

**PERSONALSTRUKTURBERICHT DES
LANDES NIEDERSACHSEN**

2017

Zeichenerklärung

- = Nichts vorhanden
- 0 = (nach Rundung) nichts vorhanden.
- .
- . = Zahlenwert unbekannt oder aus Geheimhaltungsgründen nicht veröffentlicht.
- x = Nachweis ist nicht sinnvoll, unmöglich oder Fragestellung trifft nicht zu.
- / = Nicht veröffentlicht, weil nicht ausreichend genau oder nicht repräsentativ.
- () = Aussagewert eingeschränkt, da der Zahlenwert statistisch relativ unsicher ist.
- dav. = davon. Mit diesem Wort wird die Aufgliederung einer Gesamtmasse in sämtliche Teilmassen eingeleitet.
- dar. = darunter. Mit diesem Wort wird die Ausgliederung einzelner Teilmassen angekündigt.
- € = Euro

Impressum

Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport (Hrsg.)

Lavesallee 6

30169 Hannover

www.mi.niedersachsen.de

Erstellt im Landesamt für Statistik Niedersachsen (LSN)

unter der Leitung von Katja Rode.

www.statistik.niedersachsen.de

Erschienen im April 2019

© Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport, Hannover
Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

Inhaltsverzeichnis

	Glossar	7
	Abkürzungsverzeichnis	10
	Abbildungsverzeichnis	11
1	Management Summary	15
1.1	Personalstruktur	15
1.2	Altersstruktur	16
1.3	Vorjahresvergleich.....	17
1.4	Veränderungsdaten	18
2	Personalbestandsdaten	19
2.1	Die Altersstruktur der Landesverwaltung im Überblick.....	19
2.1.1	Altersstruktur nach Ressorts/Bereichen	19
2.1.2	Altersstruktur nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln	21
2.1.3	Altersstruktur nach Geschlecht und nach Art des Dienstverhältnisses.....	24
2.1.4	Durchschnittsalter und Median.....	26
2.1.5	Altersabgänge nach Ressorts/Bereichen	29
2.1.6	Altersabgänge nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln.....	30
2.2	Die niedersächsische Verwaltung in tabellarischer Übersicht	32
2.2.1	Personaltableau.....	32
2.2.2	Beschäftigte nach Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	33
2.2.3	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht	34
2.3	Die Personalstruktur des Landes Niedersachsen und seiner Ressorts/Bereiche.....	35
2.3.1	Art des Dienstverhältnisses	37
2.3.2	Beschäftigungsgruppen.....	38
2.3.3	Beschäftigungsumfang.....	39
2.3.4	Laufbahngruppen	40
2.3.5	Besoldungs- und Entgeltgruppen	43
2.4	Allgemeine Dienste (Personal- und Altersstruktur)	49
2.4.1	Verfahrensbeschreibung.....	49
2.4.2	Hochrechnung	49
2.4.3	Tableaus und Auswertung zur Fachrichtung <i>Allgemeine Dienste</i>	51
2.5	Veränderungen zum Vorjahr und weiter zurückliegenden Jahren	56
2.5.1	Zahl der Beschäftigten.....	56
2.5.2	Art des Dienstverhältnisses	59
2.5.3	Laufbahngruppen	60
2.5.4	Beschäftigungsumfang.....	64
2.5.5	Alter	65

2.6	Veränderungen im 15-Jahresverlauf	68
2.6.1	Beschäftigtenzahlen nach Geschlecht und Art des Dienstverhältnisses	68
2.6.2	Beschäftigungsumfang.....	70
2.6.3	Altersstruktur	71
2.6.3.1	Durchschnittsalter und Altersstruktur nach Geschlecht und Status	71
2.6.3.2	Altersstrukturen ausgewählter Aufgabenbereiche	74
2.7	Regionale Verteilung der Altersabgänge ausgewählter Aufgabenbereiche	79
3	Bevölkerungsentwicklung in Niedersachsen	88
4	Unterjährige Personalveränderungen	91
4.1	Unterjährige Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2016 bis 30.06.2017.....	91
4.2	Unterjährige Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2018.....	92
4.2.1	Grundfluktuation (Abgänge)	92
4.2.2	Zusatzfluktuation (Unterbrechungen)	93
4.2.3	Mobilität	98
5	Personalausgaben	101
6	Kontext und Datenlage	102
6.1	Der Kontext	102
6.2	Zur Datenlage	102
7	Statistische Erläuterungen	104
7.1	Umfang und Abgrenzung der Erhebungsdaten	104
7.2	Abgrenzung der Erhebungszeiten	104
7.3	Geheimhaltungsverfahren in den Personalstatistiken	105
Anlage 1	Übersichtstabellen zu den niedersächsischen Einzelplänen	107
	Niedersächsischer Landtag (EPL 01)	107
A.	Personaltableau	107
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 01).....	108
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 01)....	109
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 01).....	110
	Staatskanzlei (EPL 02).....	111
A.	Personaltableau	111
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 02).....	112
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 02)....	113
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 02).....	114
	Ministerium für Inneres und Sport (EPL 03).....	115
A.	Personaltableau	115
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 03).....	116
C.2	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht für Kapitel 0320 und den Kernhaushalt 03 ohne Kapitel 0320	118

D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 03).....	119
Finanzministerium (EPL 04).....	120
A. Personaltableau	120
B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 04).....	121
C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 04)....	122
D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 04).....	123
Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung (EPL 05).....	124
A. Personaltableau	124
B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 05).....	125
C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 05)	126
D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 05).....	127
Ministerium für Wissenschaft und Kultur (EPL 06).....	128
A. Personaltableau	128
B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 06).....	129
C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 06)....	130
D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 06).....	131
Kultusministerium (EPL 07).....	132
A. Personaltableau	132
B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 07).....	133
C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 07)	134
D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 07).....	135
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (EPL 08).....	136
A. Personaltableau	136
B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 08).....	137
C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 08)	138
D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 08).....	139
Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (EPL 09).....	140
A. Personaltableau	140
B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 09).....	141
C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 09)....	142
D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 09).....	143
Justizministerium (EPL 11)	144
A. Personaltableau	144
C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 11)	146
D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 11).....	147
Landesrechnungshof (EPL 14).....	148
A. Personaltableau	148

B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 14).....	149
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 14)	150
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 14).....	151
	Ministerium für Umwelt, Energie und Klimaschutz (EPL 15)	152
A.	Personaltableau	152
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 15).....	153
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 15)	154
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 15).....	155
	Landesbeauftragte für den Datenschutz (EPL 17).....	156
A.	Personaltableau	156
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 17).....	157
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 17)....	158
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 17).....	159
Anlage 2	Korrektur der Tableaus zur Fachrichtung <i>Allgemeine Dienste</i> der Jahre 2015 und 2016 ..	160
A.	Jahr 2015	160
1.	Stammpersonal der Fachrichtung <i>Allgemeine Dienste</i> am 30. Juni 2015 hochgerechnet.....	160
2.	Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung <i>Allgemeine Dienste</i> am 30. Juni 2015 hochgerechnet.....	160
3.	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Fachrichtung <i>Allgemeine Dienste</i> am 30. Juni 2015 hochgerechnet.....	161
B.	Jahr 2016	161
1.	Stammpersonal der Fachrichtung <i>Allgemeine Dienste</i> am 30. Juni 2016 hochgerechnet.....	161
2.	Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung <i>Allgemeine Dienste</i> am 30. Juni 2016 hochgerechnet.....	162
3.	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Fachrichtung <i>Allgemeine Dienste</i> am 30. Juni 2016 hochgerechnet.....	162

Glossar

Begriff	Erläuterung
Allgemeine Dienste	Die jeweilige Fachrichtung eines Beschäftigten ist kein Merkmal der Personalstandstatistik. Um die Beschäftigten der <i>Allgemeinen Dienste</i> darstellen zu können, wird daher hilfsweise ein Rechenmodell angewandt.
Altersgrenze	Gesetzlich bestimmter Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand.
Altersteilzeit	Altersteilzeit ermöglicht älteren Beschäftigten eine frühere Beendigung des aktiven Berufslebens (Blockmodell) oder einen gleitenden Übergang in den Ruhestand (Teilzeitmodell). In der Personalstandstatistik werden alle Altersteilzeitbeschäftigten als Teilzeitbeschäftigte nachgewiesen, unabhängig davon, welches Modell gewählt wurde und in welcher Phase sie sich befinden.
Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	In einem privatrechtlichen Arbeitsvertragsverhältnis Beschäftigte, also keine Beamtinnen und Beamte. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Ausbildung und mit Zeitvertrag sind in diesem Bericht in der Darstellung jeweils enthalten. Geringfügig Beschäftigte werden hingegen nur nachrichtlich ausgewiesen und sind bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht enthalten. Personen, die Freiwilligendienste ableisten oder „Arbeitsgelegenheiten mit Aufwandsentschädigung“ (Ein-Euro-Jobs) wahrnehmen, sind generell nicht enthalten.
Arbeits- und Freistellungsphase	Im Rahmen des Blockmodells vorkommende Phasen der Altersteilzeit.
Arbeitszeitfaktor	Dieser Faktor gibt den Umfang der vereinbarten Arbeitszeit bezogen auf die Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten an. Bei Lehrkräften gilt die entsprechende Anzahl von Wochenlehrstunden.
Ausgliederungen	Verlagerung von Aufgaben aus den Kernhaushalten auf öffentliche Fonds, Einrichtungen und Unternehmen. (Anstalten, Körperschaften, Stiftungen des öffentlichen Rechts), BB 47.
Beamtinnen/Beamte	Bedienstete, die - auf Lebenszeit, Zeit, Probe, Widerruf - durch eine Ernennungsurkunde in das Beamtenverhältnis berufen worden sind.
Beschäftigte	Dieser Begriff wird gleichbedeutend mit dem Begriff Personal im öffentlichen Dienst verwendet. Zum Personal im öffentlichen Dienst zählen Beamtinnen/Beamte, Richterinnen/Richter, Soldatinnen/Soldaten und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer.
Beschäftigungsbereiche (BB)	Der Bericht unterscheidet Bereiche mit Beschäftigten aus dem Kernhaushalt (11), den Landesbetrieben (12, 13) und den Ausgliederungen (47).
Beschäftigungsgruppen	Es wird unterschieden nach unbefristet Beschäftigten mit monatlichen Bezügen, befristet Beschäftigten mit monatlichen Bezügen, Auszubildenden, Anwärterinnen und Anwärtern, Referendarinnen und Referendaren, geringfügigen und sonstigen haushaltsrelevanten Beschäftigten sowie beurlaubten Beschäftigten ohne monatliche Bezüge.
Beschäftigungsumfang	Die Beschäftigten werden unterteilt nach dem Beschäftigungsumfang in Vollzeitbeschäftigte, Teilzeitbeschäftigte (T1 und T2), geringfügig Beschäftigte und Beschäftigte in Altersteilzeit.

Besoldungs- und Entgeltgruppen	Besoldungsgruppe ist in Deutschland die Einstufung der Besoldungshöhe eines Beamten gemäß seinem ausgeübten Amt. Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erfolgt die Eingruppierung in Entgeltgruppen nach der ausgeübten Tätigkeit.
Blockmodell	Ist ein Modell der Altersteilzeit, welches eine Arbeits- und anschließend eine Freistellungsphase (Blöcke) vorsieht.
DRiN	Abkürzung für Demographiesicheres und ressourcenbewusstes Personalmanagement in Niedersachsen.
Einzelplan (EPI)	In den Einzelplänen (kurz: EPl.) des Landeshaushaltes sind die Haushaltsmittel des Haushaltsplans veranschlagt. Jedem Ressort ist ein Einzelplan zugewiesen. Die Einzelpläne untergliedern sich weiter in Kapitel und Titel.
Gesamtsumme aller Beschäftigungsverhältnisse	Es werden der haushaltsrelevante Personalbestand zuzüglich der beurlaubten Beschäftigten und der sonstigen zahlungsfreien Beschäftigungsverhältnisse berücksichtigt.
Haushaltskapitel	Die Haushaltskapitel (auch kurz: Kapitel) bezeichnen im kameralen Haushaltsplan von Bund und Ländern die Gliederungsebene unterhalb der Einzelpläne, d.h. Einzelpläne sind in verschiedene Haushaltskapitel untergliedert. Die Haushaltskapitel untergliedern sich ihrerseits in die einzelnen Haushaltstitel.
Haushaltsrelevanter Personalbestand	Er wird aus allen Beschäftigungsgruppen gebildet, für die Zahlungen aus dem Haushalt erfolgen, also aus dem Stammpersonalbestand, dem Personal in Ausbildung und den geringfügig Beschäftigten.
Kernhaushalt	Alle Ämter, Behörden, Gerichte und Einrichtungen der Einzelpläne, für die in den Haushaltsplänen des Bundes, der Länder, der Gemeinden/Gemeindeverbände und der kommunalen Zweckverbände die Ausgaben und Einnahmen brutto veranschlagt wurden (kamerales Rechnungswesen).
Landesbetriebe	Bei einem Landesbetrieb handelt es sich um eine Einrichtung in öffentlich-rechtlicher Rechtsform mit i.d.R. kaufmännischem Rechnungswesen (§ 26 LHO), BB 12 und 13.
Laufbahngruppen	Mit der Neufassung des niedersächsischen Beamtenrechts ist die Einteilung in vier Laufbahngruppen (der ehem. einfache, mittlere, gehobene und höhere Dienst) durch nur noch zwei Laufbahngruppen mit jeweils zwei Einstiegsämtern abgelöst worden.
PMV	Abkürzung für Personalmanagementverfahren, das Softwareprodukt, mit dem im Land die Personalsachbearbeitung unterstützt wird.
Personalstandstatistik	Die Personalstandstatistik liefert jährlich Daten über die Beschäftigten der öffentlichen Arbeitgeber, die in einem unmittelbaren Dienst- oder Arbeitsvertragsverhältnis mit der jeweiligen Einrichtung stehen zum Erhebungstichtag 30. Juni des jeweiligen Jahres.
Richterinnen/Richter	Berufsrichterinnen und -richter im Sinne des Deutschen Richtergesetzes, die sowohl bei Gerichten als auch Behörden (z. B. Ministerien und Staatsanwaltschaften) tätig sein können.
Ruhegehaltsempfängerinnen/-empfänger	Beamtinnen, Beamte, Richterinnen, Richter, Berufssoldatinnen und -soldaten sowie Reichsarbeitsdienstführer im Ruhestand, ehemalige

	Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter mit beamtenrechtlicher Hauptversorgung.
Stammpersonal	Summe der unbefristet und befristet Beschäftigten mit monatlichen Bezügen.
(A)Tarifpersonal	Analog zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verwendeter Begriff für das nicht verbeamtete Personal. Das in Klammern gesetzte „A“ ist den wenigen außertariflich Beschäftigten geschuldet.
Teilzeitbeschäftigte	Beschäftigte, deren regelmäßige Arbeitszeit weniger als die übliche Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten beträgt. Im Bereich der Personalstandstatistik wird zwischen Teilzeitbeschäftigten T1 (mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit) und Teilzeitbeschäftigten T2 (mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit) unterschieden.
Teilzeitquotient	Verhältnis von Teilzeitbeschäftigten zur Gesamtzahl der Beschäftigten des Stammpersonalbestands dieses Bereiches.
Teilzeitquotient VZÄ	Der Teilzeitquotient VZÄ ermittelt, wie hoch der Grad der Teilzeitbeschäftigung im Durchschnitt ist bzw. wie hoch der prozentuale Arbeitszeitanteil jedes Beschäftigten wäre, wenn die Gesamtsumme der Arbeitszeit auf alle Beschäftigten gleich verteilt würde.
Vollzeitäquivalent (VZÄ)	Ein Vollzeitäquivalent drückt aus, wie viele Personen beschäftigt wären, wenn niemand in Teilzeit arbeiten würde. Die individuelle Arbeitszeit wird unabhängig davon wie unterschiedlich in den verschiedenen Bereichen die tatsächliche Vollzeit-Stundenzahl ist, umgerechnet auf den Faktor 1,0 bei Vollzeit und 0,5 bei der Hälfte usw..
Vollzeitbeschäftigte	Beschäftigte, deren regelmäßige Arbeitszeit die übliche volle Wochenarbeitsstundenzahl (bei Lehrkräften entsprechende Anzahl von Wochenlehrstunden) beträgt. Als Vollzeitbeschäftigte gelten auch diejenigen, deren Arbeitszeit aus arbeitsmarktpolitischen Gründen auf Grundlage eines Anwendungstarifvertrags verkürzt wurde, die ansonsten aber die für sie tarifvertraglich höchst mögliche Arbeitszeit vereinbart haben. Nicht enthalten sind Beschäftigte in Altersteilzeit, auch wenn sie sich in der Arbeitsphase des Blockmodells befinden.

Abkürzungsverzeichnis

ATZ	Altersteilzeit
BB	Beschäftigungsbereich
DRiN	Demografiesicheres und ressourcenbewusstes Personalmanagement in Niedersachsen
EA	Einstiegsamt
EPI	Einzelplan
KH	Kernhaushalt
LB	Landesbetriebe
LfD	Die Landesbeauftragte für den Datenschutz Niedersachsen
LG / LGr	Laufbahngruppe
LHO	Landeshaushaltsordnung
LRH	Niedersächsischer Landesrechnungshof
LT	Niedersächsischer Landtag
MB	Niedersächsisches Ministerium für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung
MF	Niedersächsisches Finanzministerium
MI	Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport
MJ	Niedersächsisches Justizministerium
MK	Niedersächsisches Kultusministerium
ML	Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz
MS	Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung
MU	Niedersächsisches Ministerium für Umwelt, Energie und Klimaschutz
MW	Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr
MWK	Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur
NLBV	Niedersächsisches Landesamt für Bezüge- und Versorgung
NLWKN	Niedersächsischer Landesbetrieb für Wasserwirtschaft, Küsten- und Naturschutz
PMV	Personalmanagementverfahren
PSA	Personalstrukturanalyse
Stk	Niedersächsische Staatskanzlei
VKV	Vermessungs- und Katasterverwaltung
VZÄ	Vollzeitäquivalent

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Altersstruktur der Landesverwaltung nach Ressorts/Bereichen am 30. Juni 201720

Abbildung 2: Durchschnittsalter ausgewählter Aufgabenbereiche des Landes am 30. Juni 201722

Abbildung 3: Altersstruktur der Landesverwaltung nach ausgewählten Aufgabenbereichen am 30. Juni 201723

Abbildung 4: Altersstruktur des Stammpersonals des Landes nach Geschlecht am 30. Juni 201724

Abbildung 5: Altersstruktur des Stammpersonals des Landes nach Art des Dienstverhältnisses am 30. Juni 201725

Abbildung 6: Beamtinnen/Beamte und Richterinnen/Richter nach Altersstruktur und Geschlecht am 30. Juni 201725

Abbildung 7: Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer nach Altersstruktur und Geschlecht am 30. Juni 201726

Abbildung 8: Durchschnittsalter nach Ressort/Bereichen und Geschlecht am 30. Juni 2017.....27

Abbildung 9: Kennzahlen zum Alter nach Ressorts/Bereichen am 30. Juni 2017.....27

Abbildung 10: Altersquartile nach Geschlecht am 30. Juni 201728

Abbildung 11: Erwartete Altersabgänge des Stammpersonalbestands nach Ressorts/Bereichen am 30. Juni 201729

Abbildung 12: Erwartete Altersabgänge des Stammpersonalbestands nach Aufgabenbereichen am 30. Juni 201731

Abbildung 13: Personalanteil der Ressorts/Bereiche an der Landesverwaltung insgesamt am 30. Juni 201735

Abbildung 14: Ressorts/Bereiche der Landesverwaltung nach Geschlecht am 30. Juni 201735

Abbildung 15: Anteil ausgewählter Aufgabenbereiche des Stammpersonalbestandes am 30. Juni 201736

Abbildung 16: Ausgewählte Aufgabenbereiche des Stammpersonals nach Geschlecht am 30. Juni 201737

Abbildung 17: Art des Dienstverhältnisses nach Geschlecht am 30. Juni 201737

Abbildung 18: Geschlecht nach Art des Dienstverhältnisses am 30. Juni 201738

Abbildung 19: Landespersonal nach Beschäftigungsgruppen und Geschlecht am 30. Juni 201739

Abbildung 20: Stammpersonal der Landesverwaltung nach Umfang und Geschlecht am 30. Juni 201739

Abbildung 21: Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Geschäftsbereichen und Geschlecht am 30. Juni 201740

Abbildung 22: Laufbahngruppen des Stammpersonals der Landesverwaltung am 30. Juni 201741

Abbildung 23: Landespersonal nach Laufbahngruppen und nach Art des Dienstverhältnisses am 30. Juni 201742

Abbildung 24: Stammpersonalbestand nach Laufbahngruppen und Geschlecht am 30. Juni 201742

Abbildung 25: Stammpersonalbestand nach Laufbahngruppen und Geschlecht am 30. Juni 201743

Abbildung 26: Ausgewählte Besoldungs-/Entgeltgruppen der Kernhaushalte nach Geschlecht (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel)	44
Abbildung 27: Landespersonal des Kernhaushalts nach Besoldungs-/Entgeltgruppen, Geschlecht und Beschäftigungsumfang am 30. Juni 2017	45
Abbildung 28: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A11, E10 am 30. Juni 2017	46
Abbildung 29: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A12, E11 am 30. Juni 2017	46
Abbildung 30: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13, E12 am 30. Juni 2017	47
Abbildung 31: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A16, E15 am 30. Juni 2017	47
Abbildung 32: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe B1 bis B11/R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte am 30. Juni 2017	48
Abbildung 33: Altersabgänge der Fachrichtung <i>Allgemeine Dienste</i> nach Geschlecht und Laufbahngruppen am 30. Juni 2017	52
Abbildung 34: Altersabgänge bei Beamtinnen und Beamten der Fachrichtung <i>Allgemeine Dienste</i> nach Geschlecht und Laufbahngruppen am 30. Juni 2017	53
Abbildung 35: Altersabgänge bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Fachrichtung <i>Allgemeine Dienste</i> nach Geschlecht und Entgeltgruppen am 30. Juni 2017	55
Abbildung 36: Veränderung der Zahl der Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr nach Ressort und Geschlecht am 30. Juni 2017	56
Abbildung 37: Vergleich des Stammpersonals zum Stichtag 30. Juni der Jahre 2017 und 2016 nach Geschlecht	57
Abbildung 38: Veränderungsraten des Stammpersonalbestands am 30. Juni 2017 gegenüber dem Vorjahr nach Beschäftigungsbereich und Geschlecht	58
Abbildung 39: Veränderungsraten ausgewählter Beschäftigtengruppen nach Geschlecht am 30. Juni 2017 gegenüber dem Vorjahr	59
Abbildung 40: Veränderung nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlecht am 30. Juni 2017 gegenüber dem Vorjahr	60
Abbildung 41: Veränderungsraten gegenüber dem Vorjahr nach Laufbahngruppen und Geschlecht am 30. Juni der Jahre 2015, 2016 und 2017	61
Abbildung 42: Veränderung der Zahl der Beschäftigten am 30. Juni 2017 gegenüber dem Vorjahr nach Laufbahngruppen und Art des Dienstverhältnisses sowie Geschlecht	62
Abbildung 43: Veränderung der Zahl der Beschäftigten am 30. Juni 2017 gegenüber dem Vorjahr nach Laufbahngruppen und Art des Dienstverhältnisses sowie Geschlecht	63

Abbildung 44: Beschäftigte des zuordenbaren Stammpersonals nach Laufbahngruppen am 30. Juni der Jahre 2013 bis 2017	64
Abbildung 45: Entwicklung der Zahl der Beschäftigten in Altersteilzeit nach Geschlecht von 2015 bis 2017	65
Abbildung 46: Durchschnittsalter der Beschäftigten der Landesverwaltung am 30. Juni der Jahre 2011 bis 2017	65
Abbildung 47: Veränderung des Stammpersonals gegenüber dem Vorjahr nach Altersgruppen am 30. Juni 2017	66
Abbildung 48: Veränderung des Stammpersonalbestands gegenüber dem jeweiligen Vorjahr nach Altersgruppen	66
Abbildung 49: Altersstruktur des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2013 bis 2017	67
Abbildung 50: Veränderung der Zahl der Beschäftigten in den Jahren 2002 bis 2017	68
Abbildung 51: Veränderung des Geschlechteranteils nach Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2002 bis 2017	69
Abbildung 52: Frauenquote (VZÄ) nach Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2002, 2007, 2012 und 2017	69
Abbildung 53: Vergleich der Teilzeitanteile nach Geschlecht und Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2002, 2007, 2012, 2017 und Teilzeitquotient (inkl. ATZ)	71
Abbildung 54: Durchschnittsalter in den Jahren 2002, 2007, 2012 und 2017 nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlecht	72
Abbildung 55: Altersstruktur des Stammpersonals nach Geschlecht der Jahre 2002, 2007, 2012 und 2017	73
Abbildung 56: Altersstruktur des Stammpersonals nach Status der Jahre 2002, 2007, 2012 und 2017	73
Abbildung 57: Stammpersonal der Polizei am 30. Juni der Jahre 2002, 2007, 2012 und 2017 nach Alter	74
Abbildung 58: Stammpersonal der Schulen am 30. Juni der Jahre 2002, 2007, 2012 und 2017 nach Alter	74
Abbildung 59: Stammpersonal der Steuerverwaltung am 30. Juni der Jahre 2002, 2007, 2012 und 2017 nach Alter	75
Abbildung 60: Alterspyramiden der Polizei der Jahre 2002, 2007, 2012 und 2017	76
Abbildung 61: Alterspyramiden der Steuerverwaltung in den Jahren 2002, 2007, 2012 und 2017	77
Abbildung 62: Alterspyramiden der Schulen in den Jahren 2002, 2007, 2012 und 2017	78
Abbildung 63: Entwicklung der Bevölkerung von 2014 bis 2060, 13. koordinierte Bevölkerungsvorberechnung, Basis 31.12.2013	89
Abbildung 64: Durchschnittsalter der niedersächsischen Bevölkerung von 1970 bis 2017	90
Abbildung 65: Grundfluktuation des Stammpersonalbestands nach Abgangsgründen und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2018	92

Abbildung 66: Zusatzfluktuation nach Dauer im Zeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2018.....	94
Abbildung 67: Zusatzfluktuation nach Dauer im Zeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2018.....	95
Abbildung 68: Zusatzfluktuation nach Geschlecht und Dauer im Zeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2018.....	96
Abbildung 69: Unterbrechung wegen Elternzeit nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2018.....	96
Abbildung 70: Unterbrechung wegen Sonderurlaubs nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2018.....	97
Abbildung 71: Unterbrechung aus familiären Gründen nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2018.....	98
Abbildung 72: Unterbrechung aus sonstigen Gründen nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2018.....	98
Abbildung 73: Abgänge nach Ressorts und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2018 .	99
Abbildung 74: Zugänge nach Ressorts und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2018	100

1 Management Summary

1.1 Personalstruktur

Am 30. Juni 2017 waren beim Land Niedersachsen insgesamt 234.890 Personen beschäftigt. Bei ihrer prozentualen Verteilung auf die Ressorts/Bereiche stechen drei Bereiche deutlich heraus: das Kultusministerium (MK) stellt mit 42,0 % den größten Teil des Personals, das Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) folgt mit 24,5 % und das Ministerium für Inneres und Sport (MI) belegt mit 12,9 % den dritten Platz im Ranking. Zusammen sind dies über 79 % des gesamten Personals.

Das Stammpersonal, das die auf Dauer und die befristet Beschäftigten umfasst, bestand aus 203.435 Beschäftigten. Nach ausgewählten Aufgaben betrachtet waren die Schulen und Hochschulen mit insgesamt 62,5 % die personalstärksten Bereiche, wobei auf die Schulen allein zwei Drittel entfielen. Mit einem Anteil knapp unter 11 % folgten die Landespolizei, die Steuerverwaltung mit 5,7 % sowie die Gerichte und (General-) Staatsanwaltschaften mit 5,3 %.

Drei Fünftel des Stammpersonals (dies entspricht 122.415 Personen) standen in einem Beamtenverhältnis oder waren als RichterIn oder Richter tätig. In einem Arbeitnehmerverhältnis standen 81.020 Beschäftigte. In beiden Statusgruppen waren mit 57 % bzw. 59 % mehr Frauen beschäftigt. Diese bilden somit insgesamt 58 % des Stammpersonals des Landes.

Bei der Aufteilung des Personals nach Beschäftigungsgruppen gab es bei den prozentualen Anteilen keine Veränderung zum Vorjahr. Auch im Jahr 2017 waren mehr als drei Viertel (77 %) des gesamten Landespersonals dauerhaft beschäftigt, 9 % befristet, 5 % bildeten das Personal in Ausbildung, ebenfalls 5 % waren geringfügig beschäftigt und 3 % waren beurlaubt. Die Geschlechterverteilung war bei den meisten Beschäftigungsgruppen annähernd gleich, nur bei den dauerhaft Beschäftigten lagen Männer mit 3 Prozentpunkten und bei den Beurlaubten Frauen mit 4 Prozentpunkten vorn.

66 % des Stammpersonals (133.915 Personen) waren am 30. Juni 2017 in Vollzeit beschäftigt, mehr als die Hälfte von ihnen waren Männer (55 %). 56.680 weibliche Beschäftigte des Stammpersonals arbeiteten in Teilzeit. Das entspricht einem Anteil von 84 % an der Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten. Die Möglichkeit der Altersteilzeit nutzten 2.125 Beschäftigte (1%). Auch hier stellten die Frauen mit drei Fünfteln den größeren Anteil. Einige der Ressorts/Bereiche mit hohen Frauenanteilen haben auch hohe Teilzeitanteile, das sind MWK (42 %), MK (39 %), MF (33 %) und MS (32 %).

Nach Laufbahngruppen aufgegliedert ergab sich für das Stammpersonal des Jahres 2017 folgendes Bild: der größte Anteil (mit 48 %) gehörte der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst) an. Die zweitgrößte Gruppe bildete mit 29 % die Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehem. höherer Dienst). Die restlichen Beschäftigten (etwas mehr als ein Fünftel des Stammpersonals) arbeiteten in der Laufbahngruppe 1, wovon jedoch das 2. Einstiegsamt (ehem. mittlerer Dienst) 19 der 21% ausmachte und das 1. Einstiegsamt (ehem. einfacher Dienst) mit 2 % nur eine marginale Rolle spielte. Des Weiteren konnten 2 % der Beschäftigten keiner Laufbahngruppe zugeordnet werden. Die Geschlechterverteilung war nur in der 2. Laufbahngruppe, Einstiegsamt 2, mit jeweils 50 % bei beiden Geschlechtern ausgeglichen. In allen anderen Laufbahngruppen lag ein größerer Frauen- als Männeranteil vor.

Bei der Betrachtung der Personalstruktur der Kernhaushalte ohne die Schulkapitel nach ausgewählten Besoldungs-/Entgeltgruppen ist das deutlichste Untersuchungsergebnis die Unterrepräsentanz von Frauen. Sie drückt sich in den niedrigen Anteilen zwischen 29 % bis zu 36 % aus. Die höchste Besoldungs-/Entgeltgruppe B1 bis B11/R3 bis R10 bzw. außertariflich Beschäftigte wies mit einer Anzahl von 505 die wenigsten Beschäftigten auf und hatte einen Frauenanteil von 31 %. Die niedrigste hier betrachtete Besoldungs-/Entgeltgruppe A11/E10 wies mit 7.350 Beschäftigten die größte Anzahl an Beschäftigten und den höchsten Anteil an Frauen von 36 % auf. Der kleinste Frauenanteil fand sich in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/E12, die in der Besetzungstärke von 2.835 Beschäftigten eine mittlere Position einnahm. Mit steigender Besoldungs-/Entgeltgruppe sank der Anteil an Teilzeitbeschäftigung, er reichte von

4 % in der höchsten (B1 bis B11/R3 bis R10 bzw. außertariflich Beschäftigte) bis zu 22 % in der niedrigsten hier betrachteten Gruppe (A11/E10).

Der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* konnten am 30. Juni 2017 hochgerechnet 10.795 Beschäftigte zugeordnet werden, d.h. 5,3 % des Stammpersonals gehörten dieser Fachrichtung an, zwei Drittel hiervon waren weiblich. Auf die Laufbahngruppen verteilt, ergab sich für die 1. Laufbahngruppe, 2. Einstiegsamt (4.480 Beschäftigte) und die 2. Laufbahngruppe, 1. Einstiegsamt (4.655 Beschäftigte) ein Anteil von zusammen 85 %. Die Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (ehem. einfacher Dienst) war mit insgesamt 665 Beschäftigten am schwächsten besetzt, die Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt mit 1.000 Beschäftigten kam auf einen Anteil von 9 %.

1.2 Altersstruktur

Am 30. Juni 2017 war das Stammpersonal der Landesbeschäftigten im Durchschnitt 45,6 Jahre alt, Frauen waren mit einem Durchschnittsalter von 45 Jahren 1,5 Jahre jünger als die Männer.

Nach ausgewählten Aufgabenbereichen betrachtet, arbeiteten die jüngsten Beschäftigten mit 42,2 Jahren an den Hochschulen. Die Beschäftigten der Landespolizei waren genauso alt wie der Landesdurchschnitt. Die ältesten Beschäftigten arbeiteten in der Vermessungs- und Katasterverwaltung und in der Kampfmittelbeseitigung, ihr Durchschnittsalter lag 5 Jahre über dem Landesdurchschnitt. Alle anderen betrachteten Aufgabenbereiche wie die Schulen, der Justizvollzug, die Gerichte und (General-) Staatsanwaltschaften, Straßenbauverwaltung, Steuerverwaltung, Gewerbeaufsicht, der Küstenschutz, das staatl. Baumanagement und die Landesforsten waren zwischen 0,2 bis zu 4,5 Jahren älter als der Durchschnitt.

Die Verteilung auf die Altersgruppen fiel in den Beschäftigungsbereichen vor allem im Vergleich zwischen dem Kernhaushalt einerseits sowie den Landesbetrieben und Ausgliederungen andererseits unterschiedlich aus. Der Anteil der unter 30-Jährigen lag beim Kernhaushalt bei 8 %, bei den Landesbetrieben und Ausgliederungen waren es mehr als doppelt so hohe Prozentanteile (19,9 % und 19,6 %). Waren im Kernhaushalt mehr als ein Viertel der Beschäftigten in der Gruppe der 40- bis 50-Jährigen zu finden, war es in den anderen Bereichen gerade ein Fünftel. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten des Kernhaushalts lag bei 46,5 Jahren, das der Beschäftigten in den beiden anderen Bereichen lag 3,7 und 3,4 Jahre darunter.

Die Landesverwaltung beschäftigte deutlich mehr jüngere Frauen als jüngere Männer. 16.520 Frauen (14 %) standen in der Altersgruppe der bis einschließlich 30-Jährigen 10.750 Männern (12,5 %) gegenüber. Unter 50 Jahre alt waren 62,5 % der Frauen, aber nur 55,3 % der Männer.

Im Vergleich der Statusgruppen unterscheidet sich die Altersstruktur deutlich. Während das verbeamtete Personal relativ gleich stark besetzte Jahrgänge im Alter zwischen 33 und 61 Jahren hatte, gab es beim Tarifpersonal eine Talbildung in den Altersjahren zwischen 29 und 52. Trotzdem lagen die Durchschnittsalter der Statusgruppen nahe beieinander mit einmal 45,4 Jahren im Tarifbereich und 45,7 Jahren beim verbeamteten Personal.

Deutliche Unterschiede in der Altersstruktur gab es im Bereich der Beamtinnen/Beamten und Richterinnen/Richter in Bezug auf das Geschlecht. Das Durchschnittsalter lag hier bei den Männern mit 47,8 Jahren deutlich über dem der Frauen, die durchschnittlich nur 44,1 Jahre alt waren. Zudem waren 68 % der Beamtinnen unter 50 Jahre alt, während es bei ihren männlichen Kollegen nur 52 % waren. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unterschied sich die Altersverteilung nur wenig. Allerdings kamen in den Altersjahren zwischen 43 und 62 auf einen Arbeitnehmer rechnerisch mindestens 1,6 bis zu 1,9 Arbeitnehmerinnen. Auch das Durchschnittsalter spiegelte den größeren Anteil der Frauen in den älteren Jahrgängen wider, sie sind mit 46,1 Jahren im Durchschnitt 1,8 Jahre älter als die Arbeitnehmer.

Ausgehend vom 30. Juni 2017 werden bis zum Jahr 2022 Altersabgänge in Höhe von 21.870 Beschäftigten in der Landesverwaltung zu erwarten sein. Dies entspricht mit 11 % der Beschäftigten der Prozentzahl des Vorjahres. Bis zum Jahr 2027 wird diese Zahl auf voraussichtlich 51.725 Abgänge ansteigen. Dies entspricht einem Anteil von 25 % der Beschäftigten. Die prozentualen Anteile der *Allgemeinen Dienste* an den Altersabgängen liegen in beiden Zeiträumen unter den Anteilen des Landesdurchschnitts. Bis zum Jahr 2022 sind 7 % und bis zum Jahr 2027 sind 18 % Abgänge zu erwarten.

Im Vergleich der Ressorts spielen sich unterschiedliche Abgangsszenarien ab. Die größten prozentualen Verluste hat das MI zu verzeichnen, bis zum Jahr 2022 werden 18 % (4.815 absolut) Altersabgänge zu erwarten sein. LRH (15 %, 30), MS (13 %, 420), ML (13 %, 445), MU (12 %, 315), MF (12 %, 1.735) und Stk (12 %, 60) liegen bis zum Jahr 2022 ebenfalls über dem Landesdurchschnitt. MK (10 %, 8.900), MJ (10 %, 1.515), MW (9 %, 370), LT (7 %, 10), LfD (7 %, 5) und MWK (7 %, 3.245) liegen bis zu 4 Prozentpunkte darunter.

