTG-Jugend gerne als unverwechselbare Erinnerung mit nach Hause genommen.



Politiker mit Geier: Christine Scheel, Bernhard Brinkmann, Dieter Ondracek (DSTG), Manfred Kolbe und Volker Wissing

Um den Geier als Synonym für die DSTG-Jugend noch weiter zu verbreiten, wurde ein Werbegrafiker mit der Erstellung einer Geier-Figur beauftragt. Diese Figur, die wir den Landes- und Bezirksjugendleitungen in mehreren verschiedenen Posen und in digitaler Form zur Verfügung stellen konnten, kann problemlos für Flugblätter, Zeitungen und

zum Bedrucken von Werbeartikeln genutzt werden. Damit haben wir eine freche, witzige und beliebte Figur, die

für die DSTG-Jugend Werbung macht. Als besonders öffentlichkeitswirksam hat sich dabei die Verwendung auf Textilien und Werbeaufstellern („Roll ups“) erwiesen.

Im Berichtszeitraum wurden von der Bundesjugendleitung zahlreiche weitere Werbemittel angeboten, u.a. **Schreibtischunterlagen, Regenschirme, Lanyards, Stoffbeutel, Holz-Lineale und Feuerzeuge**. Bei diesen Werbemitteln wurden leider die Mindestbestellmengen nicht erreicht.

Eine weitere Möglichkeit für den Austausch von Werbeideen im Bundesjugendausschuss wurde mit einer Ideensammlung geschaffen. Ziel ist, dass alle Teilnehmer des Bundesjugendausschusses ihre Werbeplakate, Flyer und Info-Broschüren zu den Sitzungen mitbringen und vorstellen. Bei jedem Treffen sowie im Internet (interner Bereich) kann diese Sammlung eingesehen und als Inspiration genutzt werden. Gleiches gilt auch für Werbemittel, die in den Landes- und Bezirksjugendverbänden bestellt wurden.

Bei großen Veranstaltungen wie dem Ausbildungskongress, Klausurtagung oder gerade dem Bundesjugendtag können Werbepartner für die DSTG-Jugend von großem Nutzen sein. Daher wurde der Kontakt zu den Werbepartnern (der BB Bank, den Versicherungen, den Verlagen und dem dbb vorsorgewerk) gepflegt.



Anhang 1

Leitantrag der Bundesleitung und der Bundesjugendleitung zum Steuer-Gewerkschaftstag 2003 in Berlin

„Qualität der Steuerverwaltung erfordert hochwertige Aus- und Fortbildung“

Nur eine moderne Steuerverwaltung kann – auch als Eingriffsverwaltung – die heutigen Ansprüche an eine den Bürgerinnen und Bürgern verpflichtete Dienstleistungsbehörde erfüllen. Hierzu wird sie aber nur durch eine hochwertige Aus- und Fortbildung ihrer Beschäftigten befähigt.

Die berufliche Bildung der Steuerbeamten besitzt Verfassungsrang (Art. 108 Abs. 2 Satz 2 GG). Nur ein hohes einheitliches Niveau von Aus- und Fortbildung kann eine gleichmäßige Qualität der Rechtsanwendungen sichern.

Das Steuerbeamten-Ausbildungsgesetz (StBAG) und die Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Steuerbeamten (StBAPO) sind tragfähige und belastbare Rechtsgrundlagen für eine funktionale, auf die Steuerrechtspflege bezogene berufliche Ausbildung. Der hohe Bildungsstandard lässt sich auf Dauer jedoch nur behaupten, wenn die Ausbildungsinhalte, deren Vermittlung und vor allem die Verzahnung von Theorie und Praxis ständig weiterentwickelt und damit zukunftsfähig gestaltet werden. Die Ausbildungsreform 2002 war diesbezüglich ein Schritt in die richtige Richtung. Die Ausbildungsinhalte bedürfen aber auch weiterhin der ständigen Überprüfung und Fortentwicklung.

Im Gegensatz zur Ausbildung gibt es für die Fortbildung keine bundeseinheitlichen Regelungen, die einen gleichmäßigen Qualitätsstandard sicherstellen können. Stattdessen organisieren Bund und Länder ihre Fortbildungsangebote in der Regel ohne Absprache untereinander selbst. Dadurch kann ein einheitliches Niveau der Fortbildung in der Steuerverwaltung nicht erreicht werden. Abhilfe muss durch eine zentrale Fortbildungsdatenbank -aufbauend auf „AUFIS“- erfolgen.

A. Ausbildung

I. Form der Ausbildung

Auch in Zukunft muss die hohe Qualität und die Einheitlichkeit der Steuerbeamten-Ausbildung erhalten werden. Dieses kann nur eine interne Ausbildung garantieren. Eine Externalisierung der Ausbildung würde bewährte Strukturen zerstören und so die Qualität der Steuerverwaltung gefährden. Die DSTG tritt deshalb Bestrebungen, die Ausbildung zu externalisieren, vehement entgegen.

Die Steuerverwaltung kennt die notwendigen Bildungsinhalte

Als Bildungsstätten für den mittleren Dienst der Steuerverwaltung haben sich die Landesfinanzschulen in jeder Hinsicht bewährt. Sie sichern das hohe Ausbildungsniveau der Steuerbeamten des mittleren Dienstes auf Dauer und sind aus der bundeseinheitlichen Steuerbeamten-Ausbildung nicht mehr wegzudenken.

Die verwaltungsinterne Ausbildung an den Fachhochschulen der Steuerverwaltung hat sich ebenfalls bewährt.

Das bisherige Studium im Bereich der Finanzverwaltung richtet sich nach dem Steuerbeamten-Ausbildungsgesetz. Über einen Zeitraum von drei Jahren werden wissenschaftliche Erkenntnisse und Methoden an einer Fachhochschule sowie berufspraktische Fähigkeiten und Kenntnisse in einem Finanzamt vermittelt. Am Ende der Ausbildung sind sämtliche vermittelten Lerninhalte Gegenstand einer schriftlichen und mündlichen Prüfung (Laufbahnprüfung).

Auch der unmittelbare Einfluss auf die Auswahl der Auszubildenden ist der entscheidende Vorteil des jetzigen Verfahrens.

Der Abschluss des Studiums mit dem Diplom-Finanzwirt (FH) stellt eine bundesweit anerkannte hochwertige Ausbildung dar. Die DSTG sieht daher die Entwicklung hin zu einem Bachelor-Studiengang kritisch. Eine solche Entwicklung birgt aus heutiger Sicht mehr Risiken als Chancen. Für die Steuerverwaltung ist der Dipl.-Finanzwirt die optimale Lösung, da das Auswahlverfahren und die praxisnahe Ausbildung sowie der Einsatz in einer Hand liegen.

II. Fachtheoretische Ausbildung

Je komplexer und komplizierter die Aufgaben in der Steuerverwaltung sind und werden, desto wichtiger ist es, in der theoretischen Ausbildung die Systematik des Steuerrechts und die Methodik der Rechtsanwendung zu vermitteln. Nicht die einzelnen Spezial- und Ausnahmeregelungen müssen intensiv gelehrt werden, sondern allgemeingültige Regeln für deren Verständnis und Anwendung. Freiräume hierfür müssen während der fachtheoretischen Ausbildung in beiden Laufbahnen durch eine Entfrachtung der Lehr- und Studienpläne geschaffen werden.

Dies bedeutet nicht, dass der Vermittlung des Steuerrechts eine geringere Bedeutung zukommen soll als bisher. Eine Kürzung diesbezüglicher Lehrveranstaltungen kommt nicht in Betracht. Stattdessen muss die interdisziplinäre Wissensvermittlung weiter gestärkt werden. Insoweit hat die DSTG die Einführung des Pflichtfachs „Besteuerung der Gesellschaften“ im Jahr 2002 für den gehobenen Dienst ausdrücklich begrüßt. Dieses Fach ist auch in die Ausbildung des mittleren Dienstes zu integrieren.

Soziale und methodische Kompetenzen

Die Integration der Vermittlung von sozialen und methodischen Kompetenzen im steuerrechtlichen Kontext durch die Ausbildungsreform 2002 hat sich grundsätzlich bewährt. Es hat sich allerdings noch nicht überall herumgesprochen, dass derartige Lehr- bzw. Studieninhalte der späteren Berufsausübung dienlich sind. Zudem ist nach weitreichender Auffassung von Studierenden und Dozenten die Stundenzahl für diese Fächer deutlich zu hoch. Ein Teil der Themenschwerpunkte könnte in der praktischen Ausbildung bzw. in den Ausbildungsarbeitsgemeinschaften praxisnäher vermittelt werden (z. B. Arbeits- und Selbstorganisation, Bürgernähe/Kundenorientierung).

Internationale Kompetenz

Im Rahmen der EU-Harmonisierung ist es notwendig, den Blick über die Grenzen hinaus zu richten und Ansätze anderer Rechtssysteme kennen zu lernen. Die internationale Kompetenz soll nach StBAG und StBAPO zu den Grundausbildungsinhalten gehören. Dies kann durch einen EU-weiten Austausch im Rahmen von Studienfahrten sowie die Vermittlung von Fremdsprachen (z. B. Wirtschaftsendgisch) im Rahmen von Wahlveranstaltungen zusätzlich unterstützt werden.

Wissensvermittlung

Die Wissensvermittlung ist kontinuierlich dem aktuellen pädagogisch und didaktischen Standard anzupassen.

III. Berufspraktische Ausbildung

Es ist sicherzustellen, dass die Anwärter Einblick in die Aufgaben und Arbeitsabläufe aller für die jeweilige Laufbahn wesentlicher in den Finanzämtern vorhandenen Arbeitsgebiete – einschließlich Steuerfahndung sowie Bußgeld- und Strafsachenstelle – erhalten. Hinzu kommt, dass die Absolventen nach der Ausbildung in jedem Arbeitsgebiet eingesetzt werden können, ohne dass sie sich gnadenlos ins „kalte Wasser geworfen“ vorkommen.

Es hat sich bewährt, im Veranlagungsbereich separate Ausbildungsbezirke bzw. -plätze einzurichten. Diese Einschätzung wurde durch eine Umfrage der DSTG-Jugend im Jahr 2006 unter den Ausbildungsleiterinnen und -leitern bestätigt. Damit die dort tätigen Kolleginnen und Kollegen aber auch ihre Ausbildungstätigkeit ohne übermäßigen Zeitdruck ausüben können, sind sie in angemessener Weise im Vergleich zu den nicht mit Ausbildung befassten Beschäftigten zu entlasten.

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 Fortbildung in diesem Bereich für alle mit der Ausbildung befassten Beschäftigten.

Durch die Ausbildungsarbeitsgemeinschaften 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. Die Bedeutung der Ausbildungsarbeitsgemeinschaften wird jedoch weitgehend unterschätzt.

Eine Verbesserung kann u. a. durch folgende Maßnahmen erreicht werden:

- Inhalt und zeitlicher Umfang der Ausbildungsarbeitsgemeinschaften sind regelmäßig zu überprüfen.
- Der Unterricht soll ein Miteinander von Dozent und Anwärtern sein. Moderne Unterrichtsformen müssen auch in den Ausbildungsarbeitsgemeinschaften selbstverständlich sein.
- Die Vermittlung sozialer und methodischer Kompetenzen ist in die Ausbildungsarbeitsgemeinschaften aufzunehmen.
- Die Arbeitsgemeinschaften sollten nach wie vor auf die Vermittlung neuer Steuerrechtskenntnisse verzichten. Grundsätzlich sollte Kernpunkt der Ausbildungsarbeitsgemeinschaften die Bearbeitung von Musterfällen sein, die auf der täglichen Praxis basieren.

Es sind grundsätzlich nur praxiserfahrene Bearbeiter und Sachbearbeiter als Dozenten einzusetzen. Die Verwaltung hat für eine ausreichende pädagogische und fachliche Aus- und Fortbildung der Dozenten zu sorgen.

IV. Prüfungen / Laufbahnnote

Die Ausbildung muss praxisorientiert sein.

Mit der Ausbildungsreform 2002 wurde die mögliche Zahl der zusammenhängenden Prüfungstage von zwei auf drei Tage erhöht. Dies wurde und wird von der DSTG strikt abgelehnt. Die Begründung, dass damit zeitliche Probleme bei der Durchführung der schriftlichen Prüfung beseitigt werden sollten, ist nicht ausreichend. Die Prüfungssituation ist eine Ausnahmesituation, die nicht die Belastbarkeit im Arbeitsalltag widerspiegeln kann. Die Erhöhung stellt eine unnötige und erhebliche Mehrbelastung der Prüflinge dar. Demgegenüber ist eine Erholungsphase nach maximal zwei zusammenhängenden Prüfungstagen dringend geboten.

Die in 2002 erfolgte Verlängerung der mündlichen Laufbahnprüfung im gehobenen Dienst auf 60 Minuten je Prüfling stellt durch die Einbindung der Prüfung von sozialen und methodischen Kompetenzen kein Problem dar. Es hat sich bewährt, die Prüflinge ihre diesbezüglichen Kenntnisse im Rahmen von Vorträgen (Kurzvortrag zu einem vorgegebenen Thema oder Aktenvortrag) zeigen zu lassen. Reine Theorieabfrage hingegen ist in diesem Zusammenhang ungeeignet.

