Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung
gemäß § 46 Abs. 1 GO LT
mit Antwort der Landesregierung

Anfrage der Abgeordneten Uwe Dorendorf und Claus Seebeck (CDU)

Antwort des Niedersächsischen Finanzministeriums namens der Landesregierung

Zukunftsfähige Ausbildung und personelle Ausstattung der Steuerakademie Niedersachsen

Anfrage der Abgeordneten Uwe Dorendorf und Claus Seebeck (CDU), eingegangen am 25.09.2026 - Drs. 19/11739,
an die Staatskanzlei übersandt am 30.09.2026

Antwort des Niedersächsischen Finanzministeriums namens der Landesregierung vom 27.10.2026

Vorbemerkung der Abgeordneten

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.

Vorbemerkung der Landesregierung

Die Steuerakademie Niedersachsen (Stakad) ist mit ihren Standorten in Bad Eilsen und Rinteln das zentrale Aus- und Fortbildungszentrum der niedersächsischen Steuerverwaltung. Sie hat die Aufgabe, nach Maßgabe des Steuerbeamten-Ausbildungsgesetzes (StBAG) und der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Steuerbeamten (StBAPO) die fachtheoretische Ausbildung für die Beamtinnen und Beamten der Laufbahn des mittleren Steuerverwaltungsdienstes (Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt) durchzuführen, im Rahmen eines Studienganges die Fachstudien für die Beamtinnen und Beamten der Laufbahn des gehobenen Steuerverwaltungsdienstes (Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt) zu gewährleisten, die damit verbundenen Prüfungen durchzuführen und die Beschäftigten der Steuerverwaltung fortzubilden. Darüber hinaus koordiniert die Stakad in Abstimmung mit dem Landesamt für Steuern Niedersachsen (LStN) die Durchführung der berufspraktischen Ausbildung und Studienzeiten.

Neben den hauptamtlich Dozierenden ist eine große Anzahl an nebenamtlich Dozierenden aus den Finanzämtern, dem LStN und dem Niedersächsischen Finanzministerium (MF) an der Stakad tätig. Hierbei handelt es sich häufig um Personen, die zusätzlich zu ihrem Hauptamt bereits seit vielen Jahren an der Stakad unterrichten. Die nebenamtlich Dozierenden können dabei neben der reinen

Theorievermittlung Erkenntnisse und Erfahrungen aus der Praxis unmittelbar in den Unterricht einfließen lassen. Diese Mischung aus haupt- und nebenamtlich Dozierenden sorgt für eine hohe Qualität des fachtheoretischen Unterrichts an der Stakad, in dem auch Bezüge zu aktuellen Entwicklungen und besonderen rechtlichen Fragestellungen in den Finanzämtern hergestellt werden.

Soweit nicht ausdrücklich anders angegeben, beziehen sich nachfolgende Antworten nur auf hauptamtlich Dozierende.

1. Wie viele Dozentinnen und Dozenten sind aktuell an der Steuerakademie Niedersachsen tätig und wie ist deren Einsatz organisatorisch geregelt?

Im Fachbereich 1 der Stakad waren zum 01.01.2026 eine Fachbereichsleitung, drei Fachgruppenleitungen, drei Fachkoordinierende und 18 Dozierende tätig und im Fachbereich 2 eine Fachbereichsleitung, eine Fachgruppenleitung und 12 Dozierende. Ihr Einsatz ist organisatorisch im Geschäftsverteilungsplan der Stakad 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 besteuerungsrelevanter Sachverhalte neuer steuerlicher Themenfelder wie das Staking, Lending, Mining, Airdrops und NFT-Veräußerungen im Zusammenhang mit Kryptowerten?

Die Stakad nimmt als zentrale Aus- und Fortbildungsstätte der niedersächsischen Steuerverwaltung eine herausragende Bedeutung für die Ausbildung der Steuerbeamtinnen und Steuerbeamten und für die kontinuierliche Fortbildung der Beschäftigten ein. Angesichts der fortschreitenden Digitalisierung und Globalisierung der Wirtschaft und der stetigen Weiterentwicklung des Steuerrechts kommt ihr eine Schlüsselrolle dabei zu, die Steuerverwaltung auf neue und zunehmend komplexe Besteuerungssachverhalte vorzubereiten.