Bis zum Jahr 2027 sind ebenfalls beim MI sowie beim LRH die höchsten prozentualen Altersabgänge mit jeweils 38 % (10.290 MI, 80 LRH) zu erwarten. Bei jeweils 33 % liegen MS (1.085), ML (1.155) und MF (4.695), dicht gefolgt von MU mit 32 % (840). Stk (29 %, 155), MW (26 %, 1.100) und MJ (26 %, 3.835) liegen ebenfalls noch über dem Landesdurchschnitt. Auch MK (23 %, 20.085) und LT (23 %, 35) verlieren im Verlauf der nächsten 10 Jahre über ein Fünftel ihrer Beschäftigten, liegen aber wie MWK (18 %) und LfD (17 %) unter dem Landesdurchschnitt.

1.3 Vorjahresvergleich

Der Personalbestand (Stammpersonal sowie Personal in Ausbildung, geringfügig Beschäftigte und Beurlaubte) des Landes Niedersachsen ist am 30. Juni 2017 im Vergleich zum Vorjahr um insgesamt 2.655 Beschäftigungsverhältnisse gewachsen, dies ist ein Plus von 1,1 %. Vor allem die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen stieg dabei um 2.395 (+1,8 %), die von Männern stieg um 255 (+0,3 %).

Auch der Stammpersonalbestand erhöhte sich seit dem 30. Juni des Vorjahres. Allerdings stieg nur die Anzahl der Frauen um 2.410, während die der Männer um 145 sank, so dass sich per saldo ein Zuwachs von 2.265 ergab. Insgesamt ist sowohl die Zahl der dauerhaften (+1.535, +0,9 %) sowie die der befristeten (+730, +3,4 %) Beschäftigungsverhältnisse über alle Beschäftigungsbereiche hinweg angewachsen.

Die nähere Betrachtung der Beschäftigten nach Art ihres Beschäftigungsverhältnisses zeigt, dass das verbeamtete Personal um 0,3 % abgenommen hat und das Tarifpersonal um 3,4 % gestiegen ist. Deutlich an Personal zugenommen hat dabei der Anteil der Frauen. Der Anteil an Beamtinnen und Richterinnen stieg um 1 % (+680), der Anteil an Arbeitnehmerinnen um 3,7 % (+1.725). Bei den Männern ging die Zahl der Beamten um 2 % bzw. 1.090 zurück, während die Zahl der Arbeitnehmer um 3 % bzw. 945 anstieg.

Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Zahl der Vollzeitbeschäftigten um 480 (+0,4 %). Dieser Wert ergab sich aus der Verrechnung des Rückgangs der männlichen Beschäftigten um 365 und dem Zuwachs von 845 Frauen. Deutlich angestiegen bei beiden Geschlechtern ist die Teilzeitbeschäftigung, hier ist ein Plus von 420 männlichen (+4,1 %) und 1.980 weiblichen Beschäftigten (+3,6 %) zu verzeichnen. Der Teilzeitquotient ist um 0,5 Prozentpunkte auf 34,2%, der Teilzeitquotient VZÄ um 0,3 Prozentpunkte auf 87,2 % gestiegen.

Seit 2011 ist das Durchschnittsalter des Stammpersonals in der Landesverwaltung kontinuierlich gesunken, sowohl bei Männern als auch bei Frauen, und liegt nun bei 45,6 Jahren, 0,3 Jahre unter dem Vorjahreswert. Auch der Altersabstand zwischen Männern und Frauen liegt nur noch bei 1,5 Jahren, hier sind es 0,2 Jahre unter dem Vorjahresabstand. Ein Vergleich der Altersgruppen zum Vorjahr zeigt, wie sich diese Verjüngung entwickelte: die Altersgruppen der unter 30-Jährigen sowie auch der 30- bis unter 40-Jährigen stiegen um 5,1 % und 3,7 % an, während die beiden höchsten Altersgruppen der 60- bis unter 65-Jährigen und der über 65-Jährigen um 2,7 % bzw. 6,8 % abnahmen.

In den oben erwähnten ausgewählten Aufgabenbereichen zeigen die Daten der Jahre 2002, 2007 und 2012 im Vergleich zum Jahr 2017, dass in den letzten Jahren vor allem jüngere Frauen verstärkt eingestellt wurden. Dies gilt auch in den vermeintlich männerdominierten Bereichen wie zum Beispiel der Polizei.

1.4 Veränderungsdaten

Der vorliegende Bericht betrachtet die Veränderungsdaten des Zeitraums 01.07.2017 bis 30.06.2018, also, vom Stichtag 30. Juni 2017 aus gesehen, richtet sich der Blick in die Zukunft. Untersucht wurden vor allem die Grundfluktuation, d.h. die Vorgänge, die zu einer Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses führten, aber auch zeitweise Unterbrechungen (Zusatzfluktuation) sowie Personalwechsel (Mobilität) innerhalb der Landesverwaltung, die zwischen den Einzelplänen bzw. Kapiteln stattfanden.

Im Untersuchungszeitraum wurden 21.080 Beschäftigungsverhältnisse beendet, dies entsprach 11,3 % aller Beschäftigungsverhältnisse des Stammpersonalbestandes. Mehr als die Hälfte (52,7 %) dieser Personen waren weiblich. Der häufigste Grund (12.730 Fälle, 60,4 %) für eine Beendigung war „Vertrags- bzw. Zeitablauf“. Allerdings ist aus dem Datenmaterial nicht erkennbar, ob es sich um ein endgültiges Ausscheiden handelte oder ein Anschlussvertrag geschlossen wurde. Altersbedingte Abgänge (5.075 Fälle) machten einen Anteil von 24,1 % aus, der Anteil der Kündigungen (1.640 Fälle) lag bei 7,8 %.

Beurlaubungen bzw. zeitweise Unterbrechungen der Erwerbsarbeit traten in 19.505 Fällen auf. Von diesen waren überwiegend Frauen (64,9%, 12.655 Fälle) betroffen. Der Anteil der Männer mit 6.855 Fällen ist im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 2 Prozentpunkte gesunken. Von den untersuchten Gründen für Unterbrechungen (Elternzeit, Sonderurlaub, Urlaub aus familiären Gründen sowie sonstige Unterbrechungen) war Elternzeit mit 7.985 Fällen die häufigste Ursache. Darauf folgten familiäre Gründe mit 2.110 und Sonderurlaub mit 840 Fällen.

Da die Dauer der Unterbrechungen zumeist mit dem Grund der Unterbrechung korrespondiert, dauerten Beurlaubungen aufgrund von Elternzeit überwiegend (66,8 %) länger als 180 Tage an, wohingegen Urlaube aus familiären Gründen (z.B. wegen Krankheit des Kindes) in 99,6 % der Fälle nur bis zu 28 Tage lang waren. Auch die Rente auf Zeit, die selten in Anspruch genommen wurde, dauerte in über 88,9 % der Fälle mehr als 180 Tage.

55 % der Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrachen, taten dieses mehr als 180 Tage. Bei den Männern lag mit 58,8 % der häufigste Unterbrechungszeitraum zwischen 28 und 180 Tagen.

2 Personalbestandsdaten

2.1 Die Altersstruktur der Landesverwaltung im Überblick

2.1.1 Altersstruktur nach Ressorts/Bereichen

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Zahl der Beschäftigten	152.980	100	31.550	100	18.905	100	203.435	100
davon								
unter 30 Jahre	12.285	8,0	6.295	19,9	3.705	19,6	22.285	11,0
30 bis unter 40 Jahre	35.610	23,3	8.060	25,5	4.630	24,5	48.300	23,7
40 bis unter 50 Jahre	40.230	26,3	6.305	20,0	3.870	20,5	50.405	24,8
50 bis unter 60 Jahre	45.645	29,8	7.945	25,2	4.910	26,0	58.500	28,8
60 bis unter 65 Jahre	18.010	11,8	2.630	8,3	1.595	8,4	22.235	10,9
65 Jahre und älter	1.205	0,8	320	1,0	190	1,0	1.710	0,8
Durchschnittsalter	46,5		42,8		43,1		45,6	
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren*								
	18.200	11,9	2.300	7,3	1.370	7,2	21.870	10,8
VZÄ	16.125	10,5	1.960	6,2	1.175	6,2	19.260	9,5
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren*								
	42.190	27,6	5.910	18,7	3.625	19,2	51.725	25,4
VZÄ	37.680	24,6	5.195	16,5	3.160	16,7	46.035	22,6
nachrichtlich								
Personal in Ausbildung	9.960		750		540		11.250	
Beurlaubte Beschäftigte	6.240		940		725		7.905	

* berücksichtigt wurde die besondere Altersgrenze des Polizei- und des Justizvollzugsdienstes

Über 59 % der Landesbeschäftigten sind am 30. Juni 2017 unter 50 Jahre alt. Die Altersgruppe der 50- bis unter 60-Jährigen ist zwar mit knapp 29 % am stärksten besetzt, jedoch kommen die beiden höchsten Altersgruppen zusammen gerade auf etwas unter 12 %, so dass die über 50-Jährigen nur etwas mehr als zwei Fünftel ausmachen.

Im Vergleich der Beschäftigungsbereiche untereinander besteht ein großer Unterschied zwischen dem Kernhaushalt auf der einen und den Landesbetrieben und Ausgliederungen auf der anderen Seite. Während der Kernhaushalt bei der Gruppe der unter 30-Jährigen gerade 8 % aufweist, haben die Landesbetriebe und Ausgliederungen hier einen Anteil von über 19,5 %. Bei den beiden jüngsten Altersgruppen liegt der Kernhaushalt bei einem Drittel seiner Beschäftigten, die Landesbetriebe bzw. Ausgliederungen kommen hier auf 45,4 % bzw. 44,1 % ihrer Beschäftigten. Und auch der Anteil an der Gruppe der über 60-Jährigen liegt beim Kernhaushalt 3,2 Prozentpunkte über denjenigen der Landesbetriebe und Ausgliederungen. Da der Kernhaushalt jedoch mehr als drei Viertel der Landesbeschäftigten stellt, beeinflusst dieser die Altersverteilung des Landes insgesamt am stärksten.

In den Ressorts stellt sich die Verteilung der Beschäftigten nach Altersgruppen sehr unterschiedlich dar. Das MWK sticht hervor mit mehr als einem Fünftel seiner Beschäftigten in der Gruppe der unter 30-Jährigen und der (nach dem MK) zweitgrößten Gruppe der 30- bis unter 40-Jährigen, die mit 26 % im MWK und 28 % im MK schon beinahe ein Drittel ihrer Beschäftigten stellen. Bei allen Ressorts außer MWK und MK stellen die 50- bis unter 60-Jährigen die prozentual größte Gruppe der Beschäftigten, sie

liegen zwischen 32 % und 44 %. Nur fünf der 13 Ressorts (LT, MI, MWK, MK und MJ) haben einen Anteil von mehr als 50 % an den unter 50-Jährigen, bei allen anderen liegt dieser Anteil darunter.¹

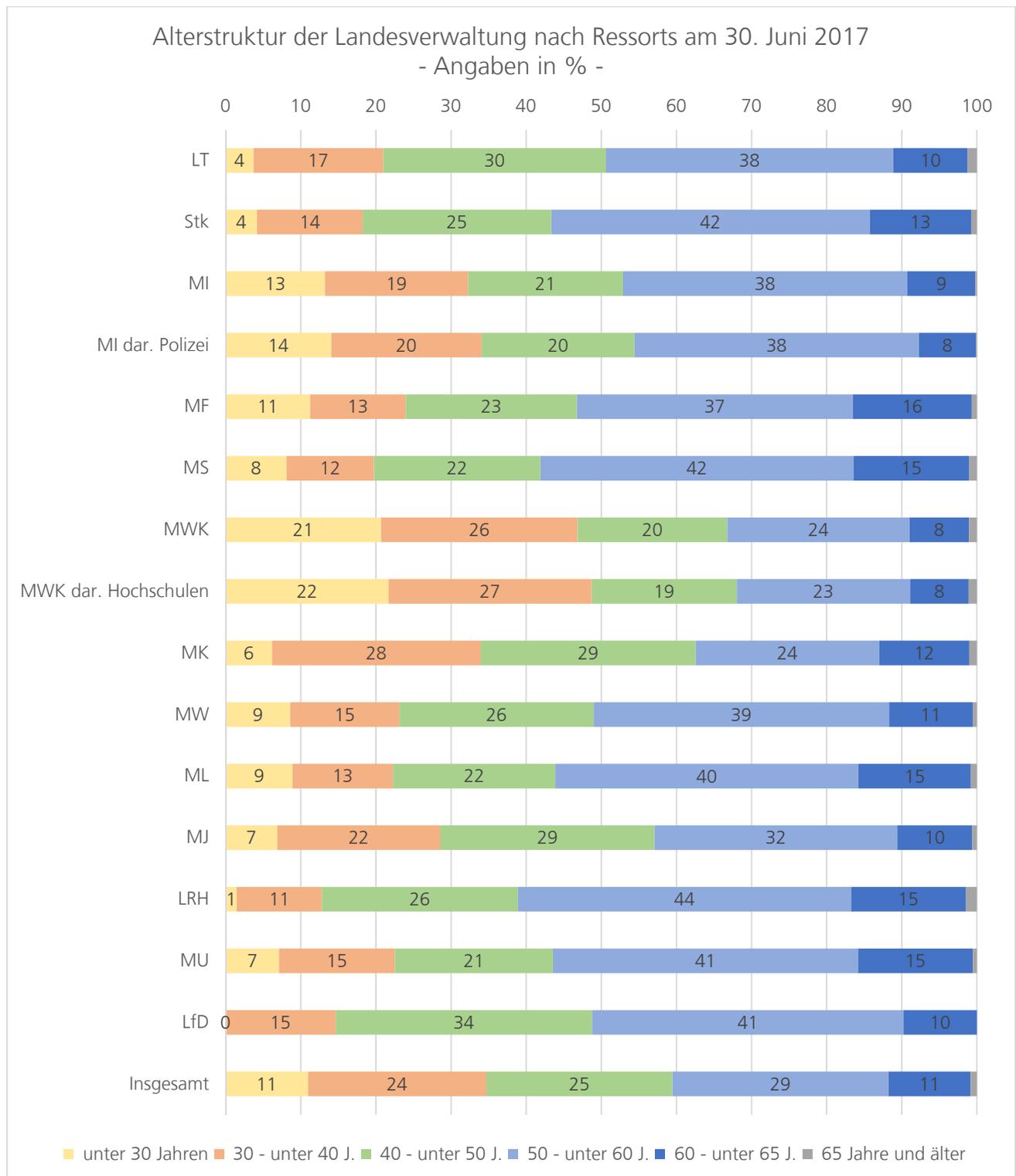


Abbildung 1: Altersstruktur der Landesverwaltung nach Ressorts/Bereichen am 30. Juni 2017

¹ Die Prozentwerte können rundungsbedingt abweichen von den Summen, die sich aus den Einzelpositionen aus der Abb. 1 ergeben.

2.1.2 Altersstruktur nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln

Im Folgenden werden einige ausgewählte Aufgabenbereiche genauer betrachtet, sie haben zusammen einen Anteil von 91 % am gesamten Stammpersonal.

Stammpersonal	Zahl der Beschäftigten insgesamt	davon						Durchschnittsalter
		unter 30 Jahre	30 bis unter 40 Jahre	40 bis unter 50 Jahre	50 bis unter 60 Jahre	60 bis unter 65 Jahre	65 Jahre und älter	
Niedersachsen insgesamt	203.435	22.285	48.300	50.405	58.500	22.235	1.710	45,6
VKV, Kampfmittelbeseitigung	2.050	195	180	370	855	440	10	50,6
Landespolizei	22.015	3.095	4.405	4.475	8.335	1.670	25	45,6
Steuerverwaltung	11.525	1.400	1.490	2.535	4.175	1.855	75	48,0
Staatl. Baumanagement	1.415	50	205	365	550	230	15	50,1
Hochschulen	43.885	9.325	11.640	8.665	10.415	3.385	460	42,2
Schulen	83.245	5.135	23.540	23.875	19.950	9.905	840	45,8
Straßenbauverwaltung	3.240	300	455	855	1.265	355	15	47,7
Landesforsten	1.300	120	140	265	515	240	20	50,1
Justizvollzug	3.580	190	770	1.320	1.120	175	5	46,0
Gerichte, (General-) Staatsanwaltschaften	10.805	790	2.335	2.780	3.535	1.275	85	47,0
Gewerbeaufsichtsverwaltung	785	55	145	160	320	100	5	48,6
NLWKN	1.315	115	200	265	535	200	5	48,8

Am 30. Juni 2017 sind die Landesbeschäftigten durchschnittlich 45,6 Jahre alt. Um 3,4 Jahre darunter liegen die Hochschulen mit 42,2 Jahren, sie haben damit im Durchschnitt die jüngsten Beschäftigten im Landesdienst. Nur die Landespolizei mit 45,6 Jahren liegt beim Altersdurchschnitt des Landes, alle anderen Bereiche darüber, von den Schulbeschäftigten um 0,2 bis zur Vermessungs-/Katasterverwaltung und Kampfmittelbeseitigung um 5 Jahre. Bemerkenswert ist, dass die Justizvollzugsbeschäftigten einer niedrigeren Regelaltersgrenze unterliegen und trotzdem – wenn auch mit 0,4 Jahren nur leicht – älter als der Durchschnitt sind. Drei der ausgewählten Bereiche haben einen Altersdurchschnitt von über 50 Jahren: das staatliche Baumanagement, die Landesforsten sowie die schon erwähnte Vermessungs-/Katasterverwaltung und Kampfmittelbeseitigung.

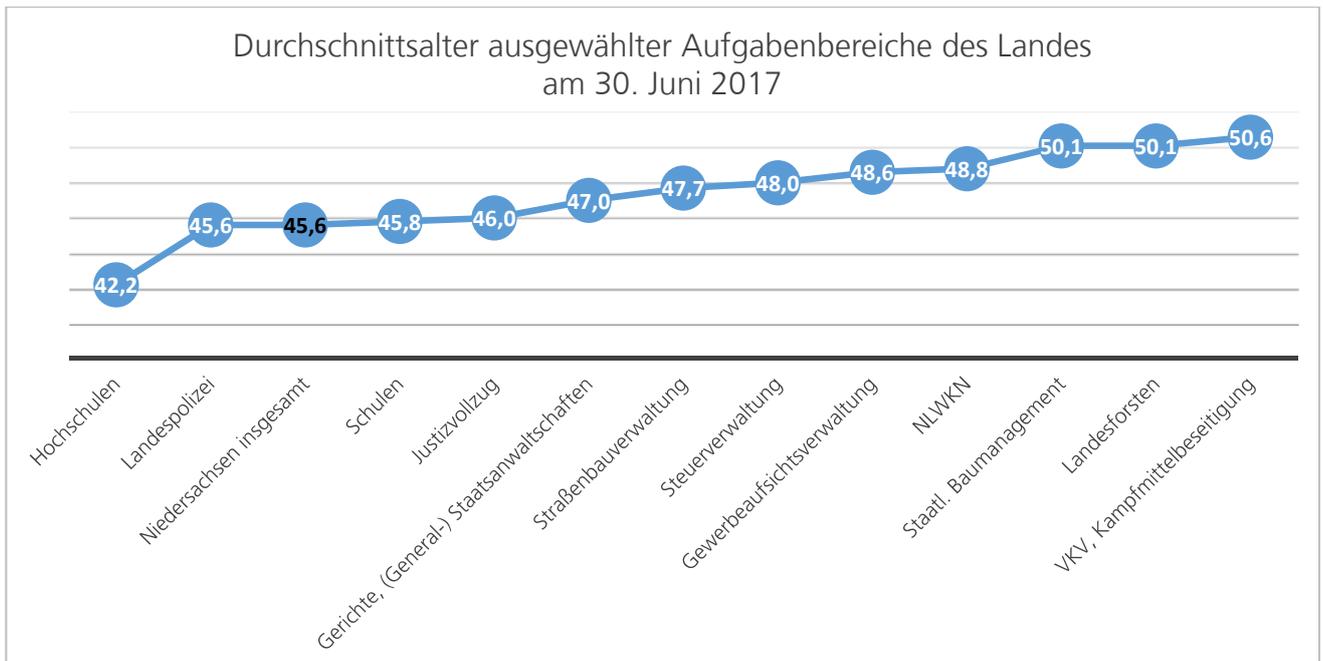


Abbildung 2: Durchschnittsalter ausgewählter Aufgabenbereiche des Landes am 30. Juni 2017

Werden innerhalb der Aufgabenbereiche die Anteile der einzelnen Altersgruppen an der Gesamtzahl ihrer Beschäftigten betrachtet, erklärt sich zum großen Teil das jeweilige Durchschnittsalter.

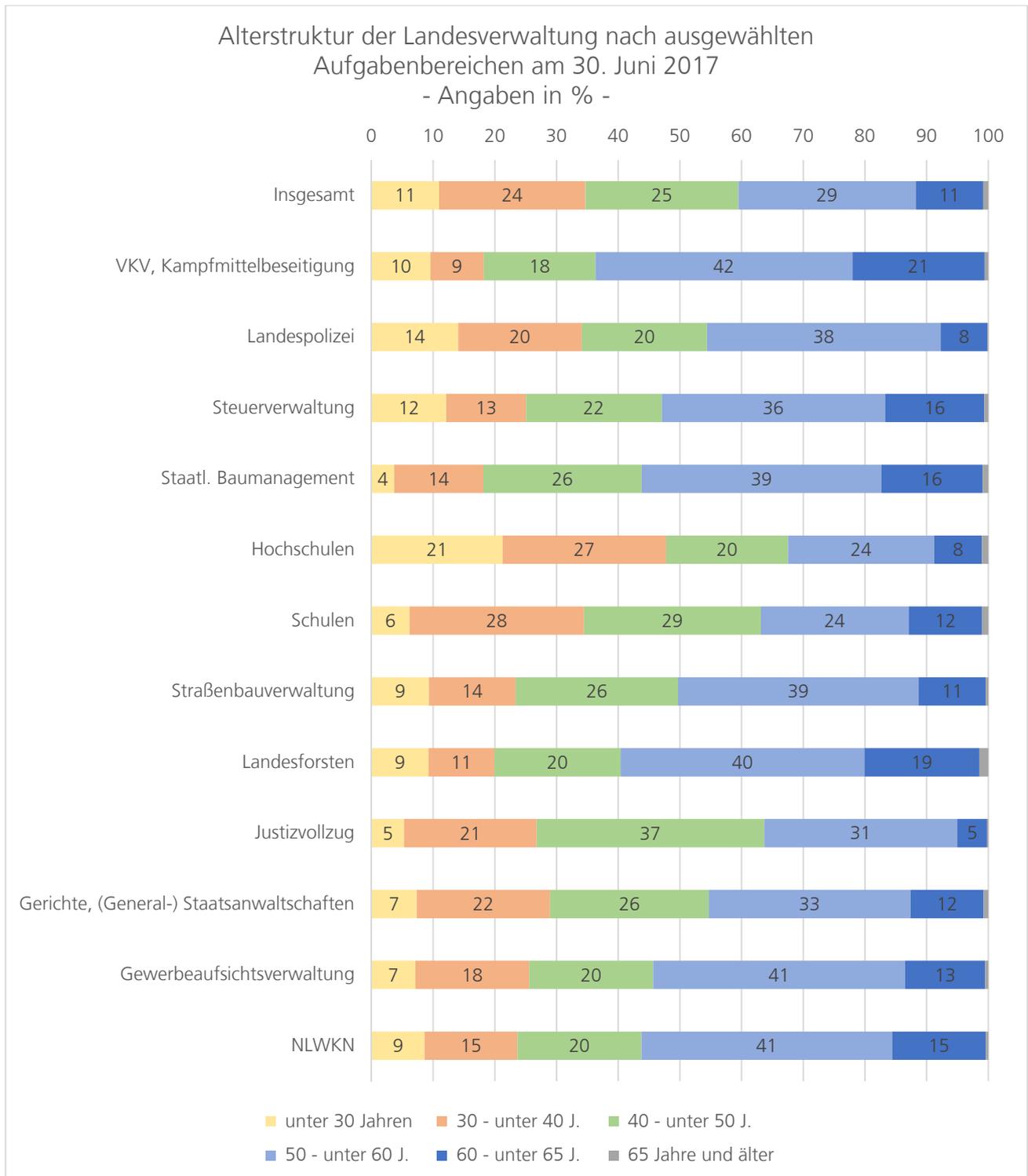


Abbildung 3: Altersstruktur der Landesverwaltung nach ausgewählten Aufgabenbereichen am 30. Juni 2017

Die Bereiche, die ein Durchschnittsalter nahe dem Landesdurchschnitt vorweisen, haben einen relativ großen Anteil an der Gruppe der unter 30-Jährigen (Landespolizei 14 %, Hochschulen 21 %) und / oder einen sehr niedrigen Anteil an den Beschäftigten mit 60 Jahren und älter (Justizvollzug 5 %, Landespolizei 8 % und Hochschulen 8%).

Auch ein höherer Anteil an unter 50-Jährigen beeinflusst das Durchschnittsalter wie beim Justizvollzug (64 %), den Schulen (63 %) und Hochschulen (68 %); sie liegen deutlich über dem 59 %-Prozentanteil des Landes, die Polizei kann noch mit 4 Prozentpunkten die 50 %-Marke übersteigen. Ihnen gegenüber

stehen mit einem fast genauso hohen Anteil an denjenigen, die nur noch ein gutes Drittel ihres Arbeitslebens vor sich haben, also mindestens 50 Jahre und älter sind, die Bereiche Vermessungs-/Katasterverwaltung mit 64 % und die Landesforsten mit 60 %.²

2.1.3 Altersstruktur nach Geschlecht und nach Art des Dienstverhältnisses

In der Altersgruppe der bis 30-Jährigen stehen 14 % der Frauen (16.520) rund 12,5 % der Männer (10.750) gegenüber; in der Landesverwaltung gibt es also mehr jüngere Frauen als jüngere Männer. In den Altersjahren von 26 bis 48 kommen auf einen Mann mindestens 1,5 bis zu 1,7 Frauen, ab einem Alter von 64 Jahren überwiegt der Männeranteil – mit Ausnahme der 72-Jährigen.

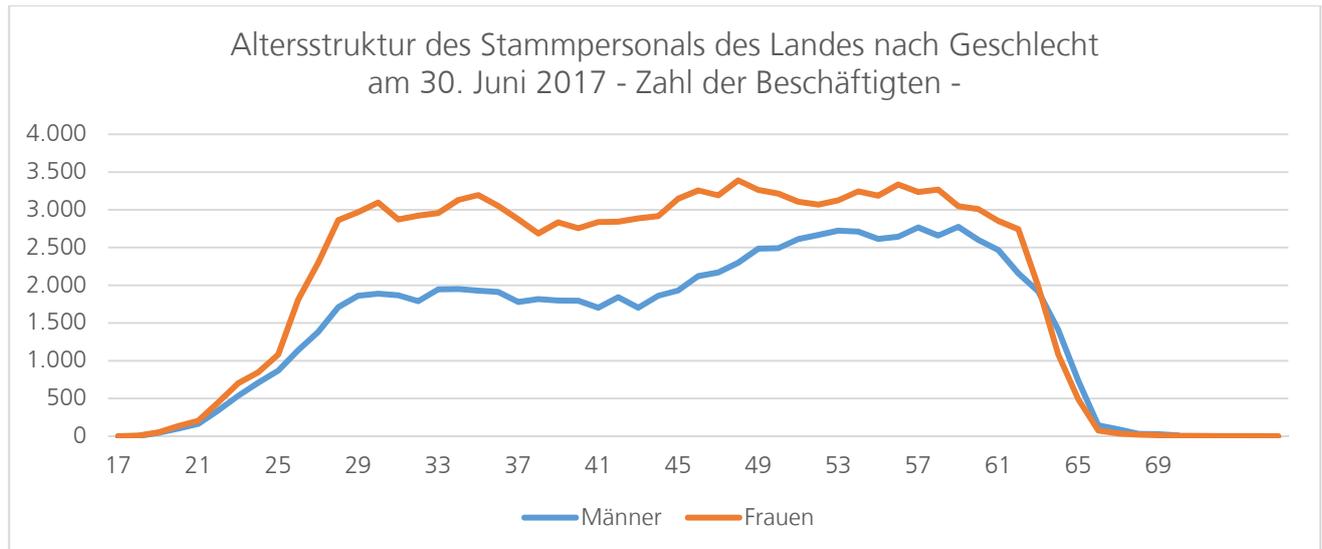


Abbildung 4: Altersstruktur des Stammpersonals des Landes nach Geschlecht am 30. Juni 2017

Die Betrachtung der Altersstruktur nach Art des Dienstverhältnisses zeigt eine stark ungleiche Verteilung der Altersjahre auf die beiden Statusgruppen. Während die Zahl der Beamtinnen und Beamten/Richterinnen und Richter bis zum Alter von 33 ansteigt, sich in den Altersjahren zwischen 33 und 61 mindestens um 3.000 Beschäftigte bewegt, um danach steil abzusinken, steigt die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zunächst bis zum 28. Lebensjahr an, sinkt danach bis zum 41. Lebensjahr auf nur noch 1.320 ab und steigt dann bis zum 53. Lebensjahr auf den Höhepunkt mit 2.675 Beschäftigten an. Bis zum Alter von 62 Jahren bewegt sich die Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf ein Niveau um die 2.100 zu und sinkt danach ebenfalls steil ab. Trotzdem liegt das Durchschnittsalter des verbeamteten Personals mit 45,7 Jahren nur leicht über dem des Tarifpersonals mit 45,4 Jahren.

² Die Prozentwerte können rundungsbedingt abweichen von den Summen, die sich aus den Einzelpositionen aus der Abbildung ergeben.

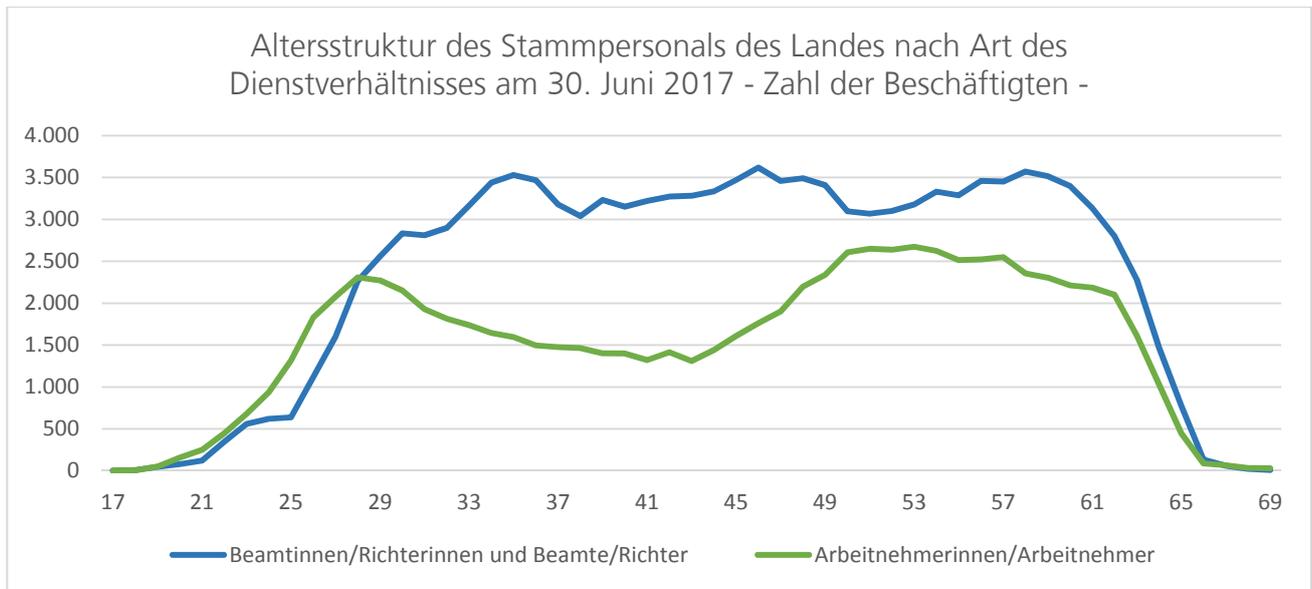


Abbildung 5: Altersstruktur des Stammpersonals des Landes nach Art des Dienstverhältnisses am 30. Juni 2017

Beamten und Richterinnen unterscheiden sich in der Verteilung ihres Alters stark von ihren männlichen Kollegen. Dies ist zunächst am Durchschnittsalter erkennbar, denn Beamten und Richterinnen sind im Durchschnitt 44,1 Jahre alt, ihre männlichen Kollegen 3,7 Jahre älter. Mit 68 % ist der größte Teil der Beamten und Richterinnen unter 50 Jahre alt. Ihnen gegenüber stehen etwas mehr als 52 % der Beamten und Richter in dieser Altersgruppe. Mit einer Zahl von 1.875 haben die Männer ihren stärksten Altersjahrgang bei 59 Jahren, die Frauen dagegen mit 2.295 im Alter von 35 Jahren. Ab dem 51. Lebensjahr übersteigt die Anzahl der Männer in nahezu jeder Altersgruppe die der Frauen, eine Ausnahme bilden die 62-Jährigen.

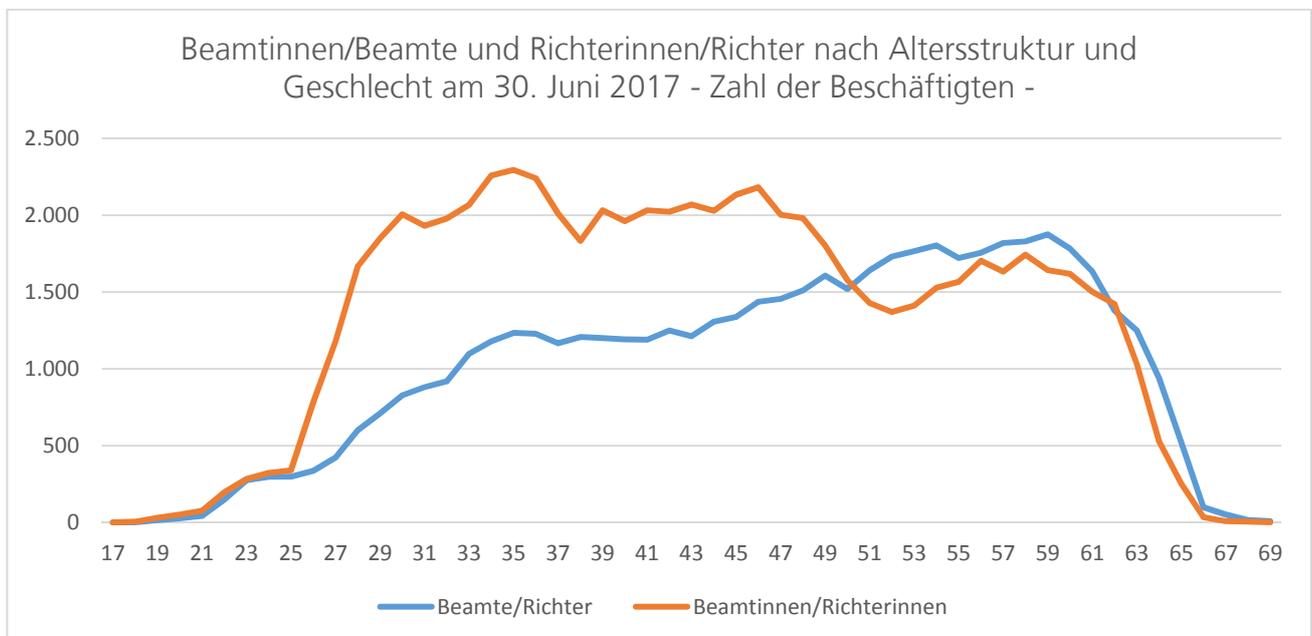


Abbildung 6: Beamten/Beamte und Richterinnen/Richter nach Altersstruktur und Geschlecht am 30. Juni 2017

Während die Altersverteilung der verbeamteten Beschäftigten nach Geschlecht stark voneinander abweicht, sieht diese bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beinahe gleich aus mit dem einzigen Unterschied, dass in den Altersjahren zwischen 43 und 62 auf einen Arbeitnehmer mindestens 1,6 bis zu 1,9 Arbeitnehmerinnen kommen. Dies spiegelt sich auch im Durchschnittsalter wider: Mit 46,1 Jahren sind Arbeitnehmerinnen um 1,8 Jahre älter als ihre Kollegen. Bei beiden Geschlechtern ist jeweils der größte Anteil unter 50 Jahre alt, bei den Männern knapp über 60 %, bei den Frauen fast 54 %. Auch sind 17 % der Arbeitnehmer unter 30 Jahre alt, das sind 3 Prozentpunkte mehr, als ihre Kolleginnen aufweisen können.