V. Einführung in die Laufbahn des höheren Dienstes

Die Einführungszeit von 12 Monaten ist zu kurz, um die Beamten auf ihre künftigen Führungsaufgaben vorzubereiten. Die DSTG fordert daher auch weiterhin, die Einführungszeit auf 18 Monate zu verlängern.

Die erste Praxisphase (12 Monate nach der Einführung) ist künftig nicht mehr durch „fortführende Studien“ zu unterbrechen; diese sind durch individuelle Fortbildung zu ersetzen.

B. Fortbildung

Die Anforderungen an die Beschäftigten in der Steuerverwaltung steigen:

- Die Veränderungen im Steuerrecht, im Besteuerungsverfahren, in der Verwaltungsorganisation und in der Verwaltungstechnik sind gravierend, vielfältig, umfassend, zunehmend komplex und erfolgen in immer kürzeren Zeitabständen.
- Die Globalisierung der Wirtschaft, die auch daraus resultierende Notwendigkeit internationaler Verwaltungszusammenarbeit, die wachsenden Ansprüche der Bürgerinnen und Bürger an die Verwaltung als Dienstleister verlangen zusätzliche Qualifikation.
- Die risikoorientierte Bearbeitungsweise aufgrund zu geringer Personalausstattung fordert eine spezielle Fortbildung.

Um diesen Anforderungen gerecht werden zu können, bedarf es für die Steuerverwaltung nicht nur einer weiterhin hoch qualifizierten, konzentrierten Ausbildung, sondern daran anschließend und anhaltend einer anforderungsorientierten und zielgerichteten, intensiven Fortbildung durch fachlich und pädagogisch qualifizierte Lehrkräfte. Fortbildung ist eine Verpflichtung des Dienstherrn/Arbeitgebers.

Zu einer effektiven Fortbildung gehört ein funktionierendes Evaluationssystem. Nur so kann die Qualität dauerhaft gesteigert und gesichert werden.

Das Fortbildungsangebot für die Beschäftigten in der Steuerverwaltung muss konkreter denn je auf die aktuellen Anforderungen an den jeweiligen Arbeitsplätzen ausgerichtet, d.h. insbesondere inhaltlich differenzierter, intensiver und zeitnaher zu den jeweiligen Veränderungen gestaltet werden.

Dieses gilt zum einen und in besonderem Maße für Ersteinsätze an spezifischen Arbeitsplätzen: **Einführungs-Fortbildung** muss vor dem Einsatz auf einem neuen Arbeitsplatz durchgeführt werden. Das oft praktizierte „Learning by Doing“ mit späterer oder gar ohne Einführungs-Fortbildung schadet sowohl der Sache als auch den Betroffenen.

Zum anderen muss allen Beschäftigten rechtzeitig und hinreichend Gelegenheit gegeben werden, sich auf rechtliche, verfahrensmäßige, organisatorische und technische Änderungen vorzubereiten.

Diese **Anpassungs-Fortbildung** bedarf hinreichender Zeit und Informationen für die jeweils Betroffenen sowie vor allem zeitnaher Fortbildungs-Veranstaltungen mit zutreffenden Inhalten, wirksamen Methoden und dafür jeweils speziell qualifizierten Lehrkräften.

Darüber hinaus muss es verstärkt für alle förderungswürdigen und -bereiten Beschäftigten individuelle, d.h. den Fähigkeiten und Zweckmäßigkeiten entsprechende **Förderungs-Fortbildung** geben; denn es ist sowohl im Interesse der Beschäftigten als auch und vor allem im Interesse der Verwaltung, die vorhandenen Potenziale auszuschöpfen.

Förderungs-Fortbildung ist keine Sozialleistung, sondern ein geeignetes Mittel zur Effizienzsteigerung, also zur Steigerung der Leistungen in der Steuerverwaltung.

Die **Qualität der Lehrkräfte**, aber auch der in der Praxis Auszubildenden muss regelmäßig durch besondere fachliche und pädagogische Fortbildungsmaßnahmen gesichert und weiterentwickelt werden; denn eine hinreichende Qualität der Multiplikatoren ist die unerlässliche Voraussetzung für eine angemessene Aus- und Fortbildung. Zudem müssen nebenamtliche Lehrkräfte angemessen von ihren täglichen Aufgaben entlastet werden.

Es mangelt auch an der Fortbildung von Führungskompetenz. Den zunehmend schwierigeren Führungs- und Leitungsaufgaben in der Steuerverwaltung steht oftmals ein erhebliches Defizit an sozialer Kompetenz gegenüber; denn neben der unerlässlichen fachlichen und methodischen Kompetenz ist fürs Führen und Leiten moderne, fundierte und zugleich flexible Verhaltenskompetenz gefordert.

Bereits im Rahmen von Einführungen in die Tätigkeit als Führungskraft muss mehr denn je Gewicht auf die Ausbildung der **Verhaltenskompetenzen zum Führen und Leiten**, dabei besonders auf die Sozialkompetenz, gelegt werden. Danach müssen die Führungs- und Leitungsqualitäten aller Führungskräfte regelmäßig mobilisiert, trainiert und weiterentwickelt werden – auch und gerade dann, wenn Erfahrung und Routine die Gefahr von Stagnation bewirken kann.

Alle Beschäftigte müssen verstärkt für den schwieriger gewordenen Umgang mit den Bürgerinnen und Bürgern bzw. die sie Beratenden einerseits und mit den Kolleginnen und Kollegen innerhalb der Verwaltung andererseits fortgebildet werden. Die **Kommunikations- und insbesondere die Konfliktfähigkeit** müssen intensiv geschult werden, um reibungslosere und zügigere Arbeitsprozesse zu ermöglichen.

Für die Konzipierung und Durchführung der notwendigen Fortbildung für die Steuerverwaltung bedarf es der entsprechenden Organisation und sachlichen wie personellen Ausstattung von verwaltungsinternen **Fortbildungseinrichtungen für die Steuerverwaltung**.

Die bewährten Bildungseinrichtungen der Steuerverwaltung (Landesfinanzschulen, Fachhochschulen bzw. Fachbereiche für Finanzen bzw. Steuern, Bundesfinanzakademie) dürfen nicht in Frage gestellt werden und müssen stärker für Fortbildungsmaßnahmen genutzt werden. Dabei kann und muss sichergestellt werden, dass die Lehrkräfte praxisbezogen und anwendungsorientiert im Hinblick auf die konkreten Anforderungen in der Steuerverwaltung fortbilden können.

Um Fortbildungsmaßnahmen effektiv und effizient planen und realisieren zu können ist ein bundeseinheitliches Fortbildungskonzept der obersten Finanzbehörden des Bundes und der Länder unverzichtbar. Hierbei könnte die Bundesfinanzakademie federführend tätig werden. Als erster Schritt in diese Richtung ist eine bundesweit koordinierte Fortbildungsdatenbank einzurichten, an der sich Bund und Länder beteiligen müssen.

Anhang 2

Bachelor-/Master-Studiengänge
Stellungnahme der DSTG-Jugend
13.08.2005

1. „Bologna-Prozess“
2. Grundsätze des Bachelors
3. Grundsätze des Diplom-Studienganges
4. Vergleich
5. Mögliche Gefahren
6. Einschätzung

1. „Bologna-Prozess“

Mit dem 1999 unterzeichneten Bologna-Abkommen soll ein „attraktiver, international wettbewerbsfähiger europäischer Hochschulraum bis 2010“ geschaffen werden. Die Studierenden sollen in allen Ländern Europas vergleichbare Studienbedingungen vorfinden. Dies setzt insbesondere ein international vergleichbares gestuftes Graduiersystem (Bachelor- und Master-Studiengänge) voraus. Allerdings können in Deutschland diese neuen Studiengänge parallel zu den traditionellen Diplom-Studiengängen eingerichtet werden.

Der Arbeitskreis Ausbildung hat sich aufgrund dieses so genannten „Bologna-Prozesses“ intensiv mit der Frage auseinandergesetzt, ob der Bachelor einen vergleichbaren Abschluss zum Diplom-Finanzwirt (FH) darstellen kann.

2. Grundsätze des Bachelors

Der Bachelor bietet nach einer Studienzeit zwischen 3 und 4 Jahren einen ersten berufsqualifizierenden Abschluss. Die Vermittlung der grundlegenden fachlichen und methodischen Kompetenzen erfolgt in einem dualen System mit Theorie- und Praxissemestern.

Während der Theorie werden Stoffgebiete thematisch zu zeitlich begrenzten Modulen zusammengefasst. Die einzelnen Module werden mit Prüfungen abgeschlossen, auf deren Grundlage Punkte vergeben werden. Anstelle einer Abschlussprüfung, in der alle Module noch einmal aufgegriffen werden, muss eine festgelegte Anzahl von Punkten erreicht werden. Zur Sicherung der Qualitätsstandards muss jeder Studiengang von einer Akkreditierungsagentur regelmäßig geprüft werden.

Auf ein erfolgreiches Bachelor-Studium kann – entweder unmittelbar oder nach einer Zeit beruflicher Praxis – ein Master-Studium folgen. Es führt nach 1-2 Jahren zu einer weiteren Berufsqualifikation.

In Deutschland wurden schon mehr als ein Viertel aller Studiengänge entsprechend umgestellt.

3. Grundsätze des Diplom-Studiengangs

Das Studium im Bereich der Finanzverwaltung richtet sich nach dem Steuerbeamtenausbildungsgesetz. Über einen Zeitraum von 3 Jahren werden wissenschaftliche Erkenntnisse und Methoden an einer Fachhochschule sowie berufspraktische Fähigkeiten und Kenntnisse an einem Finanzamt vermittelt. Am Ende der Ausbildung sind sämtliche vermittelten Lerninhalte Gegenstand einer schriftlichen und mündlichen Prüfung.

Würde man das System des Bachelors auf die Verwaltung umlegen, ergäbe sich eine einschneidende Umstellung im Ausbildungssystem.

4. Vergleich

Im Nachfolgenden haben wir zur besseren Veranschaulichung dieses komplexen Themas die wesentlichen Merkmale gegenüberstellend aufgeführt.

4.1 Vergleichbarkeit, Wettbewerbsfähigkeit, Transparenz und Flexibilität

Die Konzeption des Bachelor-Studienganges zielt auf nationale wie internationale Vergleichbarkeit der Hochschulabschlüsse ab. Den Arbeitgebern wird dadurch die Auswahl der Bewerber erleichtert, den Absolventen die freie Berufswahl.

Dieses Kriterium ist im Bereich der Finanzverwaltung ohne Bedeutung, denn die Ausbildung erfolgt für den eigenen Bedarf und ist speziell auf die besonderen Bedürfnisse des Arbeitgebers zugeschnitten. Die Eigenheiten des deutschen Steuerrechts machen zudem einen internationalen Vergleich der Abschlüsse unmöglich. Ein für die deutsche Finanzverwaltung geeigneter Absolvent ist in keinem anderen Land entsprechend einsetzbar.

Die dargestellte Vergleichbarkeit der Abschlüsse des Bachelor-Studienganges begünstigt den nationalen wie internationalen Wettbewerb unter den Absolventen verschiedener Hochschulen.

Im Hinblick auf das verwaltungsinterne Studium ist der Wettbewerbsgedanke aber nicht anwendbar. Für die Absolventen, die nach ihrer Ausbildung die Finanzverwaltung verlassen, verbessert sich aus Sicht der Verwaltung durch die Einführung des Bachelors die Wettbewerbssituation zu externen Absolventen in keinster Weise. Die ausgebildeten Diplom-Finanzwirte waren und sind in der freien Wirtschaft sehr begehrt, da die Ausbildung bisher einen exzellenten Ruf genießt. Darüber hinaus kann eine Verbesserung der Bedingungen für einen Wechsel in die freie Wirtschaft nicht im Interesse der Finanzverwaltung liegen.

Die Modularisierung der Studieninhalte beim Bachelor-Studiengang fördert die Transparenz sowie die Flexibilität der Studierenden.

Bereits vor Beginn des Studiums sollen die Studierenden sich einen umfassenden Überblick verschaffen und während des Studiums zu einer anderen Hochschule wechseln und das Studium dort fortsetzen können.

Mit der Einführung der Modularisierung würde sich für die Finanzverwaltung keine wesentliche Neuerung ergeben, die als Verbesserung anzusehen wäre.

Es gibt keinen ersichtlichen Vorteil für die Finanzverwaltung.

4.2 Praxis / Theorie

Der Bachelorabschluss hat als oberstes Ziel, eine praxisnahe Berufsausbildung zu gewährleisten.

Doch gerade die duale Ausbildung, wie sie momentan durchgeführt wird, bereitet die Anwärter optimal auf die tägliche Arbeit nach dem Ende der Ausbildung vor. Mit Einführung des Bachelors würde nach bisherigen Erkenntnissen der Schwerpunkt der Ausbildung noch mehr auf die fachtheoretischen Studien verschoben. Dies ginge zu Lasten der praktischen Ausbildung und eine wesentliche Absicht bei der Einführung des Bachelors würde ad absurdum geführt.