Die Gestaltung der Vorbereitungsdienste folgt dem Ziel, die Anwärterinnen und Anwärter zur Berufsbefähigung zu führen. Die Berufsbefähigung umfasst insbesondere die erforderlichen fachlichen Kenntnisse und berufspraktischen Fähigkeiten, angemessene methodische und soziale Kompetenzen und das Verständnis für wirtschaftliche und internationale Zusammenhänge. Aufgrund der dynamischen Entwicklung besteuerungsrelevanter Sachverhalte dienen die Vorbereitungsdienste auch dazu, die Anwärterinnen und Anwärter mit einer fundierten Methodenkompetenz auszustatten und sie so zu befähigen, zukünftige Entwicklungen eigenständig, flexibel und rechtssicher zu lösen. Dabei liegt der Fokus der Vorbereitungsdienste bewusst auf der Vermittlung einer fundierten und ganzheitlichen Fachkompetenz, die zu einer Tätigkeit in jeder Dienststelle eines Veranlagungsfinanzamtes befähigt.

Sofern die Aufgabenwahrnehmung im Finanzamt nach abgeschlossenem Vorbereitungsdienst besonderes Spezialwissen erfordert, bietet die Stakad ein breites Fortbildungsangebot an, das sie fortlaufend überarbeitet und an die Bedürfnisse der Beschäftigten in den Finanzämtern anpasst. Sie ist so in der Lage, erforderliches Fachwissen zu neuen steuerlichen Themenfeldern zeitnah zu vermitteln und die Beschäftigten in die Lage zu versetzen, auch komplexe und dynamische Entwicklungen im Steuerrecht sachgerecht zu beurteilen und steuerlich einzuordnen. Im Bedarfsfall haben die Beschäftigten überdies die Möglichkeit, an Fortbildungsveranstaltungen der Bundesfinanzakademie teilzunehmen.

Die Landesregierung stuft die Stakad daher als unverzichtbaren Baustein für eine leistungsfähige, moderne und zukunftsorientierte Steuerverwaltung ein. Die Stakad leistet einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung einer qualitativ hochwertigen Steuerrechtsanwendung und zur Bewältigung neuer steuerlicher Herausforderungen.

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?

Die Dozierenden der Stakad sind Landesbeamtinnen und -beamte der Fachrichtung Steuerverwaltung und werden dementsprechend nach der aktuellen Besoldungstabelle besoldet.

Ein Vergleich der Besoldung der Dozierenden der Stakad mit Lehrkräften im Schuldienst ist aufgrund der unterschiedlichen Bildungsvoraussetzungen nur begrenzt möglich. Die Dozierenden der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, verfügen über ein abgeschlossenes duales Studium zur Diplom-Finanzwirtin oder zum Diplom-Finanzwirt entsprechend einem Bachelor-Niveau, Lehrkräfte im Schuldienst hingegen in der Regel über ein mit einem Master abgeschlossenes Hochschulstudium, inklusive eines 18-monatigen Referendariats, das mit dem 2. Staatsexamen abgeschlossen wird. Eine Vergleichbarkeit ist insoweit nicht gegeben.

Lediglich zwischen Dozierenden der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt, und Lehrkräften im Schuldienst ist ein Vergleich möglich. Insoweit liegt die Besoldung der Dozierenden an der Stakad mit BesGr. A 14 und A 15 NBesG und der Lehrkräfte im Schuldienst auf demselben Niveau, weil die Einordnung der Lehrkräfte im Schuldienst in die Besoldungsordnung bei wahrgenommenen Zusatzaufgaben ebenfalls ab BesGr A 14 NBesG beginnt.

Informationen zur Personalausstattung der Bildungsstätten der Steuerverwaltungen anderer Länder liegen nicht vor. Ein Vergleich wäre aufgrund der unterschiedlichen Rechtsformen und organisatorischen Strukturen der Bildungsstätten der Länder und der Besoldungsdifferenzen zwischen den Ländern auch wenig aussagekräftig.

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?

Die Fluktuation bei den Dozierenden an der Stakad ist moderat und unauffällig im Gesamtbild der Steuerverwaltung. Sie betrifft weit überwiegend Dozierende der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt. Gründe dafür sind sowohl individuelle und persönliche Umstände als auch vorgesehene berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten innerhalb der Steuerverwaltung aufgrund eines nach dem Personalentwicklungskonzept vorgesehenen befristeten Einsatzes an einer Tätigkeitsstelle am Anfang der Karriere.