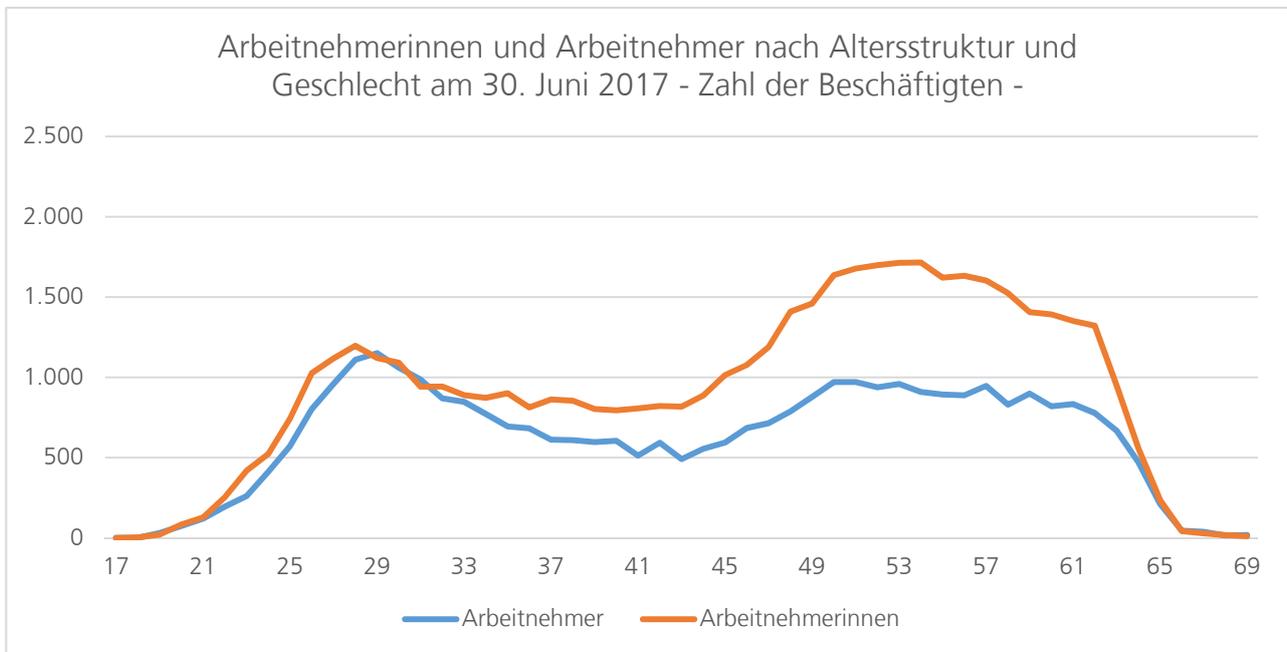


Abbildung 7: Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer nach Altersstruktur und Geschlecht am 30. Juni 2017

2.1.4 Durchschnittsalter und Median

Das Durchschnittsalter der Frauen im Landesdienst liegt am 30. Juni 2017 bei 45,0 Jahren und damit um 1,5 Jahre unter dem der Männer. Außer im MWK und LfD sind die Frauen durchschnittlich jünger als ihre Kollegen, wobei die Geschlechter im LT den niedrigsten Altersabstand von 0,3 Jahren und im MI den größten von 3,9 Jahren haben.

Das MWK ist wie im Vorjahr das Ressort mit dem niedrigsten Durchschnittsalter von 42,5 Jahren, wobei die Hochschulen mit ihrem Durchschnittsalter von 42,2 Jahren hier ausschlaggebend für den niedrigen Wert sind, ohne sie läge es im MWK bei 46,7 Jahren. Der LRH ist das Ressort mit dem höchsten Durchschnittsalter (51,8 Jahre), die Beschäftigten der LfD sind 2 Jahre jünger, dicht darauf folgen Stk mit 49,7 Jahren, MS mit 49,5 Jahren und MU mit 49,2 Jahren.

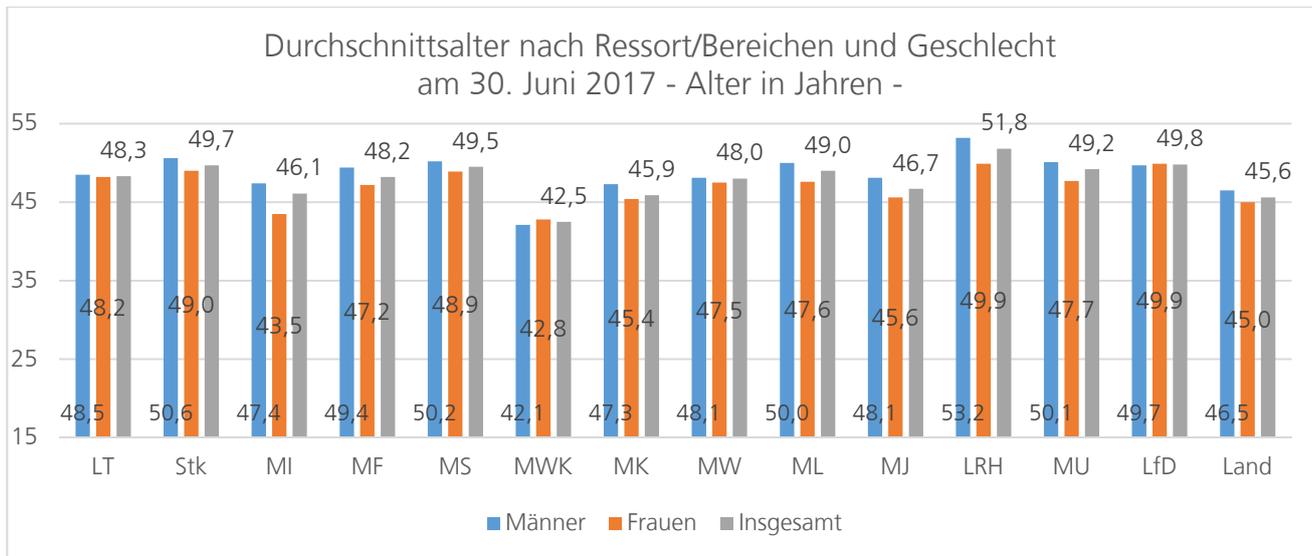


Abbildung 8: Durchschnittsalter nach Ressort/Bereichen und Geschlecht am 30. Juni 2017

Da die Durchschnittsberechnung von Extremwerten stark beeinflusst werden kann, ist ein Vergleich der beiden Parameter „Durchschnittsalter“ und „Altersmedian“ interessant.³ Der Median des Alters beträgt 46,5 Jahre, damit liegt er um knapp ein Jahr höher als das Durchschnittsalter von 45,6 Jahren.

Auf der Ebene der Ressorts liegt der Median nur im MWK (-0,8 Jahre) und im MK (-0,1 Jahre) unterhalb des jeweiligen Durchschnittsalters, in allen anderen Bereichen ist er um mindestens 0,6 Jahre (LfD) bis zu 2,9 Jahre (MF) höher. Nur im Geschäftsbereich des MK sind beide Kennzahlen fast identisch (45,9 und 45,8 Jahre).

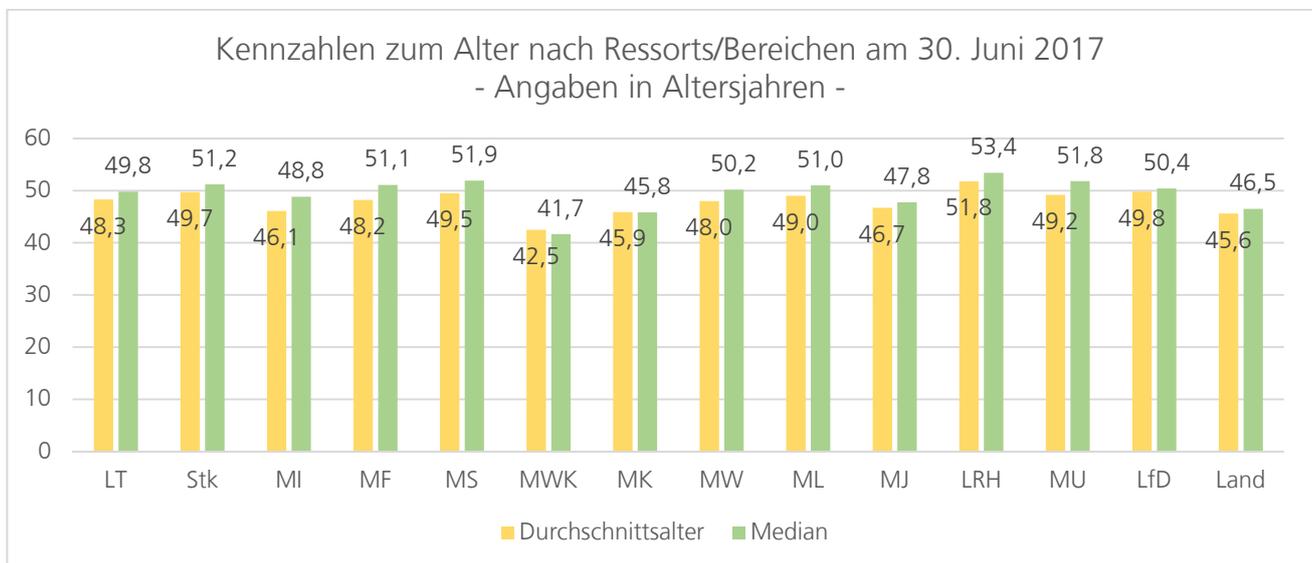


Abbildung 9: Kennzahlen zum Alter nach Ressorts/Bereichen am 30. Juni 2017

Ein weiteres statistisches Lagemaß ist das sog. Quartil, das den Schwellenwert angibt, unter dem ein bestimmter Anteil an Werten zu finden ist. Das 0,25-Quartil (oder unteres Quartil) ist beispielsweise der

³ Der Median ist der Wert in der Mitte einer der Größe nach geordneten Datenreihe. Das heißt, genau die Hälfte der Beschäftigten sind jünger und genau die Hälfte der Beschäftigten sind älter als der Median. Im Gegensatz zum Durchschnittswert ist der Median unempfindlich gegenüber Extremwerten.

Wert, für den gilt, dass 25 % aller Werte unter diesem Wert liegen. Bezogen auf die Altersjahre der Beschäftigten bedeutet dies, dass 25 % der Beschäftigten dieses Alter erreicht haben oder jünger sind.

In der Abbildung 10 ist zu erkennen, dass am 30. Juni 2017 ein Viertel der männlichen Beschäftigten des Landes 36 Jahre alt oder jünger ist, ein Viertel der Frauen 35 Jahre alt oder jünger. Die Hälfte der Männer ist mindestens 48 Jahre alt, bei den Frauen liegt dieser Wert um 3 Jahre niedriger bei 45 Jahren. Ein Alter bis zu 56 Jahren haben 75 % aller männlichen Beschäftigten erreicht, Frauen erreichen dieses 0,75-Quartil im Alter von 54 Jahren.

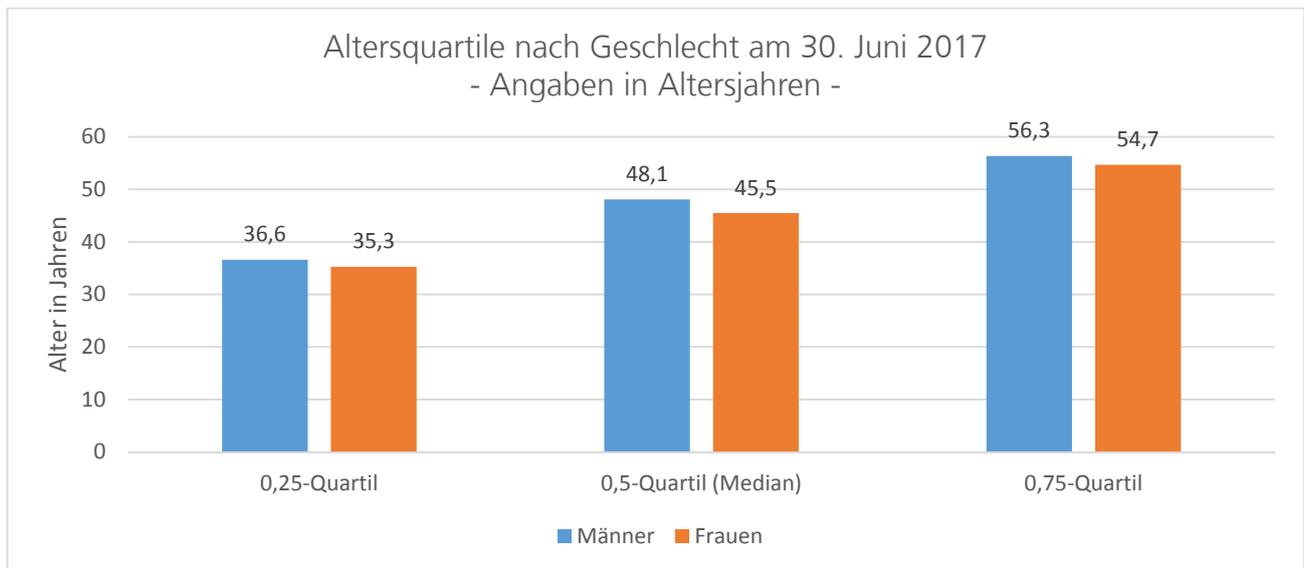


Abbildung 10: Altersquartile nach Geschlecht am 30. Juni 2017

2.1.5 Altersabgänge nach Ressorts/Bereichen

Für die Beschäftigten des Landes Niedersachsen gilt das Pensions- bzw. Renteneintrittsalter von 67 Jahren erstmals für diejenigen, die nach 1963 geboren wurden, also für die Altersgruppe der sog. „geburtstarken Jahrgänge“. Diejenigen, die vor 1964 geboren wurden, erreichen in abgestufter Form die Altersgrenze; die im Jahr 1947 Geborenen gehen bzw. gingen mit 65 Jahren und einem Monat in Pension bzw. Altersrente, die 1948 Geborenen mit 65 Jahren und 2 Monaten und so fort.⁴

Im vorliegenden Bericht wurde für die Berechnung der Altersabgänge der nächsten 5 bzw. 10 Jahre verfahrenswirtschaftlich als Berechnungsgrundlage ein Eintrittsalter von 66 Jahren für alle Beschäftigten unabhängig von ihrer individuellen Altersgrenze angenommen, wobei allerdings für den Polizeivollzugsdienst sowie für den Justizvollzugsdienst die besondere Altersgrenze von 62 Jahren zugrunde gelegt wurde.⁵ Alle anderen Sonderregelungen, wie die Möglichkeit für Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter ihren Dienst zu verlängern oder die Möglichkeit die Antragsaltersgrenze mit Vollendung des 60. Lebensjahres in Anspruch zu nehmen, bleiben unberücksichtigt. Ebenso wie die sog. „abschlagsfreie Rente mit 63 Jahren“⁶ oder die Möglichkeit für Tarifbeschäftigte, über das Renteneintrittsalter hinaus zu arbeiten, sowie sonstige flexible Renteneintrittsmöglichkeiten.

Um die Altersabgänge der kommenden 5 bzw. 10 Jahre besser einordnen zu können, wird ein Vergleichswert benötigt. Es ist nicht möglich, einen präzisen „normalen“ oder „unauffälligen“ Wert für den Anteil der Altersabgänge in den kommenden 5 bzw. 10 Jahren anzugeben. Wird der Einfachheit halber von 40 gleich starken Jahrgängen ausgegangen, auf die sich die Beschäftigten des Landes verteilen, ergäben sich als Vergleichswerte 12,5 % Abgänge in den nächsten 5 Jahren, bzw. 25 % Abgänge in den nächsten 10 Jahren.

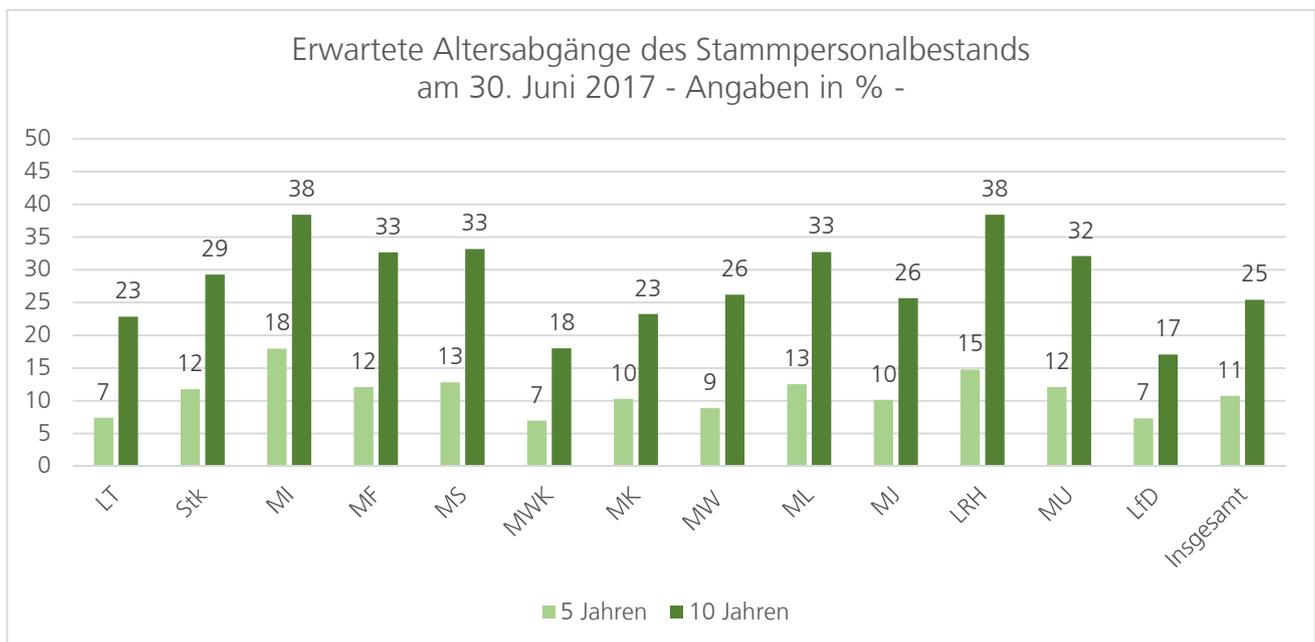


Abbildung 11: Erwartete Altersabgänge des Stammpersonalbestands nach Ressorts/Bereichen am 30. Juni 2017

⁴ Siehe § 35 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG) vom 25. März 2009 (Nds. GVBl. 2009, S. 72), zuletzt geändert durch Artikel 21 des Gesetzes vom 16.05.2018 (Nds. GVBl. S. 66).

⁵ Zum Zeitpunkt der Erstellung des Personalstrukturberichts (Durchführung der Berechnungen usw.) lag der Beschluss der niedersächsischen Landesregierung zur Haushaltsklausur am 24./25.06.2018 zugrunde. Dieser sah vor, dass alle nach 1962 Geborenen i.d.R. erst mit 62 in den Ruhestand gehen können. Mit Beschluss des Haushaltsbegleitgesetzes 2019 wurde nunmehr geregelt, dass diese Anhebung auf 62 Jahre „erst“ für alle nach 1963 Geborenen gilt. Eine entsprechende Berücksichtigung erfolgt mit dem nächsten Personalstrukturbericht 2018.

⁶ Vgl. BGGI Jahrgang 2014 Teil I Nr. 27, ausgegeben zu Bonn am 26. Juni 2014.

In den nächsten 5 Jahren bis zum Jahr 2022 liegt die Landesverwaltung mit 11 % Altersabgängen (absolut 21.870) um 1,5 Prozentpunkte unter dem fiktiven Vergleichswert einer Gleichverteilung der Jahrgänge. In den nächsten 10 Jahren entsprechen die prozentualen Abgänge mit 25 % genau diesem Wert, also werden bis zum Jahr 2027 wegen Erreichen der Altersgrenzen 51.725 Beschäftigte des Landes in den Ruhestand gegangen sein.

Im Vergleich der Ressorts spielen sich die Abgangsszenarien in unterschiedlichen Dimensionen ab. In den nächsten 5 Jahren ist das MI prozentual mit 18 % am stärksten von Altersabgängen betroffen, das sind 4.815 seiner insgesamt 26.790 Beschäftigten. Damit liegt das MI 7 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt von 11 %. Bei 15 % und damit 4 Prozentpunkten über dem Durchschnitt liegt der LRH mit seinen absolut 30 zu erwartenden Abgängen bei insgesamt 205 Beschäftigten. Mit je 13 %, bzw. 420 und 445 absoluten Abgängen haben MS und ML zu rechnen. Stk, MF und MU liegen mit je 12 % nur noch einen Prozentpunkt über dem Landesdurchschnitt und verlieren 60 (Stk), 1.735 (MF) und 315 (MU) ihrer Beschäftigten. Die wenigsten Verluste haben der LT, MWK und LfD zu verzeichnen, nur 7 %, bzw. 10 (LT), 3.245 (MWK) und 5 (LfD) ihrer Beschäftigten werden bis zum Jahr 2022 gegangen sein. MW (9 %, 370), MK (10 %, 8.900) und MJ (10 %, 1.515) liegen ebenfalls unter dem Landesdurchschnitt.

In den nächsten 10 Jahren sind es schon neun Ressorts, die mit ihren Altersabgängen über dem Landesdurchschnitt von 25 % liegen. LRH und MI führen die Liste mit den höchsten prozentualen Verlusten von 38 % an, das sind für den LRH 80 und das MI 10.290 Beschäftigte. 5 Prozentpunkte weniger Verluste mit 33 % haben MS (1.085), ML (1.155) und MF (4.695), die bis zum Jahr 2027 zu ersetzen wären. MU wird 840 und damit 32 % seiner Beschäftigten, Stk 155 und 29 %, MW (1.100) und MJ (3.835) werden jeweils 26 % ihrer Beschäftigten verlieren. MK und LT liegen zwei Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt, das sind 20.085 Beschäftigte für MK und 35 für LT. MWK liegt 7 und LfD sogar 8 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt.

2.1.6 Altersabgänge nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln

Stammpersonal	Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren		Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren		nachrichtl.: Personal in Ausbildung	nachrichtl.: Beurlaubte Beschäftigte
	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ		
Niedersachsen insgesamt	21.870	19.260	51.725	46.035	11.250	7.905
darunter:						
VKV, Kampfmittelbeseitigung	350	270	865	755	205	15
Landespolizei	4.215	4.020	8.745	8.415	2.740	465
Steuerverwaltung	1.400	1.210	3.845	3.375	1.025	355
Staatl. Baumanagement	195	160	470	425	20	20
Hochschulen	2.975	2.515	7.700	6.675	1.050	1.550
Schulen	8.540	7.310	19.145	16.420	15	4.395
Straßenbauverwaltung	275	250	820	770	105	40
Landesforsten	210	195	490	455	90	15
Justizvollzug	455	435	960	920	190	65
Gerichte, (General-) Staatsanwaltschaften	1.030	935	2.775	2.490	10	435
Gewerbeaufsichtsverwaltung	80	70	255	240	5	15
NLWKN	160	130	410	360	55	25

Die Altersabgänge der ausgewählten Aufgabenbereiche fallen in ihren prozentualen Anteilen an der jeweiligen Beschäftigtenzahl ebenfalls unterschiedlich aus. In den nächsten 5 Jahren liegen hier 12 Prozentpunkte Unterschied zwischen dem niedrigsten (7 %, Hochschulen) und dem höchsten Wert (19 %, Lan-

despolizei). Die Skala der Abweichung zum Landesdurchschnitt reicht also von -4 bis zu +8 Prozentpunkten, wobei mehr als die Hälfte der ausgewählten Bereiche über dem Durchschnitt liegt. Die verhältnismäßig wenigsten Abgänge haben wie erwartet die Hochschulen, aber es folgen dicht auf die Straßenbauverwaltung mit 9 % sowie die Schulen, Gerichte, (General-) Staatsanwaltschaften und Gewerbeaufsicht mit jeweils 10 %. Die Landesforsten mit 16 %, die Vermessungs-/Katasterverwaltung, Kampfmittelbeseitigung mit 17% und die Landespolizei mit 19 % verzeichnen die höchsten Abgänge.

Die erwarteten Altersabgänge der nächsten 10 Jahre, die weit über dem Landesdurchschnitt von 25 % liegen, finden sich in der Vermessungs-/Katasterverwaltung und Kampfmittelbeseitigung (42 %), der Landespolizei (40 %) und den Landesforsten (38 %). Die Steuerverwaltung, das staatliche Baumanagement und die Gewerbeaufsicht haben dann jeweils schon mindestens 5 Prozentpunkte Abstand zum Letzteren. Nur die Hochschulen mit 18 % und die Schulen mit 23 % liegen unter dem Wert des Landes, die Straßenbauverwaltung liegt genau bei 25 %.

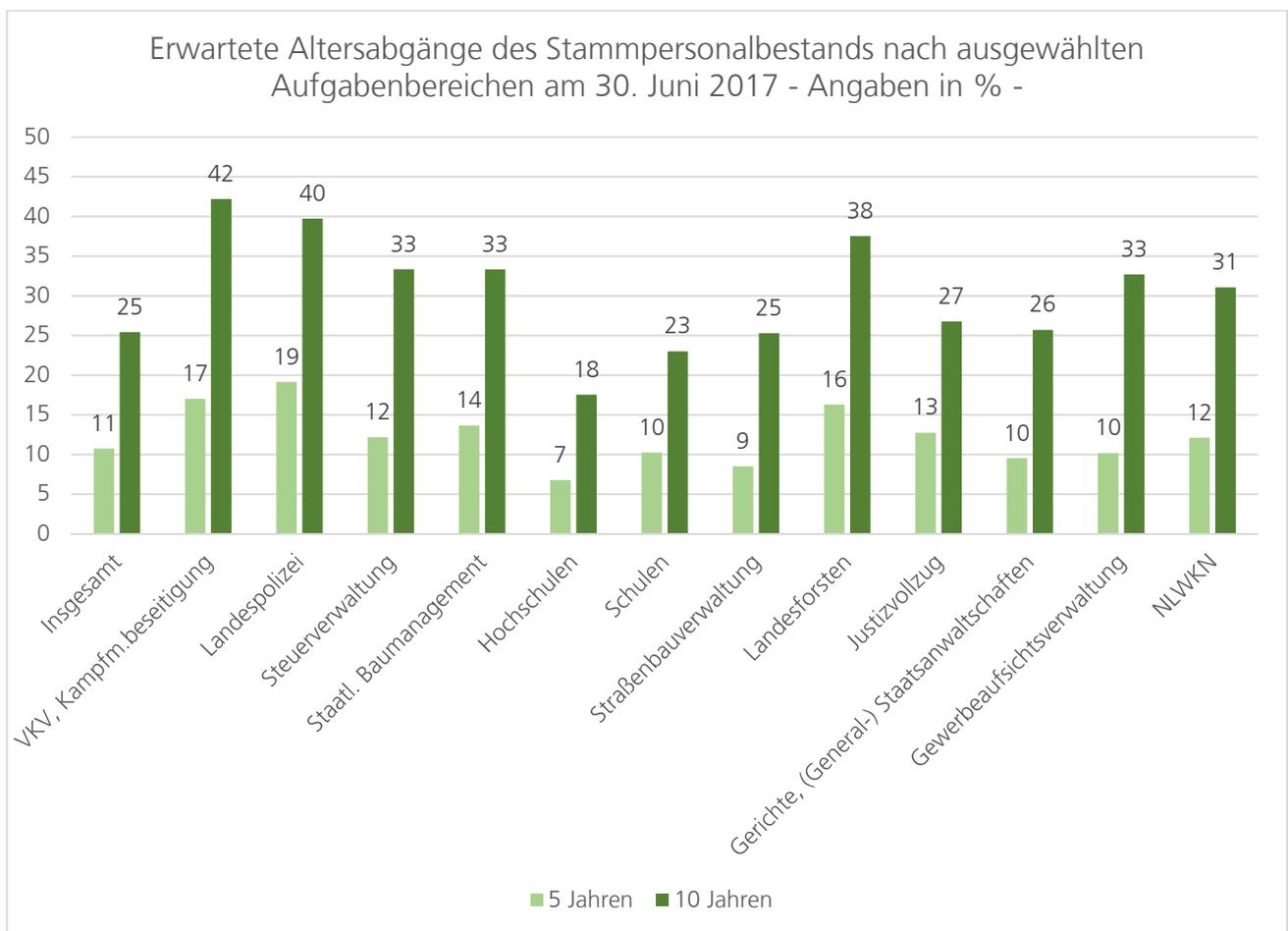


Abbildung 12: Erwartete Altersabgänge des Stammpersonalbestands nach Aufgabenbereichen am 30. Juni 2017

2.2 Die niedersächsische Verwaltung in tabellarischer Übersicht

2.2.1 Personaltableau

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	60.115	10.770	5.030	75.920
	weiblich	87.635	10.960	6.860	105.455
	Summe	147.750	21.730	11.890	181.375
befristet Beschäftigte (2)	männlich	1.610	5.090	3.115	9.810
	weiblich	3.625	4.730	3.895	12.250
	Summe	5.230	9.815	7.010	22.060
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	61.725	15.860	8.145	85.730
	weiblich	91.255	15.690	10.755	117.705
	Summe	152.980	31.550	18.905	203.435
Vollzeitäquivalente	Summe	135.335	26.685	15.445	177.465
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	56.315	12.015	5.840	74.170
	weiblich	47.190	7.910	4.645	59.750
	Summe	103.505	19.925	10.485	133.915
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	4.730	3.735	2.250	10.715
	weiblich	43.000	7.620	6.065	56.680
	Summe	47.730	11.350	8.315	67.395
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	1.750	270	105	2.125
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	49.105	2.290	1.360	52.755
	weiblich	68.210	925	520	69.655
	Summe	117.315	3.215	1.880	122.415
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	12.620	13.570	6.785	32.975
	weiblich	23.045	14.765	10.235	48.045
	Summe	35.665	28.335	17.020	81.020
Personal in Ausbildung (3)	männlich	4.120	315	210	4.645
	weiblich	5.845	435	330	6.605
	Summe	9.960	750	540	11.250
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	315	3.290	1.155	4.765
	weiblich	3.460	2.580	1.485	7.530
	Summe	3.780	5.875	2.645	12.295
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	66.160	19.465	9.515	95.140
	weiblich	100.560	18.705	12.575	131.840
	Summe	166.720	38.170	22.090	226.980
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	630	200	135	965
	weiblich	5.610	740	590	6.940
	Summe	6.240	940	725	7.905
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	66.790	19.665	9.650	96.105
	weiblich	106.175	19.445	13.165	138.780
	Summe	172.960	39.110	22.815	234.890
Teilzeitquotient		32,3%	36,8%	44,5%	34,2%
Teilzeitquotient VZÄ		88,5%	84,6%	81,7%	87,2%

2.2.2 Beschäftigte nach Beschäftigungs- und Laufbahngruppe

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte	männlich	49.105	2.290	1.360	52.755
Richterinnen/Richter	weiblich	68.210	925	520	69.655
	Summe	117.315	3.215	1.880	122.415
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	15.705	1.945	960	18.610
	weiblich	18.795	660	345	19.800
	Summe	34.500	2.605	1.310	38.410
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	27.610	285	375	28.265
	weiblich	43.850	215	150	44.215
	Summe	71.460	500	525	72.480
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	5.285	60	25	5.370
	weiblich	5.450	50	25	5.525
	Summe	10.735	110	50	10.895
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	505	0	0	510
	weiblich	120	0	0	120
	Summe	625	0	0	625
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	12.620	13.570	6.785	32.975
	weiblich	23.045	14.765	10.235	48.045
	Summe	35.665	28.335	17.020	81.020
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	1.460	6.430	2.990	10.880
	weiblich	1.930	4.620	3.095	9.645
	Summe	3.390	11.050	6.085	20.525
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	5.440	3.230	1.255	9.925
	weiblich	9.135	3.770	1.930	14.840
	Summe	14.575	7.000	3.185	24.765
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	4.520	2.300	1.695	8.515
	weiblich	10.985	5.045	3.630	19.660
	Summe	15.505	7.345	5.325	28.175
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	1.080	445	320	1.845
	weiblich	815	520	950	2.285
	Summe	1.895	965	1.270	4.125
nicht zuordenbar	Summe	300	1.970	1.155	3.430

2.2.3 Ausgewählte Besoldungsgruppen⁷ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	355	70	230	73
		weiblich	155	31	85	27
		Summe	505	100	315	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	55	73
		weiblich	15	.	20	27
		Summe	20	100	75	100
	Anteil TZ an Summe		%	4	24	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	875	65	525	63
		weiblich	465	35	310	37
		Summe	1.345	100	830	100
	davon Teilzeit	männlich	20	19	60	34
		weiblich	85	81	115	66
		Summe	105	100	175	100
	Anteil TZ an Summe		%	8	21	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	2.020	71	405	64
		weiblich	815	29	225	35
		Summe	2.835	100	635	100
	davon Teilzeit	männlich	115	28	85	41
		weiblich	300	72	120	59
		Summe	415	100	205	100
	Anteil TZ an Summe		%	15	33	
A12/E11	Summe	männlich	3.640	65	1.225	60
		weiblich	1.915	34	820	40
		Summe	5.560	100	2.045	100
	davon Teilzeit	männlich	215	21	285	40
		weiblich	800	79	425	60
		Summe	1.015	100	710	100
	Anteil TZ an Summe		%	18	35	
A11/E10	Summe	männlich	4.675	64	360	55
		weiblich	2.680	36	290	45
		Summe	7.350	100	650	100
	davon Teilzeit	männlich	265	16	40	x
		weiblich	1.385	84	120	x
		Summe	1.650	100	155	100
	Anteil TZ an Summe		%	22	24	

⁷ Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

2.3 Die Personalstruktur des Landes Niedersachsen und seiner Ressorts/Bereiche

Am 30. Juni 2017 waren insgesamt 234.890 Personen beim Land Niedersachsen beschäftigt. Die prozentuale Verteilung auf die Ressorts/Bereiche lässt den größten Anteil des MK mit 42,0 % deutlich hervortreten. Das MWK stellt mit seinen 24,5 % beinahe ein Viertel der Belegschaft, das MI belegt mit 12,9 % den dritten Platz im Ranking. Das MF und das MJ liegen bei einem Anteil um 7 %, alle anderen Ressorts haben weniger als 2 % Anteil am Gesamtpersonal des Landes.

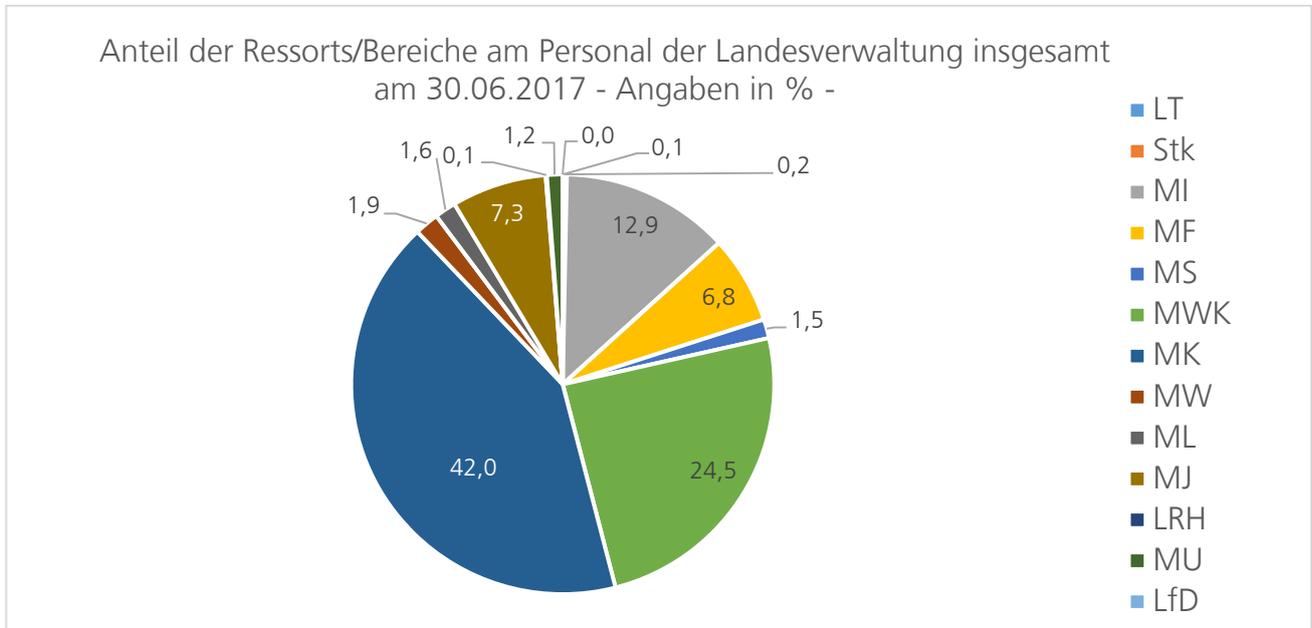


Abbildung 13: Personalanteil der Ressorts/Bereiche an der Landesverwaltung insgesamt am 30. Juni 2017

Einem Mann stehen in der niedersächsischen Landesverwaltung 1,4 Frauen gegenüber, die Mehrheit ist also weiblich mit einem 59 %-Anteil. Auf die Ressorts/Bereiche heruntergebrochen, ergibt sich eine unterschiedliche Verteilung der Geschlechter. Das MK hat mit über 73 % den größten Frauenanteil, die Ressorts/Bereiche Stk, MS und MJ liegen knapp unter 60 %, LT, MF und MWK kommen auf 54 bzw. 55 %. In den Geschäftsbereichen MW, MI, ML, MU sowie LRH und LfD haben Männer den größeren Anteil, der dann von 53 % (LfD) bis zu 75 % (MW) reicht.

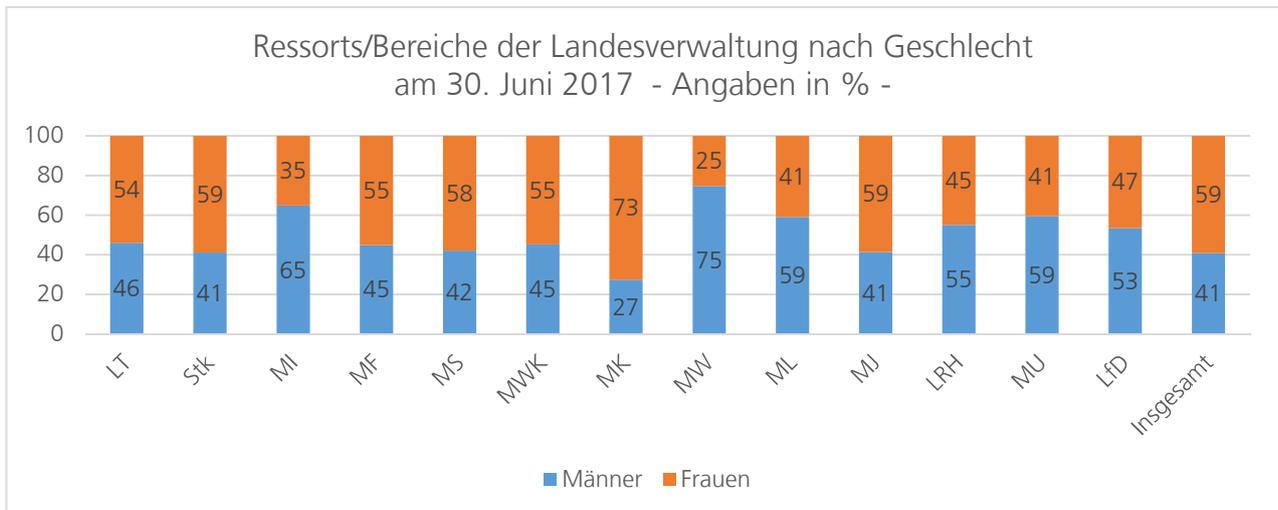


Abbildung 14: Ressorts/Bereiche der Landesverwaltung nach Geschlecht am 30. Juni 2017

Nach der Betrachtung nach Geschäftsbereichen folgt eine Darstellung ausgewählter Aufgabenbereiche bzw. Kapitel anhand des Stammpersonalbestands, der aus den dauerhaft und den befristet Beschäftigten besteht.

