



WENN ALLES INEINANDERGREIFT:

Nachhaltigkeit in der Ausbildung zur/zum Steuerfachangestellten

Ein Praxisleitfaden für das Ausbildungspersonal



Inhalt

1. Vorwort

2. Nachhaltigkeit anschaulich erklärt

- 2.1 Vom Pfanni-Areal zum Werksviertel – eine Geschichte des Wandels
- 2.2 Zum Hintergrund der Nachhaltigkeitsziele
- 2.3 Organisationen und Unternehmen als nachhaltige Lernorte

3. Nachhaltigkeit in der Berufsbildung

- 3.1 Nachhaltigkeit beginnt im eigenen Berufsfeld
- 3.2 Kompetenzentwicklung als Schlüssel

4. Die Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“

- 4.1 Ein Überblick – mit Beispielen und Leitfragen
- 4.2 Nachhaltigkeit als Querschnittsaufgabe

5. Blick ins Detail – Nachhaltigkeit in der Ausbildung zur/zum Steuerfachangestellten

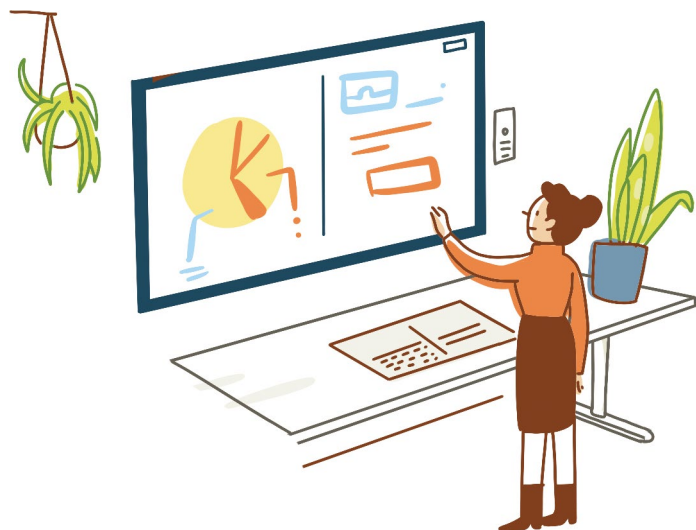
- 5.1 Nachhaltigkeit als Zukunftsfeld
- 5.2 Anknüpfungen in Ausbildungsordnung und -praxis
- 5.3 Fokus setzen: Das Kompetenzraster
- 5.4 Strukturelle Gelingensbedingungen

6. Tipps und Beispiele zur Umsetzung

- 6.1 Beispiele für Aktivitäten von Auszubildenden
- 6.2 Beispiele zur methodischen Umsetzung
- 6.3 Exemplarische Lerneinheiten

7. Ausblick

Literaturverzeichnis



1. Vorwort

Nachhaltigkeit ist längst mehr als ein Trend. Es ist ein Schlüssel für die Zukunftsfähigkeit unserer Arbeitswelt und bedeutet, **heute so zu handeln, dass morgen noch Spielräume bleiben**, für Menschen, Unternehmen und Gesellschaft. Eine nachhaltige Ausbildung fördert genau das: Sie vermittelt Wissen und Werte, die Auszubildende befähigen, Verantwortung zu übernehmen, mit Veränderungen umzugehen und mutig Neues auszuprobieren. So wird Nachhaltigkeit zu einem Motor für **Qualität, Innovation und Resilienz**.

Mit dem Projekt „**Nachhaltigkeit in Versicherungs- und Beratungsberufen (NaVeBb)**“ werden Ausbilderinnen und Ausbilder, Lehrkräfte und Prüfungspersonal dabei unterstützt, Nachhaltigkeit gezielt in die **Ausbildungspraxis und Prüfungen** einzubringen. Im Mittelpunkt steht dabei die **berufsspezifische Umsetzung** – also die Frage: *Wie kann Nachhaltigkeit konkret in meinem Beruf erlebbar gemacht und umgesetzt werden?*

Ein zentraler Ansatzpunkt für die Integration des Themas in die Ausbildung ist die **Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“**, die seit 2021 verbindlich für alle neu geordneten Ausbildungsberufe gilt und integrativ vermittelt werden soll. Nachhaltiges Denken und Handeln ist also kein Zusatzthema in einzelnen Berufen, sondern ein fester Bestandteil beruflicher Handlungskompetenz aller Ausbildungsberufe.

Dieser Leitfaden richtet sich an das Ausbildungspersonal der Steuerfachangestellten. Er entstand im Projekt NaVeBb im Rahmen des Programms „**Nachhaltig im Beruf (NiB)**“, das durch das **Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)** und den **Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+)** gefördert wird.

Der Leitfaden bietet eine **praxisnahe Einführung in das Thema Nachhaltigkeit in der Berufsbildung**. Er zeigt auf, wie das Thema in die Ausbildung integriert wird und welche Kompetenzen für eine zukunftsfähige berufliche Praxis wichtig sind. Mit Beispielen, Reflexionsimpulsen und methodischen Hinweisen lädt er dazu ein, **Ausbildung als Ort des Mitdenkens und Mitgestaltens** zu verstehen.

Alle Leserinnen und Leser sind herzlich eingeladen, sich mit auf den Weg zu machen und herauszufinden, wie ökonomische Vernunft, gesellschaftliche und ökologische Verantwortung miteinander verbunden werden können.



WAS STECKT IM BEGRIFF „NACHHALTIGE ENTWICKLUNG“?

Die Idee der nachhaltigen Entwicklung wurde 1987 im Bericht der Weltkommission für Umwelt und Entwicklung vorgestellt. Sie beschreibt eine Entwicklung, **„die die Bedürfnisse der heutigen Generation erfüllt, ohne die Möglichkeiten zukünftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen“** (Hauff 1987, S. 46). Damit ist ein Anspruch auf Gerechtigkeit verbunden, bei dem zwischen intergenerationaler und intragenerationaler Gerechtigkeit unterschieden wird.

Intergenerationale Gerechtigkeit bedeutet, dass heutige Entscheidungen derart getroffen werden, dass auch zukünftige Generationen gut leben können und nicht unter den Folgen unseres Handelns leiden.

Intragenerationale Gerechtigkeit meint, dass alle Menschen, die heute leben, unabhängig von Herkunft, Einkommen oder Lebensbedingungen, faire Chancen und gleiche Rechte auf ein gutes Leben haben sollen.

2. Nachhaltigkeit anschaulich erklärt

2.1 Vom Pfanni-Areal zum Werksviertel – eine Geschichte des Wandels

Wo heute Cafés, Ateliers und Wohnungen stehen, roch es jahrzehntelang nach Kartoffeln. Das Gelände im Münchner Osten war einst Zentrum der Lebensmittelproduktion. Aus dem ehemaligen Pfanni-Areal entstand nach und nach ein urbanes Viertel, das seine industrielle Vergangenheit sichtbar integriert.

Heute gilt das **Werksviertel München als Modell nachhaltiger Stadtentwicklung**: Aus alten Hallen wurden neue Lebensräume, aus Betonwüsten lebendige Plätze zum Arbeiten, Wohnen und

Begegnen. Freizeit- und Veranstaltungsorte wurden integriert und bestehende Flächen neu gedacht. Seit rund zehn Jahren wächst das Viertel als Gemeinschaftsprojekt von Stadt, Unternehmen, Kulturschaffende sowie Bewohnerinnen und Bewohner mit der Leitfrage, wie sich Stadtentwicklung **ökologisch, sozial und wirtschaftlich** tragfähig gestalten lässt.

Das Werksviertel-München ▶



Ökologisch

Alte Gebäude wurden saniert statt abgerissen, neue Bauten entstehen aus Holz oder Recyclingbeton. Gründächer und Fassadenbegrünung verbessern das Klima, Regenwasser wird gesammelt, Photovoltaikanlagen liefern Strom. Die Mobilität ist umweltfreundlich organisiert durch Carsharing, Radwege, E-Ladestationen und eine gute Anbindung an S- und U-Bahn.

Ökonomisch

Die Eigentümerinnen und Eigentümer setzen auf Weiterverwendung statt Neubau. Das spart Kosten, Energie und Emissionen. Ein vielfältiger Nutzungsmix aus Start-ups, Handwerk und Gastronomie stärkt die lokale Wertschöpfung. Flexible Flächen ermöglichen es, dass Unternehmen wachsen können, ohne den Standort zu verlassen.

Sozial

Das Werkviertel ist kein Luxusquartier, sondern ein Ort der Begegnung. Neben Büros und Lofts gibt es geförderte Wohnungen, Ateliers und Gemeinschaftsräume. Menschen mit unterschiedlichen Lebensstilen und Einkommen leben und arbeiten Tür an Tür. Kulturelle Angebote und Freiflächen fördern Austausch und Teilhabe.

Kulturell

Die Geschichte bleibt sichtbar. Silos, Ziegelmauern und Stahlträger erinnern an die industrielle Vergangenheit. Einrichtungen wie die Container Collective beleben alte Hallen neu. Das Werkviertel verbindet Geschichte mit zeitgemäßen Ideen von Wohnen, Arbeit und Kultur (Werkviertel-Mitte 2025).

Fazit

Das Werkviertel zeigt, wie eng soziale, ökologische, ökonomische und kulturelle Aspekte miteinander verwoben sind und bewusst zum Gegenstand planerischer Aktivitäten werden können. Orte menschlicher Zusammenkunft sind stets konfrontiert mit den Fragen nach Energieverbrauch, Teilhabe, Identität und wirtschaftlichen Perspektiven.

Das Werkviertel macht zudem sichtbar, dass **Nachhaltigkeit kein zusätzlicher Baustein**, sondern ein integriertes Zusammenspiel vieler Faktoren ist. Damit ist es ein anschauliches Bild dafür, wie nachhaltige Entwicklung gedacht und umgesetzt werden kann.

2.2 Nachhaltigkeitsziele deuten und anwenden

Der Ursprung zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsidee liegt in den internationalen Konferenzen der Vereinten Nationen, insbesondere in der **Konferenz in Rio 1992**, die den globalen Handlungsrahmen für Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft setzte. Aufbauend darauf wurden 2015 die **17 Ziele für nachhaltige Entwicklung** (Sustainable Development Goals, SDGs) im Rahmen der **Agenda 2030** verabschiedet.

Mit den SDGs wird das Ziel verfolgt, **nachhaltige Entwicklung weltweit zu fördern**, Armut zu verringern, soziale Gerechtigkeit zu stärken, wirtschaftliche Chancen zu sichern und die natürlichen Lebensgrundlagen zu schützen. Sie dienen als Orientierung für Staaten, Unternehmen, Organisationen und Bildungseinrichtungen, wie nachhaltiges Handeln systematisch umgesetzt werden kann (vgl. BMZ o. J.).