4.3 Lehrpläne / Modularisierung

Beim Bachelor wird es keine Lehrpläne in der bisher bekannten Form geben. Stattdessen würden einzelne Module eingeführt, die als abgeschlossene Einheiten unterrichtet werden sollen. Diese sollen variabel belegbar sein. Die hierzu erforderliche Flexibilität bedingt einen im Vergleich zur internen Ausbildung reduzierten Ansatz der Pflichtunterrichtsstunden. Die damit einhergehende frühe Spezialisierung führt im Ergebnis zu großen Unterschieden beim Wissensstand der einzelnen Absolventen. Hierdurch wird ein nicht abzuschätzender Nachschulungsbedarf erforderlich, um einen Einsatz in den Finanzämtern überhaupt möglich zu machen.

Die Modularisierung zergliedert Zusammenhänge und reißt diese unnötigerweise auseinander. Die Systematik bleibt ganz schnell auf der Strecke. Die Praxis fordert allerdings eine fächerübergreifende Wissensvermittlung. Daher wird die interne Ausbildung anhand von inhaltlich aufeinander aufbauenden Stoffgebieten vorgenommen.

4.4 Dozenten

Im Rahmen des Bachelors sollen überwiegend Professoren für die Stoffvermittlung eingesetzt werden.

Ein großer Vorteil der internen Ausbildung liegt beim Einsatz von nebenamtlichen Dozenten des gehobenen Dienstes, die den Bezug zur Praxis aufgrund ihrer eigenen Erfahrungen am besten darstellen können. Dieser unschätzbare Vorteil ist zudem auch noch vergleichsweise sehr preiswert verfügbar. Die Lehrvergütungen für nebenamtliche Dozenten des gehobenen Dienstes liegen deutlich unter den Kosten für professorale Lehrkräfte.

4.5 Lehrkompetenz

Es ist zu erwarten, dass die Lehrkompetenz für den geplanten Bachelor-Studiengang bei den Fachhochschulen liegen wird. Damit würden die Fachhochschulen neben der theoretischen Ausbildung auch für die Inhalte und die Beurteilung der Praxis zuständig werden.

Sie würden somit auch die Gestaltung der Praxisphase übernehmen. Die zu erledigenden Fälle würden vorgegeben und auch durch die Fachhochschule korrigiert.

Momentan übernehmen die Ausbildungsleiter bzw. die mit der Ausbildung betrauten Mitarbeiter die Ausgestaltung der praktischen Ausbildung. Die Anwärter bekommen Echtfälle vorgelegt und müssen diese mit Unterstützung des Bearbeiters lösen. Auch die veranlassungsbegleitenden Tätigkeiten nehmen einen großen Teil der praktischen Ausbildung ein.

Bei der Beurteilung der Praxis geht es zentral um die Frage, ob der Anwärter sich bei der täglichen Arbeit bewährt. Dies ist unabhängig von der Leistung des Anwärters in der Theorie zu sehen.

Es ist bislang nicht klar, wie die Beurteilung durch die Fachhochschulen erfolgen soll. Die Beurteilung aus der Ferne scheint schwer möglich.

Die Finanzämter erledigen diese Aufgabe bisher in eigener Zuständigkeit mit Hilfe der Mitarbeiter, die sich jeden Tag im Finanzamt mit den Anwärtern beschäftigen. Dadurch ist eine faire und gerechte Praxisbeurteilung der einzelnen Anwärter gewährleistet.

4.6 Wissenschaftlicher Anspruch

Durch die Einrichtung eines Bachelor-Studienganges soll der wissenschaftliche Anspruch der Ausbildung gestärkt werden.

Dies ist insoweit positiv zu sehen, als dass der wissenschaftliche Anspruch der finanzamtsinternen Ausbildung mitunter angezweifelt wird. Allerdings gibt es keinen vernünftigen Grund für die Forderung nach Wissenschaftlichkeit, da die Ausbildung in erster Linie auf den späteren Einsatz im Finanzamt vorbereiten soll. Bei der praktischen Arbeit eines Finanzbeamten des gehobenen Dienstes sind verwaltungsökonomisches Handeln, Flexibilität und Menschenkenntnis gefragt. Eine rein theoretische Aufarbeitung eines Falles ist oftmals nicht möglich. Der derzeitige wissenschaftliche Ansatz ist daher völlig ausreichend.

4.7 Master

Üblicherweise gibt es für nahezu jeden Bachelor-Studiengang auch den darauf aufbauenden Master-Studiengang. In der Finanzverwaltung wäre der Bachelor jedoch eine Sackgasse, da die Einführung eines Master-Studienganges nachzeitigem Stand nicht geplant ist.

4.8 Kosten

Die Umstellung auf den Bachelorabschluss wird nicht kostenneutral vonstatten gehen.

Neben bereits erwähnten Kosten für die wissenschaftlichen Lehrkräfte sind auch die Kosten für die erstmalige Einrichtung des Studienganges nicht zu vernachlässigen. Zusätzliche laufende Kosten entstehen darüber hinaus durch die regelmäßig vorgesehenen Akkreditierungsmaßnahmen. In Zeiten knapper Haushaltslage kann es nicht im Interesse des Staates sein, zusätzliche Kosten zu verursachen.

4.9 Zielgruppe

Die Attraktivität der Ausbildung und des Diploms ist nach wie vor enorm groß. Bei gleichem Studieninhalt wird sich daran auch nach der geplanten Einführung des Bachelorabschlusses nichts ändern. Für diejenigen, die nach dem Studium in der Finanzverwaltung arbeiten, wird es vermutlich keinen Unterschied machen, ob sie ein Diplom oder einen Bachelorabschluss erlangt haben.

Die Auswahl der Bewerber wurde bisher eigenverantwortlich durch die Verwaltung vorgenommen. Diese Zuständigkeit würde bei der Einführung des Bachelors auf die Fachhochschulen übergehen. Es ist fraglich, ob bei der Auswahl der Bewerber durch die Fachhochschulen die besonderen Anforderungen, die sich aus der Praxis in den Finanzämtern ergeben, berücksichtigt werden könnten.

5. Mögliche Gefahren

Der Abschluss zum Bachelor ist rechtlich nicht geschützt und kann demnächst auch von der IHK oder vergleichbaren Fortbildungsinstituten verliehen werden. Durch diese Nivellierung der Abschlüsse von Hochschulen, Fachhochschulen und Berufsakademien wird die Ausbildung im gehobenen Dienst abgewertet.

Zudem eröffnet die Einführung des Masters einen weiteren Hochschulabschluss bereits nach 2 Jahren. Diese Möglichkeit nutzen wahrscheinlich mehr Absolventen als bisher; ob diese später wieder der Verwaltung zur Verfügung stehen, ist fraglich.

Neben den allgemeinen Sachkosten, die anfangs durch die komplexe Umgestaltung entstehen würden, kommen regelmäßige Kosten für eine Akkreditierung des Studiengangs hinzu. Es ist zu befürchten, dass die erhöhten Kosten durch Kürzung/Wegfall der Anwärterbezüge und Einführung von Studiengebühren kompensiert werden. Dies bedeutet eine schleichende Externalisierung. Die bisherige Bindung an den Dienstherrn nach der Ausbildung würde faktisch nicht mehr bestehen und den Erhalt einer funktionierenden Finanzverwaltung gefährden.

6. Einschätzung

Die Einführung des Bachelors stellt unseres Erachtens keine Verbesserung dar, vielmehr besteht die Gefahr einer Qualitätsminderung. Auch ist für notwendige Veränderungen keine Umstellung erforderlich. Ein Ziel der neuen Studiengänge ist beispielsweise eine stärkere Ausrichtung auf künftige Berufsfelder. Dieser „besondere Praxisbezug“ kann jedoch bereits im bisherigen Ausbildungssystem verwirklicht werden.

Entzieht sich die Finanzverwaltung der Umstellung auf den Bachelor, wird teilweise befürchtet, dass sie sich in eine „Insellage“ hineinmanövriert. Diese ist aber nicht neu, da bereits jetzt der interne Diplom-Studiengang ein Sondermodell darstellt. Die neu erlangte Vergleichbarkeit und die damit einhergehende Wettbewerbsfähigkeit im deutschen wie europäischen Hochschulraum, ist für die Finanzverwaltung der Länder daher ohne wesentliche Bedeutung.

Die DSTG-Jugend betont in ihrer EntschlieÙung zum 15. Bundesjugendtag (im April 2005 in Magdeburg), dass sich die bisherige interne Ausbildung bewährt hat. Deshalb soll eine Umstellung nicht überstürzt vorangetrieben werden. Diese Auffassung teilt der Arbeitskreis Ausbildung; eine Entscheidung darf erst nach reiflicher Abwägung aller Vor- und Nachteile getroffen werden.

Fulda, den 13.08.2005

Anhang 3

DSTG Die Steuer-Gewerkschaft

Anspruch auf Fortbildung stärkt

„Anspruch auf Fortbildung als Garant für Steuerverwaltung der Zukunft“ lautete das Motto einer DSTG-Tagung am 27. und 28. Juni 2005 im dbb forum in Berlin. Eingeladen waren Referatsleiter und Mitarbeiter der Landesfinanzministerien und Oberfinanzdirektionen, die mit Aus- und

Fortbildungsfragen befasst sind, die Fachvertreter des Bundesfinanzministeriums, Leiter der Fortbildungsanstalten und -einrichtungen, junge Anwärter bzw. Sekretäre und Inspektoren, der DSTG-Bundesvorstand und Vertreter der DSTG-Jugend.

Am ersten Tag der Veranstaltung beleuchteten hochkarätige Referenten die Fortbildung unter verschiedenen Aspekten. Am zweiten Tag erarbeiteten vier Arbeitskreise konkrete Vorschläge zur Verbesserung der Aus- und Fortbildungssituation in der Finanzverwaltung.

Ausbildung lediglich Grundstock

Der DSTG-Bundesvorsitzende Dieter Ondracek wies in seiner Begrüßungsrede darauf hin, das Thema Fortbildung sei derzeit wichtiger denn je, weil die qualitativ hochwertige Steuerbeamtenausbildung in einer Zeit schneller Gesetzgebung lediglich Grundstock des Berufswegs sein könne. Diese Basis müsste mit aktuellen Bildungsinhalten gestärkt werden. DSTG und dbb setzen sich für einen Anspruch auf Fortbildung ein, weil mehr Leistungselemente im Beamtenrecht in einem direkten Zusammenhang mit einem guten Fortbildungsangebot stünden.

Fortbildung zentrales Element der Verwaltungsmodernisierung

Die Parlamentarische Staatssekretärin bei dem Bundesminister für Finanzen, Dr. Barbara Hendricks, unterstrich in ihrem Vortrag die fundamentale Bedeutung der Fortbildung im öffentlichen Dienst. Es sei notwendig, das in der Ausbildung erlangte Wissen kontinuierlich auf den neuesten Stand zu



Die parlamentarische Staatssekretärin beim Bundesminister der Finanzen, Dr. Barbara Hendricks, ließ es sich trotz Termindruck nicht nehmen, beim Fortbildungskongress der DSTG zu referieren.

bringen, denn die Arbeitswelt wandle sich rasant. Ein neues Verwaltungsverständnis mit Kundenorientierung und besserem Service, gepaart mit einer Aufgabenverdrängung bei fortschreitendem Personalabbau, prägen die heutigen Arbeitsbedingungen in der Verwaltung. Infolge grenzüberschreitender Sachverhalte nehme die Bedeutung von Interkulturellen Kompetenzen und Fremdsprachen zu, Schlüsselqualifikationen, Förderung von Eigen- und Selbstständigkeit, Selbstlern- und soziale Kompetenzen seien deshalb wichtige Bausteine der Aus- und Fortbildung.

Das Prinzip des lebenslangen Lernens gelte damit auch in der Verwaltung. Die Staatssekretärin referierte über die Aufgabe des Koordinierungsausschusses, einheitliche Eckpunkte zur Aus- und Fortbildung zu erarbeiten und weiter

zu entwickeln. Dort sei u. a. ein Lernprogramm „Umsatzsteuer praxisnah und kompakt“ entwickelt worden, das über die Internetplattform AUFIS (Aus- und Fortbildung in der Steuerverwaltung) abgerufen werden könne. Daneben leiste die Bundesfinanzakademie mit Einführungsfortbildungen und ihrem breiten Angebot für Führungskräfte der Steuerverwaltung wichtige Beiträge in diesem Bereich.

Sind soziale Kompetenzen erlernbar?

Prof. Dietrich Wendland, Fachhochschule Ludwigsburg/Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen, referierte zum Thema „Schlüsselkompetenzen – notwendiger Fortbildungsbestandteil“. Wendland zeigte auf, dass das Erlernen von sozialen Kompe-



Mit seinem Vortrag „Schlüsselkompetenzen – notwendiger Fortbildungsbestandteil“ belegte Prof. Dietrich Wendland (Bild rechts) von der Fachhochschule Ludwigsburg die Zukunft.



