

DStV-Stellungnahme E 05/26

Europäische Strategie für die berufliche Aus- und Weiterbildung

Der Deutsche Steuerberaterverband e. V. (**DStV**) begrüßt die Initiative der EU- Kommission für eine umfassende **europäische Strategie für die berufliche Aus- und Weiterbildung**. Die im vorliegenden Konsultationsaufruf dargestellten Herausforderungen – Fachkräftemangel, technologischer Wandel, wachsender Qualifikationsbedarf und die erforderliche Modernisierung beruflicher Bildungssysteme – decken sich in hohem Maße mit den Erfahrungen und Reformanliegen des **DStV**.

Gleichzeitig weist der **DStV** auf die erheblichen rechtlichen Hindernisse bei der Durchführung von Weiterbildungsveranstaltungen im Mitgliedstaat und in der EU- Gesetzgebung hin. Es ist deshalb erfreulich, dass die EU-Strategie für die berufliche Aus- und Weiterbildung einen kohärenten Rahmen für alle Mitgliedstaaten bieten will, um nationale Reformen zu fördern und das Bildungsangebot anpassungsfähiger, flexibler und attraktiver zu gestalten. Die EU-Kommission sollte darüber hinaus, auch bei der Identifikation von Bildungshindernissen in den Mitgliedstaaten unterstützend tätig werden, konkrete Reformempfehlungen aussprechen und deren Umsetzung anmahnen.

I. Ausbildung

1. Steuerfachangestellte

a) Bedeutung der Berufsbildung für den steuerberatenden Berufsstand

Der steuerberatende Beruf ist in hohem Maße auf qualifizierte Fachkräfte angewiesen. Die Berufsausbildung zum/zur Steuerfachangestellten bildet seit Jahrzehnten das Fundament für einen reibungslosen Ablauf in den Kanzleien. Sie sind etwa wichtige Stützen für die ordnungsgemäße Buchführung, für Lohn- und Gehaltsabrechnungen und in der Kommunikation mit Mandanten.

Mit der zum 1.8.2023 in Kraft getretenen Neuordnung wurde ein wesentlicher Schritt in

Richtung Modernisierung der Ausbildung gemacht, insbesondere durch die stärkere Verankerung digitaler Prozesse und kommunikativer Kompetenzen. Diese Reform entspricht den grundsätzlichen Anliegen des Berufsstands, die Ausbildung an technologische Entwicklungen und die zunehmende Digitalisierung der Arbeitsabläufe anzupassen.

Die dynamische technologische Entwicklung des Berufes und die daraus resultierenden neuen Aufgabenfelder müssen zukünftig jedoch schneller und unbürokratischer in die Vorgaben zur Ausbildung eingearbeitet werden. Allein dann kann die berufliche Bildung zukunftsorientiert, attraktiv, flexibel und arbeitsmarktnah gestaltet werden.

b. Aktuelle Herausforderungen und erforderliche Reformansätze

Fachkräftemangel

Steigende Regulierungsanforderungen, digitale Transformationsprozesse und der demografische Wandel verschärfen den Bedarf an kompetenten Fachangestellten erheblich.

Die fortlaufende Modernisierung der Ausbildung ist deshalb ein zentraler Baustein, um junge Menschen für das Berufsbild zu gewinnen und die Ausbildung attraktiver zu machen. Der **DStV** fordert Reformprozesse effizient zu gestalten und praxisgerecht umzusetzen, damit Ausbildungsbetriebe schnell und verlässlich mit modernen Rahmenbedingungen arbeiten können.

Zudem müssen Arbeitsvermittlungsstellen die aktualisierten Anforderungen und die Vorteile schneller in ihre Publikationen aufnehmen.

Digitalisierung und Kompetenzentwicklung

Die EU-Kommission benennt die raschen technologischen Entwicklungen als wesentliche Herausforderung. Für Steuerberatungskanzleien sind digitale Prozesse längst Alltag: Dokumentenmanagementsysteme, E-Akte, digitale Finanzbuchhaltung, elektronische Kommunikation mit Mandanten.