Abbildung 1: 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung
Quelle: United Nations (2015)



Fazit

Die drei Dimensionen einer nachhaltigen Entwicklung – ökologisch, sozial und ökonomisch – spiegeln sich in den 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen wider. Jedes Ziel betont dabei unterschiedliche Aspekte von Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft. In der Praxis geraten diese Ziele jedoch manchmal miteinander in Konflikt: Was ökologisch sinnvoll ist, kann wirtschaftlich aufwändig sein; was sozial notwendig ist, kann Ressourcen beanspruchen und wirtschaftliche Entscheidungen können soziale oder ökologische Folgen haben. Solche **Zielkonflikte** lassen sich nicht eindeutig auflösen. Sie erfordern Abwägungen, Prioritäten und politische Rahmenbedingungen (vgl. Kropp 2019). Gleichzeitig gilt, dass Umweltziele nur begrenzt durch soziale oder ökonomische Maßnahmen ersetzt werden können. Nachhaltige Entwicklung bleibt deshalb ein Balanceakt, für den es keine allgemeingültige Formel gibt. Gesellschaftliche Reflexion, Aushandlung und Gestaltung werden dadurch zu wegweisenden Prinzipien.



Die 17 Ziele im globalen und nationalen Kontext / Praxismaterial



DIE 17 NACHHALTIGKEITZIELE IN MEINEM BERUF

1. Markieren Sie auf der Übersicht (S. 9) die Nachhaltigkeitsziele, mit denen Ihr Beruf unmittelbar in Verbindung steht.
2. Zeichnen Sie Verbindungslinien zu den Nachhaltigkeitszielen, die Sie dadurch indirekt beeinflussen. Was fällt Ihnen dabei auf?

2.3 Organisationen und Unternehmen als nachhaltige Lernorte

Die globale Perspektive einer nachhaltigen Entwicklung wird konkret, sobald die Ziele auf einzelne Organisationen, Berufe und Arbeitsprozesse übertragen werden. Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) bieten dafür einen Orientierungsrahmen. Deren Umsetzung wird auf nationaler Ebene durch die Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie 2025 (DNS) über definierte Ziele, Indikatoren und Zuständigkeiten gefördert. Als gemeinsame Aufgabe von Staat, Wirtschaft und Gesellschaft wird das Ziel verfolgt, **ökonomische Leistungsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und den Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen dauerhaft miteinander zu verbinden** (vgl. Bundesregierung 2025).

Viele Organisationen und Unternehmen haben Nachhaltigkeitsaspekte bereits fest in ihre Strukturen integriert. Das vollständige Arbeitsumfeld als einen Lernort zu deuten, ist der **Schlüsselansatz des Whole Institution Approach (WIA)**.

Der WIA geht davon aus, dass nachhaltiges Lernen dann besonders wirksam ist, wenn nicht nur einzelne Personen, sondern die gesamte Organisation daran beteiligt sind. Ursprünglich aus dem Bildungsbereich kommend, lässt sich dieser Ansatz sehr gut auf Unternehmen übertragen: Nachhaltigkeit wird nicht nur „gelehrt“, sondern gelebt und erfahrbar in Prozessen, Entscheidungen, Regeln und bei der täglichen Zusammenarbeit. Lernanlässe gibt es zahlreich, z. B. im organisationalen Umfeld oder innerhalb Organisation, anhand der Strategien und Strukturen oder im Rahmen der Gestaltung von Lehr-Lernsituationen. Am Beispiel der **Lern- und Arbeitsumgebung** kann der WIA-Ansatz anschaulich aufgezeigt werden (vgl. Feichtenbeiner et al. 2020).



◀ Gestaltung nachhaltiger Lernorte



KLEINER CHECK UP

Nehmen Sie die Umsetzung von Nachhaltigkeit bereits in Ihrer Organisation/ Ihrem Unternehmen wahr?

X

Unsere Organisation verfolgt klare Nachhaltigkeitsziele, die im Arbeitsalltag spürbar sind.

Nachhaltigkeit ist im Leitbild und in unseren Prozessen fest verankert.

Wir achten in unserer Organisation auf einen bewussten Umgang mit Ressourcen (z. B. Energie, Materialien, Mobilität).

Vielfalt, Gesundheit und berufliche Weiterentwicklung werden aktiv gefördert.

Gebäudenutzung

- Energieeffizienz, z. B. LED-Beleuchtung, automatische Abschaltung bei Nicht-Nutzung
- Recycling, z. B. Mülltrennung und Wiederverwertung
- Pausengestaltung, z. B. Sitzgelegenheiten, begrünte Freianlage zur Erholung

Arbeitsstrukturen und -kultur

- Inklusive Arbeitsumgebung, z. B. barrierefreie Räume
- Work-Life-Balance, z. B. flexible Arbeitszeiten, Stressprävention
- Wertschätzende Ausbildung, z. B. durch Gestaltungsfreiräume



Nachhaltige Arbeitsumgebung

- Gesundheitsförderung, z. B. ergonomische Arbeitsplätze
- Ernährung, z. B. Kantine mit regionaler Versorgung
- Papierloses Büro, z. B. digitale Dokumentenverwaltung

Nachhaltige Weiterbildung

- Ressourcenschonung, z. B. digitale Lehr- und Lernmaterialien, Notwendigkeit von Dienstreisen
- Kollaborative Lernmethoden, z. B. Gruppenarbeit, praxisorientierte Projekte
- Inklusive Schulungsmaterialien, z. B. barrierefrei und mehrsprachig

Fazit

Bei näherer **Erkundung der Lern- und Arbeitsumgebung** fallen häufig eine Vielzahl von Schnittstellen zum Thema Nachhaltigkeit auf, ebenso wie noch ungenutzte Potenziale. Diese können zum Ausgangspunkt nachhaltigen Lernens in der Berufsbildung werden.

3. Nachhaltigkeit in der Berufsbildung

3.1 Nachhaltigkeit beginnt im eigenen Berufsfeld

Nachhaltigkeit zeigt sich nicht nur in großen Strategien, sondern in alltäglichen Entscheidungen jedes Berufs. Ob im Handwerk, in der Verwaltung oder im Dienstleistungssektor – überall gibt es Möglichkeiten, Verantwortung zu übernehmen, Ressourcen zu schonen und nachhaltig zu wirtschaften. Berufsbildung eröffnet die Chance, diese Handlungsspielräume zu erkennen und zu nutzen. Nachhaltigkeit in der Berufsbildung bedeutet daher auch, **jeden Beruf zu befähigen, seinen eigenen Beitrag zu einer zukunftsfähigen Entwicklung zu leisten** (vgl. Melzig 2023).

Die Vorteile sind klar: Wer versteht, dass die eigene Tätigkeit Teil eines größeren Ganzen ist, erlebt **Wirksamkeit im Betrieb, im Team und in der Gesellschaft**. Diese Erfahrung stärkt Motivation, Verantwortungsbewusstsein und die Bereitschaft Veränderungen mitzutragen. Auch Unternehmen profitieren: Wenn Beschäftigte lernen, Prozesse zu hinterfragen, Verbesserungen anzustoßen und langfristig zu denken, **wird Nachhaltigkeit zum Motor betrieblicher Entwicklung**. Unternehmen, die Verantwortung und Mitdenken fördern, gewinnen an Innovationskraft und Attraktivität, besonders für junge Menschen, die nach Sinn und Wirkung in ihrem Beruf suchen (vgl. BIBB o. J.).

◀ Bundesinstitut für Berufsbildung / Nationale Programme und Initiativen



BERUFSBILDUNG ALS HEBEL FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG



Bildung spielt für die Umsetzung der 17 Nachhaltigkeitsziele eine bedeutende Rolle. Nachhaltige Entwicklung braucht Menschen, die Zusammenhänge verstehen, Verantwortung übernehmen und vorausschauend handeln. Genau hier setzt Berufsbildung an. Sie vermittelt nicht nur Fachwissen, sondern befähigt, Entscheidungen unter ökologischen, ökonomischen und sozialen Gesichtspunkten zu treffen und damit zu einer nachhaltigen Zukunft beizutragen (vgl. Nationale Plattform BNE 2017).

Auszubildende lernen, die Folgen ihres Handelns zu erkennen, für Mandantinnen und Mandanten, für den Kanzlei und für die Umwelt. Sie wägen Entscheidungen ab, nutzen Ressourcen bewusst und achten auf soziale Beziehungen im Team, im Netzwerk oder beim Kundenkontakt.

3.2 Kompetenzentwicklung als Schlüssel

Das „tägliche Brot“ von Ausbilderinnen und Ausbildern ist es, junge Menschen fit für den Beruf zu machen. Dabei geht es stets um die Grundfrage: **Was sollen Auszubildende am Ende wissen, können und wollen?** Die berufliche Handlungskompetenz ist die **Fähigkeit und Bereitschaft** der/des Einzelnen das eigene Fach- und Methodenwissen, soziale und persönliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu nutzen und durchdacht sowie verantwortlich, für sich und andere einzusetzen. Es ist das **zentrale Ziel beruflicher Bildung und bildet die Grundlage für erfolgreiches berufliches Handeln** (vgl. BIBB 2016).

Ausbilderinnen und Ausbilder leisten weit mehr als reine Wissensvermittlung: Sie geben ihre Erfahrung, ihr Können und ihre Haltung weiter und begleiten junge Menschen in einer Phase, in der sich durch den Übergang in das Berufsleben viel verändert. Am Ende der Ausbildung steht idealerweise ein junger Mensch, der sein Fach beherrscht, Verantwortung übernimmt, ein Gespür für sein soziales Umfeld entwickelt hat und eigene Ideen einbringt. Das Ausbildungspersonal nimmt daher auch bei der Vermittlung nachhaltigkeitsbezogener Kompetenzen eine entscheidende Rolle ein.

Nachhaltige berufliche Handlungskompetenz bedeutet, dass Fachkräfte in ihrem beruflichen Sachgebiet im **Sinne der Nachhaltigkeit urteils- und handlungsfähig** (Fachkompetenz) sind, **mit anderen gemeinsam nachhaltig handeln** (Sozialkompetenz) können und in ihr berufliches Selbstverständnis eine **Mitverantwortung für eine nachhaltige Entwicklung** (Selbstkompetenz) verstehen (vgl. Kastrup, Kuhlmeier 2023, 137).

Versicherung- und Beratungsberufe sind beispielsweise gefragt:

- im Rahmen der **Fachkompetenz**, Risiken und Chancen gesellschaftlicher Entwicklungen (z. B. demografischer Wandel, Klimarisiken) einzuordnen und berufliche Konsequenzen abzuleiten oder, gesetzliche Vorgaben ordnungsgemäß umzusetzen (z. B. ESG, DSGVO, AGG, EU-Taxonomie).

- im Rahmen der **Sozialkompetenz**, Beratungen divers, inklusiv und unter Beachtung individueller Lebensentwürfe und Bedürfnisse zu gestalten.
- im Rahmen der **Selbstkompetenz**, persönliche Haltungen und Motive in Bezug auf berufliche Entscheidungen regelmäßig zu reflektieren.

BERUFLICHE HANDLUNGSKOMPETENZ IN DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG



Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) bestimmt berufliche Handlungskompetenz anhand von vier Kompetenzdimensionen. Die Methodenkompetenz gilt als Querschnittskompetenz.

Fachkompetenz: fachlich richtig handeln

- **Wissen:** Fachtheoretisches Wissen.
- **Fertigkeiten:** instrumentelle Fertigkeiten, zur praktischen Ausführung von Aufgaben und systemische Fertigkeiten, um Zusammenhänge zu verstehen, Probleme zu lösen, Abläufe zu verbessern.