Abgesehen von Eintritten in den Ruhestand haben im Zeitraum 2020 bis 2025 nur sieben Dozierende die Stakad verlassen. Überwiegend handelte es sich dabei um Wechsel innerhalb der Steuerverwaltung. Aus Personalgesprächen ergeben sich keine Hinweise auf vermehrte Wechselabsichten.

Freie Dienstposten für Dozierende werden verwaltungsintern ausgeschrieben. In den vergangenen Jahren konnten alle ausgeschriebenen Dienstposten besetzt werden. Da die Lehrtätigkeit neben den fachlichen Kompetenzen vor allem Freude an der Unterrichtstätigkeit und dem Umgang mit Anwärterinnen und Anwärtern erfordert, werden potenziell geeignete Dozierende frühzeitig angesprochen, Hospitationen ermöglicht, nebenamtlich Dozierende eingebunden und mehrmals jährlich didaktische Fortbildungen „Lehren und Lernen I und II“ für interessierte Beschäftigte angeboten.

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?

Ja. Sie richtet sich nach der aktuellen Besoldungstabelle für die niedersächsischen Landesbeamtinnen und -beamten und ist damit indisponibel.

Dafür spricht, dass es auch aufgrund der verhältnismäßig großen Anzahl an höherwertigen Dienstposten aktuell keine Probleme gibt, Dozierende für die Stakad zu gewinnen und langfristig zu halten.

Es besteht daher kein Anlass, steuernde Maßnahmen zu ergreifen.

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?

Die hohe Qualität der Aus- und Fortbildung an der Stakad wird durch eine bedarfsgerechte Personalausstattung der Stakad mit Dozierenden und hauptamtlich Fortbildenden sichergestellt.

Die Lehrtätigkeit an der Stakad ist nachgefragt und es gibt keinen strukturellen Bewerbermangel bei der Besetzung ausgeschriebener Dienstposten für Dozierende und hauptamtlich Fortbildende.

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)?

Siehe zusammengefasste Darstellung zu Frage 8.

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)?

Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt

Einstellungsjahrgang	Anzahl Studienbeginn	An ZWP gescheitert	in %	Zugänge aus dem Vorjahr	Abgänge in den nächsten Jahrgang	Entlassungen	in %	LBP bestanden	LBP endgültig nicht bestanden	in %
08/2016	226	10	4,42	3	6	13	5,75	187	13	5,75
08/2017	235	21	8,94	4	5	17	7,23	191	5	2,13
08/2018	237	15	6,33	5	1	27	11,39	184	15	6,33
08/2019	241	17	7,05	2	6	27	11,2	179	14	5,81
08/2020	184	8	4,35	6	8	18	9,78	142	14	7,61
08/2021	215	11	5,12	7	4	30	13,95	170	7	3,26
08/2022	187	21	11,23	5	7	27	14,44	131	6	3,21
08/2023	223	11	4,93	7	9	42	18,83	-	-	-
08/2024	273	16	5,86	4	4	29	10,62	-	-	-
08/2025	282	26	9,22	3	0	41	14,54	-	-	-
08/2026	272	-	-	0	0	3	1,1	-	-	-

* in den Zahlen sind Studierende des Bundeszentralamts für Steuern enthalten

* Stand 07.10.2026

Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt

Einstellungsjahrgang	Anzahl Ausbildungsbeginn	Zugänge aus dem Vorjahr	Abgänge in den nächsten Jahrgang	Entlassungen	in %	LBP bestanden	LBP endgültig nicht bestanden	in %
08/2016	232	0	3	24	10,34	200	5	2,16
08/2017	264	3	5	33	12,5	226	3	1,14
08/2018	264	5	5	38	14,39	225	1	0,38
08/2019	267	4	4	25	9,36	230	12	4,49

Einstellungs-jahrgang	Anzahl Ausbil-dungs-beginn	Zugänge aus dem Vor-jahr	Ab-gänge in den nächs-ten Jahr-gang	Entlassun-gen	in %	LBP bestan-den	LBP end-gültig nicht be-standen	in %
08/2020	301	4	4	45	14,95	245	11	3,65
08/2021	299	4	5	62	20,74	229	7	2,34
08/2022	298	6	4	59	19,8	234	7	2,35
08/2023	294	3	10	48	16,33	224	13	4,42
08/2024	311	7	5	64	20,58	-	-	-
08/2025	328	5	8	60	18,29	-	-	-
08/2026	324	1	0	4	1,23	-	-	-

* in den Zahlen sind Auszubildende des Bundeszentralamts für Steuern enthalten
* Stand 07.10.2026

9. Zu welchen Zeitpunkten erfolgen Ausbildungsabbrüche überwiegend, und welche Ursachen sind der Landesregierung gegebenenfalls bekannt?

