



Bundesministerium der Finanzen

Bekanntmachung der Begründung zur Verordnung über den Vorbereitungsdienst für den mittleren Steuerdienst des Bundes (MStDVDV)

Vom 27. Januar 2017

Nachstehend wird die Begründung des Bundesministeriums der Finanzen zur Verordnung über den Vorbereitungsdienst für den mittleren Steuerdienst des Bundes (MStDVDV) vom 12. Januar 2017 (BGBl. I S. 78) bekannt gegeben (Anlage).

Berlin, den 27. Januar 2017

Bundesministerium der Finanzen

Im Auftrag
Pedack



Begründung der Verordnung über den Vorbereitungsdienst für den mittleren Steuerdienst des Bundes (MStDVDV)

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Nach § 52 Absatz 1 Satz 1 der Bundeslaufbahnverordnung (BLV) vom 12. Februar 2009 sind die Ressorts aufgefordert, die in ihrem Zuständigkeitsbereich erlassenen Laufbahn-, Ausbildungs- und Prüfungs(ver)ordnungen durch neue Rechtsverordnungen abzulösen, die die jeweiligen fachspezifischen Vorbereitungsdienste regeln. Darunter fällt auch der Vorbereitungsdienst für den mittleren Steuerdienst des Bundes, für den das Bundesministerium der Finanzen zuständig ist.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Die Verordnung löst die bisherige Verordnung über die Laufbahn, Ausbildung und Prüfung für den mittleren Steuerdienst vom 17. Dezember 2002 ab.

Hinsichtlich der Auswahl, Ausbildung und Laufbahnprüfung hält die neue Verordnung über den Vorbereitungsdienst für den mittleren Steuerdienst des Bundes am bewährten Konzept fest: Für die Auswahl, Einstellung und Betreuung der Anwärterinnen und Anwärter bleibt das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) zuständig. Die Ausbildung einschließlich der Laufbahnprüfung erfolgt in den Finanzbehörden der Länder, weil der Bund selbst nicht ausbildet.

Neu sind u. a. Regelungen zum Nachteilsausgleich für Menschen mit Behinderung (§ 4), zu Details des Auswahlverfahrens (§§ 7 bis 11), zur Teilnahme von schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen am mündlichen Teil des Auswahlverfahrens (§ 9 Absatz 3) und zur Ausbildungsakte (§ 14).

Weggefallen sind insbesondere Vorschriften zur Laufbahn und zur Stellenausschreibung sowie zu den Einstellungsvoraussetzungen einschließlich der Berufung ins Beamtenverhältnis. Diese sind bereits im Bundesbeamtengesetz (BBG) bzw. in der BLV enthalten und deswegen aus rechtssystematischen Gründen nicht erneut in der Verordnung aufzunehmen.

Die so gestraffte, neue Verordnung ist übersichtlicher aufgebaut und klarer gegliedert, sprachlich überarbeitet und inhaltlich an die aktuellen Anforderungen in Verwaltung und Rechtsprechung angepasst.

III. Alternativen

Keine.

IV. Rechtsetzungskompetenz

Die Zuständigkeit des Bundesministeriums der Finanzen zum Erlass dieser Verordnung folgt aus § 26 Absatz 1 Nummer 2 und Absatz 2 BBG in Verbindung mit § 10 Absatz 1 und Anlage 2 Nummer 4 BLV.

V. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Die Verordnung ist mit dem Recht der Europäischen Union und dem Völkerrecht vereinbar.

VI. Gesetzesfolgen

1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

Mit dem Vorhaben ist keine Rechts- und Verwaltungsvereinfachung verbunden.

2. Nachhaltigkeitsaspekte

Die Verordnung hat keine Auswirkungen auf die Ziele und Indikatoren der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie.

3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Zusätzliche Haushaltsausgaben entstehen nicht.