Personale Kompetenz:

- verantwortlich und sozial handeln
- **Sozialkompetenz:** Zusammenarbeit im Team, Kommunikation, Kunden- und Serviceorientierung.
- **Selbstständigkeit:** Eigenverantwortung, Zuverlässigkeit, Lernen aus Erfahrung, Reflexion des eigenen Handelns (vgl. BIBB 2016)

In der Beruflichen Bildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) wird die nachhaltigkeitsbezogene berufliche Handlungskompetenz in Fach-, Sozial- und Selbstkompetenz untergliedert und ist und ist anschlussfähig an den DQR (vgl. Casper 2021, S. 181).



KOMPETENZZIELE IN IHRER AUSBILDUNGSPRAXIS

- Was ist Ihnen persönlich bei der Ausbildung junger Menschen besonders wichtig?
- Welche Erwartungen hat Ihre Organisation/Ihr Unternehmen an die Ausbildung?
- Welche dieser Ziele unterstützen die Entwicklung nachhaltiger beruflicher Handlungskompetenz? Was fehlt ggf. noch?

Unsere Auszubildenden sollten am Ende ihrer Ausbildung folgendes...

... können,	wissen,	wollen.
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		

Die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten beruflicher Handlungskompetenz hängen entscheidend von angebotenen Lernsituationen an. Kompetenzen wachsen im Tun, zeigen sich und wachsen bei der Bewältigung von konkreten Situationen. Zur Entwicklung nachhaltiger Handlungskompetenz ist es daher ebenfalls notwendig, dass Auszubildende **reale Situationen** erleben, Entscheidungen treffen und deren Wirkung reflektieren. Einen Ansatz zur Förderung bietet das in Berufsbildung bekannte **Modell der vollständigen Handlung**, dass durch Aufgaben die berufliche Nachhaltigkeitsaspekte beinhalten, gefüllt werden kann.

Modell der vollständigen Handlung

Fazit

Nachhaltige berufliche Handlungskompetenz entwickelt sich vor allem durch praxisnahe Lernsituationen. Kompetenzförderung lässt sich in der beruflichen Bildung besonders gut umsetzen, da diese von Grund auf handlungsorientiert ausgelegt ist.

4. Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“

Die neuen Standardberufsbildpositionen sind **seit 2021 für alle neugeordneten Ausbildungsberufe verbindlich**. Mit den modernisierten Mindestanforderungen werden Zukunftskompetenzen in allen Berufen verankert. Das Ziel ist eine integrative Umsetzung im Alltag von Ausbildung und Arbeit, wobei sich die Lernziele an den beruflichen Aufgaben orientieren. Mit der Modernisierung der Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ ist der ökologische Schwerpunkt deutlich erweitert worden.

Heute geht es darum, umweltfreundlich zu arbeiten und bei Produkten, Materialien, Energie und Dienstleistungen auch die **ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen des Handelns** im Blick zu behalten. Gleichzeitig soll nachhaltiges Handeln nicht nur reagierend, sondern **vorausschauend** sein. Auszubildende sollen ermutigt werden, eigene Ideen einzubringen, wie Arbeitsprozesse nachhaltiger gestaltet werden können. Dazu gehört auch, unterschiedliche Lösungswege abzuwägen und deren Vor- und Nachteile bewusst zu reflektieren (vgl. BIBB 2021).

4.1 Im Überblick – mit Beispielen und Leitfragen

Inhalt	Beispiel aus der Praxis	Leitfrage für Ausbildung und Kanzlei
a) Belastungen erkennen und verringern	Strom- oder Papierverbrauch prüfen, Arbeitswege optimieren	Wo entstehen in unserem Bereich Umwelt- oder Sozialwirkungen und wie lassen sie sich mindern?
b) Ressourcen nachhaltig nutzen	Nachhaltige Materialien, energiesparende Geräte, digitale Abläufe	Welche Ressourcen nutzen wir regelmäßig und wo liegt unser Einsparpotenzial?
c) Regelungen einhalten	Entsorgungsrichtlinien und Arbeitsschutz beachten	Welche Umwelt- und Sicherheitsvorgaben gelten und wie werden sie vermittelt?
d) Abfälle vermeiden und verwerten	Wertstoffe trennen, Verpackungen reduzieren, effizientes Datenmanagement	Wie funktioniert Wiederverwertung oder Recycling in der Kanzlei?
e) Ideen entwickeln und umsetzen	Azubi-Projekt zur papierarmen Kommunikation oder zu nachhaltigen Büroabläufen	Welche Idee wollen wir als Nächstes umsetzen und wer übernimmt Verantwortung?
f) Nachhaltig zusammenarbeiten und kommunizieren	Austausch im Team zu Nachhaltigkeitsthemen, gemeinsame Zielvereinbarungen	Wie sprechen wir regelmäßig, offen und lösungsorientiert über Nachhaltigkeit?

Tabelle 1: Standardberufsbildposition Umweltschutz und Nachhaltigkeit
Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an BIBB (2021, S. 12 f.)

4.2 Nachhaltigkeit als Querschnittsaufgabe

Die Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ verankert Nachhaltigkeit zentral. Weitere Standardberufsbildpositionen knüpfen ebenfalls daran an und fördern nachhaltiges Handeln.:

- **Organisation des Ausbildungsbetriebes, Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht** fördert soziale Nachhaltigkeit durch faire Arbeitsbedingungen und verantwortungsbewusste Unternehmensführung.
- **Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit** stärkt soziale Nachhaltigkeit durch den Schutz der physischen und psychischen Gesundheit.
- **Digitalisierte Arbeitswelt** unterstützt ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit durch ressourcenschonende Prozesse (vgl. BIBB 2021).

Fazit

Nachhaltigkeit zeigt sich in allen Bereichen der Ausbildung. Die Standardberufsbildpositionen bilden gemeinsam eine Grundlage, um nachhaltiges Denken und Handeln in die berufliche Praxis zu integrieren.



Die modernisierten Standardberufsbildpositionen



ANKNÜPFUNGSPUNKTE ENTDECKEN

Welche Beispiele zur Ressourcenschonung, Energieeinsparung und Entsorgungsmanagement fallen Ihnen spontan ein, wenn Sie an Ihren Ausbildungsbereich denken?

[illegible]

An welchen Stellen könnten Sie Arbeitsabläufe, Kommunikation oder Prozesse mit Mandantinnen und Mandanten nachhaltiger gestalten??

[illegible]

Welche kleinen Schritte oder Ideen könnten Sie im Team oder mit Ihren Auszubildenden umsetzen?

[illegible]

5. Blick ins Detail – Nachhaltigkeit in der Ausbildung zur/zum Steuerfachangestellten

Die Perspektive auf berufsübergreifende und übergeordnete Kompetenzziele der Standardberufsbildpositionen macht deutlich, wie vielfältig jeder einzelne Beruf zur nachhaltigen Entwicklung beitragen kann. Die Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ fordert mit den Punkten e) Ideen entwickeln und umsetzen, sowie f) nachhaltig zusammenarbeiten und kommunizieren (BIBB 2021, S. 12) auch dazu auf, Nachhaltigkeit berufsspezifisch zu interpretieren und umzusetzen. Ein vertiefender Blick in das Tätigkeitsfeld der Steuerfachangestellten eröffnet in diesem Schritt Alleinstellungsmerkmale, die die Umsetzungsmöglichkeiten in diesem Beruf und in der Ausbildung besonders machen.

Doch wie gestaltet sich der Zusammenhang zwischen der Steuerberatung und dem Themenkomplex Nachhaltigkeit? Ein zentrales Merkmal liegt in der intermediären Funktion der Steuerberatung. Sie steht an der Schnittstelle zwischen Privatpersonen oder Unternehmen und dem staatlichen Steuer- und Abgabensystem. Steuerberaterinnen und Steuerberater sowie ihre Fachangestellten bündeln finanzielle, steuerliche und unternehmensbezogene Informationen, die in dieser Form häufig nur ihnen vollständig vorliegen. Sie übersetzen gesetzliche Anforderungen in betriebliche Praxis, strukturieren finanzielle Entscheidungsgrundlagen und begleiten wirtschaftliche Entwicklungen kontinuierlich über lange Zeiträume. Diese besondere Position verleiht der **Steuerberatung eine erhebliche Hebelwirkung für nachhaltiges Handeln**. Entscheidungen zu Investitionen, zur Unternehmensorganisation oder zur privaten Vermögensplanung werden vielfach auf Basis steuerlicher Beratung getroffen. Erfolgt diese Beratung nachhaltig orientiert, beeinflusst sie unmittelbar das Handeln von Mandantinnen und Mandanten. Dies reicht von steuerlich geförderten, nachhaltigkeitsorientierten Investitionen, etwa in

erneuerbare Energien, energieeffiziente Gebäude oder nachhaltige Mobilitätskonzepte, bis hin zur Begleitung einer langfristig ausgerichteten Unternehmensführung, beispielsweise durch die Berücksichtigung von Gesundheitsmanagement, Mitarbeitendenbindung oder resilienten Geschäftsmodellen.

Insbesondere diese Hebelwirkung macht Nachhaltigkeit zu einem wichtigen Thema in der Ausbildung der Steuerfachangestellten. Mit der Novellierung der Ausbildungsordnung im Jahr 2023 wurde der inhaltliche Fokus der Ausbildung erweitert: Neben fachlicher Genauigkeit **gewinnen beratungsnahe, digitale und prozessorientierte Kompetenzen an Bedeutung**. Zugleich wurden mit der Einführung der Standardberufsbildpositionen (BIBB, 2021, 8 ff.) erstmals berufsübergreifende Anforderungen zu Umweltschutz und Nachhaltigkeit verbindlich verankert. Nachhaltigkeit wird damit zu einem integralen Bestandteil verantwortungsvoller steuerlicher Beratung und Kanzleiarbeit (vgl. BIBB 2023). Eine nachhaltigkeitsorientierte Ausbildung kann dazu beitragen, Auszubildende frühzeitig dafür zu sensibilisieren, wie ökonomische Entscheidungen mit sozialen und ökologischen Fragen verknüpft sind und welche Rolle sie selbst als zukünftige Fachkräfte dabei einnehmen. Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf Lern-, Beobachtungs- und Reflexionsprozesse in der Ausbildung. Auszubildende treffen keine steuerlichen Beratungs- oder Gestaltungsentscheidungen, sondern setzen sich vorbereitend und reflektierend mit nachhaltigkeitsbezogenen Aspekten steuerfachlicher Tätigkeiten auseinander.

5.1. Nachhaltigkeit als Zukunftsfeld

1. Gesellschaftliche Verantwortung

Die Steuerberatung trägt eine besondere gesellschaftliche Verantwortung, da sie wesentlich beeinflusst, wie wirtschaftliche Aktivitäten steuerlich korrekt erfasst und gestaltet werden. Die Tätigkeit der Steuerberatung ist durch ein dichtes Netz gesetzlicher Vorgaben, berufsrechtlicher Verpflichtungen und Qualitätsstandards geregelt. Diese Rahmenbedingungen sichern eine ordnungsgemäße Steuererhebung, fördern Transparenz und Rechtssicherheit und stärken das Vertrauen in das Steuersystem (vgl. Fischer 2022).