Abbrüche und Neuorientierung während einer Ausbildung und eines Studiums kommen heutzutage häufiger vor als früher. Dafür gibt es unterschiedliche Ursachen. Da die Anwärterinnen und Anwärter nicht verpflichtet sind, Angaben über die Gründe zu machen, liegen insoweit oftmals nur Vermutungen zugrunde. Sicher ist: Die Vorbereitungsdienste der Steuerverwaltung sind anspruchsvoll, komplex und arbeitsintensiv. Ein Teil der Anwärterinnen und Anwärter ist den Anforderungen kognitiv nicht gewachsen. Hinzu kommen Entlassungen wegen mangelnden Arbeits- und Sozialverhaltens und Entlassungen wegen gesundheitlicher Probleme unterschiedlichster Art.

In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, wird mit den Anwärterinnen und Anwärtern bei wiederholt mangelhaften oder ungenügenden Leistungen und/oder persönlichen Defiziten während des Vorbereitungsdienstes ein Perspektivgespräch geführt, das dann oftmals zur einvernehmlichen, vorzeitigen Beendigung des Vorbereitungsdienstes führt. Ein Großteil der Abbrüche fällt in die Zeit zwischen dem 8. und 12. Ausbildungsmonat und damit in den Zeitraum der Perspektivgespräche.

In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, ist die Abbruch- und Entlassungsquote zu Beginn des Vorbereitungsdienstes besonders hoch, weil Anwärterinnen und Anwärter die Zwischenprüfung endgültig nicht bestehen oder dem zuvorkommend einen Antrag auf Entlassung stellen. Abbrüche während der weiteren Studienzeit sind deutlich seltener und erfolgen im Wesentlichen nur dann, wenn Anwärterinnen und Anwärter den steigenden Anforderungen im Laufe des Studiums nicht mehr gewachsen sind oder vereinzelt Probleme in ihrem persönlichen Verhalten auftreten.

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?

Die Entwicklung der Abbruchquoten ist zwar tendenziell ansteigend, doch in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, liegt die Abbruchquote im Vergleich mit dem Durchschnitt aller Steuerverwaltungen der Länder durchgängig auf einem niedrigeren Niveau. In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, liegen die Abbruchquoten teilweise ebenfalls unter dem Bundesschnitt. Ungeachtet dessen werden kontinuierlich Maßnahmen zur Verringerung von Ausbildungsabbrüchen umgesetzt.

Das LStN hat das Auswahlverfahren überarbeitet und für die Einstellungsjahrgänge ab 2027 neu konzipiert, um besser geeignete Bewerbende passgenau zu identifizieren und einstellen zu können. Basis der Neuausrichtung des Auswahlverfahrens ist ein durch eine Onlinebefragung der Veranlagungsfinanzämter erstelltes Anforderungsprofil, um die relevanten Kompetenzbereiche zu identifizieren und zu priorisieren.

Hinsichtlich der vorzeitigen Beendigung des Vorbereitungsdienstes lassen sich die Ursachen und Maßnahmen im Wesentlichen in zwei Gruppen unterscheiden:

Zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen aufgrund von Leistungsschwächen hat die Stakad mehrere Maßnahmen ergriffen. Hierzu gehören die Bereitstellung optimierter Lehrmaterialien mit zusätzlichen Schaubildern und Übungsaufgaben, die Einführung von Lernnachmittagen während der berufspraktischen Ausbildung der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, und gezielte Wiederholungsübungen für die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, beim Wechsel von den berufspraktischen in die fachtheoretischen Studienabschnitte. Darüber hinaus wurde im Jahr 2025 eine medienpädagogische Fachkraft eingestellt, die in das Unterrichtsgeschehen eingebunden ist und die Weiterentwicklung der Unterrichtskonzepte unterstützt. Zur fachlichen Unterstützung vor den Hauptklausuren bieten die Dozierenden zudem Online-Sprechstunden an. Weiterhin wurden regelmäßige Gespräche der Dozierenden mit den Anwärterinnen und Anwärtern implementiert, um mögliche Probleme frühzeitig zu erkennen und gezielt gegensteuern zu können. Darüber hinaus steht die Stakad in einem kontinuierlichen Austausch mit den Ausbildungsleitungen und Ausbildenden in den Finanzämtern.