Der Stammpersonalbestand von 203.435 Beschäftigten besteht zu 62,5 % aus Personal der Schulen und Hochschulen, wobei hier die Schulen allein zwei Drittel ausmachen. Mit knapp unter 11 % ist die Landespolizei die nächste Größe im Ranking, es folgen die Steuerverwaltung mit 5,7 % und die Gerichte, (General-) Staatsanwaltschaften mit 5,3 %. Der Anteil des Justizvollzugs, der Straßenbauverwaltung, der VKV, Kampfmittelbeseitigung, des NLWKN, des Staatl. Baumanagements, der Landesforsten und der Gewerbeaufsicht am gesamten Stammpersonal reicht von 1,8 % bis zu 0,4 %.

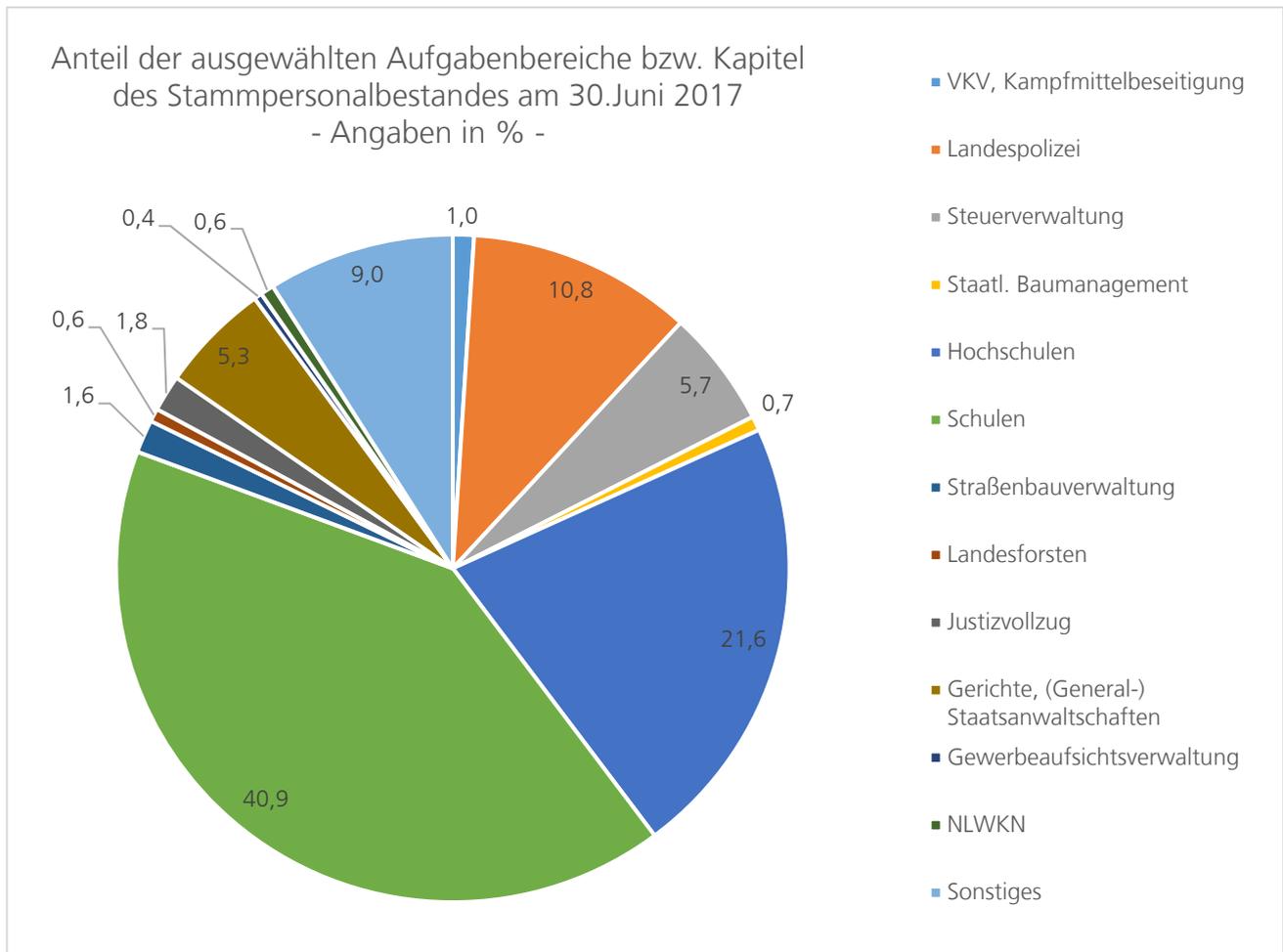


Abbildung 15: Anteil ausgewählter Aufgabenbereiche des Stammpersonalbestandes am 30. Juni 2017

Frauen haben auch beim Stammpersonal den größten Anteil mit 58 %, und ebenso wie in den Ressorts sind die ausgewählten Aufgabenbereiche in der Verteilung der Geschlechter unterschiedlich besetzt. Hierbei ragen die Schulen mit einem 71 %-Anteil an Frauen sowie die Gerichte und (General-)Staatsanwaltschaften mit 67 % heraus, die Hochschulen und Steuerverwaltung haben mit jeweils 55 % ebenfalls noch mehr Frauen als Männer. Alle anderen ausgewählten Aufgabenbereiche sind stärker männlich besetzt: die Landesforsten (81 %), die Straßenbauverwaltung (79 %), der Justizvollzug (70 %) und die Landespolizei (69 %).

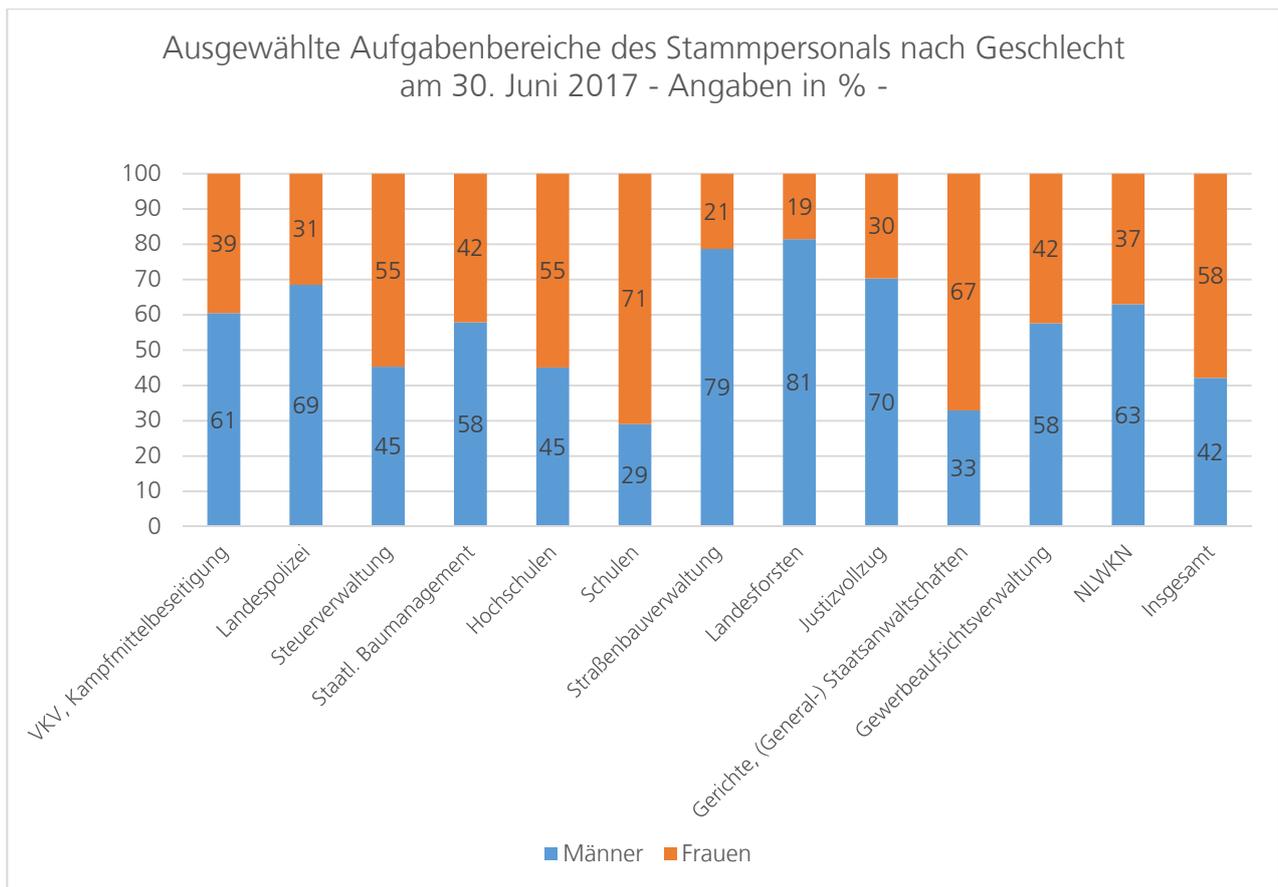


Abbildung 16: Ausgewählte Aufgabenbereiche des Stammpersonals nach Geschlecht am 30. Juni 2017

2.3.1 Art des Dienstverhältnisses

Am 30. Juni 2017 besteht der Stammpersonalbestand aus 122.415 Personen, die in einem Beamtenverhältnis bzw. als Richterin/Richter tätig sind, und aus 81.020 Personen, die in einem Arbeitnehmerverhältnis stehen, damit ergibt sich ein Verhältnis von einer/einem Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer zu 1,5 verbeamteten Personen. Die Geschlechterverteilung unterscheidet sich kaum, Arbeitnehmer liegen 2 Prozentpunkte unter dem 43 %-Anteil der Beamten/Richter, Arbeitnehmerinnen liegen damit 2 Prozentpunkte über dem Anteil der Beamtinnen von 57 %.

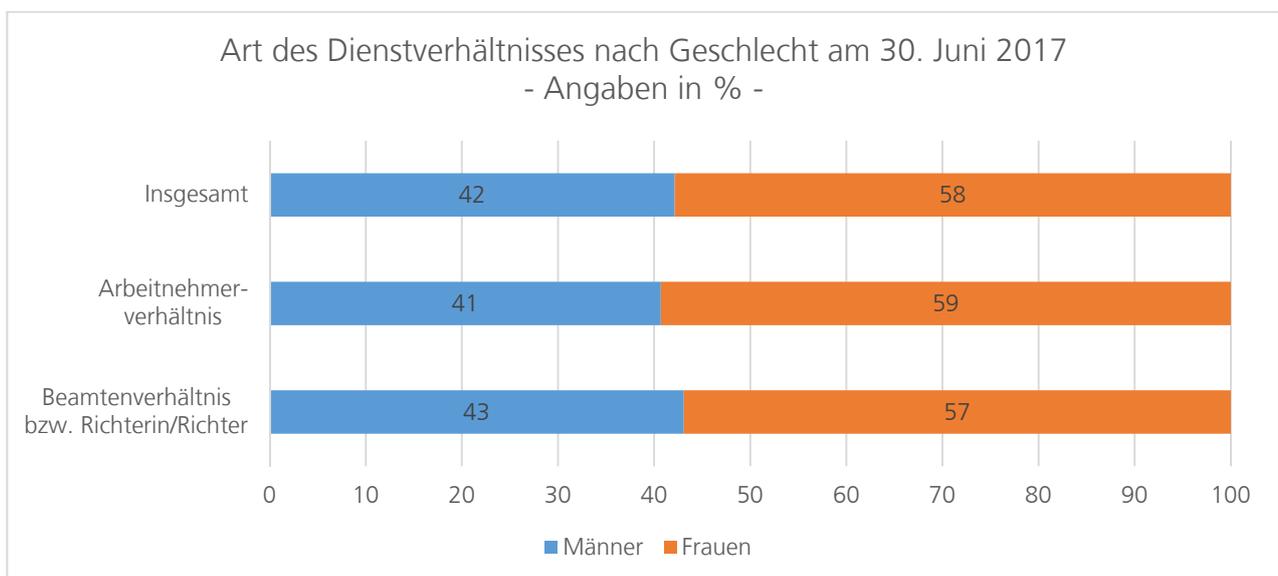


Abbildung 17: Art des Dienstverhältnisses nach Geschlecht am 30. Juni 2017

Fast drei Fünftel aller Frauen des Stammpersonals sind Beamtinnen bzw. Richterinnen. Bei den Männern im Beamtenverhältnis bzw. als Richter liegt dieser Wert um 3 Prozentpunkte höher. Damit stehen 38 % aller Männer des Stammpersonals in einem Arbeitnehmerverhältnis und liegen um 3 Prozentpunkte niedriger als die Frauen.

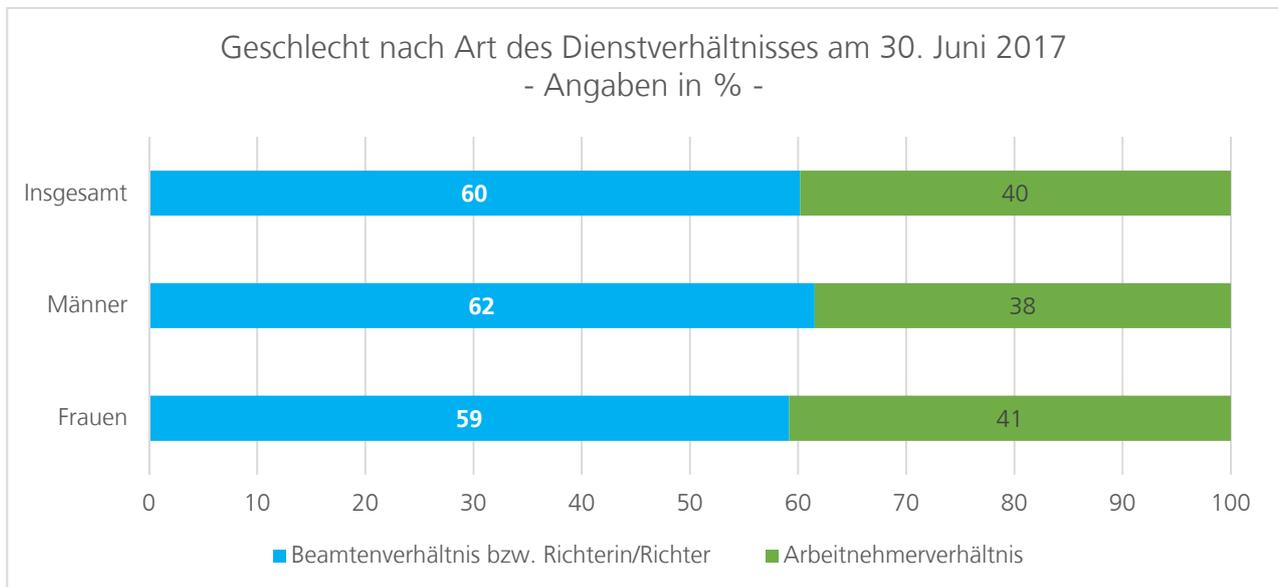


Abbildung 18: Geschlecht nach Art des Dienstverhältnisses am 30. Juni 2017

2.3.2 Beschäftigungsgruppen

Die Verteilung des Personals der Landesverwaltung auf die Beschäftigungsgruppen ergibt folgendes Bild: Zu mehr als drei Viertel (77 %, 181.375) stehen die Beschäftigten in einem dauerhaften Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis zum Land, befristete Verträge bestehen zu 9 % (22.060) der Beschäftigten, 5 % (12.295) sind geringfügig beschäftigt, ebenfalls 5 % (11.250) macht das Personal in Ausbildung aus, 3 % (7.905) sind beurlaubt.

Auf die Geschlechter verteilt zeigt sich, dass sowohl Männer (79 %) als auch Frauen (76 %) zu mehr als drei Viertel dauerhaft beschäftigt sind, beim Personal in Ausbildung und geringfügig Beschäftigten sind jeweils genau 5 % aller Frauen wie auch aller Männer vertreten. Bei den Befristungen liegen die Männer mit einem Prozentpunkt höher als die Frauen mit ihren 9 %, allein bei Beurlaubten besteht ein 4 Prozentpunkte Unterschied zwischen den Frauen und Männern.

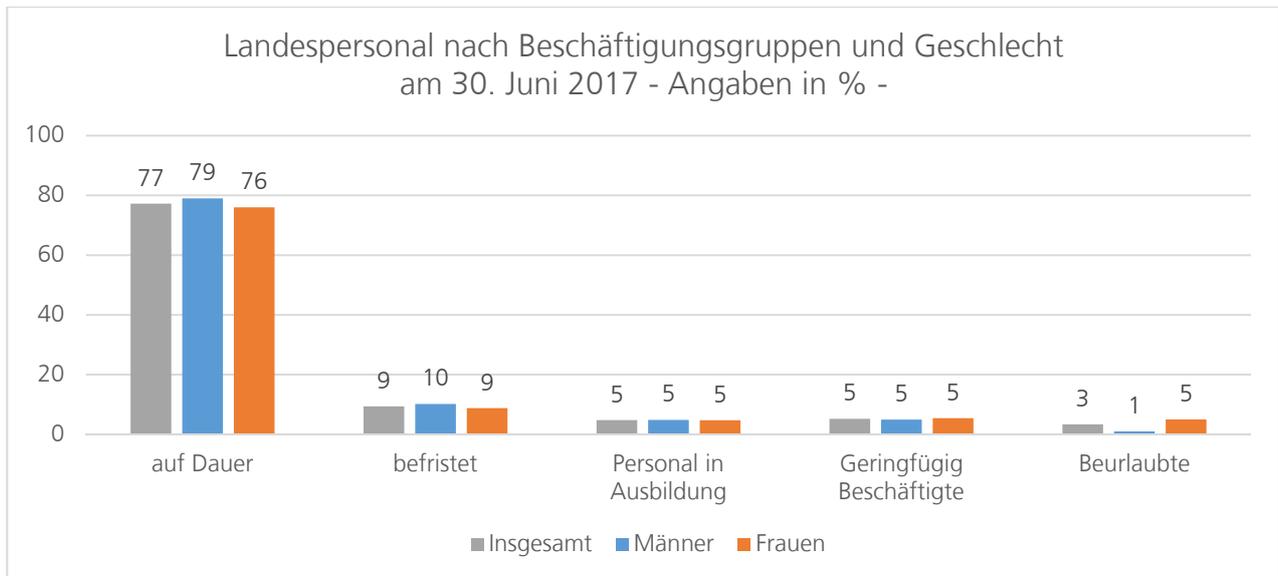


Abbildung 19: Landespersonal nach Beschäftigungsgruppen und Geschlecht am 30. Juni 2017

2.3.3 Beschäftigungsumfang

In Vollzeit beschäftigt sind am 30. Juni 2017 insgesamt 133.915 Personen in der niedersächsischen Landesverwaltung, das sind 66 % des gesamten Stammpersonals. Männer haben mit einer absoluten Zahl von 74.170 einen um 10 Prozentpunkte höheren Anteil an der Vollzeitbeschäftigung als Frauen mit 45 %. Einer Teilzeitbeschäftigung gehen dagegen deutlich mehr Frauen nach, 84 % aller Teilzeitbeschäftigten sind weiblich, auch von den Beschäftigten in Altersteilzeit stellen sie noch drei Fünftel.

Der Teilzeitquotient VZÄ, der ausdrückt, wie hoch der Grad der Teilzeitbeschäftigung im Durchschnitt ist bzw. wie hoch der prozentuale Arbeitszeitanteil jedes Beschäftigten wäre, wenn die Gesamtsumme der Arbeitszeit auf alle Beschäftigten gleich verteilt würde, liegt am 30. Juni 2017 bei 87,2 % (inkl. ATZ).

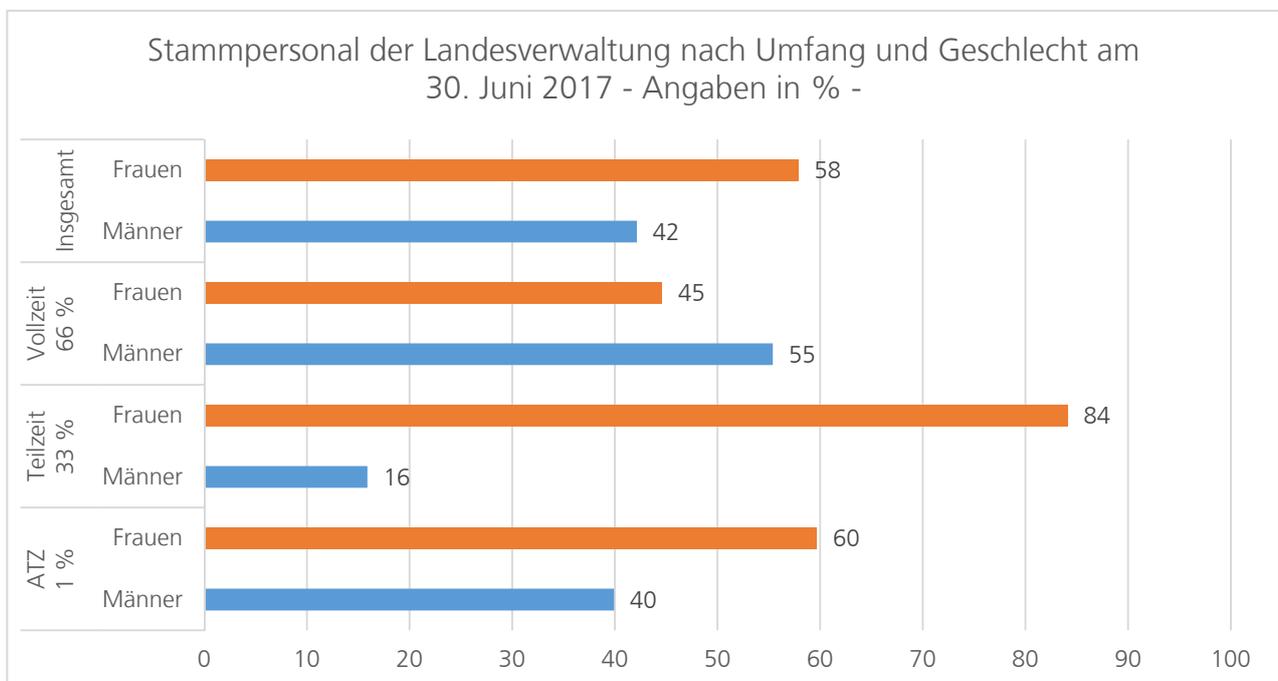


Abbildung 20: Stammpersonal der Landesverwaltung nach Umfang und Geschlecht am 30. Juni 2017

Der Teilzeitquotient der Beschäftigten der Landesverwaltung Niedersachsen, der das Verhältnis von Teilzeitbeschäftigten zur Gesamtzahl der Beschäftigten des Stammpersonalbestandes darstellt, liegt bei 34 % (inkl. ATZ), wie aus der Abbildung 21 hervorgeht.

Nach Ressorts/Geschäftsbereichen betrachtet, finden sich die höchsten Teilzeitquotienten im MWK, MK, MF und MS und erreichen hier eine Höhe zwischen 42 % (MWK) und 32 % (MS). Die niedrigsten Teilzeitanteile weisen die Ressorts/Bereiche LfD (12 %), MW (15 %) und MI (16 %) auf, sie erreichen nicht die Hälfte des Landeswertes. Die Differenzierung nach Geschlecht zeigt deutliche Unterschiede, hiernach arbeitet beinahe jede zweite Frau (49 %) in Teilzeit, von allen männlichen Beschäftigten des Stammpersonals sind es nur 13 %.

Nur die Männer des MWK weisen einen Anteil von 28 % Teilzeitbeschäftigten auf, das sind 15 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt. Sehr weit unter diesem Durchschnitt von 13 % liegen die Anteile in den Ressorts MJ, LT, MI sowie LfD, aber auch MW hat immer noch 8 Prozentpunkte weniger Männer in Teilzeit. Drei Geschäftsbereiche (MF, MWK und MK) übersteigen den Landesteilzeitquotienten der Frauen von 49 % um 1 bis 4 Prozentpunkte. Vier weitere Ressorts liegen mit 1 bis 3 Prozentpunkten darunter (MS, ML, MU und MW), die restlichen haben mindestens 7 (Stk) bis 27 (LfD) Prozentpunkte weniger als der Durchschnitt.

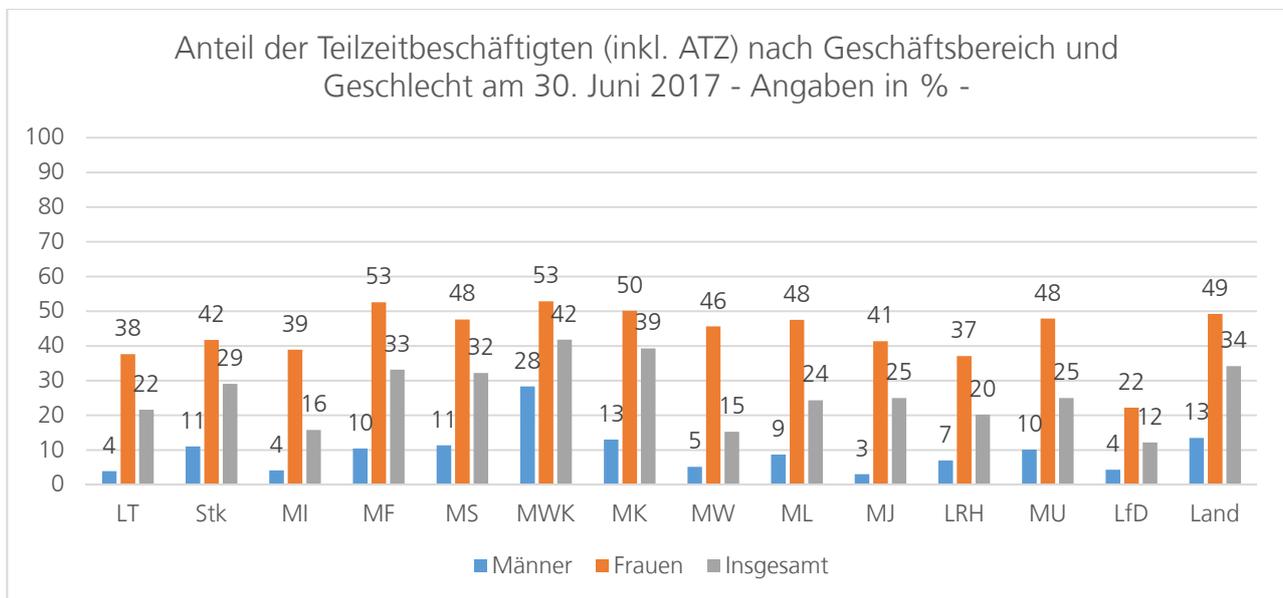


Abbildung 21: Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Geschäftsbereichen und Geschlecht am 30. Juni 2017

2.3.4 Laufbahngruppen

Die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst) stellt am 30. Juni 2017 mit einem 48 %-Anteil die größte Laufbahngruppe der niedersächsischen Landesverwaltung. An zweiter Stelle im Ranking mit einem 29 %-Anteil steht die Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehem. höherer Dienst), damit gehören mehr als drei Viertel aller Landesbeschäftigten der Laufbahngruppe 2 an.

Fast ein Fünftel aller Beschäftigten kann der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehem. mittlerer Dienst) zugeordnet werden, nur 2 % gehören der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (ehem. einfacher Dienst) an, damit besetzen 21 % die 1. Laufbahngruppe. Nur 2 % der Landesbeschäftigten können keiner Laufbahngruppe zugeordnet werden.

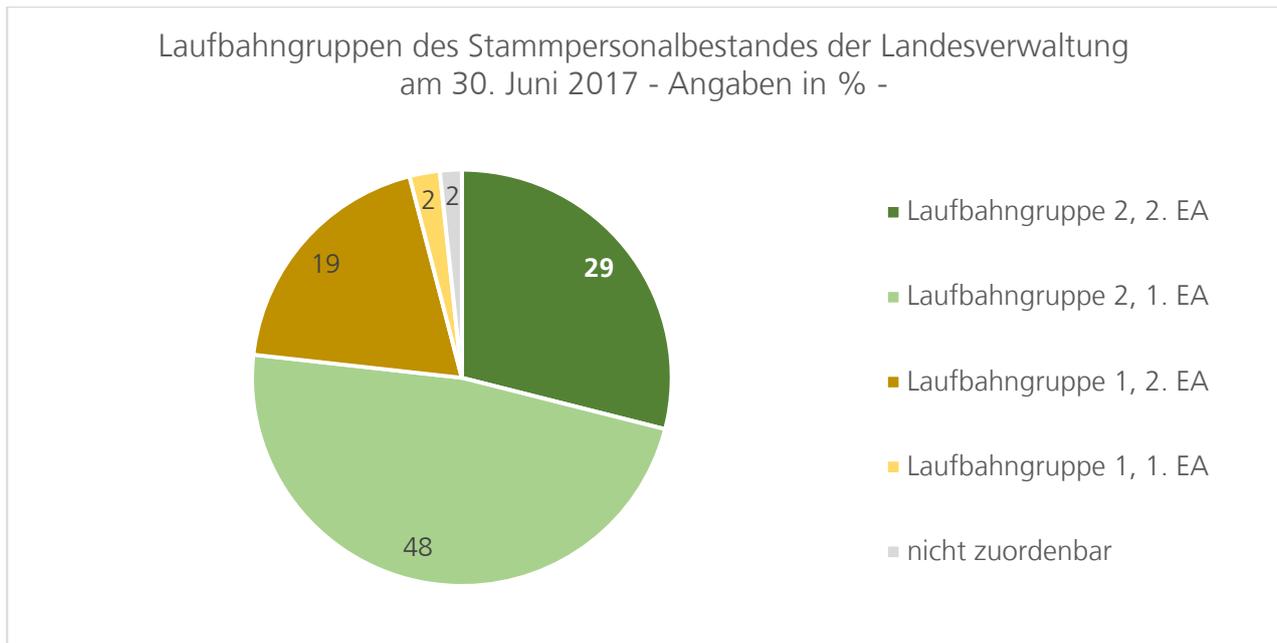


Abbildung 22: Laufbahngruppen des Stammpersonals der Landesverwaltung am 30. Juni 2017

Die Betrachtung der Laufbahngruppen nach Art des Dienstverhältnisses, also nach Beamtinnen und Beamten/Richterinnen und Richtern gegenüber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, macht große Unterschiede deutlich.

Beamtinnen und Beamte/Richterinnen und Richter besetzen zu 59 % die 2. Laufbahngruppe, 1. Einstiegsamt und bilden damit zusammen mit dem verbeamteten Personal der 2. Laufbahngruppe, 2. Einstiegsamt einen 90 %-Anteil in der Laufbahngruppe 2. Etwas mehr als 9 % befinden sich in der 1. Laufbahngruppe, von denen gerade 625 Personen das 1. Einstiegsamt besetzen.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stellen mit 4.125 Personen im ehemals einfachen Dienst noch einen Anteil von 5 %, das ist ein um 1 Prozentpunkt höherer Anteil als die 3.430 Personen, die hier keiner Laufbahngruppe zugeordnet werden können. Die am stärksten besetzte Laufbahngruppe ist mit einem 35 %-Anteil die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehem. mittlerer Dienst). Aber auch bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann die Mehrheit von 56 % der 2. Laufbahngruppe zugeordnet werden. Das 2. Einstiegsamt ist hier mit einem 25 %-Anteil die kleinere Gruppe.

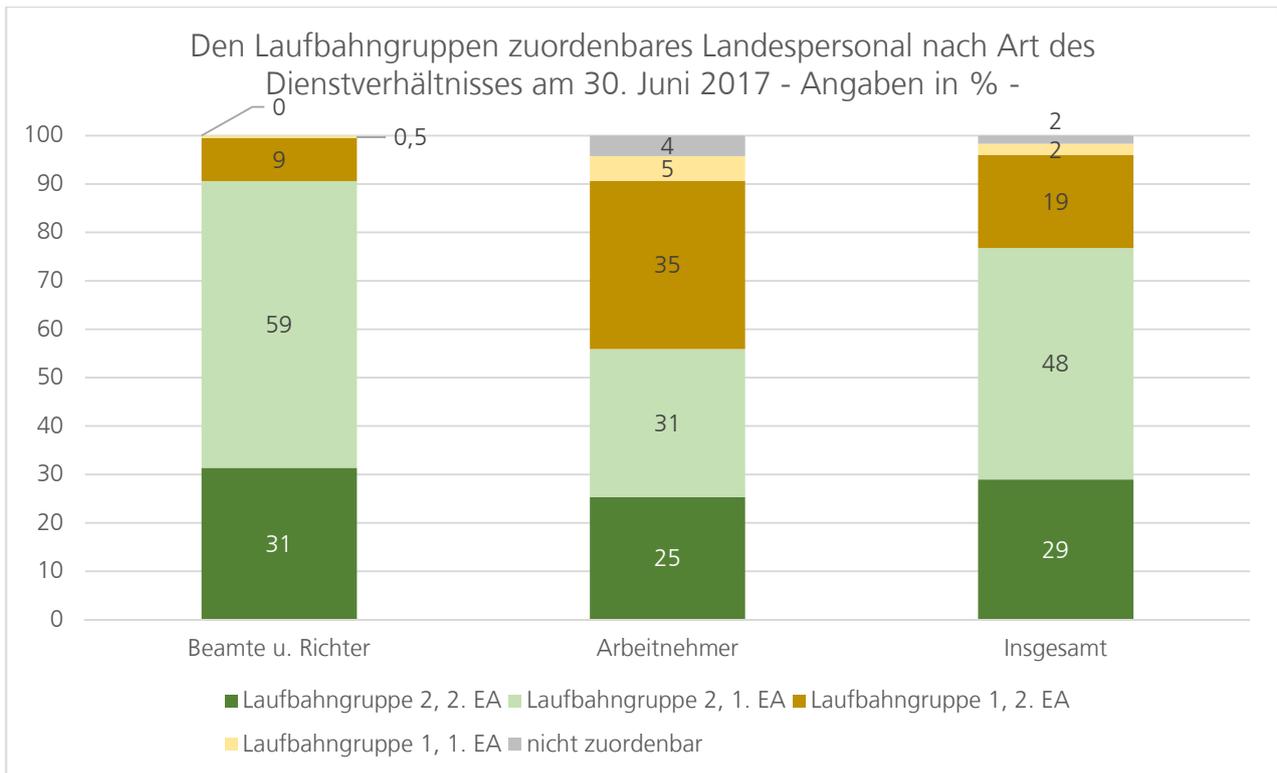


Abbildung 23: Landespersonal nach Laufbahngruppen und nach Art des Dienstverhältnisses am 30. Juni 2017

Werden die Laufbahngruppen nach Geschlecht betrachtet, fällt auf, dass die höchste Laufbahngruppe zu gleichen Teilen mit Männern wie mit Frauen besetzt ist. Der männliche Anteil in dieser Laufbahngruppe übersteigt damit den prozentualen Anteil der Männer insgesamt (42 %) um 8 Prozentpunkte. In allen anderen Laufbahngruppen sind überwiegend Frauen vertreten, wobei die Laufbahngruppe des ehem. gehobenen Dienstes dem Geschlechterverhältnis insgesamt am nächsten kommt und dabei immer noch um jeweils +/-3 Prozentpunkte innerhalb der Geschlechter abweicht. Die Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt weicht um +/- 1 Prozentpunkt von einer Gleichverteilung der Geschlechter ab.