Steuerfachangestellte übernehmen hierbei eine Schlüsselrolle. Sie unterstützen Steuerberaterinnen und Steuerberater bei Steuererklärungen, Finanz- und Lohnbuchhaltungen, Jahresabschlüssen sowie in der Beratung von Unternehmen und Privatpersonen. Durch ihre sorgfältige Arbeit gewährleisten sie die Einhaltung gesetzlicher Pflichten, nutzen rechtliche Gestaltungsspielräume und schaffen verlässliche Daten- und Entscheidungsgrundlagen. Damit tragen sie zur Steuergerechtigkeit, zur wirtschaftlichen Stabilität der Unternehmen und zur Funktionsfähigkeit des gesamten Steuersystems bei und übernehmen Verantwortung gegenüber Mandantinnen, Mandanten und der Gesellschaft.

2. Regulatorische Entwicklungen

Die gesellschaftliche Verantwortung von Steuerberatung wird zunehmend durch einen wachsenden regulatorischen Rahmen konkretisiert. Neue Vorschriften zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD/ESRS), die Berücksichtigung von ESG-Kriterien, steuerliche Förderregelungen sowie die seit 2025 geltende E-Rechnungspflicht schaffen für Unternehmen neue Anforderungen, bei deren

Umsetzung Steuerberatungskanzleien eine zentrale Rolle übernehmen.

Diese Entwicklungen betreffen nicht nur die formale Berichtspflicht, sondern greifen tief in die Beratung, Steuerplanung und Finanzorganisation der Mandantinnen und Mandanten ein. Steuerberaterinnen und Steuerberater unterstützen dabei, Compliance und Transparenz sicherzustellen, Fördermöglichkeiten zu nutzen und digitale Rechnungs- und Berichtssysteme einzuführen. Regulatorische Anforderungen werden so zu einer verbindlichen Dimension professionellen Handelns: Steuerberatung muss nachvollziehbar darlegen, wie ESG- und Nachhaltigkeitsaspekte sowie steuerliche Rahmenbedingungen in die wirtschaftliche Planung einfließen. Gleichzeitig wird diese Arbeit zunehmend als Querschnittsaufgabe verstanden, die verschiedene Tätigkeitsbereiche, Prozesse und Hierarchieebenen miteinander verbindet.

3. Wandel in der Steuerberatung

Die Steuerberatung steht vor einem tiefgreifenden Wandel. Künstliche Intelligenz und Automatisierung verändern Arbeitsabläufe und Datenverarbeitung grundlegend, eröffnen neue Möglichkeiten für Effizienz, Analyse und strategische Beratung, erfordern aber zugleich technologische Kompetenz und Anpassungsfähigkeit. Parallel dazu führen Globalisierung und international komplexere Steuerregelungen dazu, dass Kanzleien Mandantinnen und Mandanten in einem zunehmend dynamischen, grenzüberschreitenden Umfeld begleiten.

Gleichzeitig verschärft der Fachkräftemangel die Herausforderungen: Junge Talente suchen

Handbuch: Nachhaltige Steuerkanzlei der Bayerischen Akademie für Umwelt, Gesundheit und nachhaltige Entwicklung (AUGE)



heute nicht nur einen Arbeitsplatz, sondern eine sinnstiftende Tätigkeit, die Nachhaltigkeit, gesellschaftliche Verantwortung und mentales Wohlbefinden vereint (vgl. Deloitte 2025). Kanzleien, die diesen Erwartungen gerecht werden, bieten flexible, moderne Arbeitsmodelle, fördern Weiterentwicklung und schaffen eine Unternehmenskultur, die Engagement und Identifikation ermöglicht. So sichern sie die Rekrutierung und Bindung der Fachkräfte von morgen und stärken ihre eigene Zukunftsfähigkeit in einem sich wandelnden Markt.

4. Zukunftsorientiert Beraten

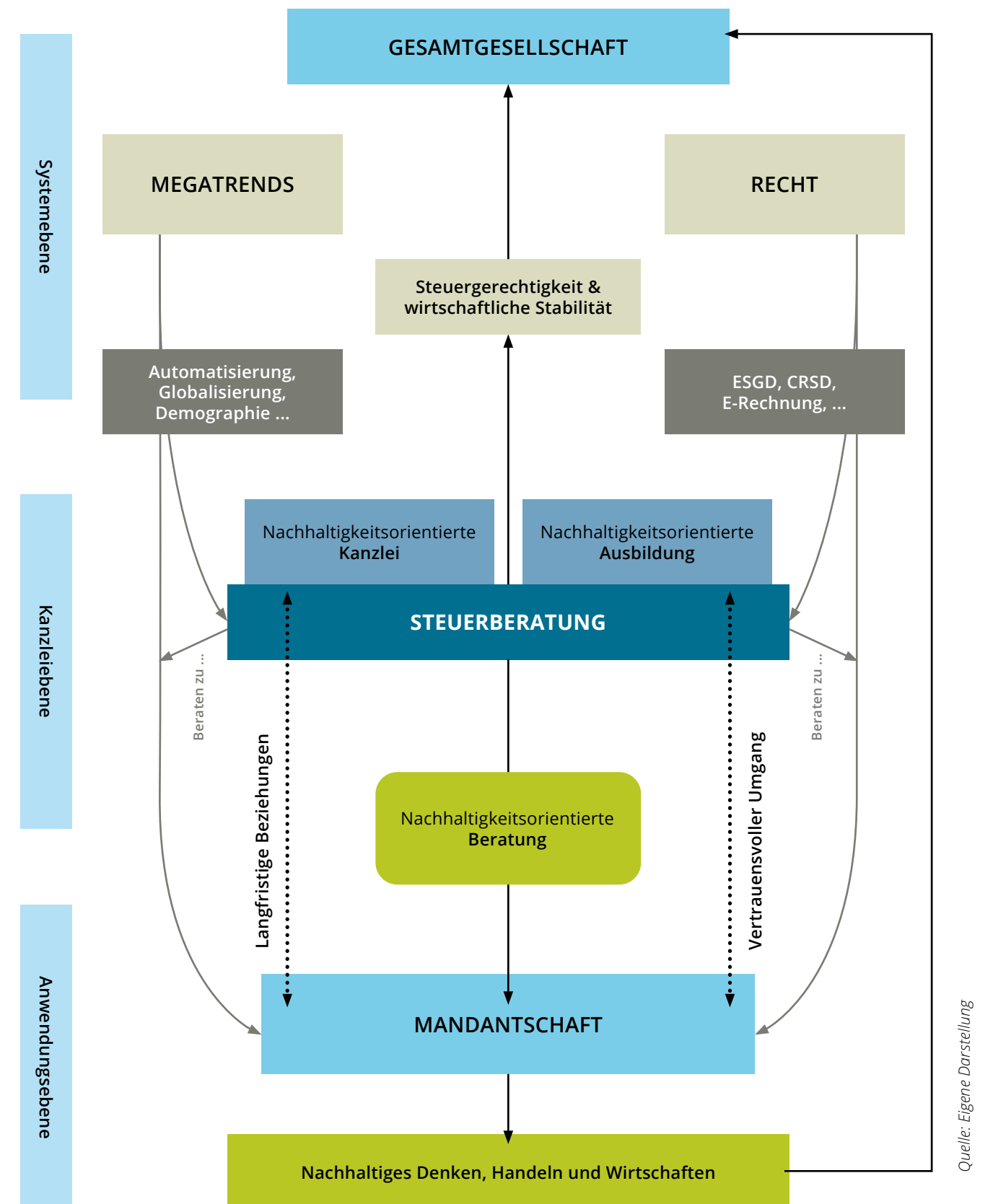
Zukunftsorientierte Steuerberatung geht über die reine Steuererfüllung hinaus und richtet den Blick auf die nachhaltige Entwicklung von Unternehmen. Kanzleien unterstützen Mandantinnen und Mandanten dabei, ihre Organisationen strategisch, langfristig und widerstandsfähig auszurichten, Prozesse effizient zu gestalten und Entscheidungen fundiert vorzubereiten. Die Erwartungen dieser haben sich dabei verändert: Sie suchen Orientierung und Relevanz, nicht nur Compliance.

„Nachhaltigkeit ist kein Trend. Sie ist Erwartung. Mandantinnen und Mandanten suchen keine Berater – sie suchen Haltung. Die Kanzleien, die das verstehen, führen den Markt und binden Mandanten. Nicht durch Rabatte, sondern durch Relevanz.“

(Lukas Greber, Head of Consulting, Noldin Consulting).

Hochwertige, zukunftsgerichtete Beratung stärkt die Wettbewerbsfähigkeit der Mandantinnen und Mandanten und macht sie fit für wirtschaftliche Veränderungen.

Nachhaltige Steuerberatung im gesellschaftlichen Wirkungsgefüge



5.2 Anknüpfungen in Ausbildungsordnung und -praxis

Die Ausbildungsordnung für Steuerfachangestellte in der Fassung von 2022 (BGBl. I 2022, S. 1390) bietet vielfältige Ansatzpunkte, um Nachhaltigkeit in der Ausbildung zu verankern, auch wenn das Thema außerhalb der Standardberufsbildpositionen nur selten ausdrücklich benannt wird. Viele berufsprofilgebende Berufsbildpositionen eröffnen Möglichkeiten, nachhaltiges Denken und Handeln systematisch mit der Ausbildungspraxis zu verbinden. Die folgenden Beispiele greifen ausgewählte Inhalte der Ausbildungsordnung auf und zeigen, wie diese konkret umgesetzt werden können.

Berufsbildposition	Nachhaltigkeitsbezug	Beispielhafte Lernaufgabe
§ 4 Absatz 2 Nummer 1 <i>Arbeitsprozesse organisieren</i> c) Posteingang und -ausgang bearbeiten	Ressourcenschonung und Verlässlichkeit durch effiziente, strukturierte Kommunikationsprozesse.	Die Auszubildenden analysieren den Posteingang einer Woche und unterscheiden zwischen papiergebundenen und digitalen Dokumenten. Anschließend entwickeln sie Vorschläge zur weiteren Digitalisierung (z. B. Scan-to-Mail, digitale Signaturen) und reflektieren die ökologischen und ökonomischen Effekte.
§ 4 Absatz 2 Nummer 1 <i>Arbeitsprozesse organisieren</i> d) Vorgänge bearbeiten und dokumentieren, insbesondere betriebliches Dokumentenmanagementsystem nutzen	Nachhaltige Arbeitsorganisation durch transparente, nachvollziehbare und dauerhaft nutzbare Dokumentation.	Die Auszubildenden legen für einen Mandatsvorgang eine vollständige digitale Akte an. Dazu wird gefragt, was sich auf Dauer ändert, wenn alle Dokumente digital verwaltet werden. Welche Vorteile hat das – z.B. für den Arbeitsfluss, den Ressourceneinsatz oder die Transparenz – heute und in Zukunft?
§ 4 Absatz 2 Nummer 2 <i>Buchführung und Aufzeichnungen erstellen und auswerten</i> h) Auswertungen situations- und mandatsbezogen erstellen	Nachhaltige Unternehmensentscheidungen und langfristige Stabilität durch situationsgerechte und verantwortungsvolle Auswertungen.	Die Auszubildenden analysieren die individuelle Situation ausgewählter Mandant:innen (z. B. Unternehmensgröße, Branche, wirtschaftliche Lage, persönliche Rahmenbedingungen). Auf dieser Grundlage erstellen sie eine einfache, mandatsbezogene Auswertung (z. B. Liquiditätsübersicht oder Kostenstruktur).
§ 4 Absatz 2 Nummer 5 <i>Die Beratung von Mandantinnen und Mandanten in betriebswirtschaftlichen Angelegenheiten vorbereiten und unterstützen</i> c) Vermögens- und Kapitalstrukturen ermitteln, Mandantinnen und Mandanten informieren	Faire, verständliche und barrierearme Kommunikation mit Mandantinnen und Mandanten.	Die Auszubildenden übernehmen in einem Rollenspiel die Rolle von Steuerfachangestellten und Mandant:innen. Auf Basis vorgegebener Zahlen erläutern sie die Vermögens- und Kapitalstruktur eines Unternehmens und diskutieren mögliche nachhaltige Finanzierungsentscheidungen (z. B. Rücklagenbildung, Investitionen in energieeffiziente Technik). Anschließend erfolgt eine gemeinsame Reflexion.