Auch im Bereich der persönlichen Ursachen wurden Maßnahmen zur Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen eingeführt. Das verbesserte Onboarding in den Finanzämtern und an der Stakad zu Beginn des Vorbereitungsdienstes erleichtert den Anwärterinnen und Anwärtern den Einstieg, fördert den sozialen Zusammenhalt und unterstützt die Bildung von Lerngruppen. Zudem wird seit dem Jahr 2025 an der Stakad eine sozialpädagogische Fachkraft beschäftigt, die den Anwärterinnen und Anwärtern Beratung und Unterstützung bei persönlichen Anliegen anbietet. Besteht der Wunsch, die Ausbildung oder das Studium abzubrechen, wird das Gespräch gesucht, um die Gründe für die Abbruchabsicht zu erörtern und gegebenenfalls alternative Lösungswege aufzuzeigen.

Die ergriffenen Maßnahmen sind geeignet, den wesentlichen Ursachen von Ausbildungs- und Studienabbrüchen zu begegnen, und werden insgesamt positiv bewertet. Eine isolierte Messung der Wirksamkeit einzelner Maßnahmen ist nicht möglich, weil diese regelmäßig ineinandergreifen und sich gegenseitig ergänzen. Gleichwohl deutet die Gesamtentwicklung darauf hin, dass die Maßnahmen einen nennenswerten Beitrag zur Stabilisierung der Ausbildungs- und Studienverläufe leisten. Dafür spricht u. a., dass die Abbruchquote in den Steuerverwaltungen der anderen Länder teilweise höher ausfällt. Unabhängig davon versteht die Steuerverwaltung die Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen als fortlaufenden Verbesserungsprozess und überprüft und entwickelt ihre Unterstützungs- und Förderangebote kontinuierlich weiter.

11. Welche Konsequenzen haben die Ausbildungs- bzw. Studienabbrüche für die Personalbedarfsplanung?

Im Rahmen der Einstellungsplanung wird ein den Erfahrungswerten entsprechender Schätzwert für die Anwärterinnen und Anwärter berücksichtigt, die den Vorbereitungsdienst entweder vorzeitig beenden oder die den Vorbereitungsdienst abschließende Prüfung endgültig nicht bestehen. Übersteigt der tatsächliche Wert den in der Planung berücksichtigten, wird der tatsächliche Wert bei der nächsten Einstellung berücksichtigt.

12. Nach welchen Kriterien werden die jährlichen Einstellungs- und Ausbildungskapazitäten festgelegt, und in welchem Umfang orientieren sie sich am langfristigen Personalbedarf?

Den von ihr jährlich ermittelten Personalbedarf der Finanzämter verknüpft die Steuerverwaltung laufend mit ihrer Einstellungsplanung und berücksichtigt dabei absehbare und ausreichend konkrete größere Bedarfsveränderungen. Erklärtes Ziel der Einstellungsplanung ist, das vom Haushaltsgesetzgeber zugestandene Beschäftigungsvolumen vollständig auszuschöpfen. Das Beschäftigungsvolumen wird im Rahmen der Haushaltsaufstellungsverfahren regelmäßig den neuen Gegebenheiten angepasst, wenn und soweit es die Möglichkeiten des Landeshaushalts zulassen. So werden Synergie- oder Automationseffekte ebenso berücksichtigt wie zusätzliche (Dauer-)Aufgaben. Dadurch ist weitgehend ausgeschlossen, dass mehr Personal eingestellt wird als notwendig.

Langfristige Prognosen des Personalbedarfs sind in diesem Prozess erfahrungsgemäß verlässlich nicht möglich, weil sich größere Bedarfsveränderungen zu diesem Zeitpunkt entweder noch gar nicht abzeichnen oder oftmals nicht so hinreichend konkret sind, dass deren Auswirkungen auf die Zukunft konkret absehbar wären. In diesen ständig wiederkehrenden Prüf- und Anpassungsprozess der Steuerverwaltung fließen aktuelle und kontinuierliche Entwicklungen selbstverständlich mit ein.