4. Erfüllungsaufwand

Für die Bürgerinnen und Bürger entstehen durch die Verordnung keine zusätzlichen Kosten. Die Wirtschaft, insbesondere die mittelständischen Unternehmen, sind von den Regelungen nicht betroffen. Es besteht daher auch kein Erfüllungsaufwand. Für Bund und Länder entstehen durch die Verordnung keine zusätzlichen Kosten. Die Kommunen sind von der Vorschrift nicht betroffen.

5. Weitere Kosten

Die Wirtschaft und insbesondere die mittelständischen Unternehmen sind von den Regelungen nicht betroffen. Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, vor allem das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

6. Weitere Gesetzesfolgen

Neben den Laufbahnvorschriften sind auch die Vorschriften des Bundesgleichstellungsgesetzes zu beachten, die das Ziel verfolgen, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Dazu gehört auch, Frauen in den Laufbahnen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen bei gleicher Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen. Verweise auf das Bundesgleichstellungsgesetz sind aus rechtssystematischen Gründen nicht in die Verordnung aufzunehmen. Die Gleichstellungsbeauftragte des BZSt wird im Rahmen ihrer Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte stets miteinbezogen.



VII. Befristung; Evaluierung

Eine Befristung ist nicht vorgesehen und kommt auch nicht in Betracht. Die Ausbildung der Anwärterinnen und Anwärter für den mittleren Steuerdienst des Bundes wird kontinuierlich fortgeführt und ist auf Dauer angelegt.

Die Regelungen über den Vorbereitungsdienst werden fortlaufend im Rahmen der Fachaufsicht des Bundesministeriums der Finanzen über den Bereich der Aus- und Fortbildung im BZSt evaluiert.

B. Besonderer Teil

Zu Abschnitt 1 (Allgemeines)

Zu § 1 (Vorbereitungsdienst)

Zu Absatz 1

Nach § 10 BLV können von den obersten Dienstbehörden innerhalb einer Laufbahn fachspezifische Vorbereitungsdienste eingerichtet werden. Nach Anlage 2 Nummer 4 BLV ist das Bundesministerium der Finanzen zuständig für den Vorbereitungsdienst für den mittleren Steuerdienst des Bundes.

Die Ausbildung, die mit der Laufbahnprüfung abschließt, vermittelt die Befähigung für die Laufbahn des mittleren nicht-technischen Verwaltungsdienstes, siehe auch § 13 Absatz 3 der Verordnung und § 7 Nummer 1 BLV.

Zu Absatz 2

Nach § 10 Absatz 2 BLV müssen Inhalt und Dauer des fachspezifischen Vorbereitungsdienstes in einer entsprechenden Rechtsverordnung geregelt werden.

Der zweijährige Vorbereitungsdienst gliedert sich blockweise in einen fachtheoretischen und in einen berufspraktischen Ausbildungsteil, die beide eng miteinander verzahnt sind. Da der Bund nicht selber ausbildet sondern von den Ländern ausbilden lässt, erfolgt die achtmonatige fachtheoretische Ausbildung an einer Landesfinanzschule. Die übrigen 16 Monate werden die Anwärterinnen und Anwärter in einem Finanzamt ausgebildet und lernen dort die unterschiedlichen Verwaltungsaufgaben praxisnah kennen.

In welchem Bundesland die Ausbildung für den mittleren Steuerdienst des Bundes absolviert werden kann, hängt von den zur Verfügung stehenden, freien Kapazitäten der Landesfinanzverwaltungen ab. Aktuelle Hinweise zu den einzelnen Ausbildungsorten finden sich unter dem Stichwort „Ausbildung – mittlerer Dienst“ auf der Internetseite des Bundeszentralamtes für Steuern – BZSt – (<https://www.bzst.de>).

Während des Vorbereitungsdienstes führen die Anwärterinnen und Anwärter die Dienstbezeichnung Steueranwärterin bzw. Steueranwärter. Zur Festsetzung dieser Dienstbezeichnung hatte das Bundesministerium des Innern gemäß § 11 Satz 3 BLV sein Einvernehmen erteilt (Schreiben vom 25. März 2015, AZ: D2-30102/21#6).