Die neu gestalteten Ausbildungsinhalte des Ausbildungsberufs Steuerfachangestellte(r) greifen diese Anforderungen grundsätzlich auf und stärken digitale Kompetenzen. Diese Ausbildungsinhalte müssen in Zukunft noch stärker und fortlaufend weiterentwickelt werden.

2. Steuerberater

Die Steuerberaterausbildung wird aktuell weiter modernisiert. Die Prüfungsordnung soll weiter überarbeitet werden, um die Prüfung stärker an aktuelle Anforderungen auszurichten.

Zudem wurde das Prüfungs- und Bestellungsverfahren digitalisiert– ein wesentlicher Schritt zur Entbürokratisierung und Effizienzsteigerung. Zudem wird derzeit geprüft, inwieweit die Prüfungen im weiteren Schritt modularisiert werden, d.h. die Prüfung zum Steuerberater wird in unabhängige Teilprüfungen aufgeteilt, die einzeln bestanden werden können. Die Modularisierung der Steuerberaterprüfung ist eine Forderung des DStV

Mit der Umsetzung würde eine moderne Ausbildung geschaffen. Allerdings gilt auch hier, dass Anpassungen der Bestimmungen zur Ausbildung von Steuerberatern künftig schneller und effizienter an die technologische und inhaltliche Entwicklung angepasst werden müssen.

II. Weiterbildung

1. Weiterbildung als Zukunftsstandard

Der technologische und regulatorische Wandel in der Steuerberatung erfolgt heute in immer kürzeren Zyklen. Online-Seminare, Webinare, hybride Lernformate und digitale Lernplattformen ermöglichen eine schnelle Wissensaktualisierung, zeitlich und örtlich unabhängige Teilnahme, effiziente Qualifizierung auch kleiner Kanzleien, ressourceneffiziente Weiterbildung im Berufsalltag.

Die EU hebt hervor, dass die berufliche Bildung flexibler werden muss und digitale Kompetenzen zu den Schlüsselqualifikationen der Zukunft gehören. Dieser Anspruch sollte durch die EU-Institutionen strukturell gefördert werden.

Derzeit behindern die nationale Rechtsprechung und Gesetzgebung sowie die EU-Gesetzgebung die Durchsetzung beruflicher Weiterbildungen. Es wird deshalb entscheidend sein, dass die Mitgliedstaaten ihre bestehenden Bestimmungen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung im Sinne der Strategie konsequent überarbeiten und veraltete, bürokratische oder berufsbildungsfeindliche Bestimmungen streichen.

a. Ausweitung Sozialversicherungspflicht für Referenten

In Deutschland besteht seit Jahren eine massive Rechtsunsicherheit hinsichtlich der Frage, ob Referenten, Dozenten und Lehrkräfte auf Honorarbasis selbstständig oder sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.

Bildungsträger sind verunsichert, weil viele Honorarkräfte vermehrt als abhängig beschäftigt gelten, die Kostenstrukturen schwer planbar sind und Verträge rückwirkend anders beurteilt werden können.

Die unklare Abgrenzung zwischen Selbstständigkeit und Beschäftigung, der strengen Anwendung der Kriterien durch die Deutsche Rentenversicherung, das hohe Risiko rückwirkender Beitragsnachforderungen und die fehlende Rechtssicherheit für alle Beteiligten wirken sich nachteilig für die Weiterbildung in allen Branchen aus.

Der **DStV** fordert die EU-Kommission dazu auf, den deutschen Gesetzgeber darauf hinzuweisen, dass solche rechtlichen Hindernisse sich schädlich auf die Weiterbildung und damit auf die Wettbewerbsfähigkeit der Europäischen Union auswirken. Der deutsche Gesetzgeber muss den Bildungsträgern dauerhaft ermöglichen Honorarkräfte flexibel einzusetzen. Dabei muss der Gesetzgeber die Bezahlbarkeit beruflicher Weiterbildung, insbesondere für Privatpersonen und KMU, berücksichtigen.