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)?

Die Bewerberauswahl erfolgt nach dem Prinzip der Bestenauslese (Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz).

Hinsichtlich der qualitativen Personalgewinnung für operative Tätigkeiten in der Steuerverwaltung werden technische Entwicklungen insoweit berücksichtigt, als für Aufgabenbereiche, in denen fachliche Kompetenzen erforderlich sind, die nicht im Rahmen der Vorbereitungsdienste für den Steuerverwaltungsdienst oder im Rahmen eines Jurastudiums nebst Einführungszeit für die Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt, vermittelt werden, Tarifpersonal eingestellt wird. Hierzu gehören beispielsweise Verwaltungsinformatikerinnen und -informatiker (B.Sc.), staatlich geprüfte Informatikerinnen oder Informatiker und Fachinformatikerinnen und Fachinformatiker sowie Beschäftigte mit Bachelor-Abschluss im Bereich Informatik/IT oder Master-Abschluss in (Wirtschafts-)Informatik oder einer Naturwissenschaft (Physik, Mathematik). Zudem bietet das LStN in seiner Abteilung Informations- und Kommunikationstechnologie seit 2017 Stipendien für den Studiengang Verwaltungsinformatik (B. Sc.) an und seit 2024 auch Stipendien für das duale Studium Bachelor Informatik (B.Sc.) im Bereich Anwendungsentwicklung oder Systembetrieb.

Hinsichtlich der quantitativen Personalgewinnung für operative Tätigkeiten in der Steuerverwaltung können technische Entwicklungen erst berücksichtigt werden, wenn sie hinreichend konkret sind (siehe Antwort auf Frage 12). Offenkundig ist, dass die Fallzahlen und die Arbeitsbelastung der Steuerverwaltung seit vielen Jahren stetig ansteigen. Größere Veränderungen, wie zuletzt die Grundsteuerreform, hätten auch in der Vergangenheit zu keiner veränderten Einstellungsplanung geführt, weil sowohl die bestehende Lücke zwischen Personalbedarf und vorhandenem Personal (in 2026 fehlen rund 1 400 VZE) als auch die hohe Anzahl an Altersabgängen ohnehin eine bis an die Kapazitätsgrenze der Stakad heranreichende Einstellung erfordert haben und auch weiter erfordern werden. Auf deutliche Bedarfsänderungen, die über das Personalfehl hinausgehen, kann die Steuerverwaltung durch Verminderung der Einstellungszahlen (derzeit rund 600 VZE) jederzeit kurzfristig reagieren.

Auch bei der Gewinnung und Auswahl von Dozierenden spielen technische Entwicklungen eine wachsende Rolle. Neben der in § 10 StBAPO und § 3 SteuerakadG verankerten fachlichen und pädagogischen Expertise werden verstärkt Erfahrungen in digitalen Lehr- und Lernformaten, der sichere Umgang mit modernen Lernplattformen und die Fähigkeit benötigt, die Anwärterinnen und Anwärter beim Erwerb und Ausbau digitaler Kompetenzen zu unterstützen. Hierfür wurde im Jahr 2025 eine medienpädagogische Fachkraft zur Unterstützung der Dozierenden bei der Entwicklung und Umsetzung zeitgemäßer digitaler Lehr- und Lernkonzepte eingestellt.

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?

Technische Innovationen verändern die Tätigkeiten in der Steuerverwaltung und damit die Qualifikationsanforderungen. Die bundeseinheitlichen Stoffgliederungspläne werden deshalb regelmäßig überprüft und gegebenenfalls angepasst. Die Vermittlung digitaler Kompetenzen ist eine Querschnittsaufgabe, die zunehmend an Bedeutung gewinnt. Zu digitalen Kompetenzen gehören neben

der Informations- und Medienkompetenz, dem Datenschutz und der IT-Sicherheit beispielsweise auch Grundlagen der Datenanalyse und die Fähigkeit zum kompetenten Umgang mit KI-Systemen. Letztere umfasst insbesondere das Verständnis der Funktionsweise von Künstlicher Intelligenz und die kritische Bewertung der Ergebnisse Künstlicher Intelligenz.