Tabelle 2: Anknüpfungspunkte von Nachhaltigkeit in der Ausbildungsordnung der Steuerfachangestellten.
Quelle: Eigene Darstellung

Ausbildungsrelevante Bezüge lassen sich ebenfalls in Orientierung an den 17 globalen Nachhaltigkeitszielen definieren und als Lernimpulse nutzen. Exemplarisch bietet die Tabelle einige Interpretationen zu drei ausgewählten Kerntätigkeiten der Steuerfachangestellten.

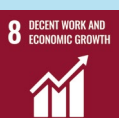
Tätigkeitsbereich	Beispielhafte Nachhaltigkeitsbezüge nach den 17 Zielen nachhaltiger Entwicklung (SDGs)	Lernimpuls für Auszubildende
Kommunikation und Arbeitsorganisation	SDG 3 – Gesundheit und Wohlergehen: Gute Arbeitsorganisation und klare Kommunikationsstrukturen verhindern Überlastung sowie Stress und fördern das Wohlbefinden im Team. SDG 5: Geschlechtergleichheit: Geschlechtersensible Kommunikation und transparente Karriere- und Verantwortungsstrukturen fördern gleiche Chancen für alle Mitarbeitenden.	Wie kann ich durch strukturierte Prozesse dazu beitragen, Missverständnisse, Zeitdruck und Belastungen im Team zu reduzieren?
Mandant:innenberatung	SDG 10 – Weniger Ungleichheiten: Verständliche Informationen stellen sicher, dass alle Mandantinnen und Mandanten – unabhängig von Herkunft oder Bildung – ihre steuerlichen Rechte und Pflichten verstehen und wahrnehmen können. SDG 13 – Maßnahmen zum Klimaschutz: Berücksichtigung klimabezogener Risiken bei Kreditentscheidungen. SDG 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele: Eine faire Zusammenarbeit mit Mandantinnen und Mandanten, Kollegium und Behörden fördert verlässliche Netzwerke.	Wie trägt meine Beratungsqualität dazu bei, dass Menschen – unabhängig von Sprache, Herkunft, Beeinträchtigung, Bildungsstand oder Lebenssituation – ihre Rechte und Ansprüche verstehen?
Steuerliche und betriebswirtschaftliche Bearbeitung	SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum: Sorgfältige Buchführung und Auswertungen sichern stabile wirtschaftliche Grundlagen für Unternehmen und fördern langfristig sichere Arbeitsplätze. SDG 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur: Analysen von Investitionen und Kostenstrukturen unterstützen innovative, zukunftsfähige Entscheidungen in Betrieben. SDG 12: Nachhaltiger/r Konsum und Produktion: Durch die Aufbereitung betrieblicher Kennzahlen sowie Berücksichtigung steuerlicher Gestaltungsmöglichkeiten unterstützen Steuerfachangestellte ressourcenschonende und wirtschaftlich nachhaltige Entscheidungen. SDG 16 – Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen: Rechtssichere Entscheidungen stärken Vertrauen und sichern ein funktionierendes Steuersystem.	Wie kann eine sorgfältige Auswertung und Bearbeitung eines Jahresabschlusses dazu beitragen, dass Mandantinnen und Mandanten fundierte und langfristig tragfähige Entscheidungen treffen?

Tabelle 3: Anknüpfungspunkte zwischen den 17 globalen Nachhaltigkeitszielen und beispielhaften Tätigkeitsbereichen der Steuerfachangestellten (eigene Darstellung)

5.3 Fokus setzen: berufs-spezifisches Kompetenzraster

Nachhaltige Handlungskompetenz beschreibt im Kontext der Ausbildung zur/zum Steuerfachangestellten die Fähigkeit, steuerliche Aufgaben fachlich fundiert, verantwortungsbewusst und mit Blick auf ihre ökologischen, sozialen und ökonomischen Auswirkungen zu bearbeiten.

Sie verbindet steuerfachliches Wissen mit einem Verständnis dafür, dass wirtschaftliche Entscheidungen stets in größere gesellschaftliche Zusammenhänge eingebettet sind und langfristige Wirkungen entfalten.

Das folgende Kompetenzraster stellt kein starres Modell dar, sondern ein Orientierungs- und Reflexionsangebot. Es zeigt exemplarisch auf, wie nachhaltigkeitsbezogene Kompetenzdimensionen im

Berufsfeld der Steuerfachangestellten strukturiert werden können. Ziel ist es, Ausbilderinnen und Ausbilder dabei zu unterstützen, Nachhaltigkeit als integralen Bestandteil beruflicher Kompetenzentwicklung sichtbar und vermittelbar zu machen.

Hinweise zum Raster

- Die formulierten Leitsätze sind **berufstypisch und bewusst offen gehalten**.
- Die drei Verantwortungsebenen verdeutlichen, **wo Auszubildende realistisch handeln und reflektieren können**.
- Die Kompetenzdimensionen orientieren sich an **Fach-, Sozial- und Selbstkompetenz**.

Handlungsfelder		Sachgerecht nachhaltig handeln	Sozial verantwortlich handeln	Selbstverantwortlich und sinnstiftend handeln
Haupt-handlungsfelder der Auszubildenden	Kommunikation und Arbeitsorganisation	Organisiert Arbeitsabläufe effizient und ressourcenschonend, nutzt digitale Hilfsmittel	Hört aktiv zu, berücksichtigt andere Perspektiven und unterstützt Kolleg:innen bei gemeinsamen Aufgaben	Schlägt Verbesserungen vor und übernimmt Verantwortung für die eigene Arbeitsweise
	Mandant:innenberatung	Kann Nachhaltigkeits-themen in Beratungssituationen ansprechen (z. B. Investitionen, Förderung)	Geht auf Mandant:innen verständlich und empathisch ein	Bringt eigene Haltung ein, kann Widersprüche benennen und Entscheidungen begründen
	Steuerliche und betriebswirtschaftliche Bearbeitung	Kann bei der Bearbeitung von Fällen auch Umwelt- und Sozialaspekte mitdenken	Achtet darauf, wie sich steuerliche Entscheidungen auf andere auswirken	Überlegt, welche Verantwortung die eigene Arbeit im größeren Zusammenhang hat
betriebswirtschaftlich-organisatorisches Handlungsfeld		Versteht, wie nachhaltige Unternehmensziele gesteuert und gemessen werden können	Beteiligt sich an internen Abläufen mit langfristigem Blick	Denkt über den eigenen Aufgabenbereich hinaus und bringt sich aktiv ein
gesellschaftlich-politisches Handlungsfeld		Versteht, wie Steuern zur Gesellschaft beitragen (z. B. für Gerechtigkeit, Infrastruktur)	Kann erklären, warum gerechte Steuergestaltung wichtig ist	Bezieht Position, bringt eigene Meinung in Gespräche oder Diskussionen ein

Tabelle 4: Beispielhaftes Kompetenzraster zur nachhaltigen Handlungskompetenz von Steuerfachangestellten
Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Köhler 2023, S. 32

Beispielhafte Anwendung des Kompetenzrasters

Sachgerecht nachhaltiges handeln in der Kanzlei | Kann bei der Bearbeitung von Fällen auch Umwelt- und Sozialaspekte mitdenken:

- Steuerliche Vorgänge (z. B. Buchführung, Steuer-erklärungen, Auswertungen) sorgfältig, strukturiert und unter Nutzung digitaler Systeme bearbeiten, um Ressourcen effizient einzusetzen.
- Darauf aufbauend Zusammenhänge zwischen steuerlichen Entscheidungen und ökologischen bzw. sozialen Aspekten erkennen und nachvollziehen, z. B. im Hinblick auf Förderungen oder energiebezogene Maßnahmen.

Sozial verantwortliches Handeln in der Mandantenberatung | Achtet darauf, wie sich steuerliche Entscheidungen auf andere auswirken:

- Bei der Bearbeitung und Aufbereitung von Fällen die Auswirkungen steuerlicher Entscheidungen auf die finanzielle Handlungsfähigkeit der Mandant:innen und Mandanten berücksichtigen.
- Auf dieser Grundlage steuerliche Sachverhalte adressatengerecht, verständlich und transparent erläutern, insbesondere bei komplexen Zusammenhängen.

Sinn- und identitätsstiftendes Handeln in der Beratungspraxis | Überlegt, welche Verantwortung die eigene Arbeit im größeren Zusammenhang hat:

- Verantwortung für die Richtigkeit und Nachvollziehbarkeit steuerlicher Ergebnisse erkennen und deren Bedeutung für Mandant:innen und Mandanten sowie das Steuersystem einordnen.
- Darauf aufbauend den Einfluss steuerlicher Entscheidungen auf ökologische und soziale Entwicklungen reflektieren und die eigene Tätigkeit in einen größeren gesellschaftlichen Zusammenhang einordnen.

Sozial verantwortlich handeln | Beteiligt sich an internen Abläufen mit langfristigem Blick:

- Beteiligung an der Erstellung und Aufbereitung betriebswirtschaftlicher Informationen unter Berücksichtigung ihrer Bedeutung für langfristige Unternehmensentscheidungen.
- Berücksichtigung der Auswirkungen interner Entscheidungen auf Kolleg:innen, Mandant:innen sowie betriebliche Entwicklungen.

Selbstverantwortlich und sinnstiftend handeln | Bezieht Position, bringt eigene Meinung in Gespräche oder Diskussionen ein:

- Reflexion der eigenen Haltung zu steuerlichen und gesellschaftlichen Themen und deren begründete Einbringung in Gespräche.
- Verständnis der eigenen beruflichen Tätigkeit als Beitrag zu einem funktionierenden Gemeinwesen und Entwicklung eines entsprechenden beruflichen Selbstverständnisses.

Fazit

Das beispielhafte Kompetenzraster versteht sich als **offenes Angebot**. Es kann Ausbilderinnen und Ausbildern als Reflexionshilfe und Diskussionsimpuls dienen, etwa bei der Analyse von Ausbildungsinhalten oder bei der Interpretation der Ordnungsmittel. Die dargestellten Leitsätze und Handlungsfelder eröffnen bewusst **Interpretationsspielräume**, sodass die Umsetzung flexibel an unterschiedliche Ausbildungsbedingungen, Fachbereiche und Zielsetzungen angepasst werden kann (vgl. Köhler 2025, S. 42).