Zu Absatz 3

Zur Verkürzung und zur Verlängerung des Vorbereitungsdienstes sind in der Verordnung keine Regelungen mehr zu treffen, weil diese einheitlich und abschließend in den §§ 15 und 16 BLV festgelegt sind, vgl. Allgemeine Verwaltungsvorschrift zur BLV vom 19. Juli 2013 zu den §§ 15 und 16.

Der Verweis im Absatz 3 verdeutlicht, dass es sich hier um eine reine Zuständigkeitsregelung handelt und die §§ 15 und 16 BLV unberührt bleiben. Die Entscheidung, ob der Vorbereitungsdienst verkürzt oder verlängert wird, trifft das BZSt schon wegen der Sachnähe im Benehmen mit der Landesfinanzbehörde (Definition in § 2 des Finanzverwaltungsgesetzes), bei der die Anwärterin oder der Anwärter ausgebildet wird. Das Einvernehmen der Landesfinanzbehörde benötigt das BZSt aber nicht.

Die Verlängerung des Vorbereitungsdienstes kann mit der Maßgabe erfolgen, die Ausbildung zusammen mit den später eingestellten Anwärterinnen und Anwärtern zum Abschluss zu bringen. Werden während der Verlängerung einzelne Abschnitte der Ausbildung ganz oder teilweise wiederholt, zählen für die Laufbahnprüfung die aktuellen, in der Verlängerungszeit erzielten Prüfungsergebnisse. Die gleichen Regelungen finden sich für die Landesbediensteten im Steuerbeamten-Ausbildungsgesetz (StBAG) und in der Steuerbeamtenausbildungs- und -prüfungsordnung (StBAPO).

Zu § 2 (Ziele des Vorbereitungsdienstes)

Die Ausbildung soll die Anwärterinnen und Anwärter für die ständig wachsenden und sich verändernden Herausforderungen des mittleren Steuerdienstes des Bundes optimal qualifizieren. Dementsprechend sind die Lerninhalte praxisnah und bedarfsorientiert ausgerichtet. Schwerpunktartig erfolgt die Ausbildung nach wie vor in den Bereichen der Steuerfestsetzung und Steuererhebung.

Zu § 3 (Dienstbehörde, Dienstaufsicht)

Zu Absatz 1

Dem BZSt kommt als Dienstbehörde für die Anwärterinnen und Anwärter eine zentrale Bedeutung zu. Das BZSt ermittelt den Ausbildungsbedarf, schreibt die Stellen aus, führt die Auswahlverfahren durch, stellt ein und steht den Anwärterinnen und Anwärtern während des gesamten Vorbereitungsdienstes mit Rat und Tat zur Seite. Auch die dienstrechtlichen Entscheidungen obliegen dem BZSt.



Zu Absatz 2

Da die Anwärterinnen und Anwärter von und in den Ländern ausgebildet werden, bedarf es für den Zeitraum der Ausbildung einer Abordnung seitens des BZSt an die jeweilige Landesfinanzbehörde (§ 27 BBG).

Einzelheiten enthalten die Vereinbarungen des BZSt mit den ausbildenden Ländern.

Zu Absatz 3

Absatz 3 verdeutlicht, dass die Anwärterinnen und Anwärter während des Vorbereitungsdienstes nicht nur der Dienstaufsicht des BZSt unterstehen sondern auch der Dienstaufsicht der Landesfinanzbehörde, bei der sie ausgebildet werden.

Zu § 4 (Nachteilsausgleich)

Menschen mit Behinderungen können infolge ihrer individuellen Beeinträchtigungen unter anderem auch Nachteile bei Auswahlverfahren, Leistungstests und Prüfungen entstehen. Deswegen können sie einen entsprechenden Nachteilsausgleich geltend machen.

Das Recht auf einen angemessenen Nachteilsausgleich für behinderte Menschen ergibt sich bereits aus dem Gleichheitsgrundsatz, dem Sozialstaatsprinzip und dem Benachteiligungsverbot für behinderte Menschen in Artikel 3 Absatz 3 Satz 2 des Grundgesetzes und ist auch verankert in der Rahmenintegrationsvereinbarung der Bundesfinanzverwaltung.

Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilnahme am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt, § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX).

Zu Absatz 1

Die Formulierung „Menschen mit Behinderung“ ist bewusst weit gefasst. Auszugehen ist von dem gesetzlich definierten Begriff der Behinderung. Darunter fallen schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen genauso wie Personen mit einem Grad der Behinderung unter 50. Sie alle sollen die Möglichkeit haben, Nachteilsausgleiche zu beantragen. Bislang galt die Regelung ausschließlich für schwerbehinderte Menschen.

Nicht begrifflich einbezogen sind Menschen mit akuten Beeinträchtigungen von geringer Dauer. Der Nachteilsausgleich soll aber auch bei vorübergehenden Beeinträchtigungen auf Antrag gewährt werden. Dieses ist genauso wie bisher ausdrücklich geregelt.

Die Gewährung von Nachteilsausgleichen erfolgt auf Antrag der Betroffenen. Hierauf sind sie rechtzeitig hinzuweisen. Dies setzt allerdings voraus, dass die Auswirkung der Behinderung bzw. der Beeinträchtigung bekannt ist. Deswegen enthält zum Beispiel schon das Einladungsschreiben zum Auswahlverfahren den allgemeinen Hinweis auf die Möglichkeit des Nachteilsausgleichs.

Zu Absatz 2

Über Nachteilsausgleiche im Auswahlverfahren entscheidet das BZSt.

Bei Leistungstests und Prüfungen entscheidet die oberste Landesfinanzbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle (Finanzamt/Bildungseinrichtung/Prüfungsausschuss) über Nachteilsausgleiche, da die Anwärterinnen und Anwärter in den Ländern ausgebildet werden.

Für darüber hinausgehende Nachteilsausgleiche während der Ausbildung sind ebenfalls die Landesfinanzbehörden zuständig. Mit der Abordnung der Anwärterinnen und Anwärter gehen bis auf ganz wenige Ausnahmen alle Zuständigkeiten auf die aufnehmende Behörde über (§ 27 Absatz 5 BBG).

Die Anwärterinnen und Anwärter des Bundes werden zusammen mit den Länderanwärterinnen und Länderanwärtern entsprechend der für die Landesbediensteten geltenden Regelungen ausgebildet. Das bedeutet, dass für die Gewährung von Nachteilsausgleichen während der gesamten Ausbildungszeit entweder die Finanzämter oder die Bildungseinrichtungen zuständig sind.

Die Pflichten des Dienstherrn und die Rechte schwerbehinderter und diesen gleichgestellter behinderter Menschen ergeben sich aus dem SGB IX in Verbindung mit den jeweiligen Integrationsvereinbarungen. Dies gilt auch für Leistungen und Nachteilsausgleiche während der praktischen und fachtheoretischen Ausbildung (Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Hilfsmitteln, Arbeitsassistenzen usw.).

Regelungen, die bereits in anderen Gesetzen wie zum Beispiel im SGB IX enthalten sind dürfen aus rechtssystematischen Gründen nicht in den Verordnungstext übernommen werden. Gleichwohl sind diese Regelungen zu beachten, weil sie in der Normenpyramide als Gesetze über den Verordnungen stehen.

Zu Absatz 3

Beim Nachteilsausgleich handelt es sich stets um eine bedarfsgerechte Einzelfallentscheidung über die individuelle Gestaltung von Bedingungen, die den betroffenen Personen das Absolvieren von Auswahlverfahren, Leistungstests und Prüfungen unter gleichwertigen Bedingungen ermöglichen soll. Art und Umfang des Nachteilsausgleichs sind daher mit der betroffenen Person rechtzeitig zu erörtern. Bei schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen erfolgt zudem eine Erörterung mit der jeweils zuständigen Schwerbehindertenvertretung, es sei denn, die betroffene Person lehnt dies ausdrücklich ab. Welche Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen ist, richtet sich für die Steueranwärterinnen und Steueranwärter des Bundes nach den gleichen Regelungen, die auch für die jeweiligen Landesbediensteten gelten.