b. Bürokratiemonster beseitigen

Online-Seminare und Webinare werden von Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern regelmäßig zur Weiterbildung genutzt. Dabei wollen die Bildungsträger den Teilnehmern im Nachgang der Veranstaltung - zur Nachbetrachtung, zur Auffrischung des Lernstoffes oder zur Schließung von Verständnislücken- eine gespeicherte Aufnahme des Seminars/Webinars zugänglich machen. Dies ist eine zusätzliche Dienstleistung, die Teilnehmer einer digitalen beruflichen Fortbildung heutzutage erwarten und von den Bildungsträgern aufgrund der technischen Möglichkeiten problemlos zur Verfügung gestellt werden könnte. Eine solche Zusatzleistung muss der Bildungsträger allerdings kosten – und bürokratieaufwändig von der Zentralstelle für Fernunterricht genehmigen lassen.

Denn aufgrund des Fernunterrichtsschutzgesetzes (FernUSG) müssen Fernlehrgänge in Deutschland bei der Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU) zugelassen werden. Liegt keine Zulassung vor, dann können Kunden ohne Angabe von Gründen auch nach der Teilnahme den gesamten Preis zurückverlangen. Darüber hinaus sind die Kriterien des veralteten Gesetzes unklar definiert, die Fernunterricht als solchen klassifizieren: Sowohl die „Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten“, die „räumliche Trennung“ als auch die „Lernerfolgskontrolle“ sind nicht klar abgegrenzt und werden von Gerichten sehr weit

ausgelegt. Eine „räumliche Trennung“ ist nach aktueller Praxis bereits gegeben, sobald diese aufgezeichnet und die Aufzeichnung später zur Verfügung gestellt werden soll. In der Summe fallen durch die gerichtliche Auslegung dieser unklaren Begriffe eine enorme Anzahl von Online-Angeboten unter das FernUSG,

Dieses Beispiel zeigt, dass die EU-Kommission in ihrer EU-Strategie den Fokus darauflegen muss, dass veraltete, bürokratische und fortbildungsfeindliche Gesetze in den Mitgliedstaaten abgeschafft werden. Dies würde die berufliche Weiterbildung erheblich stärken.

c. Umsatzbesteuerung von Bildungsleistungen: Verteuerung der Bildung beseitigen

Innerhalb der EU-Gesetzgebung gibt es ebenfalls Hindernisse für die rechtliche Situation der beruflichen Bildungsträger. Art. 132 Abs. 1 i) und j) der Mehrwertsteuersystemrichtlinie benachteiligen etwa gewerbliche Bildungsanbieter.

Dabei sind gewerbliche Bildungsanbieter danach zwar von der Umsatzsteuer befreit. Damit sollen berufliche Bildungsträger nicht mit der Mehrwertsteuer belastet und die berufliche Weiterbildung möglichst preiswert angeboten werden. Dieses Ziel wird durch die verpflichtende Befreiung von der Mehrwertsteuer ab nur teilweise erreicht.

Bei gewerblichen Fortbildungsanbietern führt die mit der Umsatzsteuerbefreiung verbundene Versagung des Vorsteuerabzugs nämlich zu gegenteiligen Ergebnissen. Denn alle Vorsteuerbeträge, die Bildungsanbieter für entsprechende Eingangsleistungen an ihre Vorlieferanten (z. B. Technikausstattung, Seminarmaterial, Raummiete) bezahlen, werden dann nicht mehr von der Finanzbehörde erstattet. Eine Option des beruflichen Bildungsträgers, ob dieser umsatzsteuerpflichtig und somit die Vorsteuer erstattet bekommt, sieht die Mehrwertsteuersystemrichtlinie nicht vor.

Die Vorsteuerbeträge werden somit zum echten Kostenfaktor für den beruflichen Bildungsträger. Diese Kosten werden im Normalfall an den Kunden weitergegeben, was zu höheren Preisen bei der beruflichen Weiterbildung führt. Im letzteren Fall entsteht für Kunden, die selbst zum Vorsteuerabzug berechtigt sind, ein paradoxes Ergebnis: Die steuerfreie Leistung wird im Vergleich zu einer steuerpflichtigen Leistung teurer, weil die versteckten Vorsteuerkosten im Preis „verdeckt“ enthalten sind.