Leistung der Steuerverwaltung

tenzen in Schule und Ausbildung vernachlässigt werde. Deshalb seien nicht zuletzt individuelle Begabung und die Fähigkeit, an sich selbst zu arbeiten, wichtige Bausteine zum Erlernen sozialer Kompetenzen. Soziale Kompetenzen seien u. a. Verhandlungsführung, Rhetorik, Körpersprache, Kommunikationstechnik, Teamfähigkeit, Konfliktbewältigung, Kreativität und die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen. Wendland führte aus, dass rhetorische Mittel wie bildhafte Sprache und Argumentationsstrukturen eine gute Verhandlungsführung garantieren können. Im Umgang mit Steuerpflichtigen und Steuerberater seien diese Gesprächsmittel Voraussetzung für eine erfolgreiche Gesprächsführung. Bei der Vermittlung sozialer Kompetenzen sei es wichtig, bei den Betroffenen Berührungspunkte abzubauen. In der Lerngruppe müssten persönliche Stärken und Schwächen des Einzelnen analysiert und besprochen werden.

Prof. Wendland forderte, die Vermittlung sozialer Kompetenzen in der Aus- und Fortbildung als Pflichtveranstaltung auszugestalten. Nur so könne sichergestellt werden, dass auch Personen mit erkennbaren Defiziten an solchen Veranstaltungen teilnehmen würden.

Das Prinzip des lebenslangen Lernens umschrieb Wendland mit dem Zitat „Wer aufhört sich zu verbessern, hört auf gut zu sein.“

Hohe Qualitätsstandards der Ausbildung müssen erhalten bleiben

Der Parlamentarische Staatssekretär beim Bundesminister des Inneren, Fritz-Rudolf Körper, referierte zum neuen Dienstrecht und der Bedeutung von



Mit dem parlamentarischen Staatssekretär beim Bundesminister des Inneren, Fritz-Rudolf Körper, verbindet die DSTG eine lange Freundschaft.

Bachelor- und Masterstudienabschlüssen in der öffentlichen Verwaltung. Körper gab einen Überblick über den am 15. Juni 2005 im Kabinett verabschiedeten Regierungsentwurf zum Strukturreformgesetz. Er gehörte zu den Kernprojekten des Programms „Moderner Staat – moderne Verwaltung“, mit dem die Bundesregierung 1999 begonnen habe die Bundesverwaltung umfassend zu modernisieren.

Die Eckpunkte des Strukturreformgesetzes seien stärkere Eigenständigkeit und Eigenverantwortung von Bund und Ländern, mehr Motivation und Stärkung der Leistungsbereitschaft der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, Verbesserung von Qualität und Wirtschaftlichkeit der öffentlichen Aufgabenerfüllung sowie strikte Kostenneutralität bei der Systemumstellung.

Körper mahnte in Richtung der Länder, dass neue Kompetenzzuweisungen im Besoldungs- und Versorgungsrecht bei Bund und Ländern – wie sie die Föderalismuskommission vorgeschlagen hat – kontraproduktiv wirken. Das Strukturreformgesetz biete hingegen ein flexibles Laufbahn-, Bezah-

lungs- und Versorgungsrecht, welches jedem Land die Möglichkeit zur Berücksichtigung eigener Besonderheiten einräume. Auf gemeinsame Standards, die in ihrer Funktion dem Arbeits- und Rentenrecht entsprechen würden, könne nicht verzichtet werden.

Beamtenrecht an Entwicklungen im europäischen Hochschulbereich orientieren

Körper erläuterte, dass die Reform des Beamtenrechts den Entwicklungen im europäischen Hochschulbereich Rechnung trage. Diese werden im Wesentlichen vom sog. Bolognaprozess getragen, der das Ziel habe, bis zum Jahr 2010 eine einheitliche europäische Hochschullandschaft zu schaffen. Folge sei die Neuordnung des Hochschulstudiums in zwei Studienstufen mit den Abschlüssen Bachelor und Master. Für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes hätten die Fachministerkonferenzen der Länder (Kulturministerkonferenz und Innenmini-

sterkonferenz) eigenständige Kriterien festgelegt. Danach seien im gehobenen Dienst alle Bachelorabschlüsse und nicht akkreditierte Masterabschlüsse den Fachhochschulen zuzuordnen. Den Zugang zum höheren Dienst eröffneten Masterabschlüsse an Unversitäten sowie an Fachhochschulen, sofern die jeweiligen Studiengänge akkreditiert seien.

Darüber werde intensiv geprüft, in welcher Form und in welchem Umfang Master- und Bachelorabschlüsse in den verwaltungsinternen Fachhochschulen eingeführt werden sollen. Für die Gleichmäßigkeit der Steuererhebung sei es von fundamentaler Bedeutung, dass auch zukünftig Beschäftigte der Finanzverwaltung bundeseinheitlich ausgebildet werden. Die hohen Qualitätsstandards, die heute die Ausbildung kennzeichnen, müssten erhalten bleiben.

Körper machte deutlich, dass eine mögliche Umstellung des bisherigen Diplom- auf einen Bachelorstudiengang nicht bloß formaler Natur sei – vielmehr ändere sich Studienstruktur und -aufbau grundlegend. Der Prozess der Meinungsbildung und Entscheidungsfindung müsse daher frühzeitig beginnen.

Gießkannenprinzip vermeiden

An die Vorträge schloss sich eine Podiumsdiskussion unter der Leitung des Vorsitzenden des DSTG-Landesverbandes Nordrhein-Westfalen und Vorsitzenden des DSTG-Bildungsausschusses, Hans-Werner Kaldenhoff, an.

Teilnehmer waren Heinz-Rüdiger Flieger, Referatsleiter Personal/Aus- und Fortbildung im Finanzministerium Baden-Württemberg, der Abteilungs-

DSTG Die Steuer-Gewerkschaft

leiter beim Senator für Finanzen der Freien Hansestadt Bremen, Jürgen Albers, der Direktor der Fachhochschule für Finanzen Königs Wusterhausen, Rudolf Oehmen, der stellv. Bundesvorsitzende Helmut Overbeck sowie der Vorsitzende der DSTG-Jugend, Mario Moeller.

Fliege verlangte einleitend, dass Fortbildung nicht nach dem „Gießkannenprinzip“ gestaltet werden sollte. Notwendig sei eine zielorientierte und bedarfsgerechte Fortbildung. Fliege begrüßte die jüngste Novellierung des Steuerbeamten-Ausbildungsgesetzes, mit der die sog. weichen Fächer mehr Bedeutung gewonnen hätten.

Fortbildung für Tarifangestellte notwendig

Overbeck erläuterte, dass von rund 100.000 Beschäftigten in der Finanzverwaltung 21.000 Tarifangestellte seien. Weil sich die Beschäftigungsanforderungen veränderten, müssten Tarifangestellte durch Fortbildung in die Lage versetzt werden, neue Aufgabenbereiche zu übernehmen. Der stellv. DSTG-Bundesvorsitzende forderte ein Recht auf Fortbildung, das tarifvertraglich abgesichert werden müsse. In einer Situation strapazierter Haushalte plädierte Albers für eine Zentralisierung der Aus-

und Fortbildung. Am Beispiel der Länder Bremen, Schleswig-Holstein und Hamburg, die sich zu einem Aus- und Fortbildungsverbund zusammenschlossen hätten, zeigte er Synergie-Effekte über Ländergrenzen hinweg auf.

Moeller betonte die Notwendigkeit, methodische Kompetenzen in Verbindung mit sozialen Kompetenzen zu vermitteln. Speziell nach der Ausbildung sei eine Einführungsfortbildung wichtig, um Berufsanfängern den Einstieg in die Praxis zu erleichtern.

Dass möglicherweise Bachelorabschlüsse in der Finanzverwaltung eingeführt werden könnten, löste eine lebhafte Diskussion aus, an der sich das Auditorium rege beteiligte. Die Schulleiter sprachen sich für Bachelorstudiengänge aus, weil sich in den Ländern, in denen keine Übernahme-garantie besteht, die Chancen für die Absolventen auf dem Arbeitsmarkt deutlich verbesserten. Die damit verbundene Neuausrichtung der Lern- und Ausbildungsprozesse müsse als Chance gesehen werden.

Bachelorstudien verbessern Praxisbezug

Rudolf Oehmen erläuterte, dass wichtige Neuerungen, wie z. B. die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, mit einer konsequenten Studienreform bes-

ser umsetzbar seien als mit schrittweisen Änderungen. Mit Bachelorstudiengängen könnten Praxis- und Theorieabschnitte besser verzahnt werden. Die Gefahr, dass mit Einführung von Bachelorstudiengängen die Finanzbeamtenausbildung auf mittlerer bzw. langer Sicht externalisiert wird, sieht Oehmen nicht.

Mehr Fragen als Antworten

Moeller urteilte, dass für eine interessengelöste und objektive Bewertung einer Bachelor-einführung in der Finanzverwaltung derzeit mehr Fragen als Antworten existieren. Eine Notwendigkeit sei bisher nicht bewiesen, weil eine erfolgreiche Anpassung der Ausbildung an veränderte Bedürfnisse und Anforderungen auch mit der jetzigen Ausbildungsstruktur zu erzielen sei, wie die jüngste Novellierung des Steuerbeamten-Ausbildungsgesetzes gezeigt habe. Weitere Fragen, wie z. B. die nach der Zukunft der einheitlichen Abschlussprüfung, die mit der Modularisierung der theoretischen Ausbildung obsolet werde, seien ebenfalls noch nicht beantwortet.

Ob mit einer Verlagerung der Verantwortung für die Praxisphasen auf die Schulen die erfolgreiche duale Ausbildung weiter verbessert werde, sei zu bezweifeln. In der Vergleichbarkeit verwaltungsinterner Ausbildungen mit denen der allgemeinen Hochschullandschaft liege die Wurzel zur mit tiefstigen Externalisierung der Finanzbeamtenausbildung.

Dr. Roland, Präsident der Bundesfinanzakademie, erläuterte, dass die Bachelorstudiengänge in den einzelnen Bundesländern von verschiedenen Agenturen akkreditiert werden müssten. Es bestehe die Gefahr, dass die Steuerbeamtenausbildung auseinanderdrifte. Zwingend notwendig sei es, die Bundeseinheitlich-



Der Präsident der Bundesfinanzakademie, Dr. Detlef Roland, plädierte dafür, die Bundeseinheitlichkeit der Ausbildung mit dem Steuerbeamten-Ausbildungsgesetz zu wahren.

keit der Ausbildung über das Steuerbeamten-Ausbildungsgesetz zu wahren.

Der stellv. DSTG-Bundesvorsitzende Thomas Eigenthaler trug vor, zahlreiche Argumente für und wider die Einführung von Bachelorstudiengängen in der Finanzverwaltung seien vor allem interessengeleitet. Es müsse deshalb objektiv analysiert werden, welcher Zweck hinter einer möglichen Änderung der Ausbildungsstruktur stehe, vor allem aber, ob damit die hohe Qualität der Ausbildung zukünftig zu sichern sei.



Der stellv. Bundesvorsitzende Thomas Eigenthaler bei seinem Statement.



Auch DSTG-Bundesvorstandsmitglied Hannelore Roedel, MdS, informierte sich über den Diskussionsstand.

Die Steuer-Gewerkschaft

DSTG Die Steuer-Gewerkschaft

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer trafen sich am zweiten Tag der Veranstaltung in vier Arbeitskreisen, um konkrete Vorschläge zur Verbesserung der Aus- und Fortbildung vorzulegen.

Der Arbeitskreis I unter der Leitung des Vorsitzenden des DSTG-Bildungsausschusses, Hans-Werner Kaldenhoff, konzentrierte sich auf Verbesserungsmöglichkeiten der fachlichen Fortbildung.

Fortbildungsbedarf muss laufend ermittelt werden

Der Arbeitskreis kam zum Ergebnis, dass Fortbildungsmaßnahmen kontinuierlich ablaufen müssten. Dazu gehören auch die ständige Ermittlung des Fortbildungsbedarfes. Hierzu könnte ein Sachgebietsleiter bzw. Sachbearbeiter eingesetzt werden, der den Bedarf über alle Bereiche des Amtes sammelt und nach Prioritäten aufgliedert, um den Fortbildungsbedarf entsprechend einzustufen und umzusetzen. Des Weiteren müssen nach Ansicht des Arbeitskreises Fortbildungsmaßnahmen gezielt und zeitnah erfolgen, denn doppelter Zeitaufwand infolge partieller Selbstlernphasen und verspäteter Fortbildung sei zu vermeiden.

Die Fortbildung bedinge geschultes Personal, weil nur didaktisch und in der Vortragstechnik geschultes Personal eine gute Wissensvermittlung garantiert.

Wichtig für die Akzeptanz einer guten Fortbildung ist die zeitliche Entlastung von Vortragenden und Schulungsteilnehmern. Der Arbeitskreis fordert, dass für Fortbildungsmaßnahmen ein ausreichender Haushaltsansatz vorzusehen sei. Daneben müsse ein bundesweit einheitlicher Fortbildungsstandard entwickelt werden. Dieser könne mit einer zentralen Fortbildungsdatenbank geschaffen werden, in der Fortbildungsmodule, die länderübergreifend und arbeitsteilig entwickelt werden könnten, eingestellt werden könnten.

bergreifend und arbeitsteilig entwickelt werden, eingestellt werden könnten.