Der Nachteilsausgleich soll die Chancengleichheit gegenüber nicht behinderten und nicht beeinträchtigten Personen herstellen. Die fachlichen und qualitativen Anforderungen an die Eignung der betroffenen Person dürfen durch die Gewährung des Nachteilsausgleichs nicht verringert werden. Die Leistungen behinderter und akut beeinträchtigter Menschen dürfen nicht besser beurteilt werden als bei den anderen Teilnehmenden, um die Chancengleichheit aller zu wahren.

Art und Umfang des Nachteilsausgleichs sind aktenkundig zu machen.

Zu Abschnitt 2 (Auswahlverfahren)

Anders als bisher ist das Auswahlverfahren für den mittleren Steuerdienst des Bundes jetzt erheblich ausführlicher und übersichtlicher geregelt. Das verschafft zum einen mehr Rechtssicherheit. Zum anderen können sich potenzielle Bewerberinnen und Bewerber schon frühzeitig über die Anforderungen informieren und sich entsprechend vorbereiten. Darüber hinausgehende Einzelheiten enthält das verwaltungsinterne Auswahlkonzept des BZSt.

Zu § 5 (Zulassung zum Auswahlverfahren)

Zu Absatz 1

Die Bewerberinnen und Bewerber werden durch Stellenausschreibungen ermittelt. Die allgemeine Ausschreibungspflicht ist in § 4 BLV normiert. Die grundsätzlichen Einstellungsvoraussetzungen ergeben sich bereits aus dem BBG und werden deshalb nicht mehr aufgeführt. Auf die Aufzählung der beizubringenden Bewerbungsunterlagen wird ebenfalls verzichtet. Sie sind abhängig von der jeweiligen Ausschreibung und den dort genannten Anforderungsprofilen und können daher je nach Auswahlverfahren variieren.

Zu Absatz 2

Die Modalitäten der Zulassung zum Auswahlverfahren sind im Vergleich zur bisherigen Regelung praktisch unverändert geblieben. Schwerbehinderte und – jetzt auch – diesen gleichgestellte behinderte Personen werden unabhängig von einer Beschränkung des Teilnehmerkreises immer zum Auswahlverfahren zugelassen, wenn sie die in der Ausschreibung genannten Voraussetzungen nach den eingereichten Unterlagen erfüllen.

Bei einer Beschränkung des Teilnehmerkreises richtet sich die Zulassung zum Auswahlverfahren nach dem Prinzip der besten Eignung, insbesondere nach den Zeugnisnoten in den ausbildungsrelevanten Fächern. Welche Fächer dies sind, steht in der Stellenausschreibung.

Frauen und Männer sind im Falle einer Beschränkung des Teilnehmerkreises in einem ausgewogenen Verhältnis zu berücksichtigen. Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu den Auswahlverfahren mindestens ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen, die nach den eingereichten Unterlagen über die vorgegebenen Qualifikationen verfügen. Dies setzt aber voraus, dass Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen. Weitere Einzelheiten ergeben sich aus dem Bundesgleichstellungsgesetz.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Rahmen ihrer Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte stets einzubeziehen. Gleiches gilt für die Personalvertretung und für die Schwerbehindertenvertretung.

Zu Absatz 3

Für ehemalige Soldatinnen und Soldaten auf Zeit mit Eingliederungs- oder Zulassungsschein gibt es gesonderte Regelungen im Soldatenversorgungsgesetz und in der Stellenvorbehaltsverordnung. Der Verweis stellt sicher, dass dieser Personenkreis unabhängig von einer Beschränkung zusätzlich am Auswahlverfahren teilnehmen kann. Voraussetzung ist jedoch, dass die betreffende Person die in der Stellenausschreibung genannten Voraussetzungen „nach Aktenlage“ erfüllt.