Im Ergebnis führt die Steuerbefreiung in der Unternehmerkette aufgrund der definitiven Vorsteuerbelastung des Fortbildungsanbieters dazu, dass die Leistungen unnötig verteuert werden und zu höheren Preisen für umsatzsteuerpflichtige Endkunden führen. Dieses, dem Sinn und Zweck der Steuerbefreiung widersprechende Ergebnis, ließe sich vermeiden,

indem unionsrechtlich ein echtes Optionsrecht zur Steuerpflicht für die Umsätze von Bildungsträgern eingeführt würde. In einem solchen Optionsrecht können die Bildungsträger selbst entscheiden, ob sie umsatzsteuerpflichtig oder von der Umsatzsteuer befreit sein möchten.

III. Empfehlungen des DStV zur Ausgestaltung der EU-Strategie

1. Nationale Modernisierungsprozesse einfordern

Veraltete, bürokratische und weiterbildungsfeindliche Gesetzgebung in den Mitgliedstaaten müssen identifiziert und konsequent beseitigt werden.

Nationale Bestimmungen zur Ausbildung müssen effizient und zeitnah an den technologischen und inhaltlichen Wandel angepasst werden. Dann bleiben Ausbildungsberufe attraktiv für Auszubildende und Ausbildende.

2. Fokus auf Bezahlbarkeit von beruflichen Weiterbildungen

Berufliche Weiterbildungen sind für den Erhalt des Wirtschaftsstandorts Europa notwendig. KMU und Privatpersonen brauchen qualitative, aber auch bezahlbare Angebote. Dies muss auch im EU-Umsatzsteuerrecht berücksichtigt werden.

3. Förderung digitaler Weiterbildung als eigenständiger Schwerpunkt

Die digitale Transformation ist ein Kernbestandteil des modernen steuerberatenden Berufs. Deshalb müssen digitale Kompetenzen besser unterstützt werden.

4. Qualitätsstandards für Weiterbildungsanbieter stärken – Bürokratie abbauen

Innovative Lernmethoden sollten mit Qualitätssicherung verbunden werden. Dies darf aber nicht zu mehr Bürokratie in den Mitgliedstaaten führen.

5. Berufliche Bildung attraktiver machen – europaweit

Das Image der Berufsbildung muss verbessert werden. Die Steuerfachangestelltenausbildung zeigt, wie eine modernisierte Struktur helfen kann, Berufe sichtbarer und attraktiver zu machen.

6. EU-Förderprogramme stärker auf KMU ausrichten

Der Großteil der Steuerberatungskanzleien sind kleine und mittlere Unternehmen. Daher

sollten Programme der beruflichen Bildung praxistauglich und administrativ leicht handhabbar ausgestaltet sein.

Stand: 19.02.2026

Der Deutsche Steuerberaterverband e.V. (DStV) vertritt als Spitzenorganisation die Angehörigen der steuerberatenden und wirtschaftsprüfenden Berufe auf nationaler und internationaler Ebene gegenüber Politik, Exekutive und weiteren Stakeholdern. In seinen 15 Mitgliedsverbänden sind 36.500 - überwiegend in eigener Kanzlei oder Sozietät tätige - Steuerberater, Steuerbevollmächtigte, Wirtschaftsprüfer, vereidigte Buchprüfer sowie Berufsgesellschaften freiwillig zusammengeschlossen.

Der DStV ist im europäischen Transparenzregister unter der Nummer 845551111047-04 eingetragen.

DStV statement E 05/26

European strategy for vocational education and training

The German Tax Advisors Association (**DStV**) welcomes the European Commission's initiative for a comprehensive **European strategy for vocational education and training**. The challenges outlined in the current call for consultation – skills shortages, technological change, growing demand for qualifications and the need to modernise vocational training systems – are largely consistent with the experiences and reform objectives of **the DStV**.

At the same time, the **DStV** points to the considerable legal obstacles to the implementation of continuing education events in the Member States and in EU legislation. It is therefore gratifying that the EU strategy for vocational education and training aims to provide a coherent framework for all Member States to promote national reforms and make education and training more adaptable, flexible and attractive. The EU Commission should also provide support in identifying barriers to education in the Member States and make specific recommendations for reform.