Steuerverwaltung tut sich mit weichen Themen schwer

Der Arbeitskreis II widmete sich dem Thema „Fortbildung im Bereich der sozialen und methodischen Kompetenzen“. In dieses Thema hatte am Tag zuvor Prof. Dietrich Wendland mit einem viel beachteten Vortrag vor allen Teilnehmern des Kongresses eingeführt. Der AK II wurde von Christina Köhler, bis vor kurzem noch Mitglied der DSTG-Bundesjugendleitung, souverän moderiert. Die Mitarbeit im AK II stieß auf beachtliches Interesse. Neben zahlreichen Teilnehmern unserer DSTG-Jugend waren auch hohe Vertreter von Aus- und Fortbildungseinrichtungen des Bundes und der Länder zahlreich vertreten.

Während der Diskussion wurde schnell klar, dass es sich bei dem Begriff „soziale Kompetenz“ um einen schillernden Begriff handelt, der keiner exakten Definition zugänglich ist. Gleiches gilt für die oft synonym gebrauchten Begriffe „Schlüsselkompetenzen“ oder „soft skills“. Verständlicher wurde der Begriff erst, als man den komplexen Begriff aufzuteilen versuchte und sich auf wichtige und zentrale Kompetenzbestandteile verständigte: Rhetorik und Kommunikation, Verhandlungsführung, Teamfähigkeit, Konfliktlösungskompetenz. Konsens wurde schnell hergestellt, dass solchen Kompetenzen in Zukunft immer mehr Bedeutung beizumessen ist.

Übereinstimmung bestand im AK aber auch in der Einschätzung, dass sich die Steuerver-

waltung bisher mit solchen „weichen“ Themen eher schwer tat. Solide Fachkompetenz und steuerliche Fortbildung standen und stehen bisher eindeutig im Vordergrund. Einigkeit unter den Mitgliedern bestand in dem Befund, dass in der Vergangenheit hoheitliches Denken, hierarchische Behördenstrukturen und nicht zuletzt eine männlich dominierte Führungsschicht den Zugang zu diesem Thema nicht gerade erleichtert haben. Taubheit auf dem nichtfachlichen Ohr und permanente organisatorische Veränderungen in allen Bundesländern haben deshalb so mancherorts eine Misstrauenskultur geschaffen, die jetzt erst mühsam wieder abgebaut werden muss.

Nach intensiver Diskussion und einer grundlegenden Analyse formulierte der Arbeitskreis fünf Ergebnisse, die anschließend vom stellvertretenden Bundesvorsitzenden Thomas Eigenthaler dem Plenum vorgebracht wurden:

1. Aus- und Fortbildung auf dem Sektor soziale Kompetenz muss in einer sich stetig und rasch wandelnden Arbeitswelt ein wichtiges Thema gewerkschaftlicher Arbeit sein.
2. Die Aus- und Fortbildung auf diesem Gebiet muss für alle Laufbahngruppen intensiviert werden. Eine Differenzierung kann ggf. funktionsbezogen erfolgen.
3. Den Dienstherren muss klar gemacht werden, dass Maßnahmen auf diesem Feld kein Luxus sind und Fortbildung nicht zum Nulltarif zu haben ist. Eine richtige Mischung zwischen externen und internen Schulungen sorgt für vertretbare Kosten.
4. Fachfortbildung und Fortbildung auf dem Sektor soziale Kompetenz dürfen nicht gegeneinander ausgespielt werden. Notwendig ist ein integriertes Fortbildungskonzept des Sowohl-als-auch.

5. Zum Abbau von Akzeptanzproblemen sollte die Fortbildung nicht zu abstrakt sein, sondern situationsbezogen auf bestimmte Problemkreise der Arbeitswelt eingehen.

Modulschulungen im Tarifbereich notwendig

Unter der Leitung des stellvertretenden Bundesvorsitzenden Helmut Overbeck erarbeitete der Arbeitskreis III Eckpunkte für Fortbildungsmaßnahmen der Tarifangestellten. Um den veränderten Arbeitsbedingungen gerecht zu werden, ist für die Tarifangestellten in der Steuerverwaltung eine bedarfs- und arbeitsplatzorientierte Fortbildung unter Vermittlung von basis- und arbeitsplatzbezogenem Spezialwissen notwendig. Nach Ansicht des Arbeitskreises solle ein Fortbildungsschwerpunkt mit der Förderungsförderung in Modulen gesetzt werden.

In ein solches System könnten vor allem Angestellte einbezogen werden, die familienbedingt nicht in der Lage sind, eine zweijährige Vollfortbildung (mittlerer Dienst) zu absolvieren. Zudem müsse die arbeitsplatzbezogene Fortbildung zeitnah und regelmäßig erfolgen.

Macht Bachelor mehr Fortbildung notwendig?

Der Arbeitskreis IV unter der Leitung des Vorsitzenden der DSTG-Jugend, Mario Moeller, beleuchtete eine Einführung von Bachelorstudiengängen in der Finanzverwaltung unter der Voraussetzung eines erhöhten Fortbildungsbedarfes.

Im Rahmen einer Einführung wurden die notwendigen Veränderungen im Vergleich zum jetzigen Diplomstudiengang dargestellt. So verändert sich das Verhältnis des fachtheoretischen Studiums zur berufsprak-

tischen Phase von bisher 21 zu 15 auf 24 zu 12 Monaten. Neben einer Modularisierung der Studieninhalte ergeben sich theoriebegleitende Prüfungen statt einer schriftlichen Laufbahnprüfung. Anstelle der schriftlichen Hausarbeit tritt ein Bachelor-Thesis ggf. im Zusammenhang mit mündlicher Prüfung. Die berufspraktische Ausbildung und praxisbegleitenden Lehrveranstaltungen (Ausbildungsarbeitsgemeinschaften) finden unter Federführung der Fachhochschulen statt. Zudem führen Bachelorstudiengänge zu einer voraussichtlichen Reduzierung der Lehrveranstaltungen von derzeit 2.200 auf ca. 1.800. Anhand verschiedener Thesen wurde versucht, sich der Frage, ob sich mit Einführung des Bachelors erhöhter oder gar zusätzlicher Fortbildungsbedarf ergeben würde, zu nähern und letztendlich ein übereinstimmendes Meinungsbild zu finden.

These: Der Praxisbezug der Ausbildung wird deutlich geringer

Mit der Input-/Output-Orientierung des Bachelorstudienganges soll mehr Praxisbezug in das fachtheoretische Studium gebracht werden. Hierzu wurde das Stichwort „Workload“ genannt. Andererseits wird ein stärkerer Praxischock als bisher befürchtet.

Die theoretischen Kenntnisse sind am Ende der Ausbildung nicht vollständig präsent

Die Präsenz der fachlichen Kenntnisse wird nach Ansicht mehrerer Teilnehmer des Arbeitskreises nicht durch die Modularisierung und die theoriebegleitenden Prüfungen beeinträchtigt. Allenfalls käme es zur Verschiebung von Präsenzlücken, da häufig im jetzi-

gen System die Fachkenntnisse während der Ausbildung nicht präsent seien und erst zur Laufbahnprüfung „eingepaukt“ würden. In diesem Zusammenhang wurde diskutiert, ob eine Laufbahnprüfung ggf. zusätzlich zum Bachelorabschluss gefordert werden könnte. Dies stieß jedoch auf erheblichen Widerstand; eine separate und zusätzliche Laufbahnprüfung als Zugangsvoraussetzung zur Steuerbeamtenlaufbahn sei inakzeptabel, da diese zusätzliche Prüfung zu großen Problemen bei der Nachwuchsgewinnung führen würde.

These: Die Fachkompetenz sinkt bei Reduzierung der Lehrveranstaltungen

Ziel eines Bachelorstudienganges sei die Steigerung der Fachkompetenz. Hierbei sei die Vor- und Nachbereitung der Lehrveranstaltungen sowie vermehrtes Selbststudium mit zu berücksichtigen. Es wurde deshalb vertreten, dass es zu keiner Reduzierung der Lehr- und Prüfungsinhalte und damit auch der Fachkompetenz komme. Von anderer Seite wurde die Effektivität des Selbststudiums infrage gestellt. Das Verständnis der selbst erarbeiteten Inhalte sei nicht bzw. nur unter hohem persönlichen Einsatz nachzuvollziehen. Die Diskussion führte zu der Erkenntnis, dass der Fortbildungsbedarf weitgehend unabhängig von der Art des Ausbildungsabschlusses sei. Ausschlaggebend sei vielmehr die Organisation der praktischen Ausbildung. Einführungs-, Anpassungs- und Förderungsfortbildung seien stets erforderlich.

Als problematisch stellte sich für die Arbeit im Arbeitskreis heraus, dass es bisher kein bundesweit abgestimmtes Konzept für einen Bachelorstudiengang gibt. Stattdessen bilden diverse Modelle sowie abstrakte Überlegungen und Vorstellungen die Grundlage zur Debatte einer möglichen Umstellung der Ausbildung des gehobenen Dienstes der Steuer-

verwaltung auf den Bachelorabschluss. Hingewiesen wurde darauf, dass es derzeit an einer aussagekräftigen Evaluierung der Ausbildungsreform 2002 fehle, die erstmals in 2005 zu Abschlüssen führt.

Der Vorsitzende des Koordinierungsausschusses zur Wahrung der Einheitlichkeit der Aus- und Fortbildung in der Steuerverwaltung (KoA), Peter Budig, erläuterte, dass bis zur nächsten Sitzung des Ausschusses

im Mai 2006 ein konkretes Modell für einen Bachelorstudiengang entwickelt werden soll. Hierbei solle die Bundes-einheitlichkeit der Ausbildung gewährleistet werden.

Erst, wenn dieses Vorhaben gelingt, ist eine Versächlichung der Diskussion möglich, deren Ziel die Sicherung und ggf. der weitere Ausbau des hohen Qualitätsstandards der Ausbildung im gehobenen Dienst der Steuerverwaltung sein muss.

Anhang 4

„Ausbildungsreform 2002 – Wo stehen wir heute?“

Fragebögen vom 29.05.2006

Klausurtagung vom 24. bis 26.09.2006

– Zusammenfassung –

12.11.2006

Ab dem Einstellungsjahr 2002 wurden die Steuer- und Finanzanwärter nach Maßgabe eines neuen Steuerbeamten-Ausbildungsgesetzes (StBAG) und einer neuen Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Steuerbeamten (StBAPO) ausgebildet. Im Jahr 2006 hat mittlerweile der zweite Jahrgang seine Ausbildung nach den Bestimmungen des reformierten StBAG und der neuen StBAPO absolviert.

Die DSTG-Jugend hat diesen Prozess aufmerksam begleitet und möchte nun eine Zwischenbilanz ziehen. Dazu wandten wir uns zunächst mit einem Fragebogen an die Ausbildungsstätten für den gehobenen Dienst der Bundesländer. Die Resonanz war sehr gut: 11 (von 13) Schreiben wurden beantwortet, oft mit umfangreichen Ergänzungen. Über den Versand wurden auch die obersten Finanzbehörden der Bundesländer informiert.

Alle Antworten flossen in unsere Klausurtagung ein, die vom 24. bis 26.09.2006 in Rotenburg an der Fulda stattfand. Unter dem Motto „Ausbildungsreform 2002 – Wo stehen wir heute?“ trafen sich Vertreter der DSTG-Jugend sowie Dozenten und Ausbildungsleiter aus verschiedenen Bundesländern, um die Umsetzung der Reform zu erörtern.

Schwerpunkte der Betrachtung bildeten die großen Neuerungen wie die Einführung des Faches „Besteuerung der Gesellschaften“ sowie der „Sozialen und methodischen Kompetenzen“ (SMK) und die Anfertigung einer Hausarbeit.

Die vorliegende Auswertung der Fragebögen und der Klausurtagung wird unter anderem den Ausbildungsstätten für den gehobenen Dienst und obersten Finanzbehörden der Bundesländer sowie den Klausurtagungsteilnehmern zur Verfügung gestellt. Sie soll in eine Vorlage des Arbeitskreises Ausbildung an den Bundesjugendausschuss einfließen und in einen Leitantrag zum nächsten Steuer-Gewerkschaftstag 2007 der DSTG münden.

Die DSTG-Jugend dankt allen, die sich an der Umfrage und an der Klausurtagung beteiligt haben!

Besteuerung der Gesellschaften

In einigen Bundesländern existierte dieses Fach bereits vor der Reform und wurde auch fächerübergreifend unterrichtet.

Bisher erfolgte die Vermittlung vor allem in den Fächern Steuern vom Ertrag sowie Bilanzsteuerrecht. Insbesondere durch die Einführung eines eigenen Prüfungsfaches sollte hier eine Ausgliederung der Lehrinhalte aus den genannten Unterrichtsfächern erfolgen.

Leider wird dies in einem Teil der Bundesländer nicht entsprechend umgesetzt. Weiterhin wird Gesellschaftsrecht in anderen Prüfungsfächern noch in zu großem Umfang abgefragt. In einem Fall wurden sogar vier Einzelklausuren statt einer allumfassenden Prüfungsklausur geschrieben.