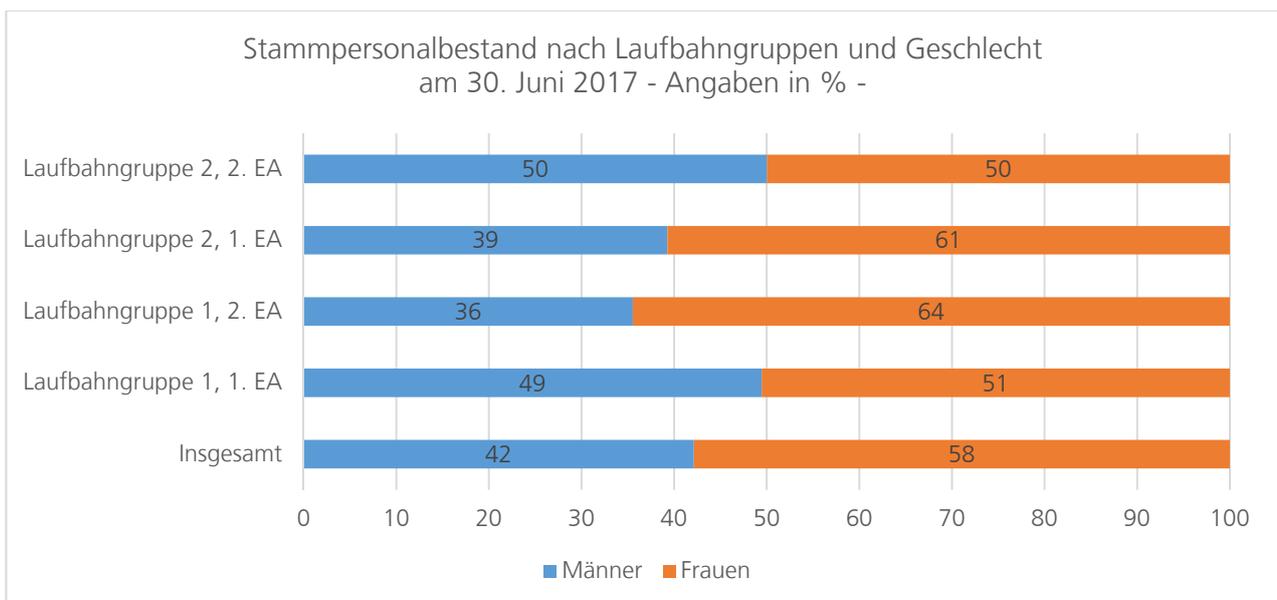


Abbildung 24: Stammpersonalbestand nach Laufbahngruppen und Geschlecht am 30. Juni 2017

Ein Fokus auf die Geschlechter und ihre Verteilung auf die Laufbahngruppen offenbart, dass Männer mit absolut 29.490 Beschäftigten in der höchsten Laufbahngruppe einen um 9 Prozentpunkte höheren Anteil

als die Frauen haben, die mit 29.445 Vertreterinnen auch absolut etwas weniger sind. In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt sind die Frauen mit einer absoluten Zahl von 59.055 am stärksten vertreten, jede 2. Frau besetzt diese Laufbahn. Männer liegen hier mit 5 Prozentpunkten Unterschied hinter den Frauen zurück, aber auch sie sind in diesem Einstiegsamt prozentual am stärksten vertreten. Auch beim ehem. mittleren Dienst haben Männer einen um 5 Prozentpunkte geringeren Anteil als Frauen, von denen mehr als ein Fünftel diese Laufbahngruppe besetzen. In Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt befinden sich 2 % der Frauen und 3 % der Männer, jeweils 1 Prozentpunkt weniger kann keiner Laufbahngruppe zugeordnet werden. Fast 80 % der Männer und drei Viertel der Frauen gehören der Laufbahngruppe 2 an, rechnerisch kommen in der 1. Laufbahngruppe auf einen Mann 1,7 Frauen.

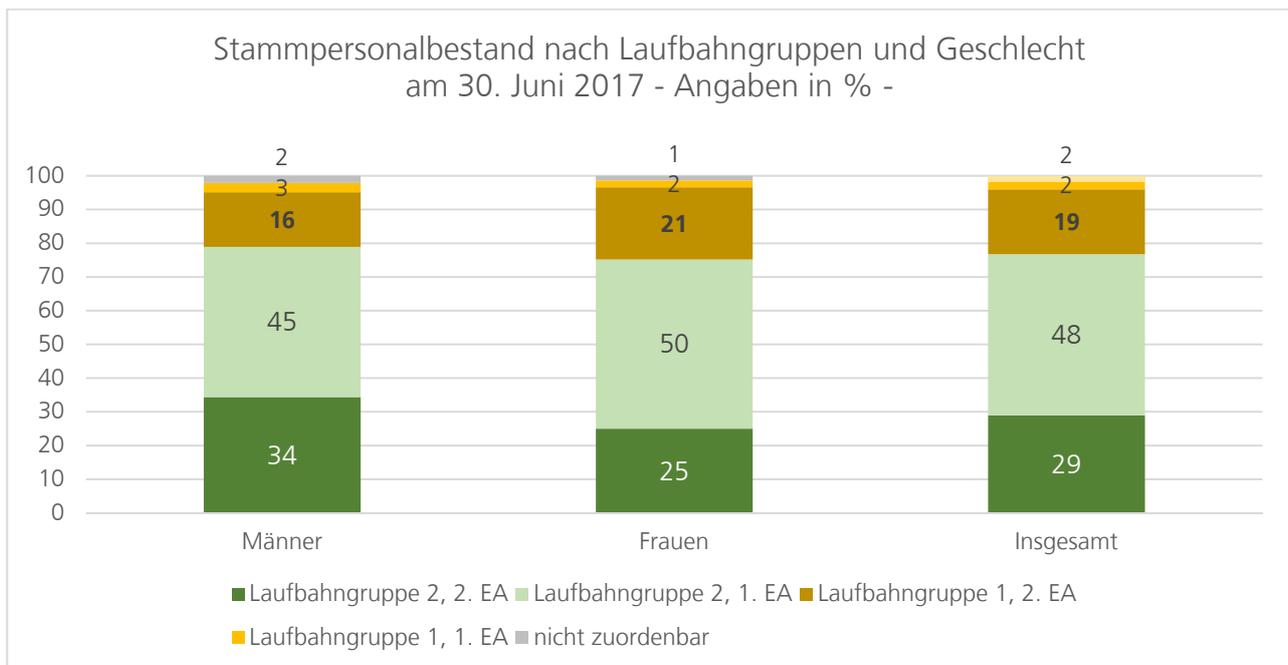


Abbildung 25: Stammpersonalbestand nach Laufbahngruppen und Geschlecht am 30. Juni 2017

2.3.5 Besoldungs- und Entgeltgruppen

In den hier hervorgehobenen Besoldungs- und Entgeltgruppen wird nur ein Teil der Landesbeschäftigten betrachtet, die Schulkapitel fallen hier weg. Aus diesem Grund kommt es zum Teil zu sehr geringen Fallzahlen, weshalb für die folgenden Abbildungen in diesem Unterkapitel Prozentwerte ausgewiesen werden, die auf den gerundeten Werten basieren. Somit kann es zu Abweichungen zu den Prozentwerten der Echtzahlen sowie zu einer Abweichung zur Gesamtsumme (100 %) kommen. Insbesondere bei geringen Fallzahlen können diese Abweichungen gravierend sein. Bei Abweichungen, die größer als 5 % sind, wird deshalb auf eine Darstellung des Ergebnisses verzichtet, und generell werden keine Raten und Anteile ausgewiesen, zu deren Bildung die Fallzahlen 0, 1 oder 2 verwendet wurden.⁸ Bei der Auswertung der Besoldungs- und Entgeltgruppen wird auf eine Nachkommastelle verzichtet.

Im Folgenden werden die Besoldungs-/Entgeltgruppen A11/E10, A12/E11, A13/E12, A16/E15 und B1 bis B11/R3 bis R10 bzw. außertariflich Beschäftigte für den Kernhaushalt ohne die Schulkapitel betrachtet.

Das auffälligste Merkmal all der hier betrachteten Besoldungs-/Entgeltgruppen ist die Unterrepräsentanz von Frauen, die sich in 29 bis 36 %-Anteilen ausdrückt. In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/E12 sind 2.835 Beschäftigte tätig, sie ist prozentual am schwächsten mit Frauen und zu 71 % mit Männern besetzt. Nahe an diese prozentuale Höhe reicht auch der Anteil der Männer in der höchsten Besoldungs-/Entgeltgruppe (B1 bis B11/R3 bis R10 bzw. außertariflich Beschäftigte), die mit absolut 505 Beschäftigten die kleinste Gruppe ist. Den größten Frauenanteil mit 36 % hat die mit 7.350 Beschäftigten auch größte

⁸ Überlagerung des Ergebnisses mittels grauen Balkens.

betrachtete Besoldungs-/Entgeltgruppe A11/E10, die beiden Besoldungs-/Entgeltgruppen A12/E11 und A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü haben mit 34 % und 35 % einen ähnlich hohen Frauenanteil.

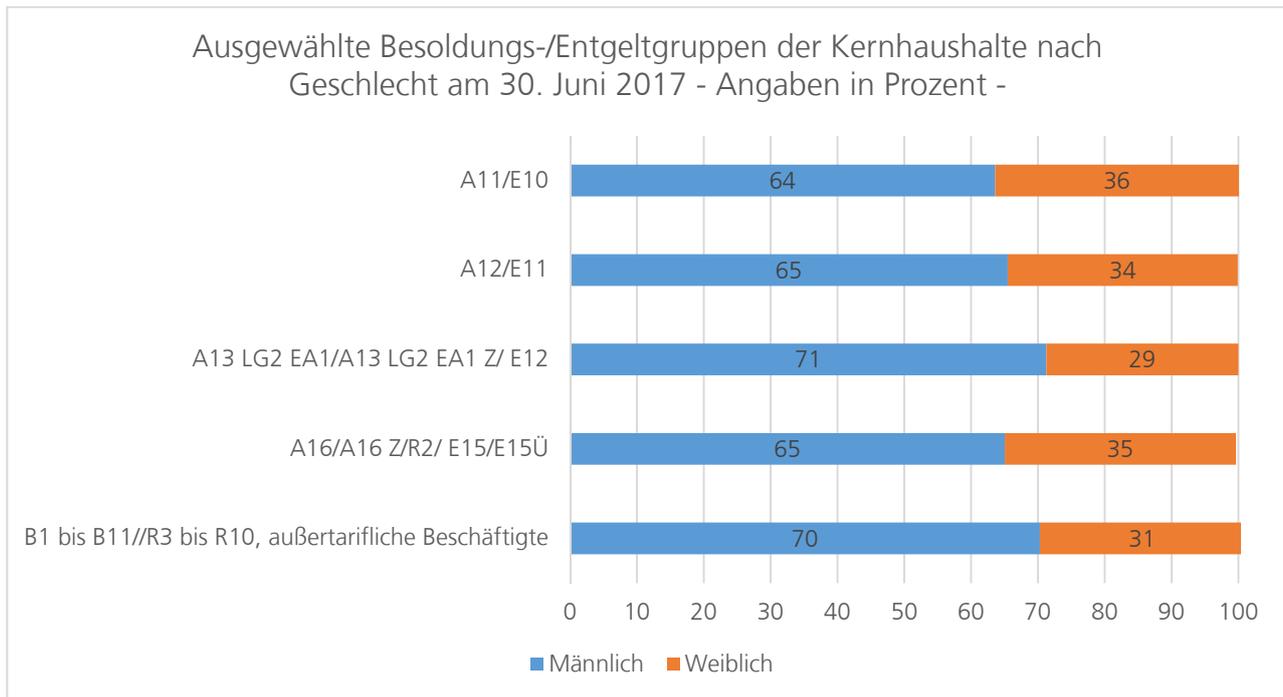


Abbildung 26: Ausgewählte Besoldungs-/Entgeltgruppen der Kernhaushalte nach Geschlecht (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel)*

Mit steigender Besoldungs-/Entgeltgruppe sinkt der Anteil an Teilzeitbeschäftigung, er reicht von 4 % in der höchsten (B1 bis B11//R3 bis R10 bzw. außertariflich Beschäftigte) bis zu 22 % in der niedrigsten hier betrachteten Gruppe (A11/E10). Der Blick auf die Geschlechter zeigt die stark unterschiedliche Verteilung der Teilzeitarbeit in diesen Gruppen. In der niedrigsten Besoldungs-/Entgeltgruppe stehen 52 % der Frauen 6 % der Männer in Teilzeit gegenüber. In der nächsthöheren Besoldungs-/Entgeltgruppe A12/E11 gibt es absolut 1.915 weibliche Beschäftigte, von denen noch 42 % in Teilzeit arbeiten, auf der anderen Seite ist es nur jeder 16. der Männer. Ähnlich sieht es in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/E12 aus, hier sind es 37 % der Frauen, aber nur jeder 17. der männlichen Beschäftigten in Teilzeit, in den höheren Besoldungs-/ Entgeltgruppen sinken die Anteile der Frauen auf 18 % und 10 %, die der Männer noch wesentlich stärker.

* Hinweis: Anteile, die auf gerundeten Werten basieren, können von der Summe 100 % abweichen. Vgl. Einleitungstext Kapitel 2.3.5, S.43.

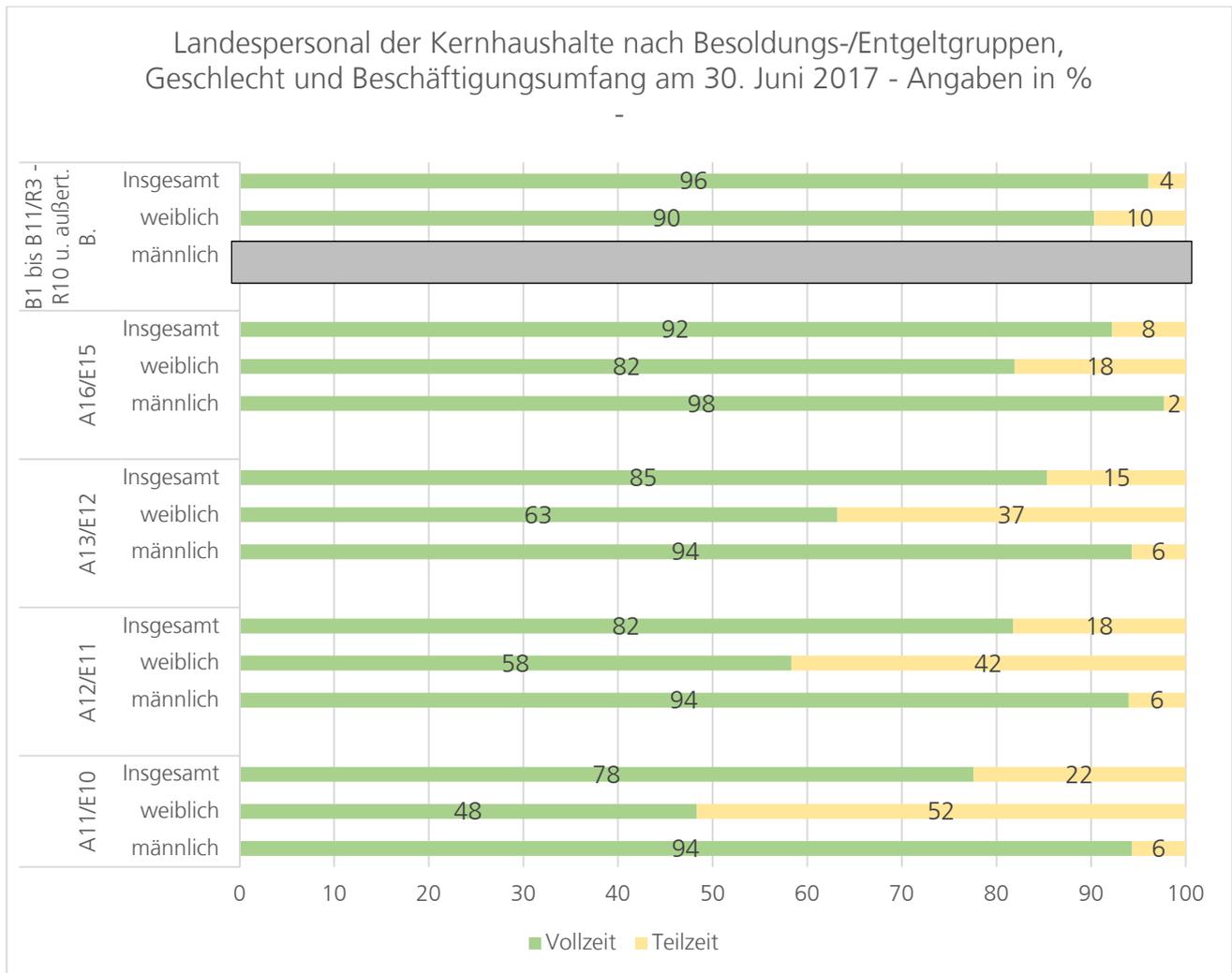


Abbildung 27: Landespersonal des Kernhaushalts nach Besoldungs-/Entgeltgruppen, Geschlecht und Beschäftigungsumfang am 30. Juni 2017*

In der **Besoldungs-/Entgeltgruppe A11, E10** verteilen sich die Geschlechter der Landesbeschäftigten zu 64 % auf männliche und zu 36 % auf weibliche Beschäftigte. Auf der Ebene der Ressorts/Bereiche entspricht MU in etwa dieser Landesverteilung, wobei die Frauen sogar 2 Prozentpunkte mehr aufweisen. Ein höherer Männeranteil – und dann gleich um fast 20 Prozentpunkte – ist im MI zu finden. Bei den anderen darstellbaren Ressorts/Bereichen, vor allem bei MK (28 %) und MJ (33 %), ist ein niedrigerer Männeranteil als auf Landesebene zu beobachten. Dieser reicht von -14 bei MF und ML sowie -16 bei MW bis zu weit mehr als -20 Prozentpunkten bei den anderen Ressorts/Bereichen.

* Hinweis: Aufgrund der Geheimhaltungsvorschriften werden generell keine Raten und Anteile ausgewiesen, zu deren Bildung die Fallzahlen 0, 1 oder 2 verwendet wurden. Sie werden mittels eines grauen Balkens überlagert.

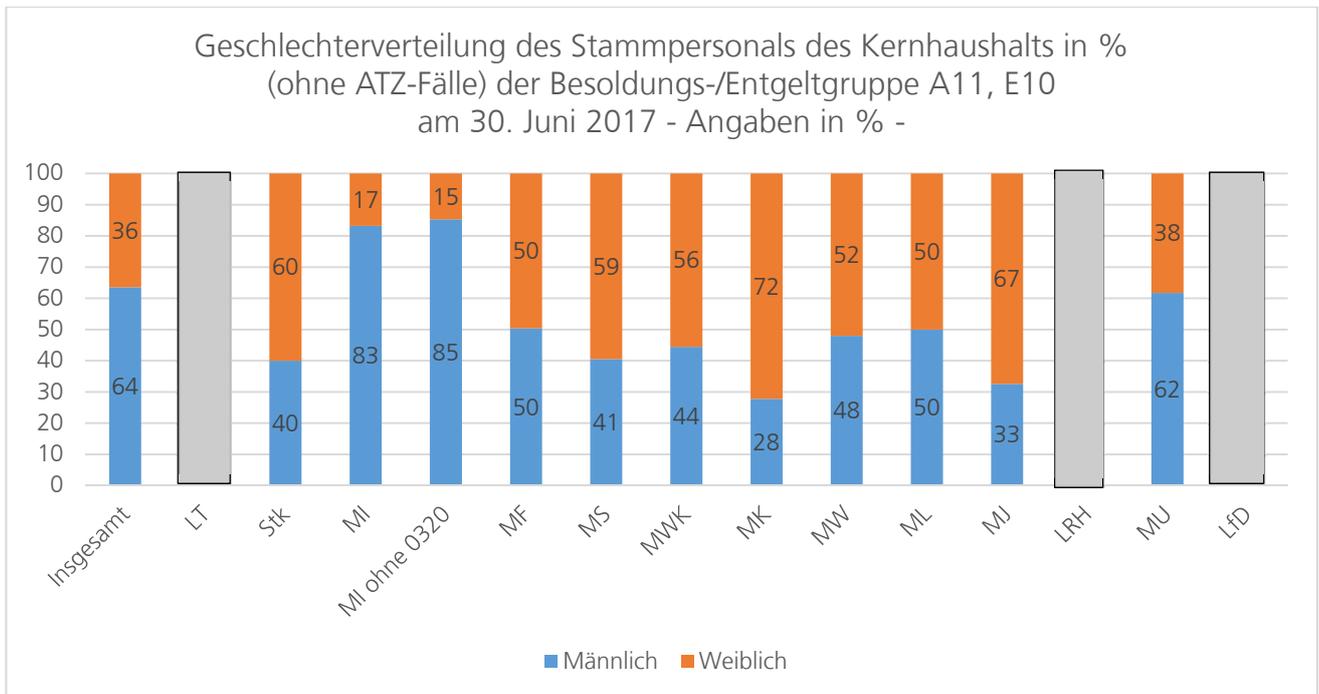


Abbildung 28: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A11, E10 am 30. Juni 2017*

In der **Besoldungs-/Entgeltgruppe A12, E11** liegt die Verteilung bei 65 % männliche und 34 % weibliche Landesbeschäftigte. Die meisten der darstellbaren Ressorts/Bereiche haben dabei ebenfalls einen höheren Männer- als Frauenanteil (MI, MF, MW, ML, LRH und MU), allerdings nur drei von ihnen über dem Landesanteil (MI +17, MW +3 und ML +2 Prozentpunkte). MK liegt mit drei Vierteln weiblichen Beschäftigten in dieser Besoldungs-/Entgeltgruppe bei dem höchsten Frauenanteil.

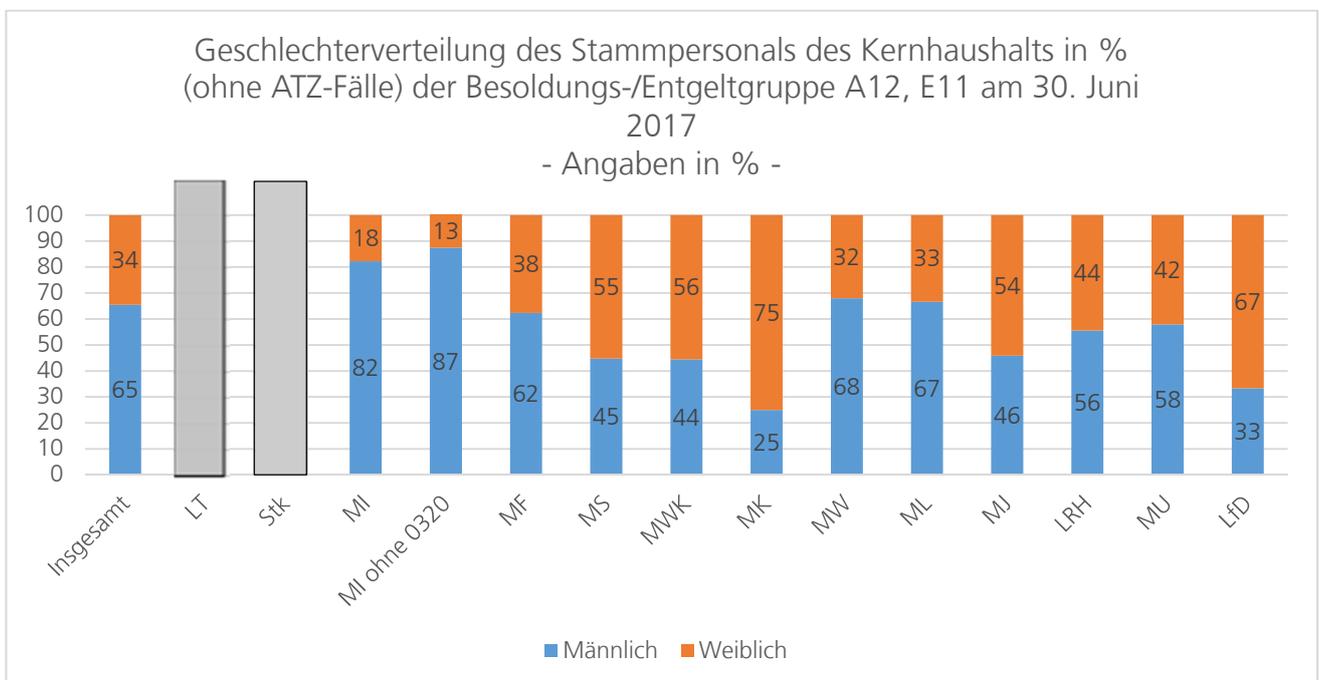


Abbildung 29: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A12, E11 am 30. Juni 2017*

* Hinweis: Aufgrund der Geheimhaltungsvorschriften werden generell keine Raten und Anteile ausgewiesen, zu deren Bildung die Fallzahlen 0, 1 oder 2 verwendet wurden. Sie werden mittels eines grauen Balkens überlagert.

In der **Besoldungs-/Entgeltgruppe A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12** liegt der Männeranteil auf Landesebene schon bei 71 %. Auf Ressorts/Bereichsebene haben nur Stk und MWK einen Männeranteil unter 50 %, MS hat einzig eine ausgewogene Verteilung mit je 50 %, alle anderen darstellbaren Bereiche liegen darüber, bis zu 87 % im MI.

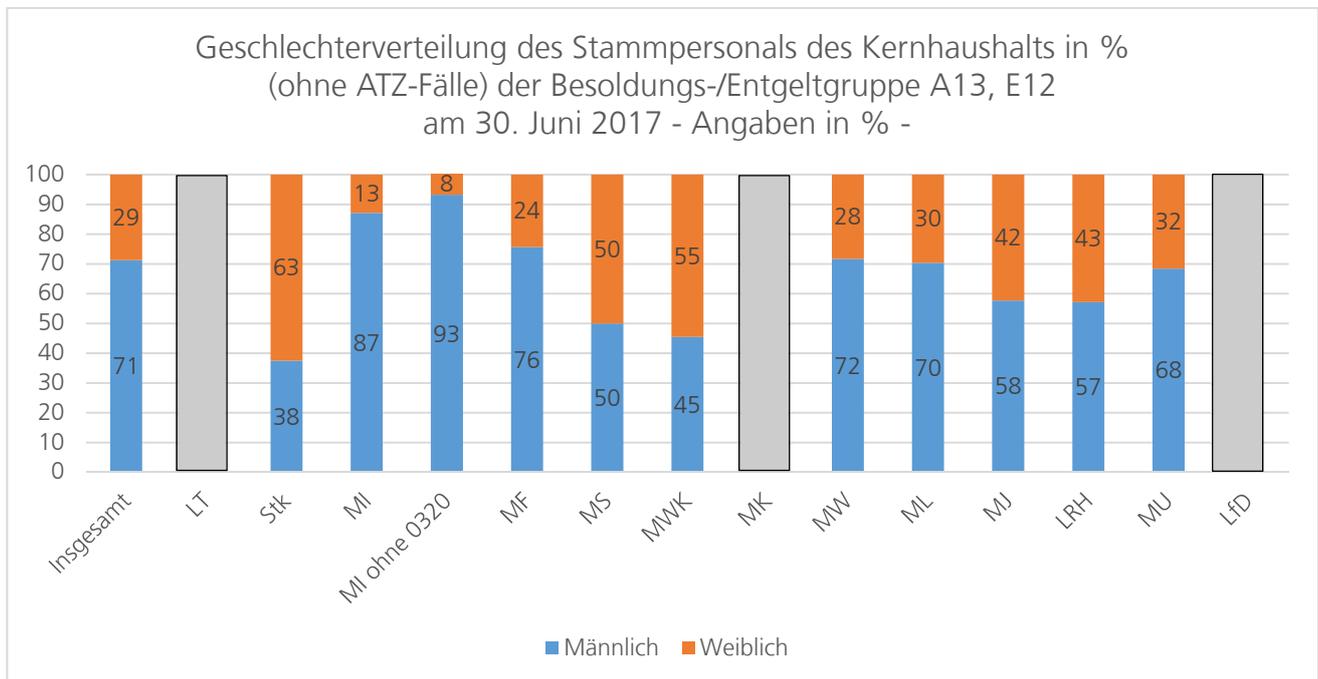


Abbildung 30: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13, E12 am 30. Juni 2017*

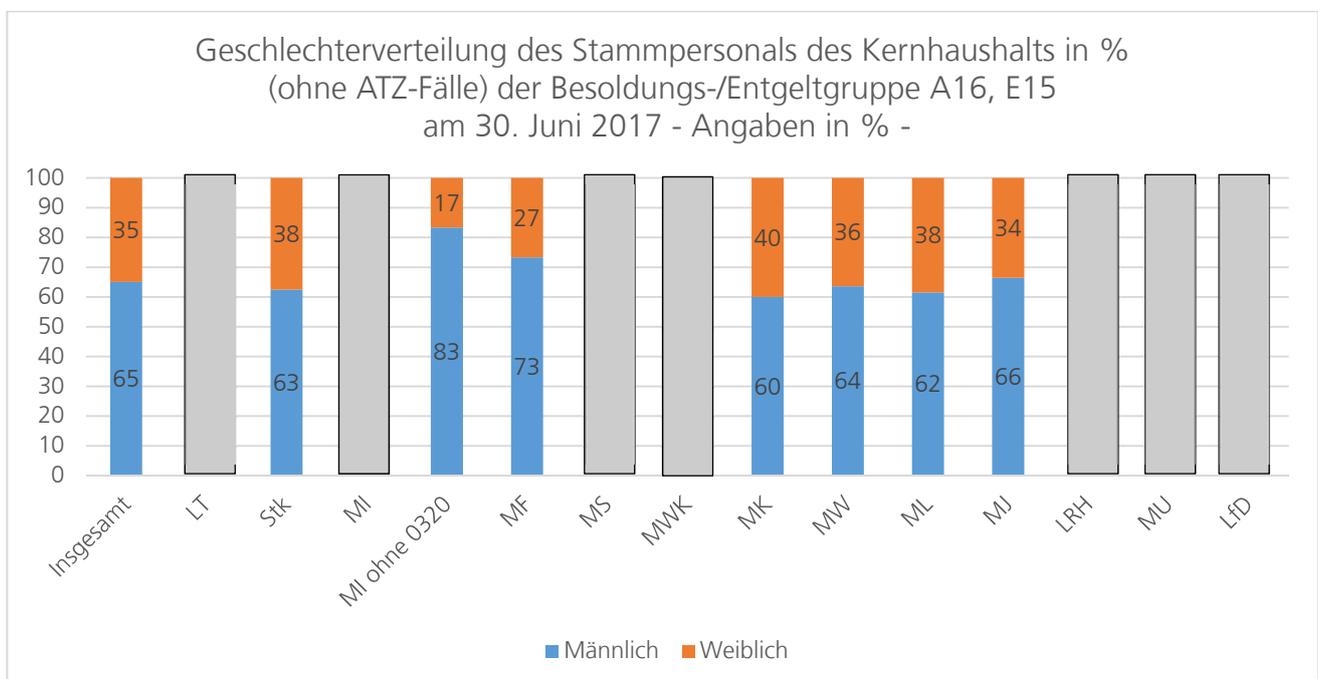


Abbildung 31: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A16, E15 am 30. Juni 2017*

* Hinweis: Aufgrund der Geheimhaltungsvorschriften werden generell keine Raten und Anteile ausgewiesen, zu deren Bildung die Fallzahlen 0, 1 oder 2 verwendet wurden. Sie werden mittels eines grauen Balkens überlagert.

In der **Besoldungs-/Entgeltgruppe A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü** hat nicht einer der darstellbaren Ressorts/Bereiche eine höhere Frauen- als Männerquote. Der höchste Anteil an Frauen findet sich beim MK mit 40 %. Insgesamt entsprechen die Verteilungen der Geschlechter in den Ressorts/Bereichen aber in etwa derjenigen des Landes von 65 % Männern zu 35 % Frauen, nur MI ohne Polizei (+18 Prozentpunkte) und MF (+8 Prozentpunkte) weichen hiervon stärker ab.

In der **Besoldungs-/Entgeltgruppe B1 bis B11/R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte** überwiegen zwar die Männer auf Landesebene mit einem 70 %-Anteil, aber auf Ebene der darstellbaren Ressorts/Bereiche gibt es drei von ihnen, die eine Gleichverteilung der Geschlechter aufweisen, das sind MS, MWK und MK. Den kleinsten Frauenanteil weist MI mit 18 % auf, dicht gefolgt von ML mit 20%, in allen anderen liegt der Frauenanteil um den Landesprozentatz herum zwischen 29 % und 38 %.

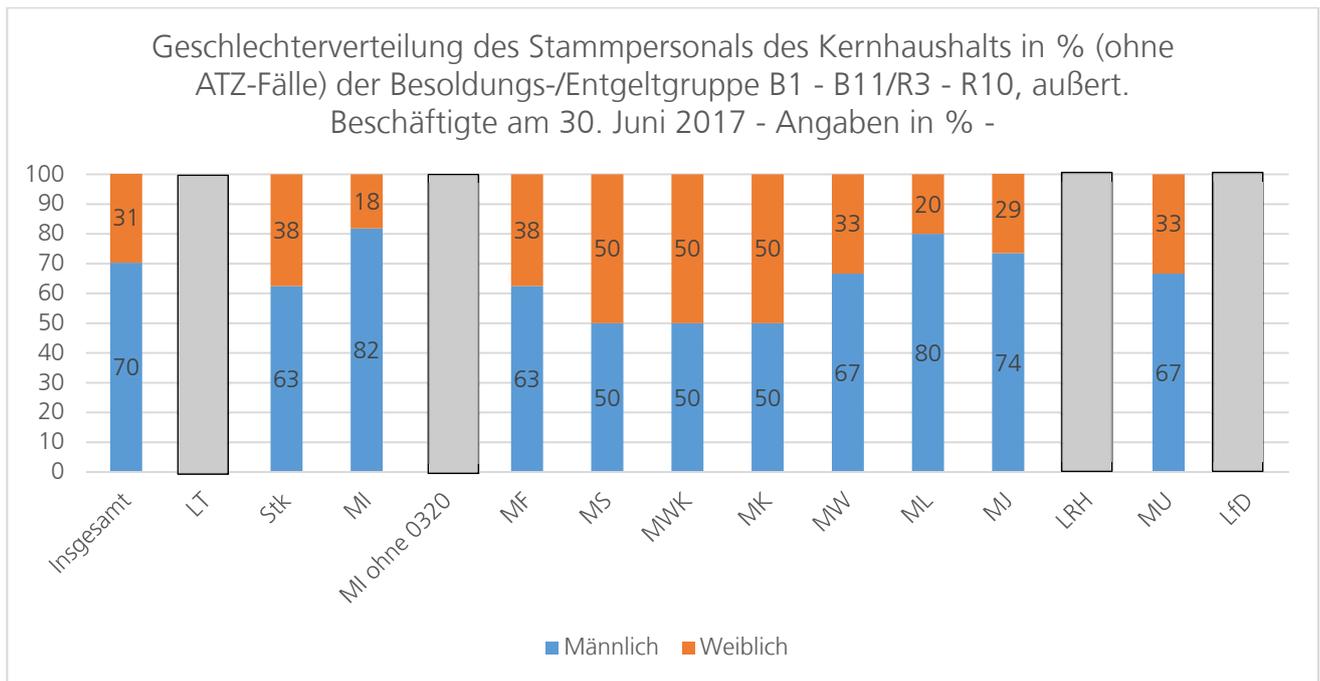


Abbildung 32: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe B1 bis B11/R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte am 30. Juni 2017*

* Hinweis: Aufgrund der Geheimhaltungsvorschriften werden generell keine Raten und Anteile ausgewiesen, zu deren Bildung die Fallzahlen 0, 1 oder 2 verwendet wurden. Sie werden mittels eines grauen Balkens überlagert.

2.4 Allgemeine Dienste (Personal- und Altersstruktur)

2.4.1 Verfahrensbeschreibung

Daten zur Personalstruktur des Personals in der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* oder vergleichbar können weder aus der Personalstandstatistik noch aus den KIDICAP-Daten gewonnen werden. Für den Personenkreis, der diesem Bereich zuzuordnen ist, wird auf Daten aus dem Personalmanagementverfahren (PMV) zurückgegriffen.

Aus technischen und verfahrensökonomischen Gründen wird bei Beamtinnen und Beamten auf den Laufbahnbegriff i.S.d. § 13 NBG und die diesbezügliche Zuordnung zur Fachrichtung *Allgemeine Dienste* abgestellt. Personen, die nach der Besoldungsordnung B bezahlt werden, gehören keiner klassischen Laufbahn an; dieser Personenkreis ist im PMV in der jeweils 2. Laufbahngruppe einer Fachrichtung verbucht und wird bei weiteren Auswertungen dem 2. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 zugeordnet. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer finden Berücksichtigung, wenn sie dem Teil I der Entgeltordnung zum TV-L (Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst) zugeordnet sind.

Die Daten zu laufbahnrechtlichen Fachrichtungen bzw. tarifrechtlichen Dienstarten lassen sich über das Modul „Personal“ im PMV im Rahmen einer zentralen Auswertung durch das NLBV-Zentrale Leitstelle PMV gewinnen. Die Zentrale Leitstelle hat jedoch keinen Einfluss auf die Qualität und Quantität der von den Dienststellen erfassten Daten. Um belastbare einzelplan- und kapitelbezogene Auswertungen zu ermöglichen, ist in vielen Fällen zudem die Teilnahme der PMV-Dienststelle an der Schnittstelle zum Bezügeverfahren erforderlich. Darüber hinaus schließen sich dem PMV nicht die ehem. Landeskrankenhäuser Moringen und Brauel, die Hochschulverwaltung mit dem gesamten Hochschulpersonal, die Staatstheater und die Bibliotheken an. Ebenfalls nicht einführen werden das PMV voraussichtlich der Verfassungsschutz sowie die Landesmuseen.

Um diese Datenlücke zu schließen, scheint eine Hochrechnung, die die (bisher noch) nicht über PMV ermittelbaren Bereiche berücksichtigt, ein geeignetes Instrument zu sein, um entsprechendes Datenmaterial für die gesamte Landesverwaltung zu erhalten.

2.4.2 Hochrechnung

Im ersten Schritt wird festgestellt, welche Haushaltskapitel mit Personalausgaben bzw. die diesen zugeordneten Dienststellen zu einem Stichtag vollständig an PMV angeschlossen sind. Dies erfolgt mittels Nachfrage beim Finanzministerium. Die Anzahl des Stammpersonals dieser Einheiten wird anschließend getrennt nach Art des Beschäftigungsverhältnisses aus den validierten Personalstrukturdaten ermittelt. Dabei bleibt für den Bereich der Beamtinnen und Beamten/Richterinnen und Richter das Personal mit R-/C-/W- und H-Besoldung unberücksichtigt, weil es an der Fachrichtung „Allgemeine Dienste“ nicht beteiligt und im Datenmaterial eindeutig identifizierbar ist. Im Bereich des Tarifpersonals kommt kein weiteres Filterkriterium zur Anwendung. Der jeweilige Anteil der Statusgruppen aus dem PMV an der Summe der Statusgruppen des gesamten Landespersonals wird errechnet und gibt vor, welche Lücke zu füllen ist. Die zu ermittelnden Hochrechnungsfaktoren geben schließlich den Wert an, mit dem eine Multiplikation erfolgen muss, um rechnerisch 100 % zu erreichen.