5.4 Strukturelle Gelingensbedingungen

Damit Nachhaltigkeit in der Ausbildung zur/zum Steuerfachangestellten nicht allein vom Engagement einzelner Personen abhängt, braucht es klare Strukturen und verlässliche Rahmenbedingungen. Auf Basis der Projektergebnisse lassen sich folgende Gelingensbedingungen für eine systematische Verankerung von Nachhaltigkeit in der Steuerfachangestelltenausbildung identifizieren.

- **Verbindliche Rahmen schaffen:** Nachhaltigkeit benötigt eine klare Einbettung in Ausbildungsordnungen, Standardberufsbildpositionen sowie in betriebliche Ausbildungspläne und Leitlinien.
- **Ausbildungspersonal stärken:** Ausbilderinnen und Ausbilder nehmen eine Schlüsselrolle ein. Sie benötigen fachliche Orientierung, Zeitressourcen und Qualifizierungsangebote, um nachhaltigkeitsbezogene Aspekte steuerlicher Arbeit kompetent und berufsnah vermitteln zu können.
- **Berufliche Praxis anschlussfähig gestalten:** Nachhaltigkeit entfaltet Wirkung, wenn sie an reale Arbeitsprozesse wie Beratung, Buchführung oder interne Organisation anknüpft und nicht als Zusatzaufgabe verstanden wird.
- **Austausch und Vernetzung ermöglichen:** Lern- und Austauschräume zwischen Kanzleien, Berufsschulen, Kammern und Verbänden fördern gemeinsame Verständnisse und erleichtern die Verbreitung guter Praxis.
- **Werte und Verantwortung sichtbar machen:** Ausbildung sollte Werte wie Fairness, Transparenz, Verantwortungsbewusstsein und Zukunftsorientierung systematisch thematisieren und reflektierbar machen.

Nachhaltigkeitsbezogene Ausbildungsziele entfalten ihre Wirkung dann, wenn sie über einzelne Lernimpulse hinausgehen und im organisatorischen Alltag verlässlich unterstützt werden. Damit Auszubildende Nachhaltigkeit nicht nur thematisieren, sondern als handlungsrelevanten Orientierungsrahmen erleben, braucht es klare Zuständigkeiten, abgestimmte Strukturen und nachvollziehbare Prioritäten innerhalb der Kanzlei. **Auf dieser Grundlage wird nachhaltiges Handeln nicht zur Zusatzaufgabe, sondern zu einem selbstverständlichen Bestandteil der Ausbildungspraxis. Eine zentrale Rolle kommt dabei der strategischen Ebene zu:** Geschäftsführung und Führungskräfte setzen durch Zielsetzungen, Prioritätensetzung und eigenes Vorbildhandeln den Rahmen, in dem Nachhaltigkeit im Ausbildungs- und Arbeitsalltag wirksam werden kann. Unterstützend wirken interne Zuständigkeiten oder verantwortliche Personen, die Nachhaltigkeit mit Themen wie Digitalisierung, Qualitätssicherung und Aus- und Weiterbildung verknüpfen. **Eine dauerhafte Verankerung erfordert zudem geeignete Instrumente, etwa durch die Integration entsprechender Ziele in Leitbilder, Ausbildungsstrategien oder interne Richtlinien sowie durch einfache Formen des Monitorings,** mit denen Entwicklungen sichtbar gemacht und weiterentwickelt werden können. Zur Unterstützung dieser Weiterentwicklung bieten sich Kooperationen zwischen Kanzleien, Berufsschulen, Kammern und

Verbänden an, um das eigene Handeln zu reflektieren, gemeinsame Verständnisse zu fördern und Verbesserungspotenziale zu erkennen. Nachhaltigkeit in der Ausbildung zur/zum Steuerfachangestellten entsteht schrittweise. Entscheidend ist, dass einzelne Initiativen in tragfähige Strukturen eingebettet werden.

6. Umsetzung – Tipps und Beispiele

6.1 Beispiele für Aktivitäten von Auszubildenden

Nachhaltigkeit lässt sich in vielen Ausbildungsthe-
men aufgreifen. Für die Gestaltung und Umsetzung
in der Ausbildung bedeutet das, dass nachhaltig-
keitsbezogene Inhalte nicht als zusätzliches Thema
„on top“ vermittelt werden müssen. Nachhaltigkeit
ist ein **Querschnittsthema** und berührt und er-
gänzt bestehende Ausbildungsinhalte. Über den in-
tegrativen Ansatz, der auch die Grundlage der Stan-
dardberufsbildpositionen bildet, kann an **vertrau-
ten Aufgaben, Prozessen und berufstypischen
Situationen** angeknüpft werden und diese um
nachhaltigkeitsbezogene Perspektiven zu erweitern.



Leitfragen für die Planung

- Wo kann Nachhaltigkeit in bestehende Lern- und Arbeitsprozesse integriert werden?
- Welche Querschnittsthemen sind anschlussfähig (z. B. Digitalisierung, Ethik, Gesundheit, Qualität)?
- Welche internen Nachhaltigkeitsmaß-
nahmen bestehen bereits und wie kann
darauf aufgebaut werden?
- Wer in der Kanzlei befasst sich bereits mit
Themen wie Digitalisierung, effizienten
Arbeitsprozessen oder Organisation und
kann bei der Umsetzung nachhaltigkeitsbe-
zogener Inhalte in der Ausbildung einbezo-
gen werden?
- Welche Kooperationen mit Berufsschulen
oder betrieblichen Partnern können genutzt
werden?
- Welche praktischen Bezüge können durch
Ausbildende hergestellt werden?

Durch die verschiedenen Modellversuche zur Um-
setzung von Nachhaltigkeit in der Ausbildung sind
in den Jahren 2015 bis 2022 vielfältige Vorschläge
und Erfahrungswerte zur Umsetzung im Ausbil-
dungskontext entstanden. Die folgende Auswahl
wurde im NaVeBb-Projekt für die Versicherungs-
und Beratungsberufe adaptiert.

Im Zentrum steht folgende Frage: **Was können
Auszubildende praktisch zur Umsetzung von
Nachhaltigkeit in der Organisation beitragen?**

Auszubildende können:

- Beispiele für nachhaltiges Handeln im eigenen
Berufsfeld, in der Kanzlei und am Arbeitsplatz
ermitteln und zusammenstellen.
- bestehende Maßnahmen der Kanzlei (z. B. Digi-
talisierung, ressourcenschonende Arbeitsweisen)
aufbereiten und intern sichtbar machen.
- Mitarbeitende zu Themen wie ökonomischer und
ökologischer Verantwortung befragen und Ergeb-
nisse zusammenfassen.
- den betrieblichen Ressourcenverbrauch
(z.B. Papier, Energie, Druckverhalten) erkunden
und Verbesserungsmaßnahmen erarbeiten.
- Vorschläge zur Verbesserung von Arbeits-
abläufen und interner Organisation im Sinne
der Nachhaltigkeit entwickeln.
- soziale Nachhaltigkeit unter Auszubildenden
stärken, z. B. über Lernpatenschaften, Aktionstage
zu interkulturellen und inklusiven Themen.
- zur sozialen Nachhaltigkeit beitragen, z. B. durch
Unterstützung neuer Auszubildender, Lernpaten-
schaften oder die Mitgestaltung eines wertschät-
zenden Miteinanders im Team.

- Arbeitswege und Mobilitätsformen im Kanzleiall-
tag betrachten und mögliche Optimierungen
diskutieren.
- Ideen für regionales Engagement im Gemeinwe-
sen und Handlungsmöglichkeiten der Organisa-
tion und des Ausbildungsbetriebs ermitteln (vgl.
Mertineit 2019).

6.2 Beispiele zur methodischen Umsetzung

Die Entwicklung von nachhaltiger Handlungs-
kompetenz gelingt besonders, wenn Auszubildende
handlungsbezogene und selbstständige Aufgaben
bearbeiten. Methodisch bedeutet das, Lerninhalte
erfahrungsorientiert zu gestalten, sodass Aus-
zubildende Situationen praktisch erleben, eigene
Entscheidungen treffen und deren Auswirkungen
reflektieren können. Damit Lernen erlebbar wird, ist
es zudem wichtig, dass es persönlich bedeutsam ist
und gemeinschaftlich ausgeübt wird. Ganzheitliches

Lernen entsteht, wenn verschiedene Sinne und
aktivierende Handlungen angesprochen werden.
Dabei dient die folgende Methodenübersicht als
Orientierung für die praktische Anwendung.
Neben der durch Beispiele beschriebenen
Verwendung erfolgt in Abschnitt 6.3 eine
ausdifferenzierte Darstellung exemplarischer
Lerneinheiten.

	Biografisch	Ganzheitlich	Gemeinschaftlich
Recherchieren & Hinterfragen	Interview mit Zukunft	Check the Label	Team-Recherche
Ausprobieren & Üben	Ich als Berater:in	Was steckt drin?	Beratung mal anders
Transformieren & Gestalten	Meine Idee zählt	Das können wir besser!	Wir entwickeln was!