Von Dozenten und Teilnehmern wird bemängelt, dass erst im Hauptstudium eine fünf-stündige Übungsklausur in diesem Fach vorgesehen ist. Nach Meinung der Klausurtagungsteilnehmer sollte zusätzlich bereits im Grundstudium eine dreistündige Übungsklausur eingeführt werden.

Auch komplexe, fächerübergreifende Übungsfälle dienen der Vorbereitung auf die Abschlussprüfung und sind daher wünschenswert.

Das Ziel des Faches – eine Verknüpfung der unterschiedlichen Steuerfächer mit Gesellschaftsrecht – führt allerdings zu einer Komplexität, die hohe Anforderungen an die Dozenten und Anwärter stellt.

Teilweise treten Abgrenzungsprobleme zu den anderen Fächern auf.

Hier ist insbesondere das umfangreiche und fundierte Wissen der Dozenten wichtig. Sie müssen den Praxisbezug herstellen und die Zusammenhänge zwischen den Teilbereichen darstellen können. Eine Absprache mit den anderen Fachdozenten ist notwendig, um unnötige Dopplungen beim unterrichteten Stoff zu vermeiden.

In den meisten Bundesländern werden im Grundstudium zunächst die zivilrechtlichen Grundlagen gelegt. Außerdem erfolgt eine Einführung in das Gesellschaftsrecht. Im Hauptstudium wird das Wissen dann vertieft.

Vor allem die vorgezogene Einführung des Unterrichtsfaches im Grundstudium hat sich aus Sicht der Ausbildungsleiter positiv ausgewirkt, insbesondere weil die Anwärter ihre Praxisphase in den Bereichen der Gesellschaftsbesteuerung besser nutzen können.

Der Aufbau von Übungsfällen sollte in enger Zusammenarbeit mit den Ausbildungsleitern erfolgen, um die Praxisnähe herzustellen.

Es lässt sich feststellen, dass die Einführung dieses Faches bzw. die Erhöhung seiner Bedeutung von allen Seiten als positiv wahrgenommen wird. In diesem Fach werden das vernetzte Denken gefördert und der Praxisbezug hergestellt.

Soziale und methodische Kompetenzen

Zu Beginn der Reform bestand in vielen Bundesländern noch Unklarheit darüber, wie die inhaltliche Umsetzung dieser Fächer erfolgen kann. Einige Schulen engagierten externe, psychologische Fachkräfte, die selbst unterrichten oder die unterrichtenden Dozenten unterstützen. Andere wählten Dozenten mit einer pädagogischen Vorbildung aus.

Die Akzeptanz bei Dozenten und Anwärtern muss weiterhin wachsen. Sie ist unter anderem auch davon abhängig, wie kompetent und überzeugt die Dozenten sind; Zwangsverpflichtungen brachten meistens keine positiven Ergebnisse.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Gestaltung des Unterrichts. Es gibt bereits einige gute Beispiele, unter anderem Teamteaching und Rollenspiele, die praxisbezogen und fächerübergreifend gestaltet sind. Der Praxisbezug wurde von den Klausurtagungsteilnehmern als besonders wichtig herausgestellt.

Nur wenn der Nutzen für die spätere Tätigkeit dargestellt wird, sind die Anwärter auch motiviert mitzumachen. In einem Teil der Ausbildungsstätten werden so genannte „psychologische Spielchen“ in zu großem Umfang durchgeführt. Deshalb genießen diese geringe Akzeptanz und werden als Zeitverschwendung angesehen.

Am Anfang werden im Regelfall „Kommunikation und Kooperation“ sowie „Zeit- und Selbstmanagement“ unterrichtet. Dies soll den Anwärtern bei ihren Fachstudien und den ersten Abschnitten in der Praxis helfen. Später folgen „Präsentationstechniken“ und „Innovationen“. Hier sind positive Auswirkungen nicht nur bei den im Fachstudium präsentierten Ergebnissen festzustellen; auch aus den Ausbildungsfinanzämtern gibt es positive Rückmeldungen.

Die überwiegende Zahl der Klausurtagungsteilnehmer war der Meinung, dass die angesetzte Stundenzahl zu hoch ist. Hier sollte über eine Verringerung nachgedacht werden.

Des Weiteren wird angeregt, zumindest Teile der SMK-Fächer in die Praxisphasen zu verlagern bzw. als Block an die Theoriephasen anzuhängen. Auch ein umfangreiches Rollenspiel, z. B. zwischen schriftlicher und mündlicher Laufbahnprüfung, wurde als positiv eingeordnet.

Das Zwischenschieben von Einzelstunden oder sogar nur Nachmittagsunterricht fördert weder die Akzeptanz, noch können gute Ergebnisse erzielt werden.

Schwierig ist auch die Notenbildung in diesen Fächern, da hier teilweise nur subjektive Einschätzungen erfolgen. Neben Leistungskontrollen zu Theoriekomplexen wird die mündliche Mitarbeit oder das Verhalten in Rollenspielen zur Notenbildung herangezogen. Auch wird bei der Verteidigung der Hausarbeit – unabhängig von der fachlichen Seite – eine SMK-Note vergeben.

In der mündlichen Laufbahnprüfung erfolgte die Einbeziehung in die Prüfung unterschiedlich. Neben der reinen Theorieabfrage müssen in vielen Bundesländern die Prüflinge durch kurze Vorträge ihre SMK-Kenntnisse zeigen.

Hausarbeit

Die Einführung einer Hausarbeit in der jetzigen Form ist für alle Bundesländer neu, auch wenn in einigen bereits Seminararbeiten oder eine Diplomarbeit zu schreiben waren.

Überwiegend werden mehrere Themen oder Themenkomplexe vorgegeben, aus denen die Anwärter wählen können. Bei geringen Auswahlmöglichkeiten wurden Recherche-problemen sowie negative Auswirkungen auf das Beurteilungsverhalten der Dozenten bemängelt.

Da die StBAPO nur in geringem Umfang Vorgaben zur formellen Ausgestaltung der Hausarbeit enthält, gibt es große Unterschiede bei der Umsetzung in den Bundesländern. So differiert der Umfang zwischen 10 und 30 Seiten. Außerdem gewähren einige Bundesländer für die Fertigung der Arbeit eine Freistellung, welche bis zu drei Wochen betragen kann, andere Bundesländer hingegen gewähren keine Freistellung.

Es gibt unterschiedliche Formvorgaben, die sich aber alle an den Vorschriften zur Fertigung einer wissenschaftlichen Arbeit orientieren.

Die Unterstützung durch die entsprechenden Fachdozenten sowie die Schulen variiert in den einzelnen Bundesländern. Es gibt positive Beispiele, in denen eine permanente Begleitung erfolgt, Sprechstunden eingerichtet und Literaturhinweise gegeben werden. Leider sind auch Negativbeispiele zu verzeichnen, in denen die Anwärter nach Bekanntgabe der Themen und einer kurzen Informationsveranstaltung mehr oder weniger sich selbst überlassen werden.

Die Unterschiede in der Handhabung zeigen sich auch bei der Auswertung. Einige müssen ihre Hausarbeit verteidigen, beispielsweise auch als Bestandteil der mündlichen Prüfung. Andere halten Kurzvorträge zu Einzelthemen der Hausarbeit.

Einige Klausurtagungsteilnehmer bemängelten eine ungenügende Transparenz der Bewertung. So wurde teilweise die Note lediglich bekannt gegeben, ohne dass eine Begründung oder Erläuterung erfolgte.

Sonstiges

Die Neuverteilung von Praxis- und Theoriezeiten hatte durch die andere Handhabung bei der Urlaubsvergabe weniger Auswirkungen als erwartet. Zwar wird der Zwangsurlaub in der Theoriephase von einem Teil als negativ gesehen, erleichtert aber auf der anderen Seite die Planung der Praxiseinsätze.

Durch das Einfließen der SMK-Fächer in die mündliche Prüfung macht sich die Erhöhung der Prüfungszeit von 45 auf 60 Minuten kaum bemerkbar. Insbesondere trägt die Abprüfung in Form von Vorträgen zur Auflockerung bei.

Die Ergebnisse beziehen sich hauptsächlich auf die Ausbildung des gehobenen Dienstes, da hier die meisten Veränderungen erfolgten. Die Kernaussagen treffen aber auch auf die Ausbildung an den Landesfinanzschulen zu. Insbesondere sollte aufgrund der positiven Resonanz über die Einführung des Faches „Besteuerung der Gesellschaften“ auch für den mittleren Dienst nachgedacht werden.

Adressaten der Fragebögen

FH - HVF Baden-Württemberg
FHVR Bayern
FH für Finanzen Brandenburg
HfÖV Bremen
Hochschule für Finanzen Hamburg
Verwaltungsfachhochschule Hessen
FH für öffentliche Verwaltung, Polizei u. Rechtspflege Mecklenburg-Vorpommern
FHVR bzw. Steuerakademie Niedersachsen
FH für Finanzen Nordrhein-Westfalen
FH für Finanzen Rheinland-Pfalz
FH der Sächsischen Verwaltung Meißen
FH für Verwaltung u. Dienstleistung Schleswig-Holstein
VFHS Thüringen

Finanzministerium des Landes Baden-Württemberg
Bayerisches Staatsministerium der Finanzen
Senatsverwaltung für Finanzen in Berlin
Ministerium der Finanzen des Landes Brandenburg
Senator für Finanzen der Freien und Hansestadt Bremen
Finanzbehörde der Freien und Hansestadt Hamburg
Hessisches Ministerium der Finanzen
Finanzministerium des Landes Mecklenburg-Vorpommern
Niedersächsisches Finanzministerium
Finanzministerium des Landes Nordrhein-Westfalen
Ministerium der Finanzen Rheinland-Pfalz
Ministerium der Finanzen des Saarlandes
Sächsisches Staatsministerium der Finanzen
Ministerium der Finanzen Sachsen-Anhalt
Finanzministerium des Landes Schleswig-Holstein
Thüringer Finanzministerium

Teilnehmer der Klausurtagung

DSTG:

Rothe, Joachim	Bundesleitung	Hennig, Sandra	Nordbayern
Moeller, Mario	Bundesjugendleitung	Karsch, Susanne	Köln
Langner, Jens	Bundesjugendleitung	Klein, Corinna	Rheinland-Pfalz
Dietze, Cornelius	Bundesjugendleitung	Maurer, Katharina	Südbayern
Dorsch, Manuela	AK Ausbildung	Neumann, Anja-Maria	Niedersachsen
Filsinger, Andrea	AK Ausbildung	Olschewski, Stephan	Hessen
Sixt, Martina	AK Ausbildung	Reuland, Kai	Düsseldorf
Trautmann, Doreen	AK Ausbildung	Schmid, Clarissa	Köln
Ulrich, Christoph	AK Ausbildung	Sorg, Bettina	Württemberg
Behrendt, Volker	Hamburg	Stübler, Franziska	Sachsen
Bohn, Markus	Thüringen	Wohlleb, Steffen	Baden-Württemberg
Danielmeyer, Gregor	Westfalen-Lippe	Wolf, Monika	Sachsen-Anhalt

Gäste:

Hr. Dr. Müller-Engelmann	Direktor Studienzentrum Rotenburg a.d.F.
Hr. Prof. Seitz	FB-Leiter/Dozent VFHS Rotenburg a.d.F.
Hr. Prof. Gehl	Dozent VFHS Rotenburg a.d.F.
Hr. Henkes	Dozent VFHS Rotenburg a.d.F.
Hr. Dr. Kolb	Dozent VFHS Rotenburg a.d.F.
Hr. Siebert	Dozent VFHS Rotenburg a.d.F.
Fr. Drieseberg	Dozentin VFHS Thüringen
Fr. Sperlich	Dozentin LFS Thüringen
Fr. Leicht	Ausbildungsleiterin FA Würzburg
Hr. Hoffart	Ausbildungsleiter FA Darmstadt

Anhang 5

„Theorie und Praxis – Verzahnung oder Widerspruch?“

Umfragen vom 27.02. und 24.04.2007
Klausurtagung vom 18. bis 20.05.2008

– **Zusammenfassung** –
28.07.2008

Auswertung

Die DSTG-Jugend begleitet fortlaufend die Ausbildung der Steuer- und Finanzanwärter, sowohl in der Theorie als auch in der Praxis.

So fand beispielsweise im September 2006 eine Klausurtagung in Rotenburg an der Fulda statt. Dort befassten sich die Teilnehmer mit der **fachtheoretischen** Ausbildung. Eine Zusammenfassung wurde im November 2006 übersandt.

Nun wurde die **berufspraktische** Ausbildung näher betrachtet.

Zu diesem Zweck wurden bundesweit **Unterlagen** zusammen getragen, indem die obersten Finanzbehörden der Bundesländer angeschrieben und um Übersendung der Arbeitsanleitungen (AL) nach § 7 StBAPO gebeten wurden.

Außerdem wurden die obersten Finanzbehörden der Bundesländer gebeten, uns mitzuteilen, wie in ihrem Bundesland die Ausbildungsarbeitsgemeinschaften (AbAG) durchgeführt werden, d. h. welche Inhalte und Formen vorgesehen sind.

