

**Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung
gemäß § 46 Abs. 1 GO LT**

Abgeordnete Uwe Dorendorf und Claus Seebeck (CDU)

Zukunftsfähige Ausbildung und personelle Ausstattung der Steuerakademie Niedersachsen

Anfrage der Abgeordneten Uwe Dorendorf und Claus Seebeck (CDU) an die Landesregierung, eingegangen am 25.09.2026

Die Finanzverwaltung des Landes Niedersachsen steht vor erheblichen Herausforderungen. Das altersbedingte Ausscheiden zahlreicher Beschäftigter, die unvermindert zunehmende Komplexität des Steuerrechts, Digitalisierung und der Einsatz Künstlicher Intelligenz werden für die verbleibenden und künftigen Beschäftigten nach Einschätzung von Fachleuten einen tiefgreifenden Aufgaben- und Rollenwandel zur Folge haben. Neben der eigenständigen Reproduktion materiellen Steuerrechts gewinnen fachliche Bewertung, Plausibilisierung und Kontrolle digital unterstützter Verfahren mehr und mehr an Bedeutung.

Die Steuerakademie Niedersachsen ist die zentrale Institution für die Ausbildung und Qualifizierung der Finanzverwaltung. Besonders ihr kommt damit die Aufgabe zu, Finanzbeamtinnen und -beamte bei der Vorbereitung auf ihre Laufbahnprüfungen, aber auch im aktiven Dienst danach auf die sich wandelnden Rahmenbedingungen ihres Dienstes vorzubereiten und sie im fortschreitenden Transformationsprozess zu begleiten. Es ist zu erwarten, dass dies mit veränderten Anforderungen bei der Gewinnung von Personal sowohl für die Steuerakademie als auch für die Tätigkeit in der operativen Finanzverwaltung und mit veränderten Einstellungszahlen einhergehen wird. Nach Auskunft von Verantwortlichen der Steuerakademie verlassen schon jetzt etwa 20 % der Anwärterinnen und Anwärter die Ausbildung vor der Zwischenprüfung. Gleichzeitig beklagen Dozentinnen und Dozenten der Steuerakademie nach Kenntnis der Fragesteller, dass ihre Vergütung unterhalb derer vergleichbarer Lehrkräfte im öffentlichen Dienst liegt.

1. Wie viele Dozentinnen und Dozenten sind aktuell an der Steuerakademie Niedersachsen tätig und wie ist deren Einsatz organisatorisch geregelt?
2. Wie bewertet die Landesregierung die Bedeutung der Steuerakademie für die Aus- und Fortbildung der niedersächsischen Finanzverwaltung, auch im Hinblick auf die dynamische Entwicklung steuerungsrelevanter Sachverhalte neuer steuerlicher Themenfelder wie das Staking, Lending, Mining, Airdrops und NFT-Veräußerungen im Zusammenhang mit Kryptowerten?
3. Wie gestaltet sich aktuell die Besoldung bzw. Vergütung der Dozentinnen und Dozenten an der Steuerakademie im Vergleich zu Lehrkräften im Schuldienst sowie zu vergleichbaren Funktionen in anderen Bundesländern?
4. Wie hoch ist die Fluktuation unter Dozentinnen und Dozenten an der Steuerakademie Niedersachsen, und welche Erkenntnisse liegen der Landesregierung über Abwanderungsabsichten oder Nachwuchsprobleme bei Dozentinnen und Dozenten der Steuerakademie vor?
5. Hält die Landesregierung die derzeitige Vergütung der Dozentinnen und Dozenten für angemessen, um qualifiziertes Personal langfristig zu gewinnen und zu halten? Wenn ja, warum? Wenn nein, welche konkreten Maßnahmen plant sie, um daran etwas zu ändern?
6. Welche konkreten Schritte und Maßnahmen plant die Landesregierung gegebenenfalls, um die Attraktivität der Lehrtätigkeit an der Steuerakademie zu steigern und eine qualitativ hochwertige Fortbildung in der Steuerverwaltung langfristig sicherzustellen?
7. Wie haben sich Bewerber-, Einstellungs-, Ausbildungs- und Absolventenzahlen in den Laufbahnen der Steuerverwaltung in den vergangenen zehn Jahren entwickelt (bitte tabellarische, jahresweise getrennte Darstellung nach Laufbahnen)?