Digitale Kompetenzen werden jedoch nicht isoliert in einem eigenständigen Unterrichtsfach vermittelt, sondern integrativ in allen Unterrichtsfächern und vorzugsweise anhand praxisbezogener Lerninhalte.

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?

Die Steuerverwaltung ermittelt im Rahmen ihrer jährlichen Personalbedarfsberechnung nicht nur den Gesamtbedarf, sondern anhand der rund 1 500 Einzelaufgaben auch den Personalbedarf der jeweiligen Laufbahngruppen. Erkenntnisse, die eine neue Zuordnung erfordern, werden auf diese Weise berücksichtigt und fließen in die Einstellungsplanung ein.

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 Entbehrungsfaktors in absoluten Zahlen und als Prozentsatz)?

Der Besetzungsgrad stellt sich zum Zeitpunkt 01.08.2026 wie folgt dar:

Kapitel	Sollwert (Beschäftigungsvolumen)*	Jahresdurchschnittswert*	Prozentsatz
0404 Stakad	103,39	92,78	89,73
0405 LStN	822,00	697,11	84,81
0406 Finanzämter	9.868,33	9.220,88	93,44
	10.793,72		

* Angabe in Vollzeiteinheiten

Da sich die Kapitel 0404 bis 0406 aus einem Personalkörper bedienen, werden die Abgangszahlen für alle drei Kapitel in einer Summe zusammengefasst. Die Entwicklung stellt sich nach derzeitiger Planung wie folgt dar:

Haushaltsjahr	Abgänge	Fünf-Jahres-Zeitraum	Prozentwert**
2027	502	2.527	23,4
2028	484		
2029	489		
2030	477		
2031	575		
2032	537	2.488	23,0
2033	552		
2034	510		
2035	427		
2036	462		
2037	439	2.343	21,7
2038	469		
2039	469		
2040	458		
2041	508		

** Bezogen auf den Sollwert (Beschäftigungsvolumen) von 10 793,72

17. Welche Veränderungen plant die Landesregierung gegebenenfalls im Zusammenhang mit einer dem Vernehmen nach beabsichtigter Verlängerung des Vorbereitungsdienstes für den ehemaligen mittleren Dienst?

Die Länge des Vorbereitungsdienstes für die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, ist bundeseinheitlich im StBAG geregelt und beträgt insgesamt zwei Jahre. Er umfasst aktuell eine achtmonatige fachtheoretische Ausbildung und eine 16-monatige berufspraktische Ausbildung. Der aus Vertreterinnen und Vertretern der obersten Landesbehörden und des BMF bestehende und für die Einheitlichkeit der Ausbildung verantwortliche Koordinierungsausschuss gemäß §§ 86 ff. StBAPO strebt an, das Verhältnis von Fachtheorie und Berufspraxis geringfügig zu verändern. Zukünftig soll die fachtheoretische Ausbildung neun Monate und die berufspraktische Ausbildung 15 Monate betragen.

Der Vorbereitungsdienst wird sich dadurch nicht verlängern, sondern wie bisher zwei Jahre dauern.

18. Gibt es vergleichbare Planungen für eine Verlängerung (oder Verkürzung) des Vorbereitungsdienstes für den ehemaligen gehobenen Dienst?

Nein.

19. Welche zusätzlichen Personal-, Unterbringungs-, Verpflegungs- und Sachkosten würden durch eine Verlängerung des Vorbereitungsdienstes entstehen, und wie konkret sollen sie finanziert werden?

Eine Verlängerung der Fachtheorie um einen Monat (20 Arbeitstage) würde voraussichtlich geringfügige Kosten durch die Erhöhung des Lehrdeputats auslösen. Das erhöhte Lehrdeputat könnte durch zusätzliche hauptamtlich Dozierende oder zusätzliche Unterrichtserteilung durch nebenamtlich Dozierende gedeckt werden. Angesichts der Höhe der Kosten erscheint eine Gegenfinanzierung innerhalb des Einzelplans 04 realisierbar.

Die Unterbringung und Verpflegung werden den Anwärterinnen und Anwärtern gegen Entgelt zur Verfügung gestellt.

20. Welche Auswirkungen hätte eine Verlängerung auf Unterrichts-, Unterbringungs- und Mensakapazitäten der Steuerakademie?