Anschließend veranstaltete die DSTG-Jugend eine **Klausurtagung** (18. bis 20.05.2008) im dbb forum siebengebirge in Königswinter-Thomasberg. Unter dem Motto „Theorie und Praxis – Verzahnung oder Widerspruch?“ trafen sich Vertreter der DSTG-Jugend, um die entsprechenden Unterlagen auszuwerten.

Bei den Arbeitsanleitungen zeigte sich, dass diese sehr unterschiedlich sind, insbesondere in Umfang, Form und Inhalt. Deshalb wurden Mindeststandards erarbeitet, die als sinnvoll und wünschenswert für Arbeitsanleitungen nach § 7 StBAPO erachtet werden (vgl. Ergebnisse Arbeitskreis 1).

Auch bei den Ausbildungsarbeitsgemeinschaften wurden deutliche Unterschiede bei Form und Inhalt festgestellt. Deshalb wurden Inhalte untersucht und vorgeschlagen (vgl. Ergebnisse Arbeitskreis 2).

Im Rahmen der Tagung konnte Herr Zens vom Bundeszentralamt für Steuern begrüßt werden. Er stellte Aufbau und Aufgaben des BZSt vor, mit dem die Finanzämter alltäglich und vielfältig in Berührung kommen.

Die **Auswertung** der Klausurtagung wird unter anderem den obersten Finanzbehörden der Bundesländer sowie den Teilnehmern zur Verfügung gestellt. Sie soll in eine Vorlage des Arbeitskreises Ausbildung an den Bundesjugendausschuss einfließen und in einen Leitartikel zum nächsten Bundesjugendtag 2009 der DSTG-Jugend münden.

Die DSTG-Jugend dankt allen, die sich an den Umfragen und an der Klausurtagung beteiligt haben!

Adressaten der beiden Umfragen

Finanzministerium des Landes Baden-Württemberg
Bayerisches Staatsministerium der Finanzen
Senatsverwaltung für Finanzen in Berlin
Ministerium der Finanzen des Landes Brandenburg
Senatorin für Finanzen der Freien und Hansestadt Bremen
Finanzbehörde der Freien und Hansestadt Hamburg
Hessisches Ministerium der Finanzen
Finanzministerium des Landes Mecklenburg-Vorpommern
Niedersächsisches Finanzministerium
Finanzministerium des Landes Nordrhein-Westfalen
Ministerium der Finanzen Rheinland-Pfalz
Ministerium der Finanzen des Saarlandes
Sächsisches Staatsministerium der Finanzen
Ministerium der Finanzen Sachsen-Anhalt
Finanzministerium des Landes Schleswig-Holstein
Thüringer Finanzministerium

Teilnehmer der Klausurtagung

DSTG-Jugend:

Dietze, Cornelius	Bundesjugendleitung	Hoffmann, Immanuel	Rheinland-Pfalz
Langner, Jens	Bundesjugendleitung	Kähler, Svenja	Schleswig-Holstein
Moeller, Mario	Bundesjugendleitung	Köbler, Florian	Bayern
Schlick, Torsten	Bundesjugendleitung	Maurer, Michael	Nordbayern
Werner, Daniela	Bundesjugendleitung	Oeser, Nils	Sachsen
Dorsch, Manuela	AK Ausbildung	Paeßens, Viktoria	Düsseldorf
Klein, Corinna	AK Ausbildung	Rakowski, Anna	Südbayern
Stübler, Franziska	AK Ausbildung	Schmid, Clarissa	Köln
Trautmann, Doreen	AK Ausbildung	Svinitschan, Sarah	Bayern
Weinandy, Michaela	AK Ausbildung	Weißbacher, Barbara	Südbayern
Baumgartner, Teresa	Nordbayern	Weller, Adrian	Rheinland-Pfalz
Besser, Michael	Berlin	Woll, Karin	Düsseldorf
Bönigk, Stefanie	Niedersachsen	Zimmermann, Yvonne	Schleswig-Holstein

Gast:

Zens, Dieter

Bundeszentralamt für Steuern (BZSt)

Klausurtagung vom 18. bis 20.05.2008:
„Theorie und Praxis – Verzahnung oder Widerspruch?“
– Arbeitskreis 1 „Arbeitsanleitungen (AL)“ –
Ergebnisse

Mindeststandards

Wie sollten die AL grundsätzlich gestaltet sein? (Form + Elemente)

Form

- Vorwort zur AL allgemein
- Inhaltsverzeichnis
- Ablaufplan (über gesamte Ausbildungsdauer)
- einführender Fließtext zu jedem einzelnen Arbeitsbereich
- Zielvorgabe für die Tätigkeit nach der Ausbildung
- grundsätzlich Tabelle für jeden einzelnen Arbeitsbereich

Elemente

- AL für jeden einzelnen Arbeitsbereich
- Vermerk-/Kontrollmöglichkeit für Anwärter
- Sichtvermerkmöglichkeit für Ausbilder
- genaue Zeitvorgaben
- nur „Wesentliches“, z. B. Paragraphen, Fundstellen, Verfügungen/Dienstanweisungen, Vordrucke

Wie sollten sich Elemente der Sozial- und Methodenkompetenz (SMK-Fächer) in den AL wieder finden?

- keine gesonderte AL, sondern möglichst eingearbeitet
- In Vorwort zur AL Bezug zu SMK nehmen
- Einsatz im Servicecenter
- Teamgeist/Zusammenarbeit
- Arbeitsorganisation/-management
- Durchgehende Fallbearbeitung
- Schreiben anfertigen
- Telefonate mit Steuerbürgern
- Mitarbeiterführung
- Vorgesetztengespräche/Vorträge

Wie sollten die in §§ 16 + 24 StBAPO bundeseinheitlich vorgegebenen Mindestarbeitsbereiche schwerpunktmäßig ausgestaltet werden?

Veranlagung

	<i>mittlerer Dienst</i>	<i>gehobener Dienst</i>
Einführung:	Arbeitsbereich vorstellen	
Organisation:	Grundtätigkeiten (z. B. Neuaufnahmen, Listenführung)	
Veranlagung:	Bearbeitung von Erklärungen: EST, USt, GewSt, F	
	Allg. Schriftverkehr (z.B. Nachforderung von Unterlagen, Auskunftsersuchen)	
	Schätzungen	
	Erstellung und Auswertung von Mitteilungen	
Sonstiges:	Insolvenzen	
	Bearbeitung von Anträgen (z.B. Vorauszahlungen, LSt-Ermäßigung)	
	Zusammenarbeit mit anderen Stellen	
	Servicecenter	

Rechtsbehelfsstelle (*gehobener Dienst*):

- Listenführung
- Bearbeitung von Rechtsbehelfen
- Arbeitshilfen (z. B. JURIS)
- Führung von Verhandlungen
- Einspruchsentscheidungen
- Finanzgericht

Außenprüfung (*gehobener Dienst*):

- Prüfungsvorbereitung
- Info-Material (z. B. USLO, ZAUBER, LUNA)
- Umgang mit PC-Programmen der BP (z. B. BpA Euro, IDEA)
- Betriebsbesichtigung
- Prüfungshandlungen
- Schlussbesprechung
- Berichtserstellung
- Anfertigung von Kontrollmitteilungen
- Zusammenarbeit mit anderen Stellen (z. B. Bustra, Steufa, Veranlagung)

Klausurtagung vom 18. bis 20.05.2008:
„Theorie und Praxis – Verzahnung oder Widerspruch?“
– **Arbeitskreis 2 „Ausbildungsarbeitsgemeinschaften (AbAGs)“ –
Ergebnisse**

Das Thema des Arbeitskreises 2 bildeten die Ausbildungsarbeitsgemeinschaften (AbAGs). Auch wenn diese bereits bei vorangegangenen Veranstaltungen Thema waren, wurde eine erneute kritische Betrachtung insbesondere im Hinblick auf die Ausbildungsreform 2002 für notwendig erachtet.

Diesmal bildeten folgende Themen die Schwerpunkte:

1. Stoffinhalte der AbAGs
2. Wie sieht die optimale AbAG aus?
3. Wie erfolgt die Einbindung der neuen Fächer (Soziale und methodische Kompetenzen sowie Besteuerung der Gesellschaften)?

1. Stoffinhalte der AbAGs

Die vorgelegten Unterlagen der Bundesländer unterschieden sich vom Umfang und Aufbau teilweise sehr stark. Es konnte jedoch festgestellt werden, dass sich größtenteils an die Vorgaben der bundeseinheitlichen Stoffgliederungspläne, die durch den Koordinierungsausschuss (KoA) vorgegeben wurden, gehalten wird.

Allerdings wurde deutlich, dass es auf Grund der Unterschiede in der Struktur der Bundesländer (z.B. Flächenländer), in den Ausbildungszahlen, in der Anzahl der Ausbildungsfinanzämter sowie in der allgemeinen Infrastruktur auch Unterschiede in der praktischen Umsetzung gibt.

Trotzdem gibt es einige Punkte, die für eine optimale AbAG aus Sicht der Teilnehmer wichtig sind und im Folgenden herausgearbeitet wurden.

2. Wie sieht die optimale AbAG aus?

Die Teilnehmer setzten sich bei der Ermittlung von Eckpunkten für eine optimale AbAG kritisch mit den o.g. kaum änderbaren länderspezifischen Gegebenheiten auseinander. Folgende Forderungen wurden gestellt:

a) Dozenten

Die Dozenten sollen pädagogische, didaktische und rhetorisch geschulte Praktiker sein, die in dem jeweiligen Fach-/Themenbereich mehrjährige Erfahrung haben.

Freistellung und/oder entsprechende Bezahlung können der Motivation dienen, diese sicher sehr aufwändige Aufgabe wahrzunehmen.

b) Organisation

Je nach Bundesland sollte sich die Personenzahl für eine AbAG zwischen 5 bis 15 Personen bewegen. Größere oder kleinere Gruppen werden nicht für sinnvoll gehalten. Während der AbAGs sollte möglichst jeder Teilnehmer über den Zugang zu einem eigenen PC verfügen, insbesondere wenn dementsprechende Übungen in den AbAGs vorgesehen sind. Die Räumlichkeiten, in denen die AbAGs stattfinden, sollten entsprechend ausgestattet sein, d.h. gesonderter Raum mit Visualisierungsmöglichkeiten und ausreichend Platz.

Durch die zuständigen Ausbildungsstellen müssen detaillierte Ablaufpläne mit festen Terminen bereits zu Beginn der Ausbildung gefertigt und den Anwärtern sowie Ausbildern bekannt gegeben werden. So kann eine bessere Koordinierung von Praxiseinsatz und Urlaub gewährleistet werden. Soweit möglich, erfolgt dann die entsprechende AbAG direkt vor dem Einsatz in der jeweiligen Stelle. Insbesondere die ADV bzw. allgemeine Schulung muss zu Beginn der ersten Praxisphase erfolgen.

c) Durchführung

Eine dezentrale Durchführung der AbAGs wird befürwortet, allerdings spielen hier die Gegebenheiten in den Bundesländern eine wichtige Rolle.

Die AbAGs sollten ganztägig sein und maximal 1 bis 2 Tage dauern. Blockunterricht von einer oder mehr Wochen sollte nach Möglichkeit vermieden werden.

Die Umsetzung der AbAGs muss landeseinheitlich erfolgen, nur so kann auch ein einheitlicher Ausbildungsstand der Anwärter gewährleistet werden. Der Wechsel von Medien (z.B. Tafel, Flipchart, Beamer usw.) und Unterrichtsmethode (z.B. Gruppenarbeit, Frontalveranstaltung, Diskussion, Rollen- und Lernspiele) muss selbstverständlich sein.

In der AbAG soll erst die Grundlagenvermittlung zum Thema erfolgen, die dann durch Beispielfälle vertieft wird.

d) Unterlagen

Als besonders wichtig wurde die Bereitstellung landeseinheitlicher Skripte erachtet. Diese werden durch Praktiker erstellt und durch die für die Ausbildung zuständigen Behörden abgenommen. Dies dient ebenfalls zur Gewährleistung eines einheitlichen Ausbildungsstandards.

Sinnvoll ist auch eine Art „Praxisschockordner“, der eine praxisorientierte Zusammenfassung enthält und den Einstieg in die praktische Tätigkeit erleichtert.

e) Sonstiges

Die teilweise durchgeführten Leistungstests werden als nicht sinnvoll gesehen. Besser sind hier Beurteilungen der praktischen Tätigkeiten durch den AbAG-Leiter.

Die Einbeziehung der Fächer für soziale und methodische Kompetenzen muss verstärkt werden.

Die AbAGs sollen bei der Umsetzung des an den Schulen Erlernen in die Praxis helfen. Die Vermittlung neuen theoretischen Wissens hat daher in der AbAG nichts zu suchen.