I. Education

1. Assistant tax consultants

a) Importance of vocational training for the tax advisory profession

The tax advisory profession is highly dependent on qualified specialists. For decades, vocational training to become a tax clerk has formed the foundation for smooth operations in law firms. Tax clerks are important pillars of proper accounting, payroll accounting and communication with clients.

The reform that came into force on 1 August 2023 was a significant step towards modernising training in a manner, in particular by placing greater emphasis on digital processes and communication skills. This reform is in line with the profession's fundamental

concern to adapt training to technological developments and the increasing digitalisation of work processes.

However, the dynamic technological development of the profession and the resulting new areas of responsibility must be incorporated into the training requirements more quickly and with less bureaucracy in the future. Only then can vocational training be designed in a future-oriented, attractive, flexible and labour market-oriented manner.

b. Current challenges and necessary reform approaches

Skills shortage

Increasing regulatory requirements, digital transformation processes and demographic change are significantly exacerbating the need for skilled workers.

The ongoing modernisation of training is therefore a key component in attracting young people to the profession and making training more attractive. The **DStV** calls for reform processes to be designed efficiently and implemented in a practical manner so that training companies can work quickly and reliably with modern framework conditions.

In addition, employment agencies must incorporate the updated requirements and advantages into their publications more quickly.

Digitalisation and skills development

The EU Commission identifies rapid technological developments as a major challenge. Digital processes have long been part of everyday life for tax consultancy firms: document management systems, e-files, digital financial accounting, electronic communication with clients.

The newly designed training content for the apprenticeship programme for tax clerks fundamentally addresses these requirements and strengthens digital skills. This training content must be further developed even more intensively and continuously in the future.

2. Tax advisors

Tax advisor training is currently being modernised. The examination regulations are to be revised to bring the examination more in line with current requirements. In addition, the examination and appointment procedures were already digitised – a significant step towards reducing bureaucracy and increasing efficiency. Furthermore, the **DStV** asks to modularise the examinations, i.e. the tax advisor examination should be

divided into independent sub-examinations that can be passed individually.

Implementation would create a modern training programme. However, here too, adjustments to the regulations governing the training of tax advisors will have to be made more quickly and efficiently in future to keep pace with technological and content-related developments.

II. Training

1. Training as the standard for the future

Technological and regulatory change in tax consulting is now taking place in ever shorter cycles. Online seminars, webinars, hybrid learning formats and digital learning platforms enable rapid knowledge updating, participation independent of time and location, efficient qualification even for small firms, and resource-efficient continuing education in everyday working life.

The EU emphasises that vocational training must become more flexible and that digital skills are among the key qualifications of the future. This requirement should be structurally promoted by the EU institutions.

Currently, national case law and legislation, as well as EU legislation, hinder the implementation of continuing vocational training. It will therefore be crucial for Member States to consistently revise their existing provisions on vocational education and training in line with the strategy and to remove outdated, bureaucratic or vocational training-unfriendly provisions.

a. Extension of social security obligations for lecturers

In Germany, there has been massive legal uncertainty for years regarding the question of whether lecturers, instructors and teachers working on a fee basis are self-employed or subject to social security contributions.

Educational institutions are uncertain because many freelance staff are increasingly considered to be employed, cost structures are difficult to plan and contracts can be reassessed retroactively.

The unclear distinction between self-employment and employment, the strict application of criteria by the German Pension Insurance Fund, the high risk of retroactive contribution

claims and the lack of legal certainty for all parties involved have a negative impact on continuing education in all sectors.

The **DStV** calls on the EU Commission to point out to the German legislature that such legal obstacles have a detrimental effect on continuing education and thus on the competitiveness of the European Union. The German legislature must enable educational institutions to employ freelance staff flexibly on a permanent basis. In doing so, the legislature must take into account the affordability of continuing vocational education, especially for private individuals and SMEs.

b. Eliminating bureaucratic monsters

Online seminars and webinars are regularly used by tax advisors and auditors for continuing education. After the event, the educational institutions want to make a recorded version of the seminar/webinar available to participants for review, to refresh their knowledge or to fill any gaps in their understanding. This is an additional service that participants in digital professional development courses expect nowadays and that could easily be provided by educational institutions given the technical possibilities. However, such an additional service comes at a cost to the educational institution – and requires bureaucratic approval from the Central Office for Distance Learning.