Zu Absatz 4

Personen, die nicht zum Auswahlverfahren zugelassen werden oder erfolglos daran teilgenommen haben, erhalten vom BZSt eine schriftliche Mitteilung und – soweit gewünscht – die Bewerbungsunterlagen zurück. Andernfalls werden die Unterlagen vernichtet bzw. bei elektronisch übermittelten Bewerbungen gelöscht.

Zu § 6 (Auswahlkommission)

Die Vorschrift enthält alle wichtigen Informationen in Bezug auf die Auswahlkommission(en) und deren Mitglieder. Ihnen obliegt die Durchführung des Auswahlverfahrens.

Bei der Besetzung der Kommission(en) ist es – anders als bisher – ausreichend, wenn eine Beamtin oder ein Beamter des höheren Dienstes und zwei Beamtinnen oder Beamte des gehobenen Dienstes als Kommissionsmitglieder vorgesehen sind. Gestrichen wurde, dass zwei Mitglieder der Kommission mit Aufgaben der Steuerverwaltung befasst sein müssen. Es ist allein erforderlich, dass die Mitglieder der Auswahlkommission(en) Beschäftigte des BZSt sind. Die Streichung erfolgte, weil sich das Auswahlverfahren allein auf die Laufbahnausbildungen des mittleren Steuerdienstes des Bundes bezieht und somit das BZSt zuständig ist. Die Kommissionsbesetzung mit Mitgliedern aus anderen Behörden kommt daher ohnehin nicht in Betracht.

Die Besetzung der Auswahlkommission(en) mit Frauen und Männern soll ausgewogen sein.

Zu § 7 (Auswahlverfahren, Auswahlkonzept, Täuschungen)

Die Vorschrift enthält allgemeine Ausführungen zum Auswahlverfahren. Einzelheiten zur Durchführung des Auswahlverfahrens sind in den folgenden §§ 8 bis 11 geregelt.



Die Aufgabenstellungen, der Verfahrensablauf und die Bewertungs- und Gewichtungssystematik im Allgemeinen ergeben sich aus dem verwaltungsinternen Auswahlkonzept des BZSt.

Die konkreten Aufgaben, deren Bewertung und Gewichtung und die Einzelheiten zum Verfahrensablauf legt das BZSt vor Beginn des Auswahlverfahrens für den jeweiligen Einstellungsjahrgang fest.

Zu § 8 (Schriftlicher Teil des Auswahlverfahrens)

Zu Absatz 1 und Absatz 2

Der schriftliche Teil des Auswahlverfahrens besteht aus drei Aufgabenblöcken.

Zur Überprüfung der Rechtschreibfähigkeit schreiben die Bewerberinnen und Bewerber zuerst ein Diktat. Danach müssen sie vier Rechenaufgaben lösen. Dies dient der Prüfung des mathematischen und wirtschaftlichen Verständnisses. Zum Schluss ist ein Aufsatz zu einem vorgegebenen gesellschaftspolitischen Thema zu schreiben. Drei Themen werden zur Wahl gestellt. Vertieftes Hintergrundwissen ist für die Anfertigung der Erörterung nicht erforderlich. Im Vordergrund der Prüfung stehen vor allem Aufbau, Inhalt und Form des Aufsatzes.

Die Dauer des schriftlichen Teils beträgt einschließlich der Pausen maximal vier Stunden.

Zu Absatz 3

Bei der Bewertung kann sich die Auswahlkommission durch instruierte BZSt-Beschäftigte oder durch Informationstechnik unterstützen lassen. Die Bewertungen dürfen aber nicht ausschließlich automatisiert erfolgen.

Zu Absatz 4

Diktat, Mathematikaufgaben und Aufsatz werden zunächst einzeln bewertet. Diese drei Einzelbewertungen fließen jeweils mit gleichem Gewicht in die Bildung einer zusammengefassten Note ein. Bestanden ist der schriftliche Teil des Auswahlverfahrens, wenn die Bewerberin oder der Bewerber die zuvor von der Auswahlkommission festgelegte Mindestpunktzahl erreicht hat.