8. Wie hoch waren die absoluten Zahlen der Ausbildungs- bzw. Studienabbrüche und die Abbruchquoten in Ausbildung und Studium an der Steuerakademie in den vergangenen zehn Jahren (Antwort bitte jahresweise und nach Laufbahnen getrennt)?
9. Zu welchen Zeitpunkten erfolgen Ausbildungsabbrüche überwiegend, und welche Ursachen sind der Landesregierung gegebenenfalls bekannt?
10. Welche Maßnahmen werden zur Verringerung von Ausbildungsabbrüchen bei der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern sowie im anschließenden Studiums- und Ausbildungsbetrieb ergriffen, und wie bewertet die Landesregierung deren Wirksamkeit?
11. Welche Konsequenzen haben die Ausbildungs- bzw. Studienabbrüche für die Personalbedarfsplanung?
12. Nach welchen Kriterien werden die jährlichen Einstellungs- und Ausbildungskapazitäten festgelegt, und in welchem Umfang orientieren sie sich am langfristigen Personalbedarf?
13. Inwieweit haben technische Entwicklungen, soweit sie sich bereits manifestiert haben oder sich (z. B. Künstliche Intelligenz) mindestens grundsätzlich abzeichnen, konkrete Auswirkungen auf Einstellungspraxis und Bewerberauswahl für operative Tätigkeiten in der Finanzverwaltung und bei der Gewinnung von Dozentinnen und Dozenten (Antwort bitte unter Nennung der personalwirtschaftlich relevanten Parameter dieser Entwicklungen und der korrespondierenden Schlussfolgerungen der Landesregierung)?
14. Inwieweit haben technische Entwicklungen, soweit sie sich bereits manifestiert haben oder sich (z. B. Künstliche Intelligenz) grundsätzlich abzeichnen, heute und nach den Vorstellungen der Landesregierung künftig konkrete Auswirkungen auf die Ausbildungs- und Studienpläne für unterschiedliche Tätigkeiten in der Finanzverwaltung?
15. In welchem Umfang und nach welchen Kriterien berücksichtigt die Landesregierung bei der Zahl der Einstellungen von Anwärtern der Laufbahngruppe 1 (2. Einstiegsamt; ehem. mittlerer Dienst) und Laufbahngruppe 2 (1. Einstiegsamt; ehem. gehobener Dienst) sowie Berufsanfängern der Laufbahngruppe 2 (2. Einstiegsamt; ehem. höherer Dienst) die personalwirtschaftlichen Konsequenzen der technologischen Transformation der Finanzverwaltung?
16. Wie viele Stellen sind derzeit in den Finanzämtern unbesetzt, und mit welchen altersbedingten Abgängen rechnet die Landesregierung innerhalb der nächsten fünf, zehn und 15 Jahre (Antwort bitte unter Angabe des aktuellen sowie des aus Abgängen und geplanten Einstellungen resultierenden künftigen Entbehrfaktors in absoluten Zahlen und als Prozentsatz)?
17. Welche Veränderungen plant die Landesregierung gegebenenfalls im Zusammenhang mit einer dem Vernehmen nach beabsichtigter Verlängerung des Vorbereitungsdienstes für den ehemaligen mittleren Dienst?
18. Gibt es vergleichbare Planungen für eine Verlängerung (oder Verkürzung) des Vorbereitungsdienstes für den ehemaligen gehobenen Dienst?
19. Welche zusätzlichen Personal-, Unterbringungs-, Verpflegungs- und Sachkosten würden durch eine Verlängerung des Vorbereitungsdienstes entstehen, und wie konkret sollen sie finanziert werden?
20. Welche Auswirkungen hätte eine Verlängerung auf Unterrichts-, Unterbringungs- und Mensakapazitäten der Steuerakademie?
21. Hält die Landesregierung die bestehenden Ausbildungs- und Unterbringungskapazitäten angesichts des technologischen Transformationsprozesses, in dem sich besonders die Finanzverwaltung befindet und weiterhin befinden wird, für ausreichend, über- oder unterdimensioniert (Antwort bitte mit eingehender Begründung)?
22. Welche strategischen Ziele verfolgt die Landesregierung gegebenenfalls im Zusammenhang mit der Weiterentwicklung der Steuerakademie bis 2035?