Im zweiten Schritt erfolgt die Ermittlung des Personals der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* oder vergleichbare Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Über das Finanzministerium werden beim NLBV-Zentrale Leitstelle PMV einmal jährlich zum Stichtag 30. Juni Daten angefordert. Basis der Auswertung ist der Stammpersonalbestand (befristet und unbefristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen). Die Beurlaubten ohne monatliche Bezüge werden nicht betrachtet, da diese i.d.R. vorübergehend durch befristet Beschäftigte ersetzt wurden und somit bereits im Stammpersonal enthalten sind. Geringfügig Beschäftigte und Auszubildende werden ebenfalls nicht erfasst. Im letzten Schritt wird die Hochrechnung des vorhandenen Datenmaterials auf die gesamte Landesverwaltung vorgenommen. Die Auswertung der Zentralen

Leitstelle PMV wird nunmehr mit den im ersten Schritt ermittelten Faktoren multipliziert, um zunächst Werte für die Statusgruppen und danach für die gesamte Landesverwaltung zu erhalten.

Von den 197.715 ausgewählten Beschäftigten des Stammpersonalbestandes im Jahr 2017 waren 116.695 verbeamtet und 81.020 dem Tarifbereich zuzuordnen. Von diesen waren 110.950 Beamtinnen und Beamte und 31.545 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an das PMV angebunden. Daraus ergibt sich für das verbeamtete Personal ein Hochrechnungsfaktor von 1,052 und für das Tarifpersonal von 2,568.

Für die Auswertungen in den Personalstrukturberichten der Jahre 2015 und 2016 wurde nur ein Hochrechnungsfaktor für das gesamte Stammpersonal ermittelt und beide Statusgruppen mit demselben Faktor hochgerechnet. Es hat sich gezeigt, dass der Anteil der Beamtinnen und Beamten der an PMV angeschlossenen Einheiten am gesamten verbeamteten Stammpersonal sehr hoch ist und eine Hochrechnung mit einem gemeinsam mit dem Tarifpersonal ermittelten Hochrechnungsfaktor somit das Ergebnis im Beamtenbereich verwässert. Das Tarifpersonal ist zu einem wesentlich geringeren Anteil im PMV erfasst und wird dort auch zukünftig nicht in einem größeren Maße erfasst werden, weil es sich in der Mehrzahl um Hochschulpersonal handelt. Demnach hat das Tarifpersonal einen höheren Hochrechnungsfaktor und dieser wird sich wahrscheinlich auch nicht mehr wesentlich in Richtung einer größeren Annäherung an die realen Werte verbessern lassen, es sei denn, es werden noch mehr Einheiten mit deutlich größerem Anteil an Tarifpersonal im PMV erfasst.

Für die Jahre 2015 und 2016 sind zudem bei der Ermittlung des in PMV erfassten Personenkreises durch Zuordnungsfehler falsche Werte zum Personal der Allgemeinen Dienste übermittelt worden. Die darauf basierenden Hochrechnungen aus den letzten Berichten müssen also korrigiert werden. Im Zusammenhang mit den ab 2017 zu verwendenden – jedenfalls für den Beamtenbereich genaueren – Hochrechnungsfaktoren bietet sich eine vollständige „Neuaufgabe“ der Tabellen für beide Jahre an, wie sie in der Anlage 2 dargestellt sind. Für das Jahr 2015 gilt dabei für den Beamtenbereich der Faktor 1,098 und für den Tarifbereich der Faktor 3,045, für das Jahr 2016 wurde der Faktor 1,089 für den Beamten- und der Faktor 2,940 für den Tarifbereich ermittelt.

Im folgenden Kapitel finden sich nun die Auswertungen auf Basis der getrennt ermittelten Hochrechnungsfaktoren für das Jahr 2017.

2.4.3 Tableaus und Auswertung zur Fachrichtung *Allgemeine Dienste*

Stammpersonal der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* am 30. Juni 2017 hochgerechnet

	Summe	darunter: Altersgruppen				Altersabgänge ab 2017 in den nächsten ³⁾	
		50 bis unter 55 Jahre	55 bis unter 60 Jahre	60 bis unter 65 Jahre	65 Jahre und älter	5 Jahren	10 Jahren
Anzahl	10.795	2.095	1.610	865	50	710	1.980
davon: Geschlecht							
weiblich	7.270	1.490	1.075	495	25	380	1.220
männlich	3.525	605	540	375	25	330	760
davon: Laufbahngruppe							
Entgeltgruppen 1-4 bzw. LGr. 1, 1. EA	665	170	140	60	5	70	180
Entgeltgruppen 5-8 bzw. LGr. 1, 2. EA	4.480	965	765	395	20	315	925
Entgeltgruppen 9-12 ¹⁾²⁾ bzw. LGr. 2, 1. EA ¹⁾	4.655	815	585	330	15	270	705
Entgeltgruppen 13-15 und außertariflich Beschäftigte, deren Bezahlung oberhalb dieser Entgeltgruppen liegt ²⁾ bzw. LGr. 2, 2. EA inkl. B-Besoldung	1.000	145	125	80	10	60	175

¹⁾ insbesondere Diplom-Verwaltungswirtinnen und -wirte (FH), Diplom-Verwaltungsbetriebswirtinnen und -wirte (FH), Absolventinnen und Absolventen mit Bachelor-Studium *Öffentliche Verwaltung* und *Allgemeine Verwaltung* o.ä.

²⁾ inkl. Beschäftigte, die über keine einschlägige abgeschlossene (wissenschaftliche) Hochschulbildung verfügen, aber aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben

³⁾ im Personalstrukturbericht wird derzeit aus verfahrenswirtschaftlichen Gründen zur Ermittlung der Altersabgänge als Berechnungsgrundlage ein Eintrittsalter von 66 Jahren – unabhängig von der individuellen Altersgrenze – angenommen; da im PMV aber die Regelaltersgrenze je Personalfall geführt wird, wird für Auswertungen aus PMV von dieser Pauschalisierung abgesehen

In der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* sind am 30. Juni 2017 hochgerechnet 10.795 Beschäftigte tätig, die 5,3 % des gesamten Stammpersonals des Landes ausmachen. Zwei Drittel dieser Beschäftigten sind weiblich. Die Laufbahngruppen sind sehr unterschiedlich besetzt, dabei entfallen auf die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt und die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt in ähnlicher Größenordnung zusammen fast 85 % der Beschäftigten dieser Fachrichtung. Das 1. Einstiegsamt der 1. Laufbahn ist mit 6 % am schwächsten vertreten, das 2. Einstiegsamt der 2. Laufbahngruppe (ehem. höherer Dienst) mit 9 % etwas stärker.

Bis zum Jahr 2022 werden 7 % Altersabgänge im *Allgemeinen Dienst* zu erwarten sein, bis 2027, also in 10 Jahren werden es 18 % sein. In beiden Zeiträumen liegen damit die Abgangsquoten einmal mit 4 und einmal mit 7 Prozentpunkten unter denjenigen des Landesdurchschnitts. Frauen werden dabei mit 5 % bis 2022 und 17 % bis 2027 zu einem geringeren Anteil beteiligt sein als Männer, von denen in 5 Jahren 9 % und in 10 Jahren über ein Fünftel in den Ruhestand gehen werden.

Altersabgänge in der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* nach Geschlecht und Entgeltgruppen am 30. Juni 2017 - Angaben in % -

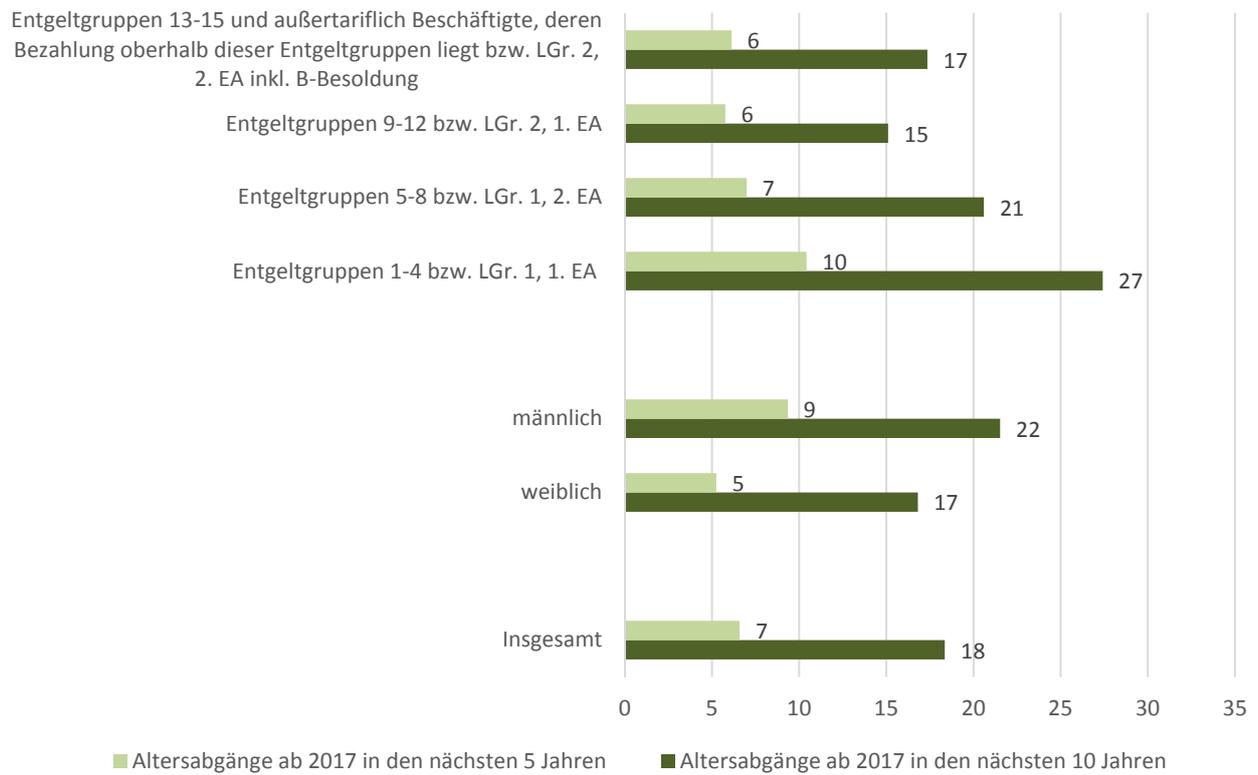


Abbildung 33: Altersabgänge der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* nach Geschlecht und Laufbahngruppen am 30. Juni 2017

Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* am 30. Juni 2017 hochgerechnet

	Summe	darunter: Altersgruppen				Altersabgänge ab 2017 in den nächsten ³⁾	
		50 bis unter 55 Jahre	55 bis unter 60 Jahre	60 bis unter 65 Jahre	65 Jahre und älter	5 Jahren	10 Jahren
Anzahl	2.315	430	365	225	15	180	465
davon: weiblich	1.295	265	180	70	0	50	180
davon: männlich	1.020	165	185	155	15	130	285
davon: Laufbahngruppe							
LGr. 1, 1. EA	0	0	0	0	0	0	0
LGr. 1, 2. EA	500	135	80	55	5	45	115
LGr. 2, 1. EA ¹⁾	1.415	235	200	115	5	95	235
LGr. 2, 2. EA inkl. B-Besoldung	400	60	85	60	5	45	115

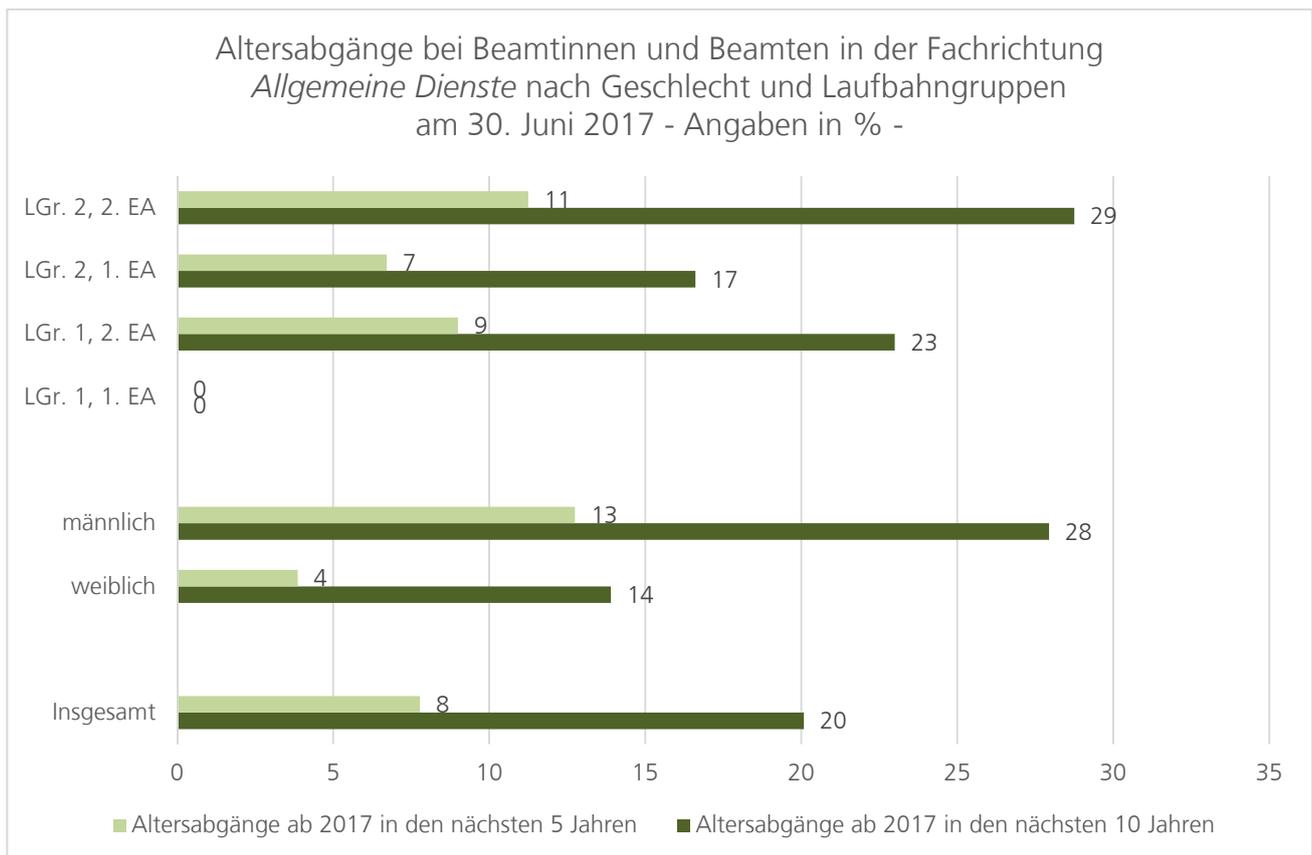


Abbildung 34: Altersabgänge bei Beamtinnen und Beamten der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* nach Geschlecht und Laufbahngruppen am 30. Juni 2017

21 % der Beschäftigten der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* sind der Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten zuzuordnen. Von diesen 2.315 Beamtinnen und Beamten sind mehr als die Hälfte weiblich (1.295), 6 von 10 gehören zur Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt und die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt ist mit 22 %, die Laufbahngruppe 2,2. Einstiegsamt mit 17 % besetzt.

In den nächsten 5 Jahren sind 8 % Altersabgänge bei den Beamtinnen und Beamten zu erwarten, die in der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* tätig sind, 4 % der Beamtinnen und 13 % der Beamten. In den nächsten 10 Jahren können 20 % Altersabgänge erwartet werden, hier stehen 14 % der Beamtinnen einem doppelt so hohen Anteil der Beamten (28 %) gegenüber, die ausscheiden werden.

Die Altersabgänge der Beamtinnen und Beamten der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* nach Laufbahngruppen bewegen sich in den nächsten 5 Jahren zwischen 7 % im ehem. gehobenen Dienst, über 9 % im ehem. mittleren bis zu 11 % in der höchsten Laufbahngruppe. In 10 Jahren werden sich diese Anteile mehr als verdoppelt haben, im 1. Einstiegsamt der 2. Laufbahngruppe werden es 10 Prozentpunkte mehr sein als im Jahr 2022, im ehem. mittleren Dienst werden es mehr als ein Fünftel sein, in der höchsten Laufbahngruppe 29 %.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* am 30. Juni 2017 hochgerechnet

	Summe	Darunter: Altersgruppen				Altersabgänge ab 2017 in den nächsten ³⁾	
		50 bis unter 55 Jahre	55 bis unter 60 Jahre	60 bis unter 65 Jahre	65 Jahre und älter	5 Jahren	10 Jahren
Anzahl	8.480	1.665	1.245	640	35	530	1.515
davon: weiblich	5.975	1.225	890	425	25	330	1.040
davon: männlich	2.505	440	355	220	15	200	475
davon: Entgeltgruppen							
Entgeltgruppen 1-4	665	170	140	60	5	70	180
Entgeltgruppen 5-8	3.980	825	685	340	15	270	810
Entgeltgruppen 9-12 ¹⁾²⁾	3.240	585	385	220	10	175	465
Entgeltgruppen 13-15 und außertariflich Beschäftigte, deren Bezahlung oberhalb dieser Entgeltgruppen liegt ²⁾	600	85	40	25	5	20	55

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* machen im Jahr 2017 mit 8.480 einen Anteil von 79 % aus, von ihnen sind 70 % weiblich. Der ehem. mittlere Dienst ist mit 47 % die am stärksten vertretene Entgeltgruppe, an zweiter Stelle steht mit 38 % der ehem. gehobene Dienst, mit 8 und 7 % folgen die niedrigste und die höchste Entgeltgruppe.

Die zu erwartenden Altersabgänge der männlichen und weiblichen Beschäftigten liegen bis zum Jahr 2022 ebenso wie bis zum Jahr 2027 nur 2 Prozentpunkte auseinander. Es scheiden mehr Männer aus. Bis 2022 sind es 8 %, bis 2027 19 % der Männer.

Unter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des *Allgemeinen Dienstes* nimmt mit steigender Entgeltgruppe der Anteil der Altersabgänge ab. Sind in den Entgeltgruppen 1-4 in den nächsten 10 Jahren noch 27 % Altersabgänge zu erwarten, so reduziert sich der Anteil kontinuierlich und liegt in den Entgeltgruppen 13-15, außertariflich Beschäftigte dann nur noch bei 9 %. Die zu erwartenden Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren variieren zwischen 10 % in den Entgeltgruppen 1-4 und 3 % in den Entgeltgruppen 13-15, außertariflich Beschäftigte.

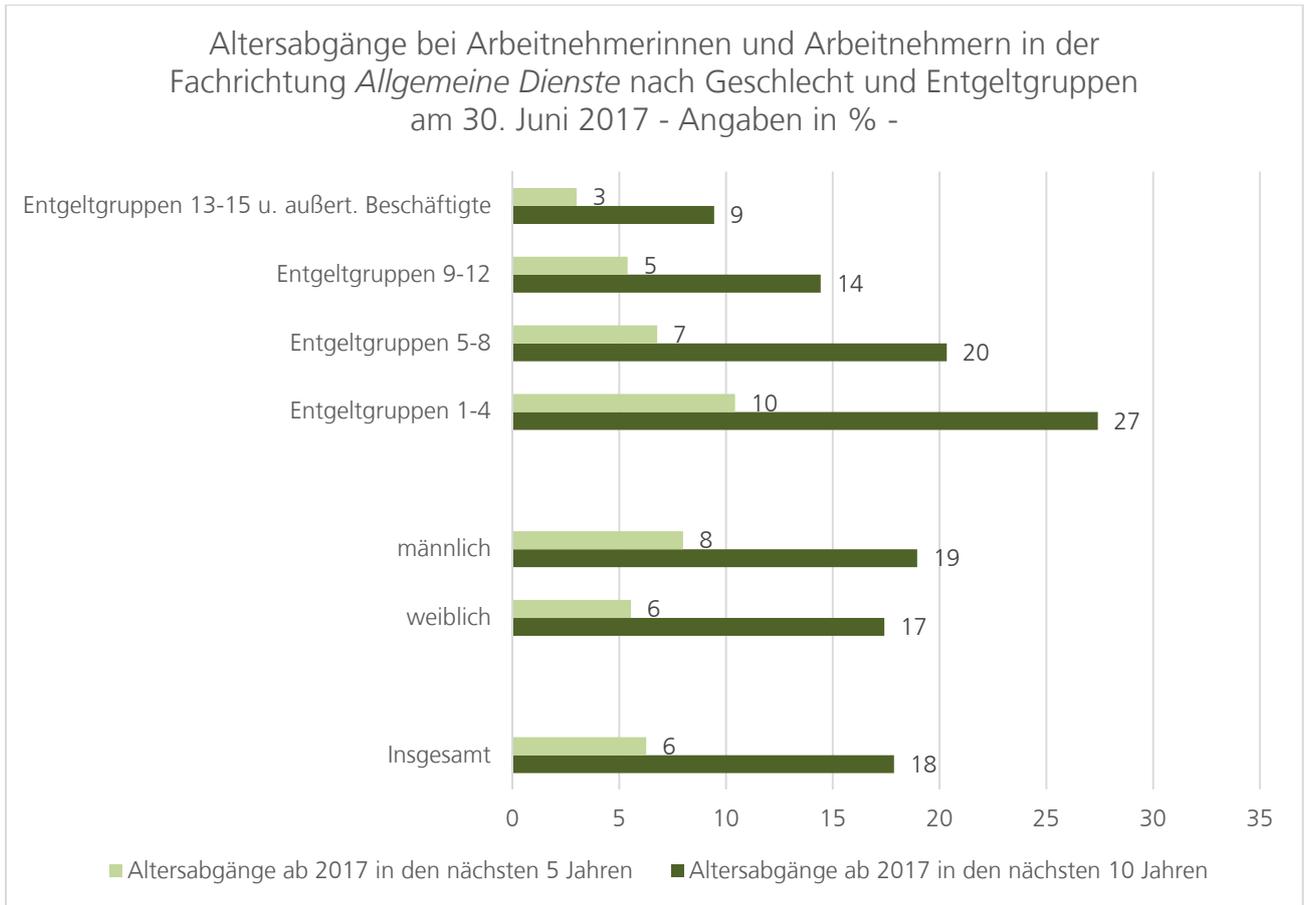


Abbildung 35: Altersabgänge bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* nach Geschlecht und Entgeltgruppen am 30. Juni 2017

2.5 Veränderungen zum Vorjahr und weiter zurückliegenden Jahren

2.5.1 Zahl der Beschäftigten

Für den Vorjahresvergleich werden die 5er-gerundeten Werte⁹ des Berichtsjahrs 2017 mit den gerundeten Werten des Jahres 2016 verglichen.

Der Personalbestand (Stammpersonal sowie Personal in Ausbildung, geringfügig Beschäftigte und Beurlaubte) des Landes Niedersachsen ist am 30. Juni 2017 im Vergleich zum Vorjahr um insgesamt 2.655 Beschäftigungsverhältnisse gewachsen, dies ist ein Plus von 1,1 %. Frauen haben an diesem Zuwachs einen Anteil von 90 % (+2.395 absolut), ihre Zahl wuchs damit um 1,8 %. Aber auch bei den Männern ist ein Zuwachs von 255 Beschäftigungsverhältnissen zu verzeichnen, es sind 0,3 % mehr als im Vorjahr.

Auf Ebene der Ressorts/Bereiche gibt es im Vorjahresvergleich die größten absoluten Zuwächse an Personal im MWK (1.170), MI (870) und MK (465), prozentual liegen diese Zuwächse bei 0,5 % (MK), 2,1 % (MWK) und 3 % (MI). Die höchste Veränderungsrate kann der LfD erreichen, sein Zuwachs macht insgesamt ein Plus von über 19 % aus. Die Anstiege im MI sind in erster Linie durch eine Zunahme des Personals in Ausbildung zu erklären, hier gibt es einen Anstieg um 24 %.

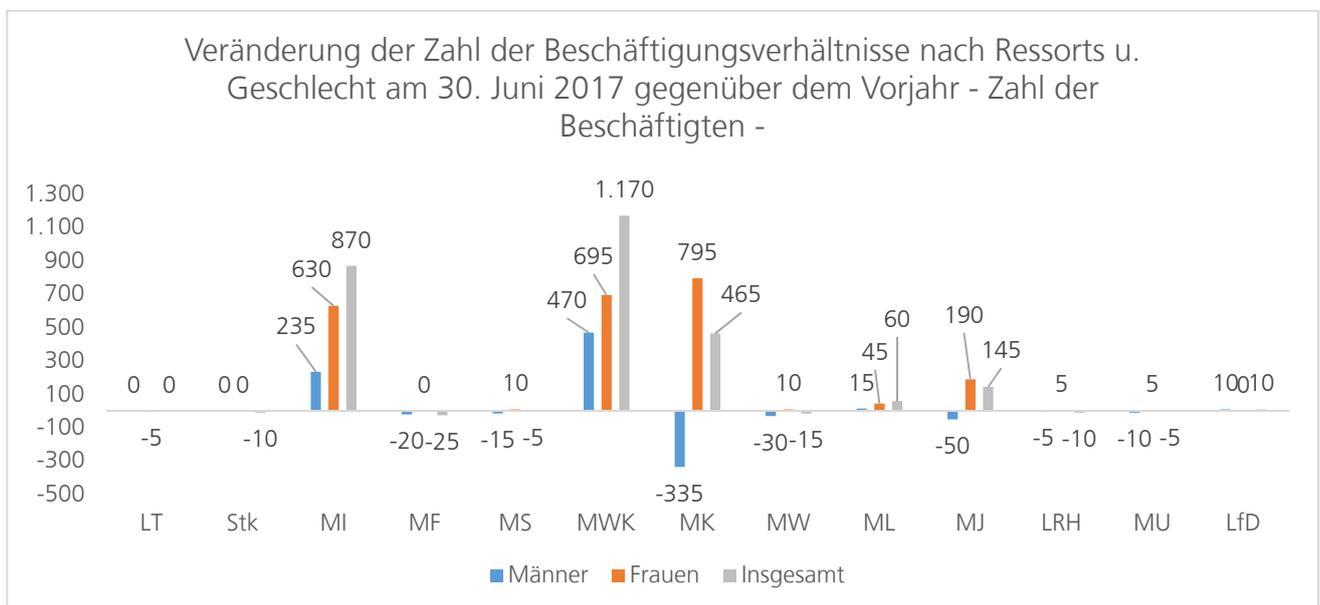


Abbildung 36: Veränderung der Zahl der Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr nach Ressort und Geschlecht am 30. Juni 2017

Der Stammpersonalbestand ist im Jahr 2017 um 1,1 % angestiegen, dies sind 2.265 mehr Beschäftigungsverhältnisse als im Jahr 2016. Profitieren konnten allein die Frauen, deren Zahl um absolut 2.410 (+2,1 %) anstieg. Die Zahl der Männer ist um 145 gesunken (-0,2 %), wobei die 265 Abgänge bei den dauerhaft Beschäftigten durch die 120 Zugänge bei den befristet beschäftigten Männern nicht ausgeglichen werden konnten. Verursacht wird dieser Rückgang vor allem durch die 745 Männer weniger in dauerhafter Beschäftigung des Kernhaushalts. Insgesamt ist beim Stammpersonal sowohl die Zahl der dauerhaften (1.535, 0,9 %) als auch die der befristeten (730, 3,4 %) Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich zum Vorjahr gestiegen.

⁹ Nähere Informationen zur 5er-Rundung finden sich in Kapitel 7.3.

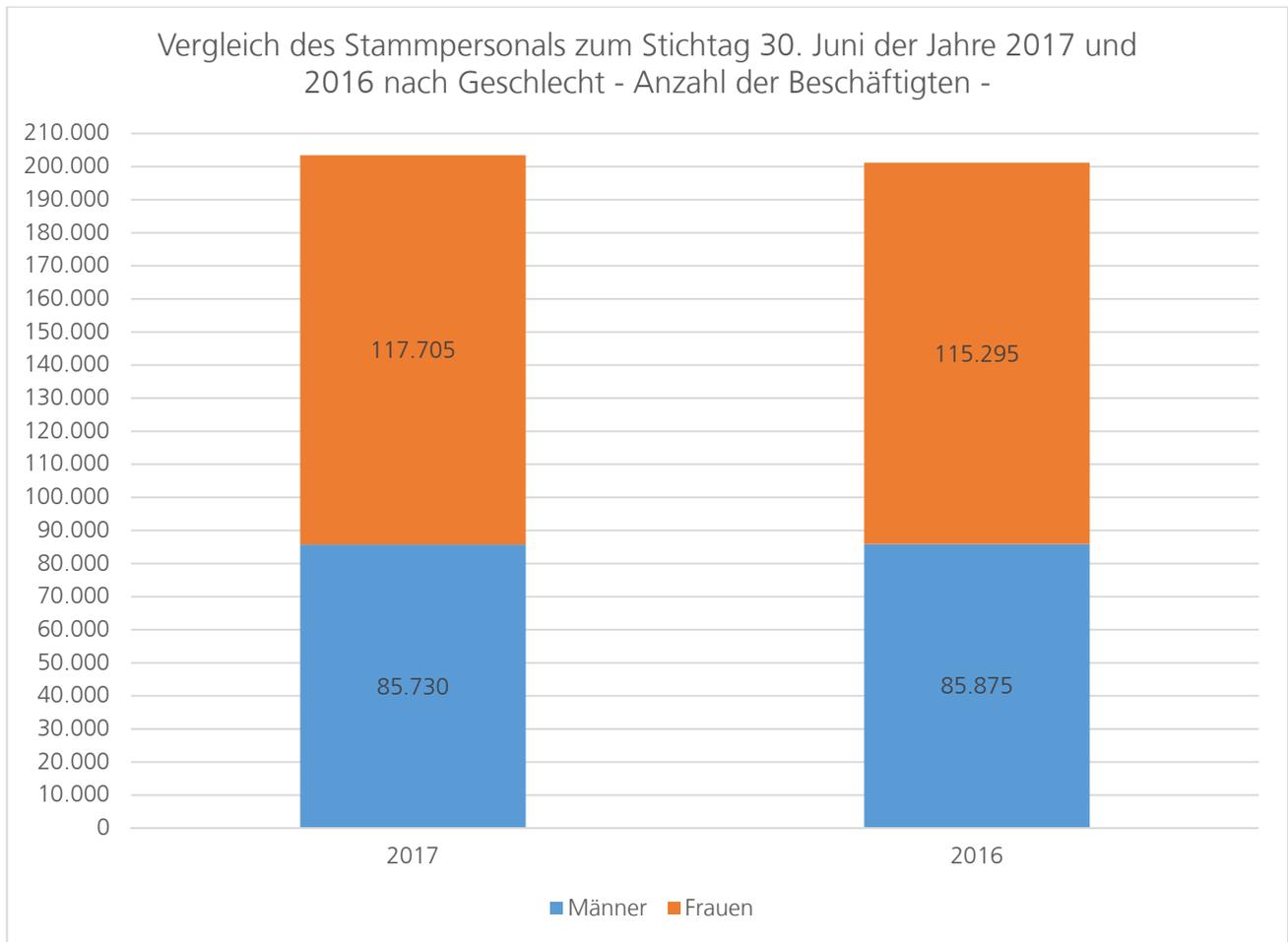


Abbildung 37: Vergleich des Stammpersonals zum Stichtag 30. Juni der Jahre 2017 und 2016 nach Geschlecht

Nach Beschäftigungsbereichen differenziert, hat der Kernhaushalt den höchsten absoluten Zuwachs, er liegt bei 1.145 mehr Beschäftigten als im Jahr 2016. Die Zahl der Frauen ist hierbei um 1.725 gestiegen (+1,9 %), die Zahl der Männer um 575 gesunken (-0,9 %). Die prozentuale Steigerung der befristeten Beschäftigungen fällt mit +15,7 % besonders hoch aus, auch absolut ist das Plus von 710 der Befristungen höher als das Plus der dauerhaften Beschäftigten von 435, allerdings machen die Befristungen im Kernhaushalt insgesamt nur einen Anteil von 3,4 % des Stammpersonals aus.

Veränderungsraten des Stammpersonalbestands am 30. Juni 2017 gegenüber dem Vorjahr nach Beschäftigungsbereich und Geschlecht
- Angaben in % -

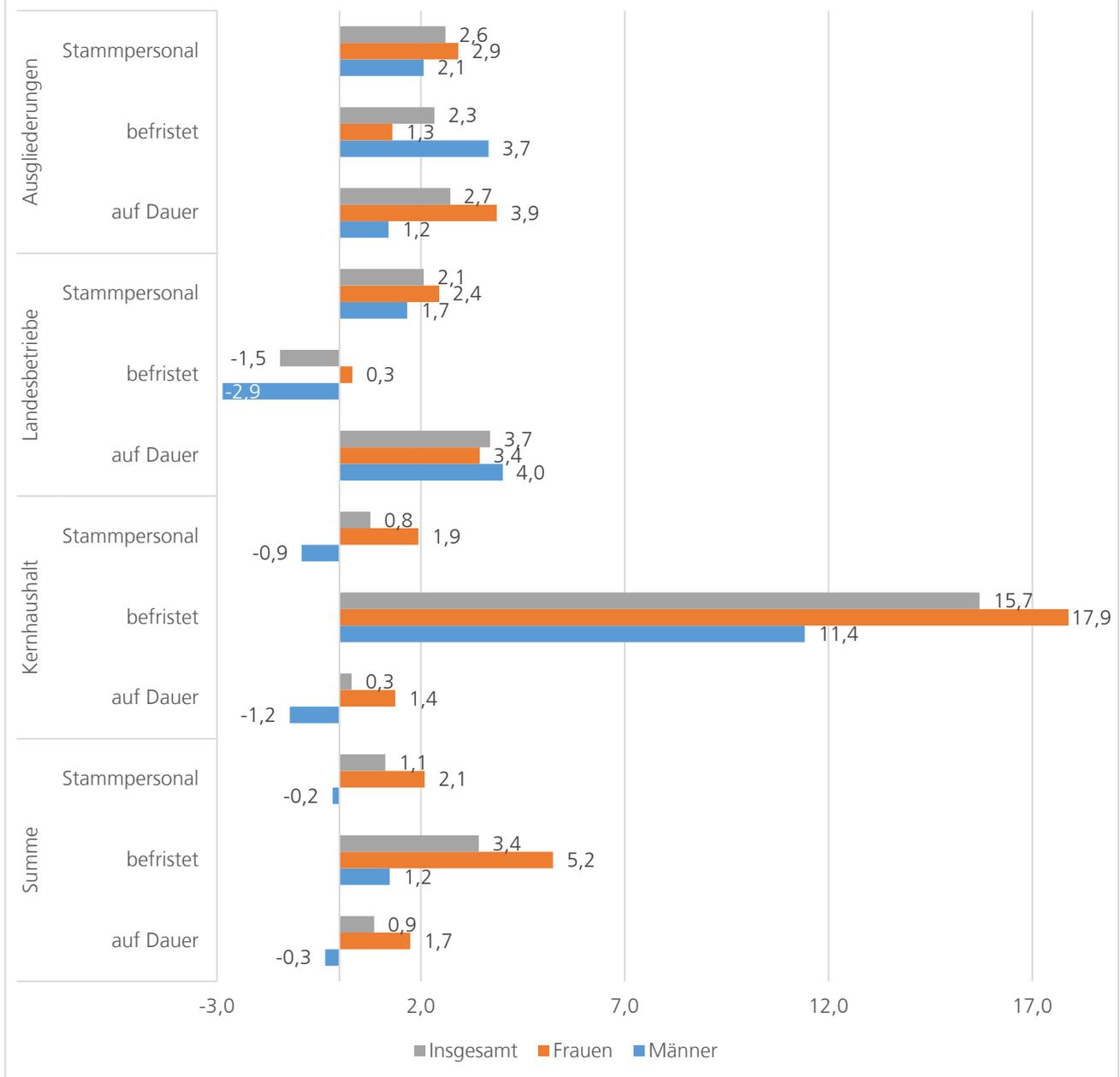


Abbildung 38: Veränderungsraten des Stammpersonalbestands am 30. Juni 2017 gegenüber dem Vorjahr nach Beschäftigungsbereich und Geschlecht

Im Jahr 2017 gibt es im Vergleich zum Vorjahr 1,6 % mehr Beurlaubte. Per saldo haben sich 125 mehr Beschäftigte beurlauben lassen, das waren 135 zusätzliche Frauen und 10 Männer weniger.

Die Zahl der geringfügig Beschäftigten hat 2017 um 0,9 % im Vergleich zum Vorjahr abgenommen. Dieser Rückgang geht vor allem auf weniger Verträge mit Frauen zurück, per Saldo sind 110 Personen weniger in geringfügiger Beschäftigung, davon 175 weniger Frauen, aber 60 Männer mehr.

Am 30. Juni 2017 gibt es 3,4 % mehr Personal in Ausbildung, das sind absolut 375 Personen mehr als noch im Vorjahr. Allerdings haben Männer mit einem Plus von 350 den weitaus größten Anteil an dieser Zunahme. Insgesamt liegt der Anteil der Frauen am gesamten Ausbildungspersonal bei 58,7 %, damit kommen auf einen männlichen Auszubildenden 1,4 weibliche.