Zu Absatz 5

Auf der Grundlage der jeweils erzielten Endergebnisse legt die Auswahlkommission für alle Bewerberinnen und Bewerber, die bestanden haben, eine Rangfolge fest. Die Rangfolge bestimmt die Reihenfolge der Einladungen zum Auswahlgespräch. So können vor allem bessere Bewerberinnen und Bewerber möglichst frühzeitig zum Auswahlgespräch eingeladen werden.

Zu § 9 (Zulassung zum mündlichen Teil des Auswahlverfahrens)

Zu Absatz 1

Alle Bewerberinnen und Bewerber, die den schriftlichen Teil bestanden haben, werden zum mündlichen Teil des Auswahlverfahrens eingeladen.

Zu Absatz 2

Sofern die Zahl der zuzulassenden Bewerberinnen und Bewerber das Doppelte der Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze übersteigt, kann der Teilnehmerkreis bis auf das Doppelte der Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze beschränkt werden. Grundlage für die Entscheidung, wer eingeladen wird, ist das Ranking beim schriftlichen Teil des Auswahlverfahrens.

Frauen und Männer sind in einem ausgewogenen Verhältnis zu berücksichtigen. Die Vorschriften des Bundesgleichstellungsgesetzes sind zu beachten. Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Rahmen ihrer Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte miteinzubeziehen.

Zu Absatz 3

Schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen werden immer zum mündlichen Teil des Auswahlverfahrens zugelassen, sofern sie am schriftlichen Teil teilgenommen haben. Das Bestehen des schriftlichen Teils ist nicht erforderlich. Den Betroffenen soll auf diese Weise Gelegenheit gegeben werden, sich persönlich einzubringen und der Auswahlkommission vorzustellen.

Zu § 10 (Mündlicher Teil des Auswahlverfahrens)

Zu den Absätzen 1 und 2

Der mündliche Teil des Auswahlverfahrens soll der Auswahlkommission einen Eindruck von der persönlichen Denk-, Ausdrucks- und Reaktionsfähigkeit und von den sozialen Kompetenzen der Teilnehmenden vermitteln.

Dem Einzelgespräch mit den Mitgliedern der Auswahlkommission folgt eine Gruppendiskussion der Bewerberinnen und Bewerber.

Die Dauer des mündlichen Teils beträgt für jede Einzelne und jeden Einzelnen insgesamt höchstens zwei Stunden einschließlich der Vorbereitungszeit.

Die Fragen im Einzelgespräch orientieren sich am Anforderungsprofil der Stellenausschreibung. Die Diskussionsrunde erfolgt zu einem allgemeinen, vorab festgelegten Thema.

Zu Absatz 3

Die Gleichstellungsbeauftragte des BZSt, je ein Mitglied der Personalvertretung und gegebenenfalls der Schwerbehindertenvertretung können am mündlichen Teil des Auswahlverfahrens teilnehmen. Sie haben aber kein Stimmrecht.



Zu Absatz 4

Das Einzelgespräch geht mit 87,5 % und die Diskussionsrunde mit 12,5 % in die Bewertung des mündlichen Teils ein. Zunächst bewertet jedes Kommissionsmitglied die Ergebnisse des mündlichen Teils und vergibt für jeden Teilnehmenden eine Punktzahl. Der Durchschnitt der so vergebenen Punkte ergibt die Bewertung der Auswahlkommission für das mündliche Verfahren.

Bestanden hat den mündlichen Teil des Auswahlverfahrens, wer die zuvor festgelegte Mindestpunktzahl erreicht hat.

Zu § 11 (Gesamtergebnis des Auswahlverfahrens)

Zu Absatz 1

Bei der Gesamtbewertung des Auswahlverfahrens werden der schriftliche Teil mit 60 % und der mündliche Teil mit 40 % gewichtet.

Zu Absatz 2

Auf der Grundlage der so ermittelten Gesamtpunktzahlen wird eine Rangfolge der Bewerberinnen und Bewerber ermittelt.