Adaptiert von Kähler et al. 2023

Abbildung 2: Methodenübersicht zur
Förderung nachhaltiger Handlungskompetenz

Methodenbezeichnung	Mehrwert für die Ausbildung		
Interview mit Zukunft: Auszubildende befragen Kolleginnen und Kollegen, Freundinnen und Freunde oder Angehörige: Wofür sollten Steuern deiner Meinung nach eingesetzt werden? Hast du selbst Ungerechtigkeit im Steuersystem erlebt oder wahrgenommen? Welche Erwartungen hast du an einen fairen Umgang mit Steuern in unserer Gesellschaft?	Macht die gesellschaftliche Bedeutung von Steuern sichtbar und verdeutlicht deren Rolle für öffentliche Aufgaben und Gerechtigkeit. Fördert Perspektivwechsel, Urteilsfähigkeit und das Verständnis für unterschiedliche Sichtweisen auf das Steuersystem. Unterstützt die Entwicklung eines beruflichen Selbstverständnisses, das steuerliche Arbeit als Beitrag zum Gemeinwesen begreift.	Klimabilanz: Auszubildende untersuchen, wo im Arbeitsalltag Emissionen entstehen, und stellen diese übersichtlich dar. Anschließend leiten sie daraus mögliche Verbesserungsmaßnahmen ab.	Fördert ein ganzheitliches Verständnis für betriebliche Abläufe und deren ökologische Auswirkungen. Stärkt die Fähigkeit, Emissionsquellen systematisch zu erfassen und daraus konkrete Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten. Unterstützt verantwortungsbewusstes Handeln im Arbeitsalltag.
Ich als Berater:in: Auszubildende versetzen sich in die Rolle einer beratenden Person und klären im Rollenspiel das Anliegen einer Mandantin. Danach reflektieren sie: Was hätte mir geholfen? Was ist unklar geblieben?	Verbindet Fachlernen mit Selbstreflexion. Schärft das Bewusstsein für Verständlichkeit, Unsicherheiten und faire Kommunikation. Die Auszubildenden üben, verständlich und empathisch zu informieren und erfahren gleichzeitig, wie sich Unsicherheiten oder Informationslücken anfühlen.	Team-Recherche: In kleinen Gruppen untersuchen Auszubildende, an welchen Stellen im Kanzleialltag Nachhaltigkeit bereits umgesetzt wird, z. B. bei digitalen Prozessen, Arbeitsorganisation oder Ressourceneinsatz.	Fördert eigenständiges und praxisnahes Lernen im realen Arbeitsumfeld, stärkt Teamarbeit und Kommunikationsfähigkeit, schult analytisches Denken durch das Erkennen nachhaltiger Prozesse.
Meine Idee zählt: Auszubildende formulieren eigene Gedanken dazu, wie Steuerkanzleien ihre Mandantschaft künftig verständlich, fair und verantwortungsvoll begleiten können.	Fördert die Entwicklung eines professionellen Selbstverständnisses und die Reflexion der eigenen Rolle in der steuerlichen Beratung. Stärkt das Bewusstsein für Verständlichkeit, Fairness und Verantwortung sowie die Bereitschaft, eigene Ideen einzubringen.	Perspektivwechsel in der Kanzlei: Auszubildende analysieren die Auswirkungen ihrer Tätigkeiten aus der Sicht von Mandant:innen, Mitarbeitenden und der Umwelt, um Zusammenhänge besser zu verstehen und Optimierungspotenziale zu erkennen.	Fördert vernetztes und ganzheitliches Denken, stärkt die Reflexionsfähigkeit im Umgang mit eigenen Aufgaben und deren Auswirkungen und unterstützt die Entwicklung eines bewussten, verantwortungsvollen Handelns sowie nachhaltiger und effizienter Lösungsansätze im beruflichen Alltag.
Netzwerkanalyse: Auszubildende untersuchen anhand eines Mandats, welche Akteure an steuerlichen Prozessen beteiligt sind (z. B. Mandantinnen und Mandanten, Finanzamt, Sozialversicherung, Banken). Sie stellen die Beziehungen grafisch dar und reflektieren, wie Informationen, Verantwortung und Entscheidungen zwischen den Beteiligten verteilt sind.	Fördert systemisches Denken und macht die Zusammenarbeit verschiedener Akteure im steuerlichen Kontext sichtbar. Stärkt das Verständnis für Informationsflüsse, Zuständigkeiten und die eigene Rolle in der Kanzlei. Unterstützt die Fähigkeit, komplexe Zusammenhänge strukturiert zu erfassen und zu reflektieren.	Wir entwickeln was! Auszubildende entwickeln einfache Ideen zur Verbesserung von intern Kommunikation, sowie der mit Mandantinnen und Mandanten stellen diese im Ausbildungsteam vor.	Stärkt Kommunikationsfähigkeit und adressatengerechtes Erklären. Entlastet klassische Beratungssituationen durch Übung.
Was steckt drin? Auszubildende erklären einander ausgewählte steuerliche Vorgänge in adressatengerechter Sprache. Das Gespräch wird dokumentiert und gemeinsam reflektiert.	Stärkt die Fähigkeit, steuerliche Vorgänge verständlich und adressatengerecht zu vermitteln. Fördert Kommunikationskompetenz sowie das Erkennen von Verständnishürden. Unterstützt die Reflexion der eigenen Darstellung und den sicheren Umgang mit komplexen Inhalten.		

Tabelle 6: Erläuterung der adaptierten Methoden zur Förderung nachhaltiger Handlungskompetenz (angelehnt an Kähler et al. 2023)

6.3 Exemplarische Lerneinheiten

Im Folgenden wird die Umsetzung von zwei Lerneinheiten zu den in Abschnitt 5.2 (siehe S. 20) formulierten Lernaufgaben vorgestellt, die jeweils an die Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ anschlussfähig sind. In der ersten Lerneinheit wird exemplarisch dargestellt, wie **die 17 globalen Nachhaltigkeitsziele als Orientierung für die Nachhaltigkeit in der Kanzlei** eingeführt werden können. Dabei zeigt das Beispiel, wie die Methoden „Klimabilanz“, „Team-Recherche“ und „Wir entwickeln was!“ aus Abschnitt 6.2 (siehe S. 30) in der Praxis angewendet werden können. Die zweite Lerneinheit behandelt das Thema **Mandant:innenkommunikation** und greift dabei die Methoden „Was steckt drin“ und „Ich als Berater:in“ auf.

Beispiel-Lerneinheit 1:

Die 17 globalen Nachhaltigkeitsziele am eigenen Arbeitsplatz

Kurzbeschreibung:

In dieser Lerneinheit erkunden Auszubildende, welche der 17 globalen Nachhaltigkeitsziele im Kanzleialltag bereits eine Rolle spielen. Ausgangspunkt sind typische Arbeitsprozesse von Steuerfachangestellten. Die Auszubildenden reflektieren, welche ökologischen, sozialen und ökonomischen Ziele dabei berührt werden und entwickeln mit Fokus auf ökologische Nachhaltigkeit konkrete, realistische Ideen zur z. B. Ressourcenschonung im eigenen Ausbildungsbereich.

Anknüpfungspunkte zur Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“:

- a) Belastungen für Mensch und Umwelt erkennen und verringern
- b) Ressourcen nachhaltig nutzen
- e) Ideen entwickeln und umsetzen

Beispielhafte Anknüpfungspunkte in der Ausbildungsordnung:

§ 4 Absatz 2 Nummer 1 | Arbeitsprozesse organisieren

§ 4 Absatz 3 Nummer 5 | Digitale Geschäftsprozesse umsetzen

Exemplarischer Ablauf:

1. **Vorbereitung:** Die Auszubildenden erhalten eine kurze Einführung zu den 17 globalen Nachhaltigkeitszielen. Anschließend ordnen sie die Ziele grob den drei Dimensionen ökologisch, sozial und ökonomisch zu.
1. **Erkundungsauftrag:** Mit einer Übersicht zu den 17 Nachhaltigkeitszielen erkunden die Auszubildenden ihren Ausbildungsbereich und markieren die Ziele, zu denen einen Beitrag geleistet wird und beschreiben kurz, wie dieser Beitrag konkret aussieht. Ziele, bei denen sie noch keine Umsetzung im Ausbildungsbereich erkennen können, halten sie gesondert fest.
2. **Reflexionsauftrag:** Die Auszubildenden besprechen ihre Ergebnisse aus dem Erkundungsauftrag in der Gruppe und mit ihren Ausbilderinnen/Ausbildern. Dabei stellen sie sich gegenseitig vor, welche Ziele für nachhaltige Entwicklung in ihrem Ausbildungsbereich bereits unterstützt werden und erläutern ihre Begründungen. Wenn dabei neue Erkenntnisse ausgetauscht werden, ergänzen sie ihre bisherigen Ergebnisse entsprechend.
Achtung: Welche strukturellen Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit die Auszubildenden eigene Ideen umsetzen können?

Möglichkeiten zur Erweiterung der Beispiel-Lerneinheit:

- Kurze Nachbesprechung nach einigen Wochen: Was konnte umgesetzt werden und was nicht?
- Ergänzung um soziale oder ökonomische Nachhaltigkeitsziele, etwa faire Kundenkommunikation oder verantwortungsvolle Produktinformation

Welche nachhaltigkeitsbezogenen, beruflichen Teilkompetenzen werden gefördert?

- **Fachkompetenz:** Anwendung von Richtlinien und Vorgaben in betrieblichen Abläufen.
- **Sozialkompetenz:** Teamfähigkeit über Reflexion und Austausch in der Gruppe.
- **Selbstkompetenz:** Reflexion eigenverantwortlicher Handlungen im beruflichen Tätigkeitsfeld.

Dieser Inhalt ist nach der Vorlage des Projektes „NaReLe“ erstellt. Leuphana Universität Lüneburg, Sustainable Food Academy: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/NaReLe_gesamt_Berufsbildungspersonal_A4_lowRes_Formular-komprimiert.pdf (03.06.2026). Lizenziert unter CC BY-SA 4.0. Bearbeitet und angepasst vom Projekt „NaVeBb“. Universität Rostock



Beispiel-Lerneinheit 2:**„Beratung verstehen und verständlich machen“****Kurzbeschreibung:**

Die Auszubildenden erproben Gespräche mit Mandantinnen und Mandanten in wechselnden Rollen. Im Fokus stehen Verständlichkeit, Transparenz und adressatengerechte Kommunikation. Im Anschluss reflektieren die Auszubildenden ihre Erfahrungen und entwickeln Hinweise für eine nachvollziehbare und unterstützende Kommunikation im Kanzleialltag.

Hinweis: Diese Lerneinheit kann gezielt zur Vorbereitung auf die mündliche Abschlussprüfung genutzt werden, da sie eine typische Gesprächssituationen strukturiert einübt.

Anknüpfungspunkte zur Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“:

- e) Ideen entwickeln und umsetzen
- f) nachhaltig zusammenarbeiten und kommunizieren

Beispielhafte Anknüpfungspunkte in der Ausbildungsordnung:

§ 4 Absatz 2 Nummer 5 | *Beratung von Mandantinnen und Mandanten vorbereiten und unterstützen*
 § 4 Absatz 2 Nummer 8 | *Mit internen und externen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern kommunizieren und kooperieren*

Exemplarischer Ablauf:

1. **Einstieg:** Die Auszubildenden erhalten ein kurzes Fallbeispiel aus dem Kanzleialltag, z. B.: Eine Mandantin versteht ihre Steuererstattung nicht. Die Fälle berücksichtigen unterschiedliche Lebenslagen, etwa sprachliche Barrieren, geringe steuerliche Vorkenntnisse oder Unsicherheiten im Umgang mit behördlichen Anforderungen.
2. **Vorbereitung:** Die Auszubildenden erschließen die steuerlichen Grundlagen des Falls und bereiten diesen so auf, dass sie für Mandantinnen und Mandanten verständlich und nachvollziehbar sind.
3. **Durchführung:** Ein Auszubildende:r übernimmt die Rolle der/des Steuerfachangestellten und erläutert den Sachverhalt einer anderen Person, die die Rolle der Mandantin bzw. des Mandanten einnimmt. Dabei werden zentrale Fragen geklärt, etwa: *Wer ist betroffen? Welche steuerlichen Regelungen gelten? Welche Unterlagen werden benötigt? Welche nächsten Schritte sind sinnvoll?* Die übrigen Auszubildenden beobachten das Gespräch. Sie achten insbesondere auf Verständlichkeit, Struktur und adressatengerechte Kommunikation. Im Anschluss geben sie Feedback zu möglichen Verständnisschwierigkeiten oder Unklarheiten.
4. **Analyse:** Die Gruppe wertet das Gespräch gemeinsam aus und überprüft Verständlichkeit, Struktur sowie die sachgerechte und verständliche Darstellung der Inhalte. Dabei werden typische Verständnishürden identifiziert.
5. **Reflexion & Transfer:** Die Auszubildenden reflektieren, welche Erklärungen besonders gelungen waren und wo Vereinfachungen nötig sind. Die Erkenntnisse werden auf weitere Beratungssituationen im Kanzleialltag übertragen.

Welche nachhaltigkeitsbezogenen, beruflichen Teilkompetenzen werden gefördert?