3 Einbindung der neuen Fächer (Sozial- und Methodenkompetenzen sowie Besteuerung der Gesellschaften)

Hinsichtlich der so genannten „neuen Fächer“ muss zwischen Besteuerung der Gesellschaften und den Fächern der Sozial- und Methodenkompetenz unterschieden werden. Die Inhalte von Besteuerung der Gesellschaften werden in den meisten Bundesländern schon in den AbAGs umgesetzt, bei den Fächern der Sozial- und Methodenkompetenz ist dies jedoch kaum der Fall.

a) Sozial- und Methodenkompetenz

Der Arbeitskreis befürwortet daher die Einrichtung von zwei AbAG-Modulen, in denen die in der Theorie erworbenen Kenntnisse über Sozial- und Methodenkompetenzen auf die Praxis übertragen werden. Ein Modul mit dem Schwerpunkt „Kommunikation“ sollte gleich zu Beginn des ersten Praxiseinsatzes im Amt stattfinden. In diesem Modul wird die Kommunikation mit dem Steuerpflichtigen geübt, zum Beispiel das Verfassen adressatengerechter Schreiben, das Führen von Telefonaten sowie der Umgang mit Besuchern im Amt.

Das zweite Modul, welches kurz vor Ende der Ausbildung stattfinden sollte, bereitet die Anwärter auf ihren ersten Einsatz als Mitarbeiter oder Sachbearbeiter im Finanzamt vor. Unter der Überschrift „Zeitmanagement“ werden vor allem Punkte wie Tagesablauf und -planung im Amt, Prioritätensetzung bei der Aufgabenerfüllung und Organisation des Arbeitsplatzes (Wiedervorlage, Terminplaner etc.) behandelt.

In beiden Modulen soll jedoch keine Theorie vermittelt werden, sondern das bereits erworbene Wissen auf die Praxis übertragen und geübt werden. Hierbei bieten sich insbesondere Rollenspiele mit Beispielfällen aus der Praxis an.

b) Besteuerung der Gesellschaften

Besteuerung der Gesellschaften – also die Veranlagung von Personengesellschaften und Körperschaften – sollte sowohl im mittleren als auch im gehobenen Dienst in den AbAGs unterrichtet werden.

Im mittleren Dienst liegen die Schwerpunkte dabei vor allem bei der Neuaufnahme und der Pflege der Grunddaten einer Gesellschaft. Dabei ist auch die notwendige Zusammenarbeit mit anderen Stellen (Handelsregister, Veranlagungsstellen der Gesellschafter, Neugründungsstelle etc.) zu erläutern. Kurze Fallbeispiele der unterschiedlichen Gesellschaftsformen vertiefen diese Ausführungen. Bei Bedarf (abhängig vom jeweiligen Bundesland) kann ein Grundfall Veranlagung geübt werden.

Im gehobenen Dienst ist es sinnvoll, neben den bereits genannten Punkten einen Überblick über die steuerlichen Folgen bei Beendigung der Gesellschaft (anzufordernde Unterlagen, Ermittlung des Aufgabegewinns, Liquidationsbesteuerung bei einer Körperschaft) zu geben.

Diese AbAGs sollten vor dem Einsatz des Anwärters in dem jeweiligen Arbeitsgebiet stattfinden; dabei sollte eine Trennung zwischen Körperschaftsteuer und Veranlagung von Personengesellschaften erfolgen. Wichtig ist, dass durch viele Fallbeispiele stets der Bezug zur praktischen Arbeit im Finanzamt gewahrt wird.

Anhang 6

„Ausbildungsbezirke in den Finanzämtern“ – Auswertung der Fragebögen – 13.10.2006

Vorwort

Ein Schwerpunkt der Arbeit der DSTG-Jugend ist die Behandlung von ausbildungsspezifischen Themen. Hierunter fallen insbesondere die Begleitung der Reformen des StBAG und der StBAPO sowie deren Fortentwicklung. Gleichzeitig kommt dem praktischen Einsatz in den Finanzämtern während und auch nach der Ausbildung große Bedeutung zu.

1. Einleitung

Die DSTG-Jugend hat es sich u. a. zur Aufgabe gemacht, die in vielen Bundesländern vorhandenen, besonderen Bezirke – die s. g. Ausbildungsbezirke – näher zu untersuchen. Dazu wurden zwei Fragebögen aufgelegt – für „Bundesländer mit Ausbildungsbezirken“ sowie für „Bundesländer ohne Ausbildungsbezirke“.

Die Fragebögen hatten zum Ziel, Vor- und Nachteile dieser unterschiedlichen Handhabungen durch die Bundesländer aufzuzeigen und die besondere Bedeutung der Ausbildungsbezirke für die praktische Ausbildung und für die Verzahnung zwischen Theorie und Praxis erkennbar zu machen.

Die Umfrage richtete sich an alle Finanzämter, in denen ausgebildet wird. Sie wurde freiwillig und anonym durchgeführt. Die Beteiligung war erfreulich hoch; so wurden 149 Fragebögen aus Bundesländern mit Ausbildungsbezirken und 30 Fragebögen aus Bundesländern ohne Ausbildungsbezirke zurück gesandt.

Die DSTG-Jugend dankt allen, die sich an der Umfrage beteiligt haben!

2. Definition

Unter einem „Ausbildungsbezirk“ (auch „Lehrbezirk“ o. Ä.) versteht die DSTG-Jugend einen Veranlagungsteilbezirk, in dem Anwärter für eine gewisse Zeit am Anfang ihrer Ausbildung gemeinsam arbeiten. Unter fachgerechter Anleitung sollen den Anwärtern alle Tätigkeiten (auch veranlagungsbegleitender Art) nahe gebracht werden. Später wechseln die Anwärter in verschiedene Veranlagungsteilbezirke. Die Anleitung übernehmen geeignete Bedienstete, die langfristig im Ausbildungsbezirk eingesetzt werden (Stammpersonal).

Der Ausbildungsbezirk ersetzt nicht die Stoffvermittlung in den Ausbildungsarbeitsgemeinschaften (AbAgs), sondern ergänzt diese.

3. Ergebnisse

Die Auswertung der Fragebögen ergab, dass die überwiegende Zahl der Befragten eine positive Einstellung zu Ausbildungsbezirken hat. Soweit Bedenken bestehen, beziehen sich diese nicht auf den Inhalt der Ausbildung, sondern auf äußere Umstände, die vor allem im Organisatorischen liegen (z. B. Anwärterzahlen, Personalsituation, Raumsituation).

Nachfolgend werden die wesentlichen Argumente dargestellt.

a) Umfrage in Bundesländern mit Ausbildungsbezirken

Vorteile

- Entlastung der anderen Veranlagungsteilbezirke hinsichtlich des Erläuterungsbedarfs der Alltagsarbeit
- mehr Zeit für die Anwärter und ihre konkreten Fragen
- gemeinsames Lernen und sozialer Kontakt
- Förderung der Teamfähigkeit
- Personal ist fachlich, pädagogisch, motivationsbedingt besonders geeignet
- zentrale und dadurch effizientere Wissensvermittlung
- einheitliche Ausbildung
- bessere Vergleichbarkeit der Leistung der Anwärter
- gute Vorbereitung für die Ausbildung in den weiteren Veranlagungsteilbezirken
- konkrete Ansprechpartner für Anwärter neben dem/der Ausbildungsleiter/in
- Schulungsaufwand für Fortbildung der Sachbearbeiter/Mitarbeiter nur gering
- Unterstützung bei Wiedereingliederung von Personal (Arbeitsplatzwechsel, Elternzeit, Langzeiterkrankung)
- Synergieeffekte
- bessere Koordination der Ausbildung
- Bindeglied zwischen Theorie und Praxis
- räumliche Unterbringung ist einfacher

Nachteile

- Mehrbelastung der anderen Bezirke, die trotzdem später auch Anwärter haben
- kein individuelles Eingehen auf den Anwärter, da mehrere Anwärter
- Entlastung übriger Veranlagungsteilbezirke nicht gewährleistet
- ausführliche Einarbeitung ist zu Beginn der Ausbildung nicht umsetzbar
- Anwärter werden zu behütet ausgebildet
- Rahmenbedingungen sind nicht in allen Ländern günstig bzw. umsetzbar (Anwärterzahlen, Personalausstattung, Räumlichkeiten)
- es wird nur die Arbeitsweise eines einzelnen Sachbearbeiters kennen gelernt

b) Umfrage in Bundesländern ohne Ausbildungsbezirke

Vorteile

- einheitliche Ausbildung
- höhere Qualität der Ausbildung
- Kommunikation und Betreuung verbessern sich
- Raumprobleme würden gelöst
- Entlastung der anderen Veranlagungsteilbezirke
- gerechtere Beurteilung
- mehr Zeit für die Ausbildung

Nachteile

- Ausbildung erfolgt zu behütet und zu einseitig
- Rahmenbedingungen sind nicht in allen Ländern günstig bzw. umsetzbar (Anwärterzahlen, Personalausstattung, Räumlichkeiten)
- es ist schwer, mehrere Anwärter gleichzeitig zu betreuen
- Rotation im Finanzamt auf Grund von Personalentwicklungskonzepten verhindert Stammpersonal
- mögliche Überbelastung des Stammpersonals auf Grund der Fallzahlen und zusätzlicher Ausbildung der Anwärter

4. Einschätzung

Auf Grund der vorliegenden Ergebnisse ist – nach Einschätzung der DSTG-Jugend – die Einrichtung von Ausbildungsbezirken zu befürworten.

Im Rahmen der StBAG/StBAPO-Novellierung wurde u. a. die fachtheoretische Ausbildung zu Lasten der berufspraktischen Ausbildung ausgedehnt. Im gehobenen Dienst wurden einerseits die fachtheoretischen Studienzeiten um drei auf 21 Monate verlängert und andererseits die praktische Ausbildung von 18 auf 15 Monate verkürzt. Vor diesem Hintergrund ist der Ausbildungsbezirk – neben den AbAgs – ein hilfreiches Bindeglied für die Verzahnung zwischen Theorie und Praxis. Dadurch kann der s. g. Praxisschock beim Einstieg in das Berufsleben erheblich reduziert werden.

Des Weiteren ist der Ausbildungsbezirk für Wiedereingliederungsmaßnahmen geeignet, beispielsweise bei der Rückkehr nach längeren Abwesenheiten wegen Krankheit oder Kindererziehung. Nach den bisher gesammelten Erfahrungen kann der Ausbildungsbezirk mit dem Stammpersonal auch als Fortbildungsinstrument dienen.

Grundvoraussetzung für den Erfolg eines Ausbildungsbezirks ist nach Meinung der DSTG-Jugend eine zeitnahe fachliche, pädagogische und praxisorientierte Fortbildung der als Stammpersonal eingesetzten Bediensteten. Deren Eignung für die Wissensvermittlung sollte vorher festgestellt werden.

Entsprechend dem Aufgabenbereich muss sich die Zuweisung der echten Fallzahlen gestalten. Die Ausstattung mit technischen und weiteren Hilfsmitteln (z. B. Arbeitsanleitungen) muss mit anderen Veranlagungsteilbezirken vergleichbar sein.

Die Ausbildungsplanung sollte zeitnah erfolgen, um eine bessere Koordinierung im Finanzamt zu gewährleisten, da je nach Höhe der Ausbildungszahlen nicht alle Anwärter

gleichzeitig im Ausbildungsbezirk tätig sein können und sollen (vgl. StBAPO: 36 Wochen Praxiseinsatz in den Veranlagung).

Sinnvoll ist ein regelmäßiger – auch überregionaler – Erfahrungsaustausch zwischen den Bediensteten der Ausbildungsbezirke. Die Verzahnung zwischen Theorie und Praxis wird verstärkt, wenn außerdem ein Austausch darüber erfolgt, welcher Wissensstand in der Theorie und in den AbAgs vermittelt wurde.

Aus Sicht der DSTG-Jugend sollte der Ausbildungsbezirk – im Idealfall – wie folgt organisiert sein:

- Der Ausbildungsbezirk wird im Bereich der Veranlagung für die Einkünfte im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 7 EStG eingerichtet.
- Der Ausbildungsbezirk wird mit mindestens einem festen Sachbearbeiter und mindestens einem festen Mitarbeiter als Stammpersonal besetzt, die didaktisch und pädagogisch geeignet bzw. speziell geschult sind sowie dafür entsprechend entlastet werden.
- Der Aufgabenbereich umfasst die vollständige Bearbeitung von Echt-Fällen, die zunächst unter Anleitung erfolgt. Die veranlagungsbegleitenden Tätigkeiten sind einzuschließen. Zu Beginn der ersten Praxisphase erfolgt eine Einführung in die tägliche Arbeit eines Veranlagungsteilbezirkes.

5. Fazit

Die DSTG-Jugend unterstützt die Einrichtung von Ausbildungsbezirken als gute Möglichkeit, die Anwärter an ihre praktische Tätigkeit heranzuführen.

Allerdings sind die bundesweit unterschiedlichen Erfahrungen, lokalen Besonderheiten und teilweise stark von einander abweichenden Rahmenbedingungen zu beachten (z. B. Anwärterzahlen, Personalsituation, Raumsituation).

Deshalb bleibt es letztendlich den einzelnen Landes- und Bezirksjugendverbänden überlassen, ob und in welchem Umfang sie die Initiative ergreifen und sich für die Einrichtung bzw. für den Erhalt der Ausbildungsbezirke in Ihrem Verband einsetzen.