Die Verlängerung der fachtheoretischen Ausbildung um einen Monat würde sich auf die Auslastung der Stakad am Standort Bad Eilsen auswirken. In diesem zusätzlichen Unterrichtsmonat könnten Fortbildungen - wie in den übrigen Ausbildungszeiten auch - nur eingeschränkt angeboten werden. Unterrichts-, Unterbringungs- und Mensakapazitäten würden in dem zusätzlichen Monat entsprechend den schon bisher stattfindenden fachtheoretischen Zeiten ausgelastet werden.

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)?

Die vorhandenen Kapazitäten entsprechen auch angesichts des technologischen Transformationsprozesses den Ausbildungs- und Unterrichtsbedarfen. Trotz vorhandener digitaler Formate in der Aus- und Fortbildung gibt es keine Anhaltspunkte, dass die Summe aus Ausbildungs-, Fortbildungs- und Tagungsbedarf in Präsenz in absehbarer Zeit signifikant zu- oder abnehmen wird. Aus- und Fortbildung sind keine einmaligen Ereignisse, sondern ein fortlaufender Prozess. Auch bei künftig veränderten Einstellungszahlen wird weiterhin Bedarf an Räumlichkeiten für Fortbildungen, Tagungen und Qualifizierungsmaßnahmen bestehen. Hintergrund sind die sich stetig wandelnden Aufgaben- und Kompetenzanforderungen an die Beschäftigten, insbesondere infolge der Digitalisierung

einschließlich des Einsatzes Künstlicher Intelligenz, die eine kontinuierliche Fortbildung erforderlich machen. Erfahrungsgemäß ist davon auszugehen, dass aufgrund zunehmender oder zumindest gleichbleibender Veränderungsgeschwindigkeit in allen Aufgabenfeldern (Steuerrecht, Digitalisierung etc.) der Fortbildungsbedarf langfristig konstant bleibt, gegebenenfalls sogar steigt.

Zwar kommen grundsätzlich auch andere Formate als Präsenzveranstaltungen in Betracht, aber Präsenzveranstaltungen sind - insbesondere nach den Erfahrungen der Stakad während der COVID-19-Pandemie - die beste und erste Wahl bei der Vermittlung von sozialen Kompetenzen und komplexen steuerfachlichen Inhalten. Insbesondere bezogen auf die Ausbildung tragen Präsenzveranstaltungen wesentlich zur Motivation, zur Strukturierung des Lernprozesses und zur Verbindlichkeit bei und ermöglichen eine unmittelbare Interaktion zwischen Dozierenden und Lernenden. Didaktische Elemente der Präsenzveranstaltungen fördern nicht nur das fachliche Verständnis, sondern insbesondere auch methodische, soziale und kommunikative Kompetenzen.

22. Welche strategischen Ziele verfolgt die Landesregierung gegebenenfalls im Zusammenhang mit der Weiterentwicklung der Steuerakademie bis 2035?

Die Stakad hat sich mit ihren Standorten in Bad Eilsen und Rinteln als zentrale Aus- und Fortbildungsstätte der niedersächsischen Steuerverwaltung nachhaltig etabliert. Dank ihrer guten personellen und technischen Ausstattung und des Einsatzes moderner Lehr- und Lernmedien bietet sie attraktive und zeitgemäße Lernbedingungen. Auch künftig wird sie technische Entwicklungen aktiv aufgreifen und ihre Ausbildungs- und Fortbildungsangebote entsprechend weiterentwickeln.

Am Standort Bad Eilsen befindet sich das Ausbildungszentrum für Anwärterinnen und Anwärter der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, und das Fortbildungszentrum für alle Beschäftigten der niedersächsischen Steuerverwaltung. Die derzeitige Unterbringung der Anwärterinnen und Anwärter in Zwei- oder Dreibettzimmern mit gemeinsamen Nasszellen ist nicht mehr konkurrenzfähig mit Ausbildungseinrichtungen anderer Arbeitgeber. Um die Bereitstellung von Einzelzimmern zu ermöglichen, die bei gleichbleibender Bettenanzahl maßgeblich zur Erhöhung der Attraktivität der Ausbildung beitragen wird, ist der Neubau eines zweiten Wohnheims geplant.

(verteilt am 29.10.2026)