This is because, under the Distance Learning Protection Act (FernUSG), distance learning courses in Germany must be approved by the Central Office for Distance Learning (ZFU). If no approval has been granted, customers can demand a full refund even after participating, without having to give any reasons. Furthermore, the criteria of the outdated law that classify distance learning as such are unclear: the "transfer of knowledge and skills", "physical separation" and "learning success monitoring" are not clearly defined and are interpreted very broadly by the courts. According to current practice, "spatial separation" already exists as soon as it is recorded and the recording is to be made available later. All in all, the judicial interpretation of these unclear terms means that an enormous number of online offerings fall under the FernUSG.

This example shows that the EU Commission must focus its EU strategy on abolishing outdated, bureaucratic and training-unfriendly laws in the member states. This would significantly strengthen continuing professional development.

c. VAT on vocational training: eliminating the increase in the cost of education

There are also obstacles within EU legislation for the legal situation of vocational training providers. Article 132(1)(i) and (j) of the VAT System Directive, for example, discriminate against commercial training providers.

Commercial education providers are exempt from VAT. This is to ensure that vocational training providers are not burdened with VAT and that continuing vocational training is offered at the lowest possible price. This goal is only partially achieved by the mandatory exemption from VAT.

For commercial training providers, the denial of input tax deduction associated with the VAT exemption leads to the opposite result. This is because all input tax amounts that training providers pay to their suppliers for corresponding input services (e.g. technical equipment, seminar materials, room rental) are then no longer reimbursed by the tax authorities. The VAT System Directive does not provide for an option for vocational training providers to choose whether they are subject to VAT and thus receive input tax refunds.

The input tax amounts thus become a real cost factor for the vocational training provider. These costs are normally passed on to the customer, which leads to higher prices for continuing vocational training. In the latter case, a paradoxical result arises for customers who are themselves entitled to deduct input tax: the tax-exempt service becomes more expensive than a taxable service because the hidden input tax costs are "concealed" in the price.

As a result, the tax exemption in the business chain leads to the services being unnecessarily more expensive due to the definitive input tax burden on the training provider, resulting in higher prices for end customers who are subject to VAT. This result, which contradicts the spirit and purpose of the tax exemption, could be avoided by introducing a genuine option to be taxable for the turnover of educational institutions under EU law. With such an option, educational institutions could decide for themselves whether they want to be subject to VAT or exempt from VAT.

III. Recommendations of the DStV on the design of the EU strategy

1. Call for national modernisation processes

Outdated, bureaucratic and continuing education-hostile legislation in the Member States must be identified and consistently eliminated.

National training regulations must be adapted efficiently and promptly to changes in technology and content. This will ensure that apprenticeships remain attractive to trainees and trainers.

2. Focus on the affordability of continuing vocational training

Continuing vocational training is necessary for maintaining Europe as a business location. SMEs and private individuals need high-quality but also affordable options. This must also be taken into account in EU VAT law.

3. Promoting digital training as a separate focus

Digital transformation is a core component of the modern tax advisory profession. That is why digital skills must be better supported.

4. Strengthening quality standards for continuing education providers – reducing bureaucracy

Innovative learning methods should be linked to quality assurance. However, this must not lead to more bureaucracy in the Member States.

5. Making vocational training more attractive – across Europe

The image of vocational training must be improved. Tax clerk training shows how a modernised structure can help make professions more visible and attractive.

6. Focus EU funding programmes more strongly on SMEs

The majority of tax advisory firms are small and medium-sized enterprises. Vocational training programmes should therefore be practical and easy to administer.

As of 19 February 2026

The German Tax Advisors Association (DStV) is the umbrella organisation representing members of the tax advisory and auditing professions at national and international level in dealings with politicians, the executive and other stakeholders. Its 15 member associations voluntarily bring together 36,500 tax advisors, tax agents, auditors, certified public accountants and professional associations, most of whom work in their own offices or partnerships.

The DStV is registered in the European Transparency Register under number 845551111047-04.