Bei mehreren Auswahlkommissionen wird eine Rangfolge aller teilgenommenen Bewerberinnen und Bewerber ermittelt.

Die Rangfolge ist die entscheidende Grundlage für die Einstellung.

Für ehemalige Soldatinnen und Soldaten auf Zeit mit Eingliederungs- oder Zulassungsschein gelten die gesonderten Regelungen im Soldatenversorgungsgesetz und in der Stellenvorbehaltsordnung.

Zu Abschnitt 3 (Ausbildung und Laufbahnprüfung)

Zu § 12 (Ausbildung)

Da der Bund bei den Ländern ausbilden lässt, stellt diese Regelung klar, dass für die Ausbildung der Steuerbeamtinnen und Steuerbeamten des Bundes die im Einzelnen aufgeführten, den mittleren Dienst betreffenden Vorschriften der StBAPO entsprechend gelten.

Zu § 13 (Laufbahnprüfung und Prüfungsverfahren)

Zu Absatz 1 und Absatz 2

Die Prüfungen erfolgen in den Ländern zusammen mit deren Anwärterinnen und Anwärtern. Zur Klarstellung wird auf die entsprechende Anwendung der im Einzelnen genannten, für den mittleren Dienst geltenden Vorschriften über die Laufbahnprüfung und das Prüfungsverfahren in der StBAPO verwiesen.

Zu Absatz 3

Der Vorbereitungsdienst schließt mit der bestandenen Laufbahnprüfung ab. Dadurch erlangen die Anwärterinnen und Anwärter die Laufbahnbefähigung für den mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst. Der mit der Laufbahnprüfung abgeschlossene Vorbereitungsdienst für den mittleren Steuereinsatz des Bundes berechtigt dazu, die Berufsbezeichnung Finanzwirtin oder Finanzwirt zu führen.

Zu Absatz 4

Im Gleichklang mit der Regelung für die Landesbediensteten in § 3 Absatz 2 StBAG kann die Laufbahnprüfung nur einmal wiederholt werden. Sie ist dann vollständig und nicht nur in Teilen zu wiederholen. Die bei der Wiederholung der Prüfung erreichten Rangpunkte ersetzen die zuvor im ersten Versuch erreichten Punkte. Bei einer erfolglosen Wiederholung der Laufbahnprüfung ist der Vorbereitungsdienst beendet. Die Entscheidung, ob die Betroffenen die Laufbahnprüfung wiederholen dürfen, trifft das BZSt schon wegen der Sachnähe im Benehmen mit der zuständigen Landesfinanzbehörde.

Zu § 14 (Ausbildungsakten)

In dieser Vorschrift wird geregelt, dass im BZSt eine Ausbildungsakte geführt wird, wie lange sie aufzubewahren ist und dass die Anwärterinnen und Anwärter Akteneinsicht nehmen können.

Die Ausbildungsakte ist nicht Bestandteil der Personalakte sondern eine gesonderte Sachakte. Einzelheiten – auch zum Inhalt der Ausbildungsakte – enthält die verwaltungsinterne „Arbeitsanleitung zur Führung von Personalakten im BZSt“.

Auch die ausbildenden Landesfinanzbehörden führen eine Ausbildungsakte (als Nebenakte zu der des BZSt). Nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes werden dem BZSt alle Unterlagen von den Ländern übermittelt und in der dortigen Ausbildungsakte zusammengeführt.

Zu Abschnitt 4 (Schlussvorschriften)

Zu § 15 (Übergangsvorschrift)

Anwärterinnen und Anwärter, die vor dem Inkrafttreten dieser Verordnung ihren Vorbereitungsdienst begonnen haben, werden weiterhin nach den bisherigen Bestimmungen ausgebildet. Die Ausbildung der ab Inkrafttreten dieser Verordnung neu eingestellten Anwärterinnen und Anwärter erfolgt nach dieser Verordnung.

Zu § 16 (Inkrafttreten, Außerkrafttreten)

Diese Verordnung tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft. Zum gleichen Zeitpunkt wird die Vorgängerregelung aufgehoben.