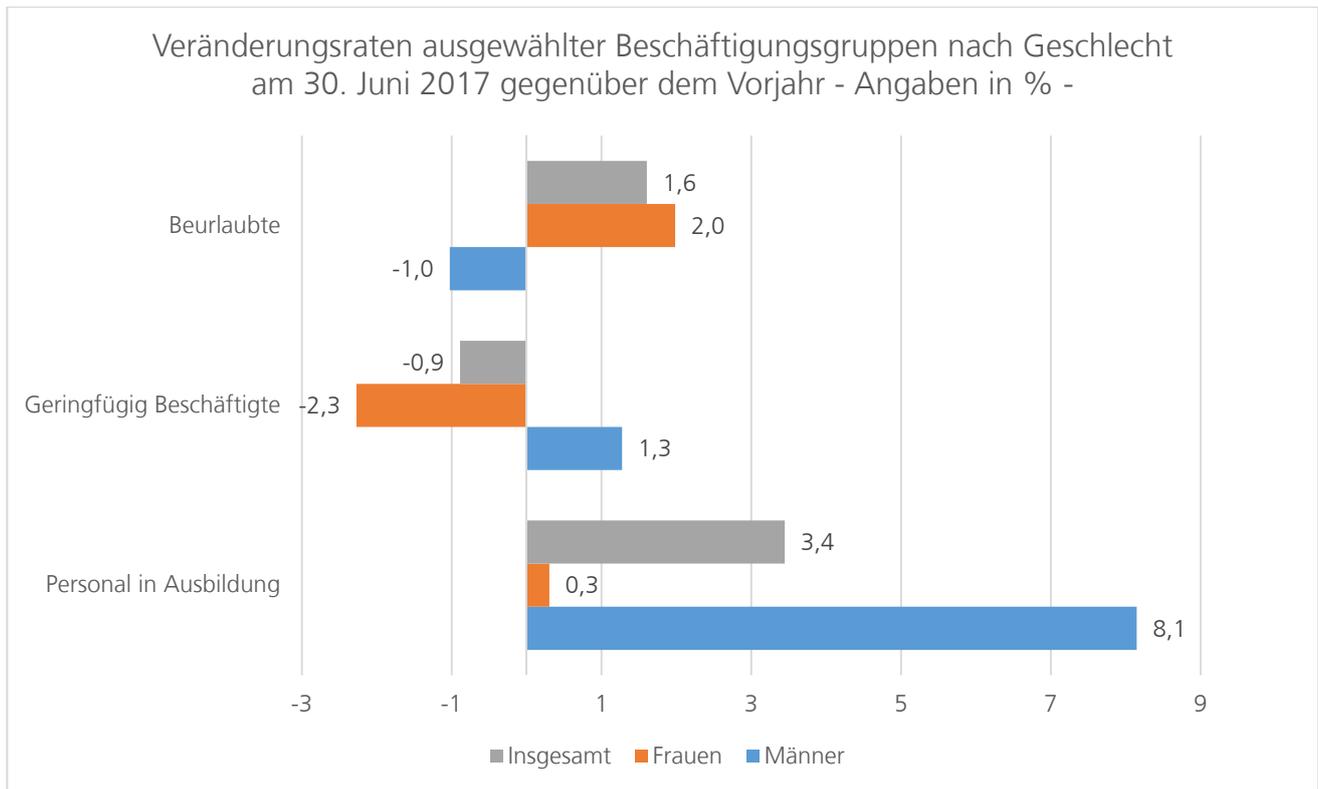


Abbildung 39: Veränderungsraten ausgewählter Beschäftigtengruppen nach Geschlecht am 30. Juni 2017 gegenüber dem Vorjahr

2.5.2 Art des Dienstverhältnisses

Ein Vorjahresvergleich der Beschäftigten nach der Art ihres Dienstverhältnisses zeigt einen deutlichen Unterschied: während die Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten/Richterinnen und Richter insgesamt um 0,3 % abgenommen hat (-410), konnte die der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer um 3,4 % zulegen (+2.670). Nach Geschlecht betrachtet, gewannen vor allem Frauen sowohl als Beamtinnen (+1 %, absolut +680) als auch als Arbeitnehmerinnen (+3,7 %, absolut +1.725), beim männlichen Geschlecht gab es einerseits 2 % weniger Beamte (-1.090), aber andererseits 3 % mehr Arbeitnehmer (+945).

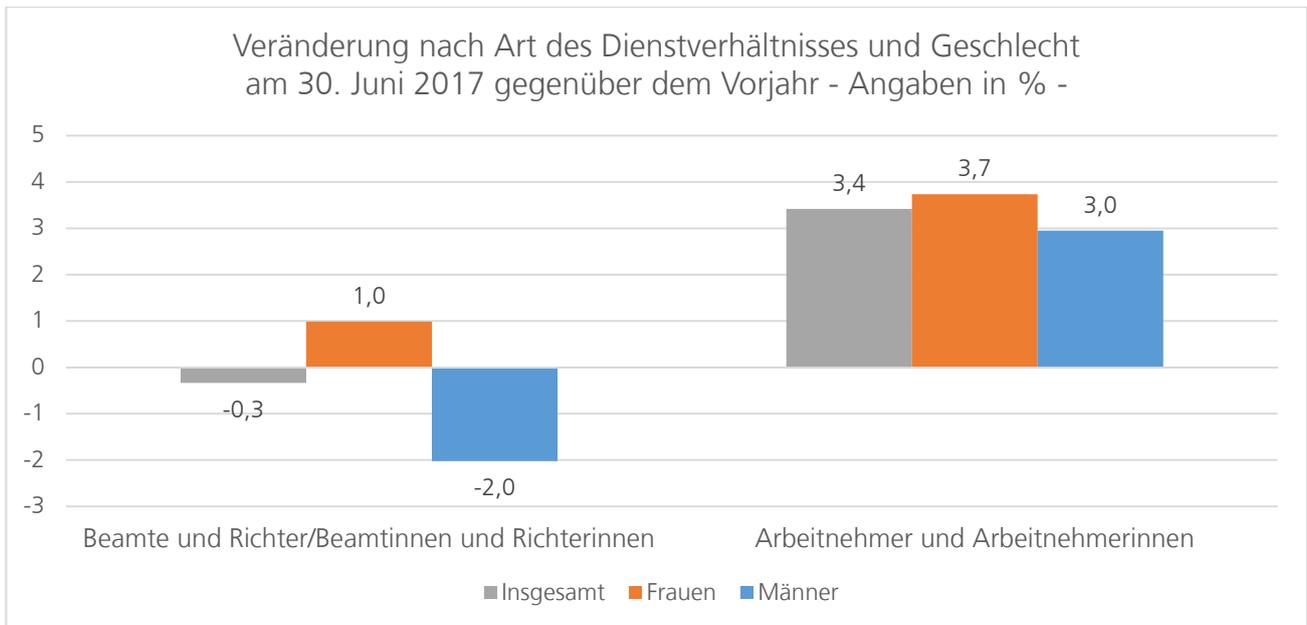


Abbildung 40: Veränderung nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlecht am 30. Juni 2017 gegenüber dem Vorjahr

2.5.3 Laufbahngruppen

In der Besetzung der Laufbahngruppen schlagen die Veränderungen im Bereich der Männer vom 30. Juni 2017 zum Vorjahr weniger stark und weniger gegensätzlich aus als in den beiden Vorjahreszeiträumen. Alle Veränderungen bewegen sich zwischen minus 1 % und plus 0,8 %, während sie in den Vorjahren Ausschläge von minus 2,3 % bis plus 2,8 % aufweisen. Außer in der 1. Laufbahngruppe, 1. Einstiegsamt, wo sich der negative Ausschlag von 2015 wiederholt, werden in den anderen Laufbahnen die Trends der Vorjahresveränderung fortgesetzt, so in der 1. Laufbahngruppe, 2. Einstiegsamt mit -1,3 % in 2016 und 0,5 Prozentpunkten weniger in 2017, in der 2. Laufbahngruppe, 1. Einstiegsamt mit -0,2 in 2016, die um 0,8 Prozentpunkte in 2017 gesteigert werden, als auch in der 2. Laufbahngruppe, 2. Einstiegsamt mit +1 % in 2016 und 0,2 Prozentpunkten weniger in 2017. Nur in der höchsten Laufbahngruppe gibt es für das männliche Geschlecht in 2017 eine positive, in allen anderen Laufbahnen negative Entwicklungsrate.

Bei den Frauen setzen sich ebenfalls die Trends der Veränderungen der Vorjahre in allen Laufbahngruppen bis auf die 1. Laufbahngruppe, 2. Einstiegsamt fort. So lagen die Veränderungsrate zum jeweiligen Vorjahr in der 1. Laufbahngruppe, 1. Einstiegsamt bei -5,1 % in 2015 sowie -1,2 % in 2016 und werden 2017 mit -2,8 % weiter geführt. Die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt weist in 2015 eine Rate von +0,3 %, steigt in 2016 um 1,6 Prozentpunkte und sinkt dann in 2017 um 0,9 Prozentpunkte. Relativ hohe positive Raten finden sich in der höchsten Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt mit +3,8 % in 2015, auf die 0,6 Prozentpunkte mehr in 2016 folgen und im Jahr 2017 bei einer Rate von +4,2 % liegen. Bei den Frauen haben sich die Veränderungsrate genau diametral zu den männlichen entwickelt, sie haben außer in der niedrigsten Laufbahngruppe nur positive Werte.

Aber nicht nur prozentual zeigen die Frauen mit ihren jeweiligen Veränderungen höhere Werte, auch die absoluten Zahlen liegen bei ihnen wesentlich höher. Per saldo haben Frauen im Vergleich zum Vorjahr in der 1. Laufbahngruppe ein Plus von 450 Personen, während Männer hier ein Minus von 110 aufweisen. In der 2. Laufbahngruppe sind die Extreme stärker, hier gibt es 1.760 Frauen mehr, aber 130 Männer weniger.

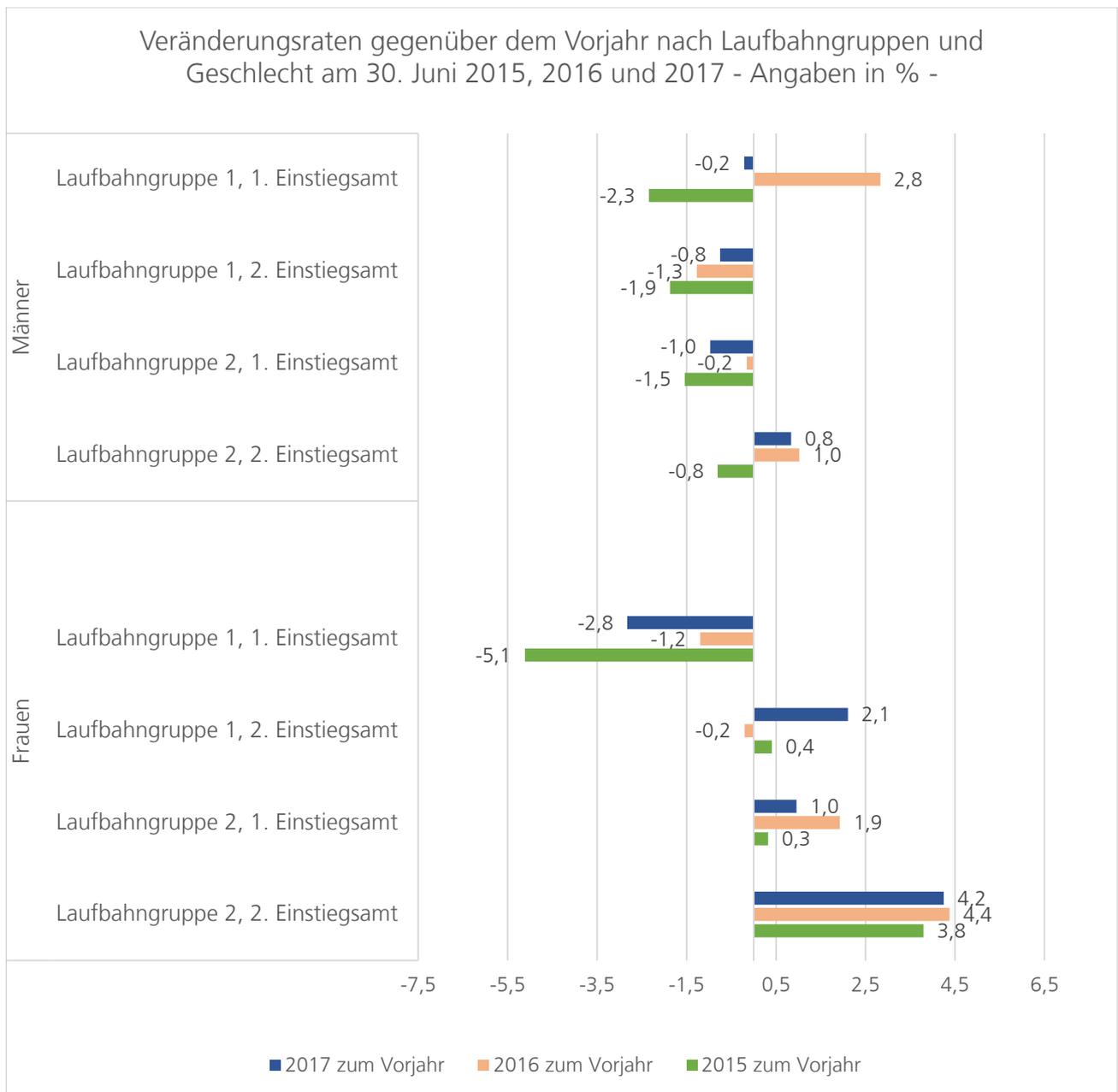


Abbildung 41: Veränderungsraten gegenüber dem Vorjahr nach Laufbahngruppen und Geschlecht am 30. Juni der Jahre 2015, 2016 und 2017

Werden die Laufbahngruppen differenzierter nach Art des Dienstverhältnisses betrachtet, zeigen sich große Unterschiede zwischen den Statusgruppen.

Beamtinnen (und Richterinnen) haben außer in der 2. Laufbahngruppe, 1. Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst) in allen anderen Laufbahngruppen Zugewinne zwischen 1,2 bis 9,1 %, wobei der höchste prozentuale Zugewinn in der niedrigsten Laufbahngruppe auf dem absoluten Wert von +10 beruht. Den absolut höchsten Gewinn haben Beamtinnen/Richterinnen in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehem. höherer Dienst) mit +780 Frauen, das sind +4,1 %. Ihre männlichen Kollegen können nur in der 1. Laufbahngruppe, 1. Einstiegsamt (ehem. einfacher Dienst) Gewinne aufweisen, hier sind es allerdings nur 5 Beamte mehr, die gleich ein Plus von 1 % ausmachen. Ihr größter absoluter Verlust findet sich in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, hier sind es 730 Beamte weniger, das sind -2,5 %. Der ehem. gehobene Dienst ist auch die einzige Laufbahngruppe, die Verluste an Beamtinnen aufweist mit -170, das sind -0,4 %.

Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind nur in der niedrigsten Laufbahngruppe Verluste zu verzeichnen, in alle anderen Laufbahngruppen haben sowohl Frauen als auch Männer Zuwächse, die zwischen +0,7 % (Arbeitnehmer in Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt) und +5,2% (Arbeitnehmerinnen der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt) liegen. Dabei haben immer die Frauen den größeren prozentualen Anteil an den Gewinnen (zwischen +0,3 und +1,7 Prozentpunkten mehr als die Männer) und den Verlusten (2,9 Prozentpunkte höherer Verlust als die Männer). Allerdings können die Männer in der höchsten Laufbahngruppe die höchsten absoluten Zuwächse mit +445 aufweisen.

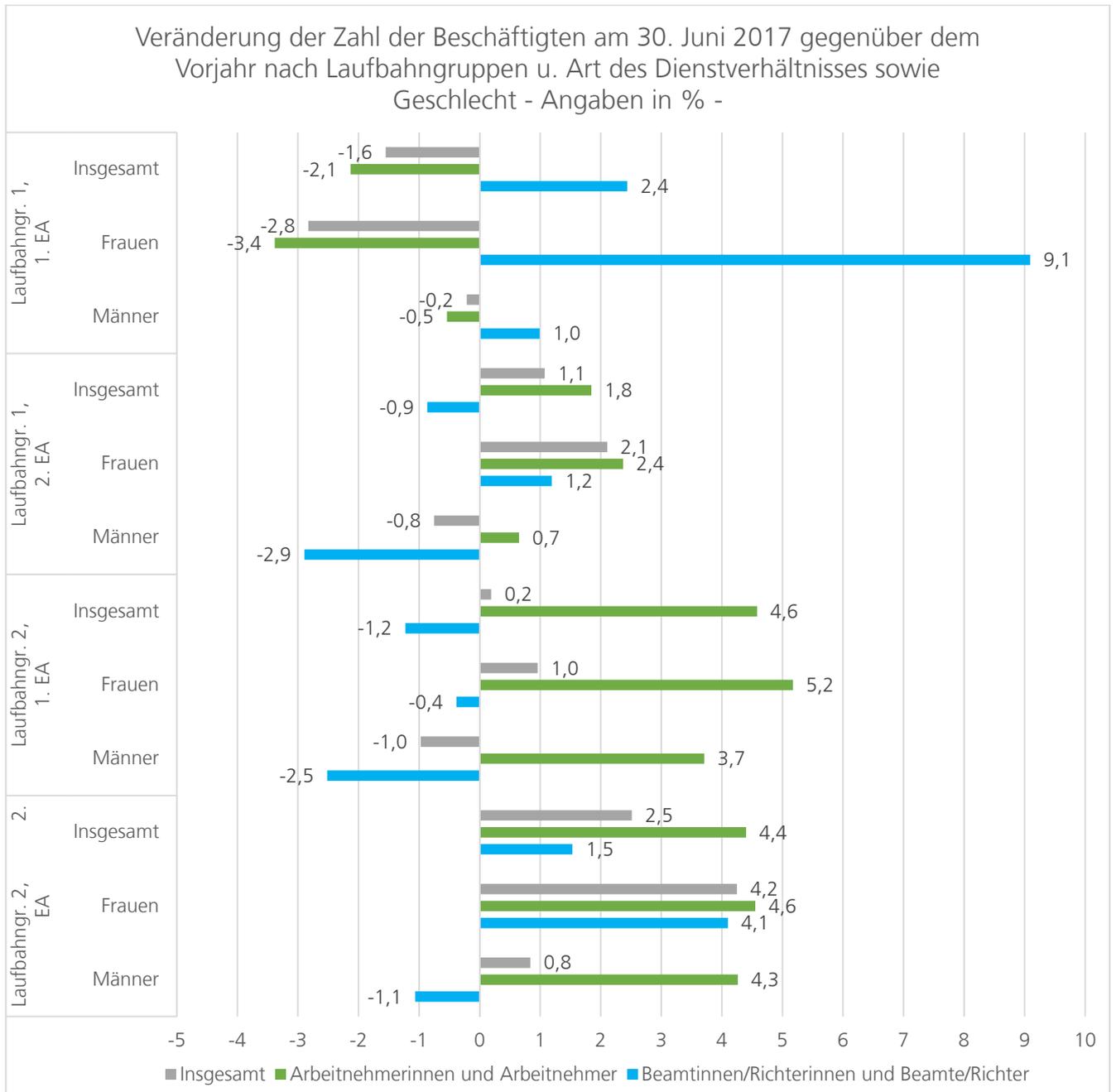


Abbildung 42: Veränderung der Zahl der Beschäftigten am 30. Juni 2017 gegenüber dem Vorjahr nach Laufbahngruppen und Art des Dienstverhältnisses sowie Geschlecht

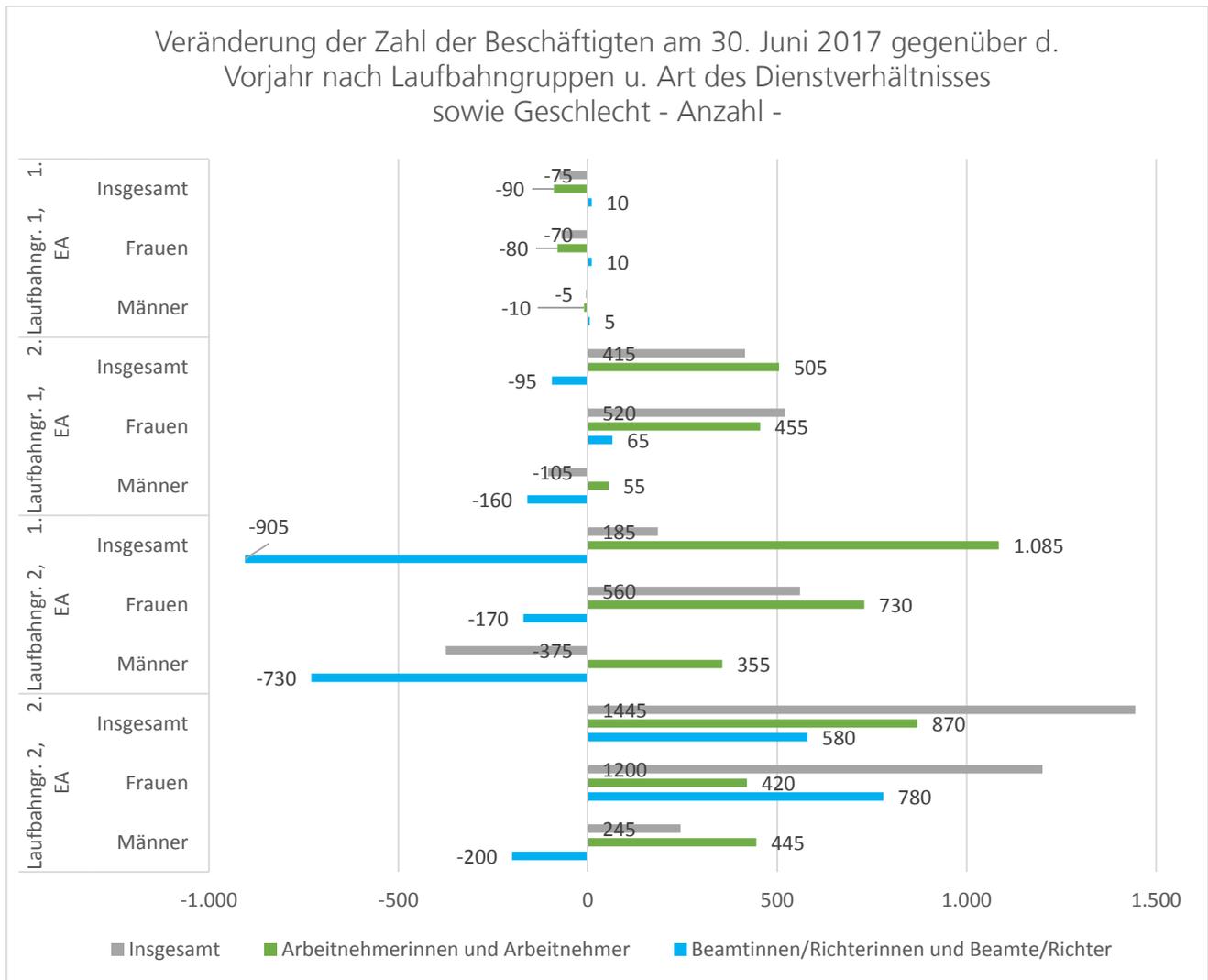


Abbildung 43: Veränderung der Zahl der Beschäftigten am 30. Juni 2017 gegenüber dem Vorjahr nach Laufbahngruppen und Art des Dienstverhältnisses sowie Geschlecht

Die Betrachtung des Stammpersonalbestands (den Laufbahngruppen zuordenbar) über eine mehrjährige Periode zeigt außer von 2014 zu 2015 einen jährlichen Zuwachs. Per saldo ist der Bestand von 194.845 im Jahr 2013 auf 200.005 im Jahr 2017 angestiegen, also ein Gewinn von 5.160 Beschäftigten, das ist ein Plus von 2,7 %.

Die Verteilung dieses Gewinns auf die einzelnen Laufbahngruppen gestaltet sich dabei jedoch unterschiedlich. Während die Laufbahngruppe 1 von 2013 zu 2017 Verluste von 0,4 % aufweist (absolut -170), ist die 2. Laufbahn um 3,5 % (+5.330) gewachsen. Auf die Einstiegsämter heruntergebrochen, hat tatsächlich nur das erste Einstiegsamt der 1. Laufbahn einen Verlust von 5,3 % (absolut -265 Beschäftigte) zu verzeichnen, das 2. Einstiegsamt der 1. Laufbahngruppe und das 1. Einstiegsamt der 2. Laufbahngruppe haben Zuwächse von +0,2 und +0,5 %. Kontinuierlich seit 2013 angestiegen ist die Zahl der Beschäftigten im ehem. höheren Dienst, hier sind es 8,9 % mehr Beschäftigte im Jahr 2017 (58.935) als noch im Jahr 2013 (54.095). In den anderen Laufbahngruppen gibt es marginale Zu- und Abgänge zwischen den Jahren 2013 und 2017.

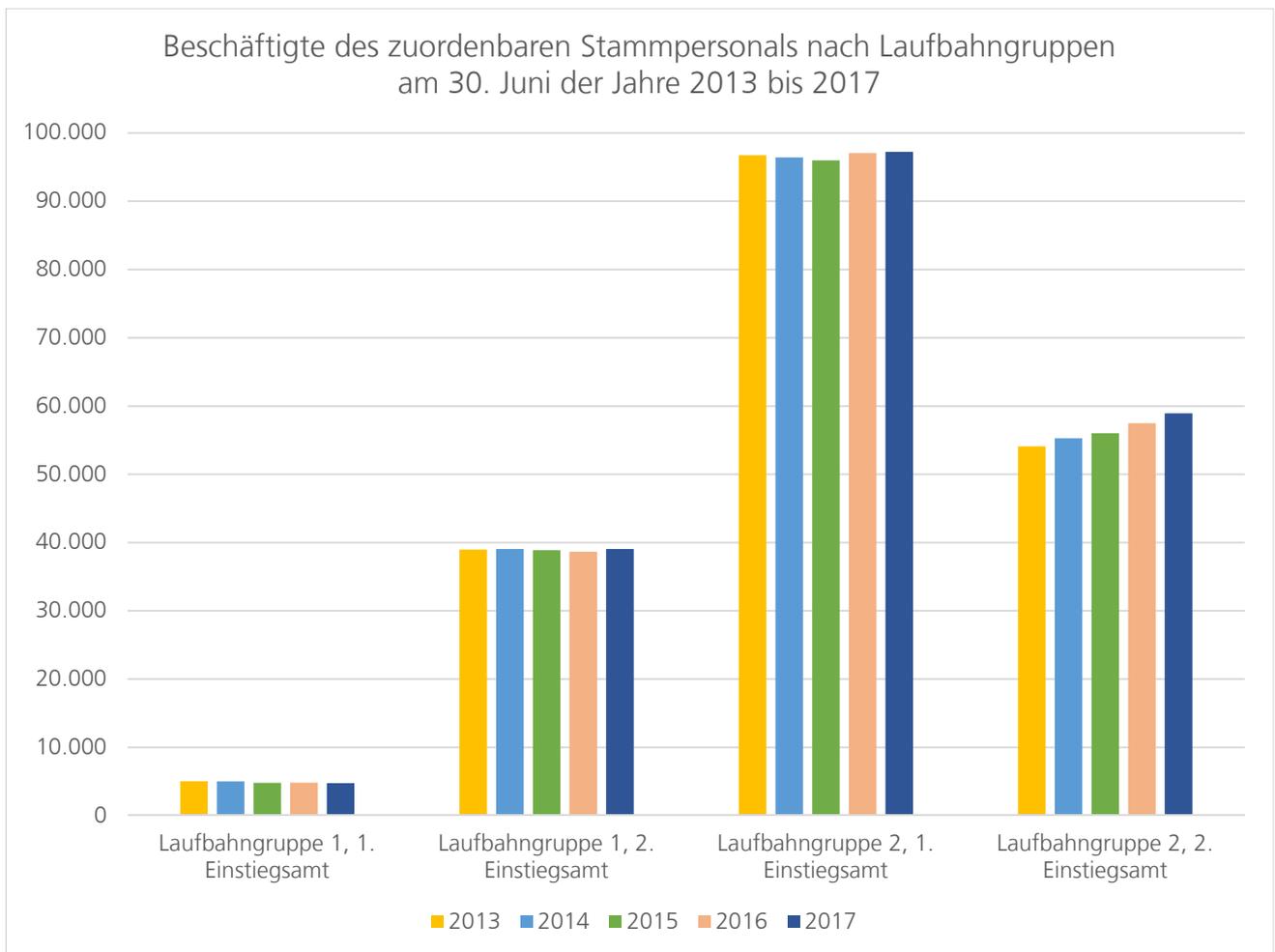


Abbildung 44: Beschäftigte des zuordenbaren Stammpersonals nach Laufbahngruppen am 30. Juni der Jahre 2013 bis 2017

2.5.4 Beschäftigungsumfang

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Vollzeitbeschäftigten um 0,4 % (+480) angestiegen. Rein rechnerisch sind für jede männliche Vollzeitkraft, die aus dem Landesdienst ausgeschieden ist (-365), 2,3 weibliche Beschäftigte eingestellt worden (+845). Bei den Teilzeitbeschäftigten haben beide Geschlechter zugelegt mit +4,1 % (420) männlichen und +3,6 % (1.980) weiblichen Beschäftigten. Der Teilzeitquotient ist im gleichen Zeitraum um 0,5 Prozentpunkte auf 34,2 % gestiegen, der Teilzeitquotient VZÄ um 0,3 Prozentpunkte auf 87,2 % gesunken.

Wie schon im Vorjahr ist auch am 30. Juni 2017 die Zahl der Beschäftigten in Altersteilzeit gesunken, ein Rückgang um 22,3 % (-610), wobei die Zahl der Frauen um ein Viertel, die der Männer um knapp ein Fünftel gesunken ist.

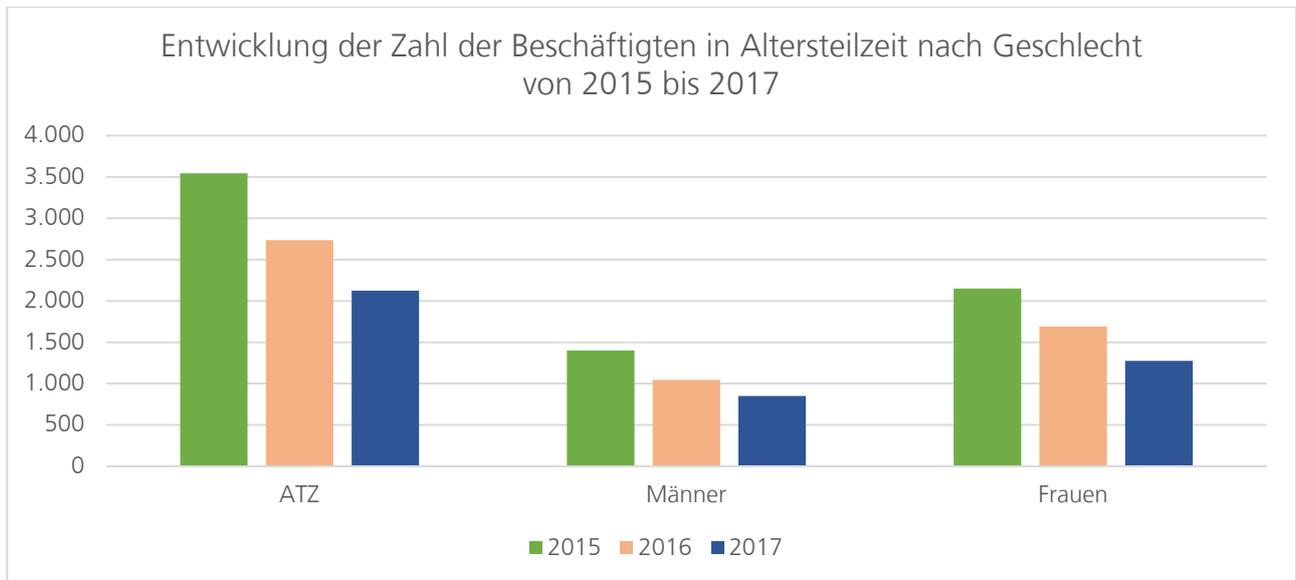


Abbildung 45: Entwicklung der Zahl der Beschäftigten in Altersteilzeit nach Geschlecht von 2015 bis 2017

2.5.5 Alter

Das Durchschnittsalter der 203.435 Landesbeschäftigten liegt im Jahr 2017 bei 45,6 Jahren und hat sich gegenüber dem Vorjahr um 0,3 Jahre verringert. Seit 2011 ist das Durchschnittsalter vor allem der Männer deutlich (-1,2 Jahre), aber auch das der Frauen (-0,6 Jahre) gesunken. Auch die Differenz zwischen dem Durchschnittsalter der männlichen und der weiblichen Beschäftigten hat sich dabei immer weiter verringert und steht im Jahr 2017 bei 1,5 Jahren Unterschied, während es 2012 noch 2,2 Jahre waren.

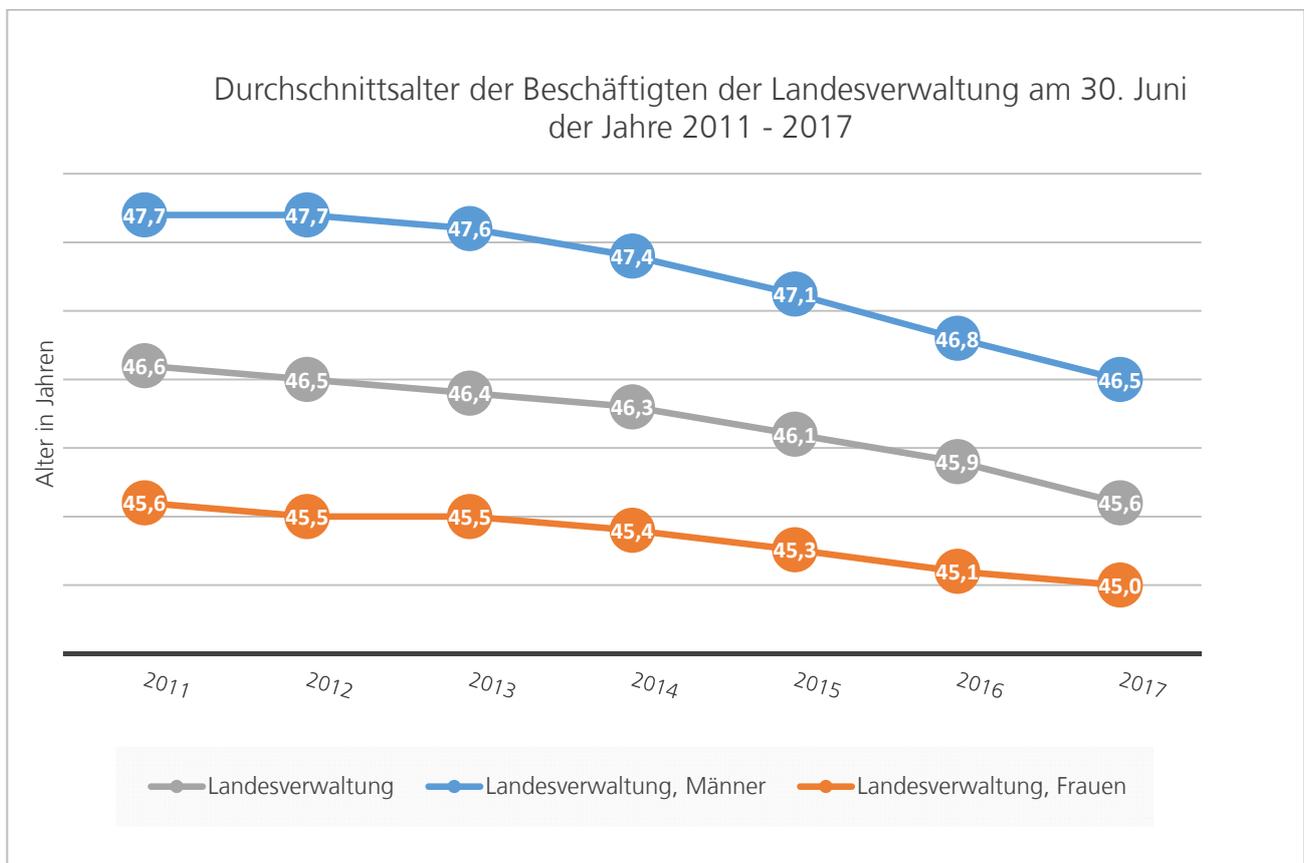


Abbildung 46: Durchschnittsalter der Beschäftigten der Landesverwaltung am 30. Juni der Jahre 2011 bis 2017

Die Verjüngung des Landespersonals ist anhand einer differenzierteren Betrachtung der Veränderung der Altersgruppen zum Vorjahr deutlicher zu erkennen. Die beiden Altersgruppen der unter 30-Jährigen und der 30 bis unter 40-Jährigen nehmen deutlich zu mit +5,1 % und +3,7 %, die beiden Gruppen der 40 bis unter 50-Jährigen und der 50- bis unter 60-Jährigen haben nur geringe Zuwächse (+0,1 % und +0,2 %) und die beiden Gruppen der Ältesten nehmen deutlich ab mit -2,7 % und -6,8 %.