- **Fachkompetenz:** Steuerliche Sachverhalte erfassen, strukturieren und adressatengerecht aufbereiten
- **Sozialkompetenz:** Verständlich und situationsangemessen kommunizieren
- **Selbstkompetenz:** Eigene Kommunikation reflektieren und weiterentwickeln

7. Ausblick

Nachhaltigkeit in die Ausbildung zur/ zum Steuerfachangestellten zu integrieren ist kein Zusatzthema, sondern eine zentrale Zukunftsaufgabe der beruflichen Bildung. Steuerberatung steht im Spannungsfeld von gesetzlichen Anforderungen, wirtschaftlichen Entwicklungen und gesellschaftlichen Erwartungen. Ausbildung bietet die Möglichkeit diese Zusammenhänge aufzugreifen und angehenden Fachkräfte Orientierung für verantwortungsvolles berufliches Handeln zu geben.

Das Ausbildungspersonal übernimmt dabei eine zentrale Rolle. Es verbindet übergeordnete Nachhaltigkeitsanforderungen mit konkreten Lern- und Arbeitssituationen und kann dadurch Reflexionsanlässe ermöglichen. Diese machen sichtbar, wo Nachhaltigkeit im Kanzleialltag bereits wirksam ist und an welchen Stellen Entwicklungspotenzial besteht. Die Standardberufsbildpositionen unterstützen diesen Ansatz, indem sie Nachhaltigkeit als Querschnittsthema verankern und eine integrative Umsetzung in bestehenden Ausbildungsinhalten ermöglichen. Etwa in der Kommunikation mit Mandantinnen und Mandanten, bei der Erstellung von Auswertungen, in der digitalen Arbeitsorganisation oder in projektorientierten Lernformaten.

Für die Praxis gilt: Bereits kleine Schritte machen einen Unterschied. Einzelne Lernimpulse, neue Perspektiven auf bekannte Ausbildungsinhalte oder einfache Beteiligungsformate können Nachhaltigkeit im Ausbildungsalltag verankern. Von dort aus lassen sich gemeinsam mit Auszubildenden weitere Entwicklungsmöglichkeiten erschließen und gezielt ausbauen.

Die im Leitfaden dargestellten Beispiele verstehen sich als Anregungen und können flexibel an unterschiedliche Kanzleistrukturen

und Ausbildungsbedingungen angepasst werden. Sie zeigen, wie Nachhaltigkeit Schritt für Schritt zu einem selbstverständlichen Bestandteil der Ausbildungspraxis werden kann.

Ergänzend stehen durch das Verbundprojekt „Nachhaltigkeit in Versicherungs- und Beratungsberufen“ (NaVeBb) kostenfreie und praxisnahe Qualifizierungs- sowie Selbstlernangebote zur Verfügung, die Ausbilderinnen und Ausbilder dabei unterstützen, Nachhaltigkeit Schritt für Schritt zu einem festen Bestandteil der Ausbildungspraxis zu machen.

Zugang zur Lernplattform: ▶



Literaturverzeichnis

BGBI – Bundesgesetzblatt (2012).
Verordnung über die Berufsausbildung zum Fachangestellten für Arbeitsmarktdienstleistungen
und zur Fachangestellten für Arbeitsmarktdienstleistungen (BGBI. I S. 1206).

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (o. J.).
Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) – Nachhaltig im Beruf handeln.
<https://www.bibb.de/de/709.php>

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2016). Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts
für Berufsbildung vom 26. Juni 2014 – geändert am 21. Juni 2016 – zur Struktur und Gestaltung von
Ausbildungsordnungen – Ausbildungsberufsbild, Ausbildungsrahmenplan.
<https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA160.pdf>

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2021). Vier sind die Zukunft. Digitalisierung. Nachhaltigkeit. Recht.
Sicherheit. Die modernisierten Standardberufsbildpositionen anerkannter Ausbildungsberufe.
<https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/17281>

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2023).
Ausbildung gestalten. Umsetzungshilfe Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte.
https://www.bibb.de/dienst/berufesuche/de/index_berufesuche.php/profile/apprenticeship/steu22?page=3

BMBFSFJ – Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (o. J.).
Wie ist der DQR aufgebaut?
https://www.dqr.de/dqr/de/der-dqr/wie-ist-der-dqr-aufgebaut/wie-ist-der-dqr-aufgebaut_node.html

BMUKN – Bundesministerium für Umwelt, Klimaschutz, Naturschutz und nukleare Sicherheit (2025).
Klimaschutzbericht 2025: Fortschritte bei Emissionsminderung – weitere Maßnahmen notwendig,
um Klimaziele zu erreichen.
<https://www.bundesumweltministerium.de/pressemitteilung/klimaschutzbericht-2025-fortschritte-bei-emissionsminderung-weitere-massnahmen-notwendig-um-klimaziele-zu-erreichen>

BMWE – Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2025).
Die Koordinierungsstelle Klimaneutrale Bundesverwaltung (KKB).
<https://www.bundeswirtschaftsministerium.de/Redaktion/DE/Dossier/kkb.html>

BMZ – Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (o. J.).
Agenda 2030 für eine nachhaltige Entwicklung.
<https://www.bmz.de/de/service/lexikon/agenda-2030-13994#:~:text=Die%20Agenda%202030%20ist%20das,Leben%20in%20W%20rde%20zu%20erm%20glichen>

Bretscheider, M., Schirner, J. (2025). Kompetenzbaukasten Nachhaltigkeit.
Formulierungsimpulse für berufsspezifische Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten.
https://www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/verweise/so_22406_Kompetenzbaukasten.pdf

Bundesregierung (2025). Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie – Weiterentwicklung 2025.
<https://www.publikationen-bundesregierung.de/pp-de/publikationssuche/nachhaltigkeitsstrategie-2025-2344672>

Bundesverfassungsgericht (2021). *Beschluss vom 24. März 2021.*
https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2021/03/rs20210324_1bvr265618.html

Casper, M., Schütt-Sayed, S., Vollmer, T. (2021). Nachhaltigkeitsbezogene Gestaltungskompetenz in
kaufmännischen Berufen des Handels. In Melzig, C., Kuhlmeier, W., Kretschmer, S. (Hrsg.), *Berufsbildung
für nachhaltige Entwicklung. Die Modellversuche 2015-2019 auf dem Weg vom Projekt zur Struktur.* (S. 179-200).
Bundesinstitut für Berufsbildung.
<https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/16974>

Deloitte Global (2025). 2025 Gen Z and Millennial Survey.
Growth and the pursuit of money, meaning, and wellbeing.
<https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/docs/campaigns/2025/2025-genz-millennial-survey.pdf>

DNK – Deutscher Nachhaltigkeitskodex (2025).
EU-Taxonomie einfach erklärt: Kriterien, Berichtspflicht und Umsetzung.
<https://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/de/berichtspflichten/eu-taxonomie-verordnung/>

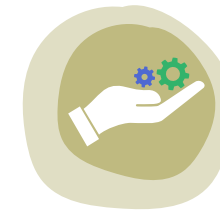
Feichtenbeiner, R., Weber, H., Hantsch, R. (2020). Gestaltung nachhaltiger Lernorte. Leitfaden für ausbildende
Unternehmen auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit. Bundesinstitut für Berufsbildung.
<https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/16691>

Fischer, H.-J. (2022). Nachhaltigkeit in Steuerrecht und Steuergestaltung – ein Widerspruch? In Neiz, B.,
Rademacher-Gottwald, C. (Hrsg.), *KcAT Schriftenreihe Vol. 1*, (S. 42 – 58).

Hauff, V. (1987). Unsere gemeinsame Zukunft: Der Brundtland-Bericht der
Weltkommission für Umwelt und Entwicklung. Eggenkamp.

Kähler, A.-F., Kastrup, J., Kuhlmeier, W., Nölle-Krug, M., Strotmann, S., Casper, M. (2023). Lernprozesse
in der Berufsausbildung nachhaltigkeitsorientiert gestalten. Ein Praxisleitfaden für Ausbilder/-innen
lebensmittelproduzierender Berufe. Bundesinstitut für Berufsbildung.
<https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/18631>

Kastrup, K., Kuhlmeier, W. (2023). Ausbilderinnen und Ausbilder für eine Berufsbildung für nachhaltige
Entwicklung qualifizieren – Vorschläge für die Aus- und Weiterbildungspraxis. In Müller, C., Pranger, J.,
Reißland, J. (Hrsg.), *Nachhaltigkeitsorientierte Weiterbildungsdidaktik. Die doppelte Multiplikatorenqualifizierung.*
(S. 127-146). wbv.



Impressum

Kropp, A. (2019). Grundlagen der nachhaltigen Entwicklung
– Handlungsmöglichkeiten und Strategien zur Umsetzung. Springer Gabler.

Melzig, C. (2023). Transferprojekte aus Perspektive des BIBB – Eine Einordnung des Förderprogramms
„BBNE Transfer 2020–2022“. In Müller, C., Pranger, J., Reißland, J. (Hrsg.), *Nachhaltigkeitsorientierte
Weiterbildungsdidaktik. Die doppelte Multiplikatorenqualifizierung*. (S. 31-48). wbv.

Mertineit, K.-D. (2019). Leitfaden. Ausbildung fördert Nachhaltigkeit im Unternehmen der chemischen
Industrie. Verband der Chemischen Industrie e.V., Industriegesellschaft Bergbau, Chemie, Industrie,
Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V.

Nationale Plattform BNE (2017). Nationaler Aktionsplan Bildung für nachhaltige Entwicklung.
Der deutsche Beitrag zum UNESCO-Weltaktionsprogramm.
https://www.bne-portal.de/bne/shreddocs/downloads/files/nationaler_aktionsplan_bildung-er_nachhaltige_entwicklung_neu.pdf?_blob=publicationFile&v=3

Werksviertel-Mitte (2025). *Alles über das Viertel in der Mitte*.
<https://www.werksviertel-mitte.de/ueber-uns/>

Wenn alles ineinandergreift: Nachhaltigkeit in der Ausbildung zur/zum Steuerfachangestellten.
Ein Praxisleitfaden für das Ausbildungspersonal

Verbundprojekt „Nachhaltigkeit in Versicherungs- und Beratungsberufen“

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit

Campus Schwerin / Professur für Berufs- und Wirtschaftspädagogik
Wismarsche Str. 405, 19055 Schwerin

Universität Rostock

Institut für Wirtschaftspädagogik / Ulmenstraße 69, 18057 Rostock

Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (BWV)

Arabellastr. 29, 81925 München

ECOVIS Europe AG – Bereich Akademie

Am Campus 1-11, 18182 Rostock

Autor:innen

Hannah Skiba, Robert Hantsch, Kai Lepper, Clara Stoll, Noah Dornbusch

Grafik & Layout

Andrea Köster

Stand: Juni 2026

Lizenzierung



Der Inhalt dieses Werkes steht unter der Creative-Commons-Lizenz
„Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International
(CC-BY-SA)“. <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

Kontakt zu den Partnern im Bereich Steuern

Universität Rostock: noah.dornbusch@uni-rostock.de

Ecovis Europe AG: clara.stoll@ecovis.com

Förderung

Das Projekt „Nachhaltigkeit in Versicherungs- und Beratungsberufen“
wird im Rahmen des Programms „Nachhaltig im Beruf - zukunftsorientiert
ausbilden“ durch das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend und die Europäische Union über den Europäischen
Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert.

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend



Kofinanziert von der
Europäischen Union