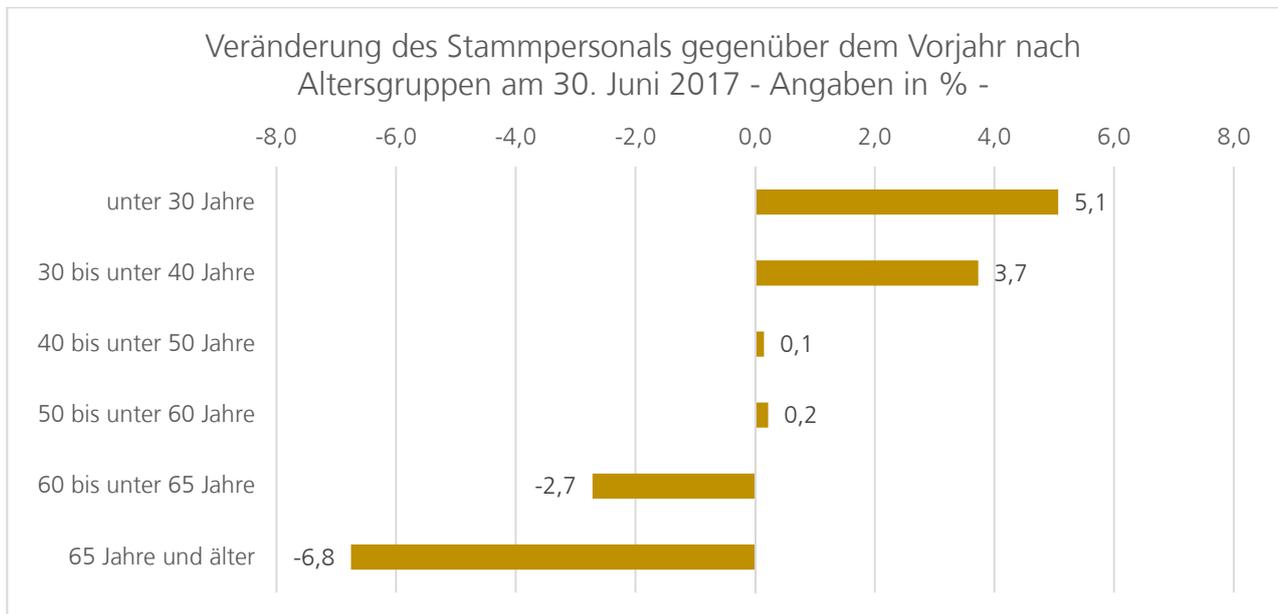


Abbildung 47: Veränderung des Stammpersonals gegenüber dem Vorjahr nach Altersgruppen am 30. Juni 2017

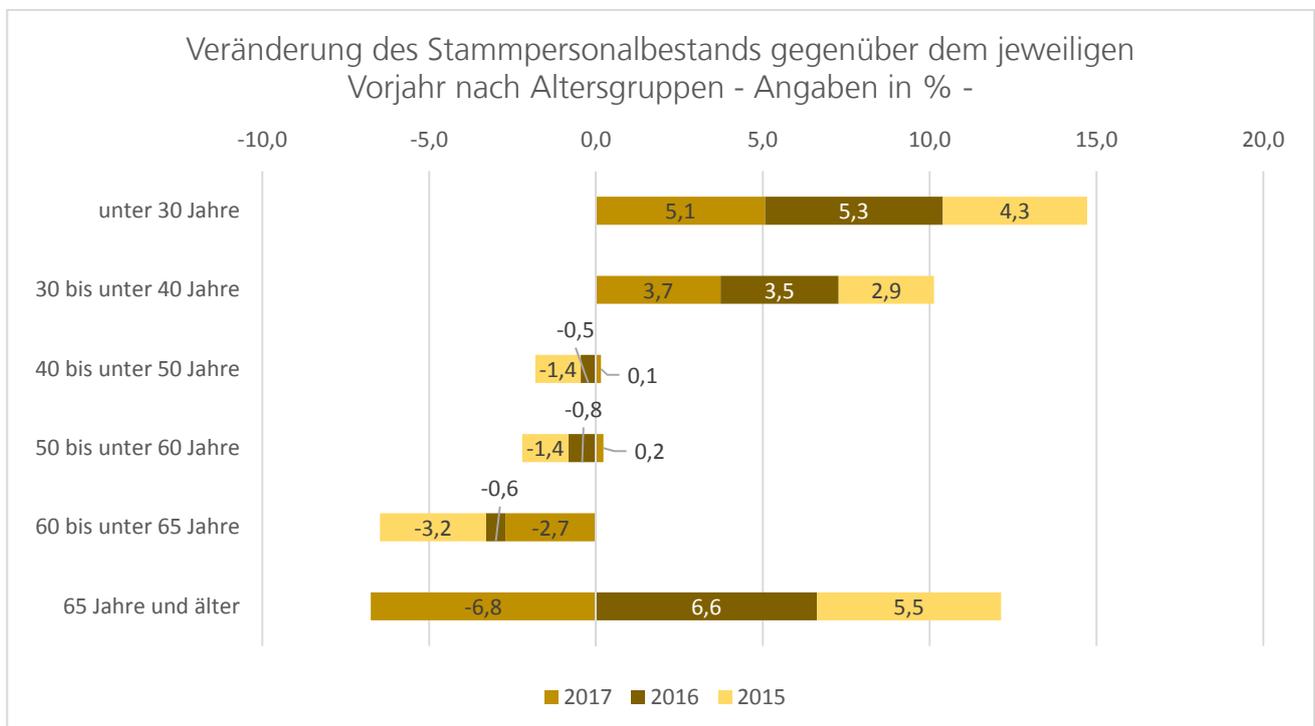


Abbildung 48: Veränderung des Stammpersonalbestands gegenüber dem jeweiligen Vorjahr nach Altersgruppen

Die Abbildung 49 stellt die Altersjahrgänge des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2013 bis 2017 dar. Sie zeigt sehr deutlich den Anstieg in den jüngeren Jahrgängen der Anfang 20- bis Mitte 30-Jährigen, bei denen der Trend von 2013 (gelb) fortgesetzt und bis zum Jahr 2017 (dunkelblau, höchste Werte) noch

verstärkt wird. Gleichzeitig ist die Spitze im Jahr 2013 (gelb) bei den 57- bis 60-Jährigen bis zum Jahr 2017 (dunkelblau) deutlich abgetragen.

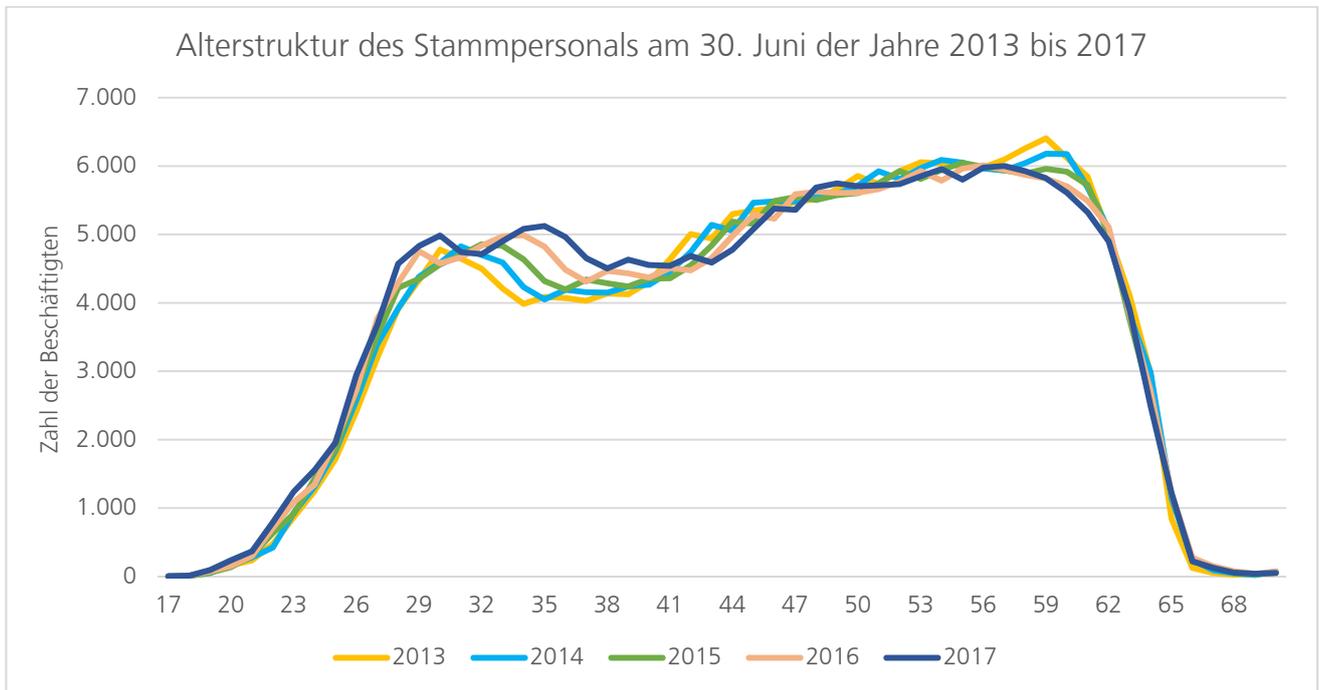


Abbildung 49: Altersstruktur des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2013 bis 2017

2.6 Veränderungen im 15-Jahresverlauf

2.6.1 Beschäftigtenzahlen nach Geschlecht und Art des Dienstverhältnisses

Eine Übersicht über die Veränderungen der Beschäftigtenzahlen seit 2002 bis zum Jahr 2017 zeigt die nachfolgende Grafik in 5-Jahres-Schritten. Die aus dem Bericht von 2016 erkennbare Tendenz wird fortgesetzt: die Entwicklung der Zahl der Frauen und Männer ist gegenläufig, d.h. die Zahl der Frauen steigt und die der Männer sinkt kontinuierlich. Bei den Frauen ergibt sich von 2002 zu 2017 ein positiver Saldo von 23.040 weiblichen Beschäftigten, die Zahl ihrer männlichen Kollegen ist per saldo im selben Zeitraum um 14.530 rückläufig.

Eine differenzierte Betrachtung der Beschäftigungsverhältnisse nach Status lässt in den Jahren von 2002 bis 2017 eine stetige Steigung bei der Zahl der Beamtinnen und Beamten erkennen. Allein aus den letzten fünf Jahren zwischen 2012 und 2017 ergibt sich ein Saldo von +1.770. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hat sich die zunächst sinkende Anzahl bis 2012 in eine positive Steigung in den letzten fünf Jahren entwickelt. Der Saldo aus dem Zeitraum 2002 bis 2012 von -2.600 Arbeitnehmenden hat sich dabei von 2002 zu 2017 in einen positiven Saldo von +2.110 verwandelt.

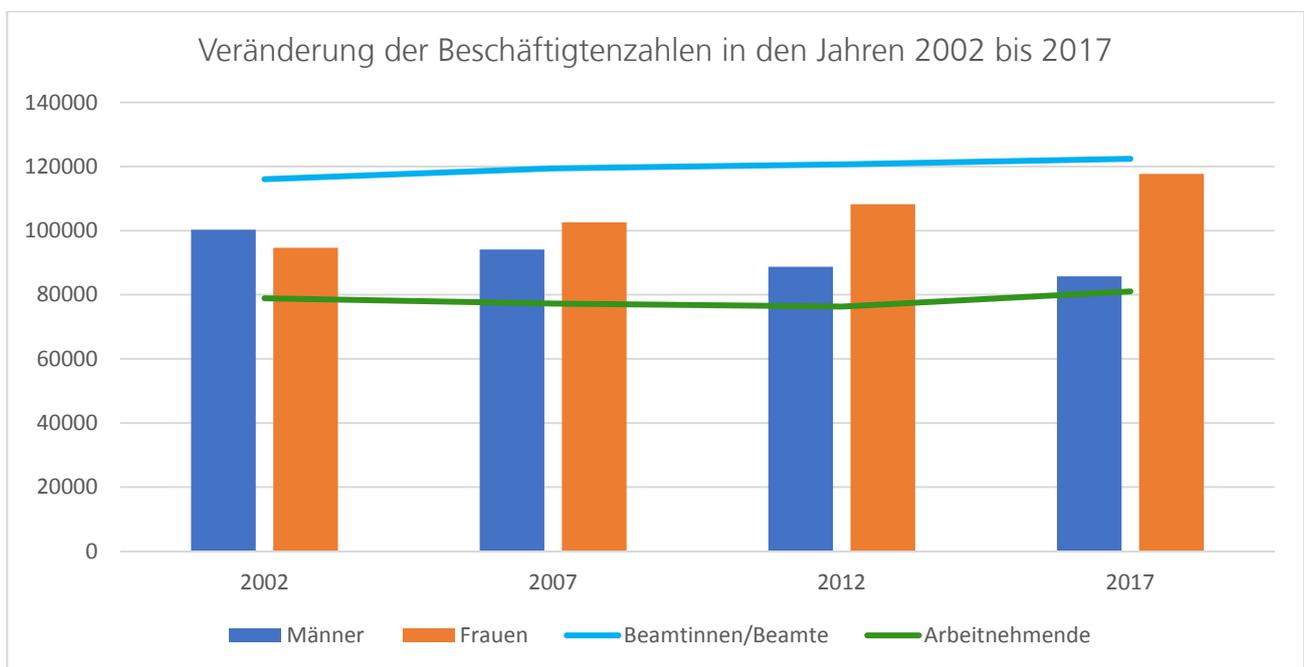


Abbildung 50: Veränderung der Zahl der Beschäftigten in den Jahren 2002 bis 2017

Bei der Betrachtung der Statusgruppen nach Geschlecht, sticht die positive Entwicklung der Frauenanteile im Bereich der Beamtinnen heraus, die von 2002 zu 2017 um 13,6 Prozentpunkte zugelegt haben. Sie stehen mit einem Anteil von 56,9 % im Jahr 2017 auf dem Niveau, mit dem die Arbeitnehmerinnen im Jahr 2002 fast gestartet sind, nämlich bei 56,3 %; diese haben seit 2002 einen Gewinn von 3 Prozentpunkten erreicht.

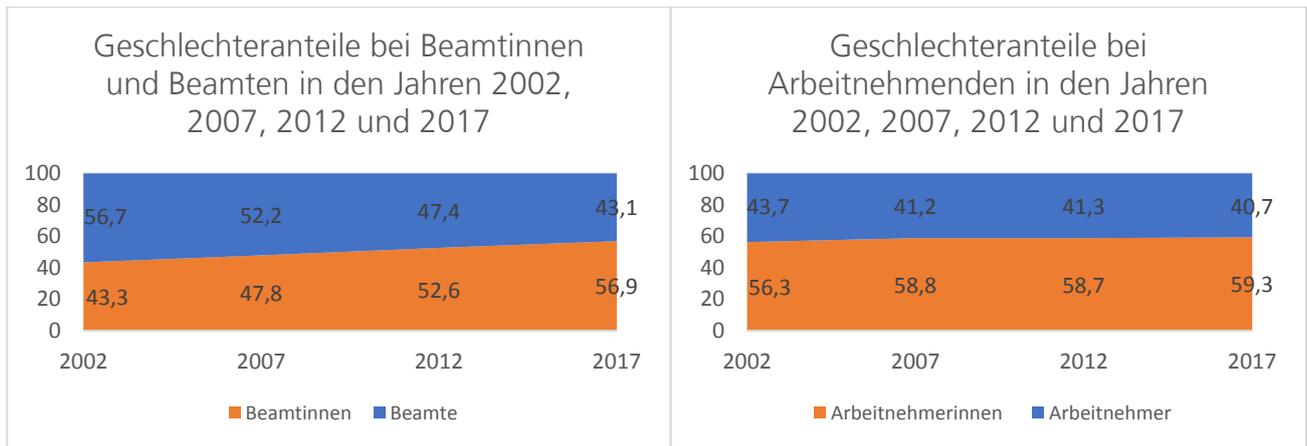


Abbildung 51: Veränderung des Geschlechteranteils nach Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2002 bis 2017

Sich allein mit dem prozentualen Frauenanteil zu beschäftigen, klärt nicht die Frage, ob tatsächlich mehr Frauen im Landesdienst tätig sind, weil sie in größerem Umfang als Männer in Teilzeit beschäftigt sind. Es wird also notwendig, die Frauenquote der Vollzeitäquivalente zu betrachten. Diese Quote gibt nicht wie die reine Frauenquote an, wie viele Frauen auf einen Mann kommen, sondern zeigt die auf die Arbeitszeiten beider Geschlechter umgerechnete Quote an. Wird die Gesamtheit der Arbeitszeit aller Frauen ins Verhältnis zur Gesamtheit der Arbeitszeit aller Männer im Landesdienst gesetzt, erhält man für den 30. Juni 2017 eine Quote von 1,2. Lag die Frauenquote der Vollzeitäquivalente im Jahr 2002 noch bei 0,8 Frauen, die auf einen Mann kamen, hat sie sich also deutlich erhöht.

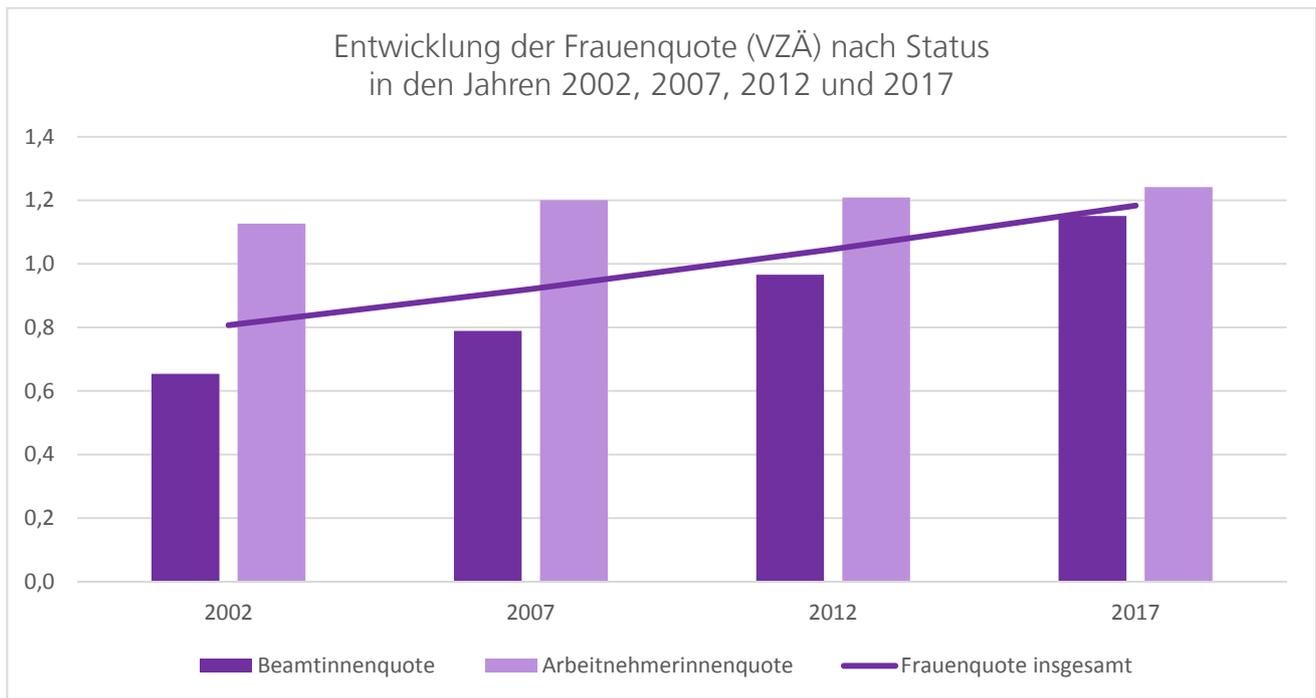


Abbildung 52: Frauenquote (VZÄ) nach Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2002, 2007, 2012 und 2017¹⁰

Auch auf der Ebene der Statusgruppen ist ein positiver Anstieg der jeweiligen Frauenquote zu erkennen, wobei er bei den Beamtinnen viel deutlicher hervortritt. Hier ist die Quote von 0,7 in 2002 auf 1,2 in 2017 angestiegen (+0,5), während sie bei den Arbeitnehmerinnen bei 1,1 im Jahr 2002 startete und seit 2007 nur noch in den Nachkommastellen der 1,2 ansteigt.

¹⁰ Inklusive Richterinnen und Richter (in der Abbildung nicht genannt).

2.6.2 Beschäftigungsumfang

Im Zeitraum zwischen 2012 und 2017 ist der Anteil der Vollzeitbeschäftigten um 1,1 Prozentpunkte auf 65,8 % gestiegen, bei den Beschäftigten mit Beamtenstatus stieg er ebenso an (+1,0 Prozentpunkte) wie bei Arbeitnehmenden (+1,6 Prozentpunkte). Dies bedeutet gleichzeitig ein Absinken des Teilzeitanteils, wie sich am Teilzeitquotienten erkennen lässt; er ist innerhalb dieser fünf Jahre von 35,2 % auf ein Niveau von 34,2 % gesunken.

Die Beobachtung längerer Zeiträume zeigt ab 2002 zunächst einen Anstieg des Teilzeitquotienten um 3 Prozentpunkte auf 36,1 % im Jahr 2007, um danach stetig um 1 bis 1,1 Prozentpunkte zu sinken.

Männer nehmen die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung immer noch sehr viel seltener wahr als Frauen und stehen nach 15 Jahren mit 13,5 % des männlichen Stammpersonals in Teilzeit auf einem um 0,7 Prozentpunkte niedrigeren Niveau als noch 2002. Allerdings sind dabei die Unterschiede zwischen den Statusgruppen erheblich: Während im Verlauf der betrachteten 15 Jahre die Arbeitnehmer immer um ca. ein Viertel herum einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen (niedrigster Wert 23,6 %, höchster Wert 27 %), haben die Beamten/Richter am 30. Juni 2017 ihren niedrigen Startwert von 9,3 % in 2002 um 2,9 Prozentpunkte verringert.

Aber auch bei den weiblichen Beschäftigten ist eine Entwicklung zu anteilig weniger Teilzeitbeschäftigung erkennbar. Waren im Jahr 2002 noch mehr als die Hälfte der Beamtinnen/Richterinnen in Teilzeit beschäftigt, sind es im Jahr 2017 gerade noch 43,9 %, ein Rückgang um 8,1 Prozentpunkte im 15-Jahres-Saldo. In der Zeitspanne von 2007 zu 2012 gab es dabei den größten Sprung mit -4,8 Prozentpunkten.

Nachdem ihr Teilzeitanteil im Jahr 2007 schon einmal bei über 59 % lag, stehen Arbeitnehmerinnen mit 57 % im Jahr 2017 immer noch auf dem höchsten Niveau im Vergleich zu den anderen Beschäftigtengruppen. Dem Anstieg um 5 Prozentpunkte von 2002 zu 2007 folgte eine negative Entwicklung in den Jahren 2012 (-0,7 Prozentpunkte) und 2017 (weitere -1,6 Prozentpunkte gegenüber 2012), insgesamt jedoch hat sich der Teilzeitanteil der Arbeitnehmerinnen in den letzten 15 Jahren um +2,7 Prozentpunkte erhöht. Das weibliche Stammpersonal ist mit einem 49,2 %-Anteil immer noch Hauptnutzergruppe der Teilzeitbeschäftigung, liegt damit jedoch 3,9 Prozentpunkte unter dem Jahresniveau von 2002.

Ein Vergleich der Statusgruppen zeigt, dass von 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Jahr 2002 knapp 41 die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten nutzten, 2017 sind es fast 44. Bei den Beamtinnen und Beamten/Richterinnen und Richtern hat sich im gleichen Zeitraum beinahe nichts verändert, hier sind es 2002 wie 2017 knapp 28 von 100, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen.

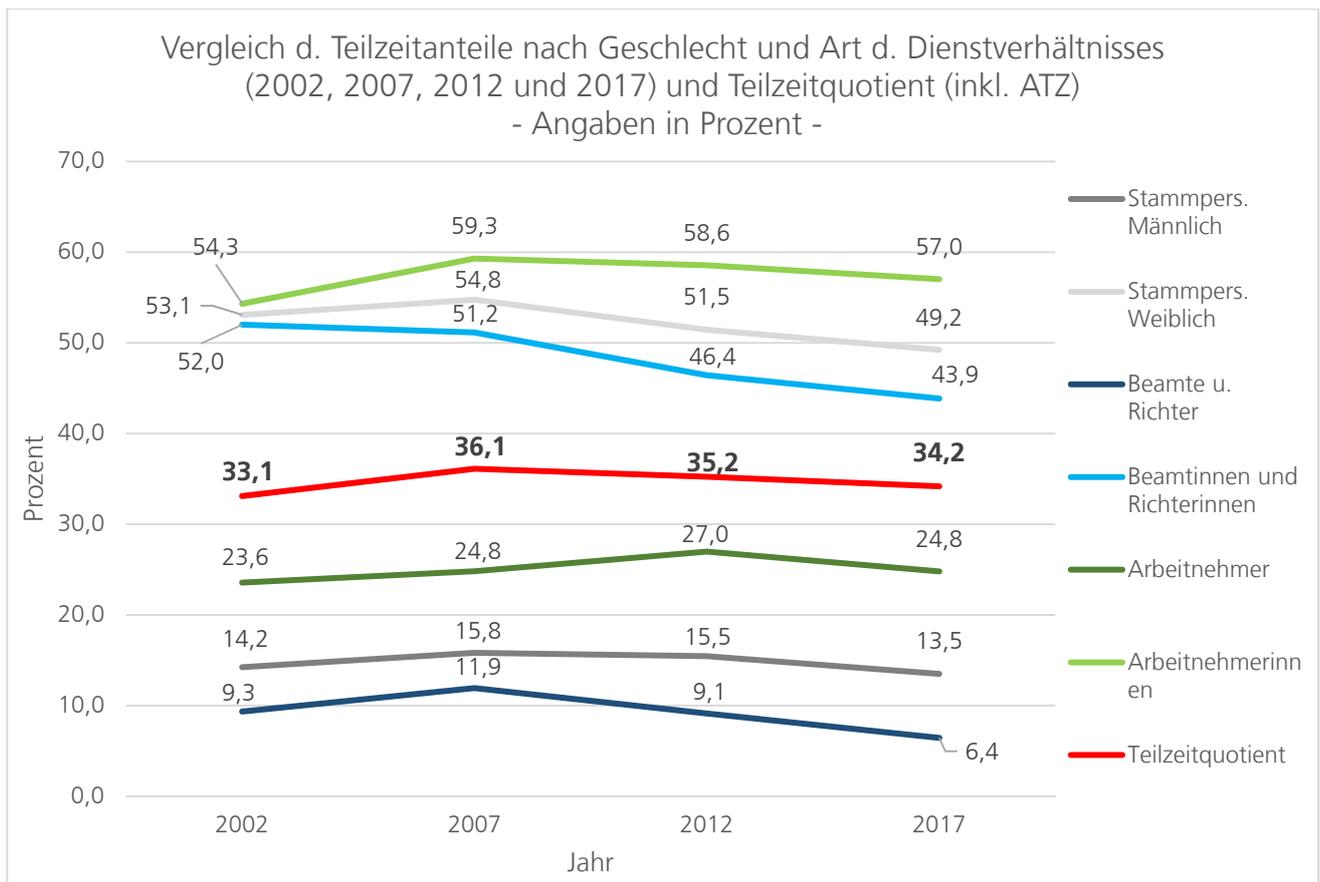


Abbildung 53: Vergleich der Teilzeitanteile nach Geschlecht und Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2002, 2007, 2012, 2017 und Teilzeitquotient (inkl. ATZ)

2.6.3 Altersstruktur

2.6.3.1 Durchschnittsalter und Altersstruktur nach Geschlecht und Status

Ein Blick auf die Entwicklung des Durchschnittsalters der letzten 15 Jahre zeigt unterschiedliche Verläufe innerhalb der Statusgruppen. Waren im ersten 5-Jahres-Abschnitt von 2002 zu 2007 noch alle Durchschnittsalter zwischen 0,3 bis 1,8 Jahre angestiegen, konnten im darauffolgenden Zeitraum von 2007 zu 2012 die Beamtinnen/Richterinnen erstmalig eine Verjüngung um ein halbes Jahr aufweisen, sie waren im Durchschnitt nur noch 45,6 Jahre alt. Die Beamten und Arbeitnehmer waren im gleichen Zeitraum jeweils nur noch um 0,3 bzw. 0,1 Jahre gealtert, die Arbeitnehmerinnen jedoch um über ein Jahr und waren damit durchschnittlich schon 2,9 Jahre älter als noch 2002. Im Zeitraum zwischen 2012 und 2017 haben sich die Beamtinnen/Richterinnen und Beamten/Richter jeweils um 1,5 Jahre verjüngt, die Arbeitnehmer um 0,5 Jahre. Allein die Arbeitnehmerinnen alterten noch einmal um 0,6 Jahre und liegen damit im Jahr 2017 bei einem Durchschnittsalter von 46,1 Jahren. Von den jüngsten im Jahr 2002 mit 42,6 Jahren haben Arbeitnehmerinnen den schnellsten Alterungsprozess durchgemacht und sind um 3,5 Jahre gealtert, ihre Kolleginnen im Beamtenstatus haben dagegen die schnellste Verjüngung erfahren, sie sind seit 2002 um 1,7 Jahre jünger geworden. Im Saldo der Jahre 2017 zu 2002 haben sich Beamtinnen/Richterinnen und Beamte/Richter verjüngt, während Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gealtert sind.

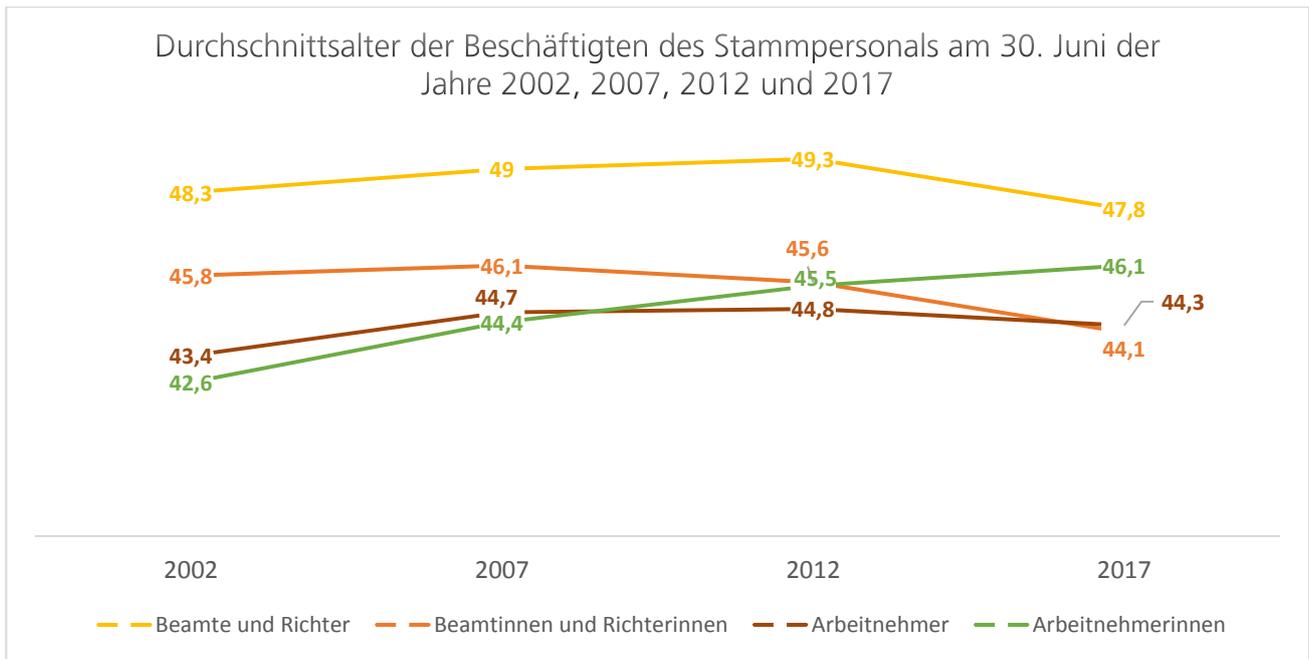
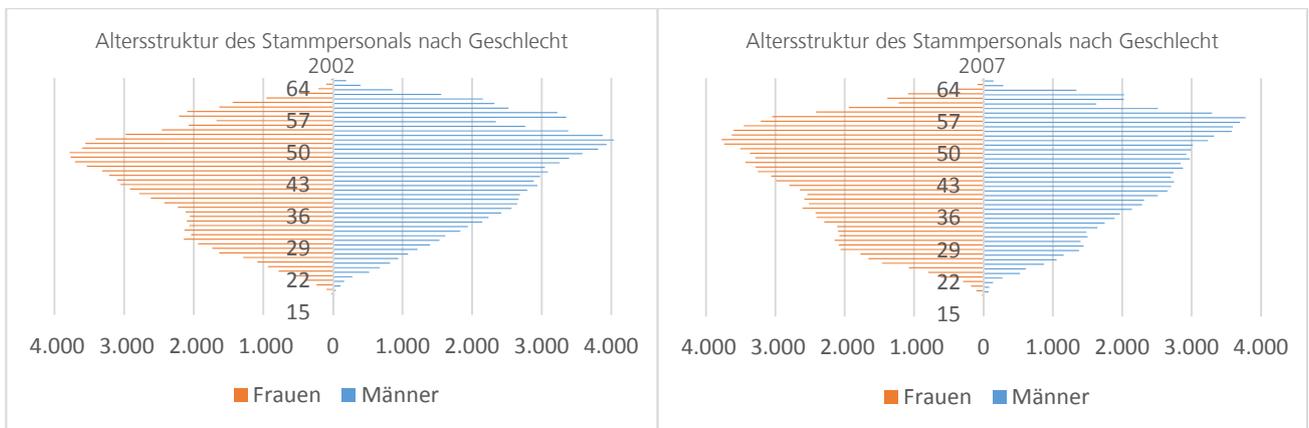


Abbildung 54: Durchschnittsalter in den Jahren 2002, 2007, 2012 und 2017 nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlecht

In den folgenden Abbildungen ist die Altersstruktur des Stammpersonals des Landes in den Jahren 2002, 2007, 2012 und 2017 in Form von Alterspyramiden dargestellt.¹¹ Die im Jahr 2002 noch deutlich zugunsten der älteren Beschäftigten geformte Alterspyramide in Form einer angenäherten Raute verändert sich bis zum Jahr 2017 stark zugunsten des jüngeren Personalbestands. Die Bereiche der Jüngeren haben sich ausgedehnt, während der Raum, den die älteren Jahrgänge eingenommen hatten, schmaler geworden ist. Beispielsweise hat sich die breiteste Ausdehnung im Jahr 2002 bei den 52-jährigen Männern und Frauen mit fast 4.000 auf jeder Seite bis zum Jahr 2017 auf knapp bei oder unter 3.000 zurück gebildet. Gleichzeitig ist die Zahl der 26-Jährigen Männer und Frauen im Jahr 2002 von je knapp bei bzw. unter 1.000 auf 1.800 bei den Frauen und 1.140 bei den Männern im Jahr 2017 angewachsen. Deutlich zu erkennen ist aber auch, dass vor allem die Fläche der Frauen (roter Bereich) größer geworden ist, die roten Balken bilden eine stärkere Wölbung nach links außen, auch erreichen sehr viel mehr Frauen-Altersjahrgänge im Jahr 2017 die 3.000-Marke. Bei den Männern überragen gerade noch die über 45- bis 62-Jährigen die 2.000-Marke.



¹¹ Die graphische Darstellung der Altersstruktur wird auch als Alterspyramide oder Bevölkerungspyramide bezeichnet, wobei die Altersstruktur getrennt nach Frauen und Männern auf zwei Seiten dargestellt wird. Eine solche Grafik zeigt auf der X-Achse die Zahl der Beschäftigten und auf der Y-Achse das Lebensalter. Der Begriff Pyramide ist aus den ersten derartigen Darstellungen entstanden, die pyramidenförmig aussahen, da hier die jüngsten Jahrgänge, die die Basis der Grafik bilden, die meisten Vertreter stellten und die Zahl der Angehörigen eines Jahrgangs mit zunehmendem Alter abnahm.

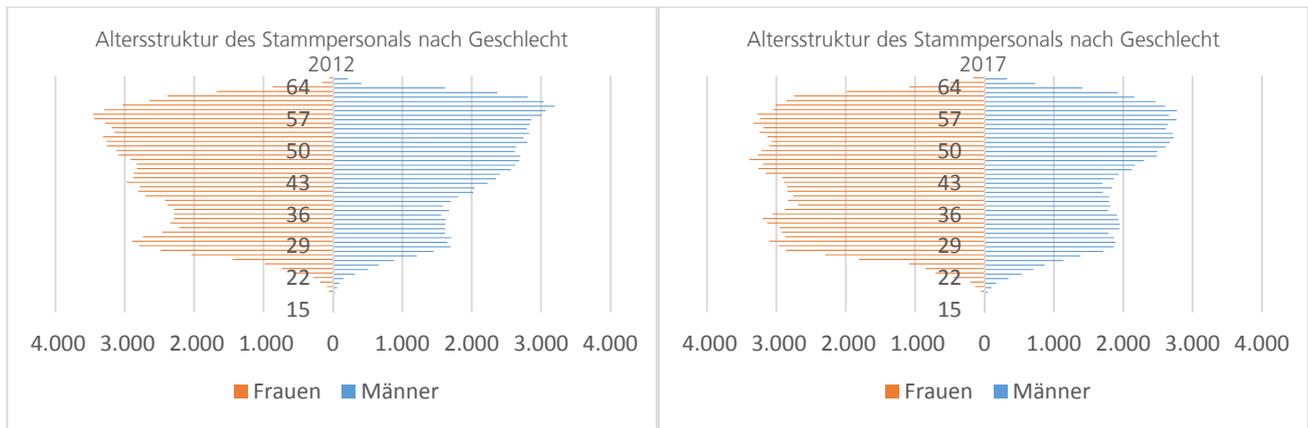


Abbildung 55: Altersstruktur des Stammpersonals nach Geschlecht der Jahre 2002, 2007, 2012 und 2017.

Die Altersstruktur nach Art des Dienstverhältnisses zeigt ebenfalls eine deutliche Veränderung seit 2002. Während die Form der Alterspyramide im Jahr 2002 ein starkes Übergewicht der Beamtinnen und Beamte im Alter um die 50 Jahre zeigt, bildet sich dies im Laufe der 15 Jahre deutlich zurück. Gleichzeitig werden verstärkt jüngere Arbeitnehmende eingestellt. Es ist eine deutliche Entwicklung zugunsten der jüngeren Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmenden erkennbar, allerdings ist dabei die Altersstruktur der Beamtinnen und Beamten insgesamt ausgewogener über die Jahrgänge verteilt.

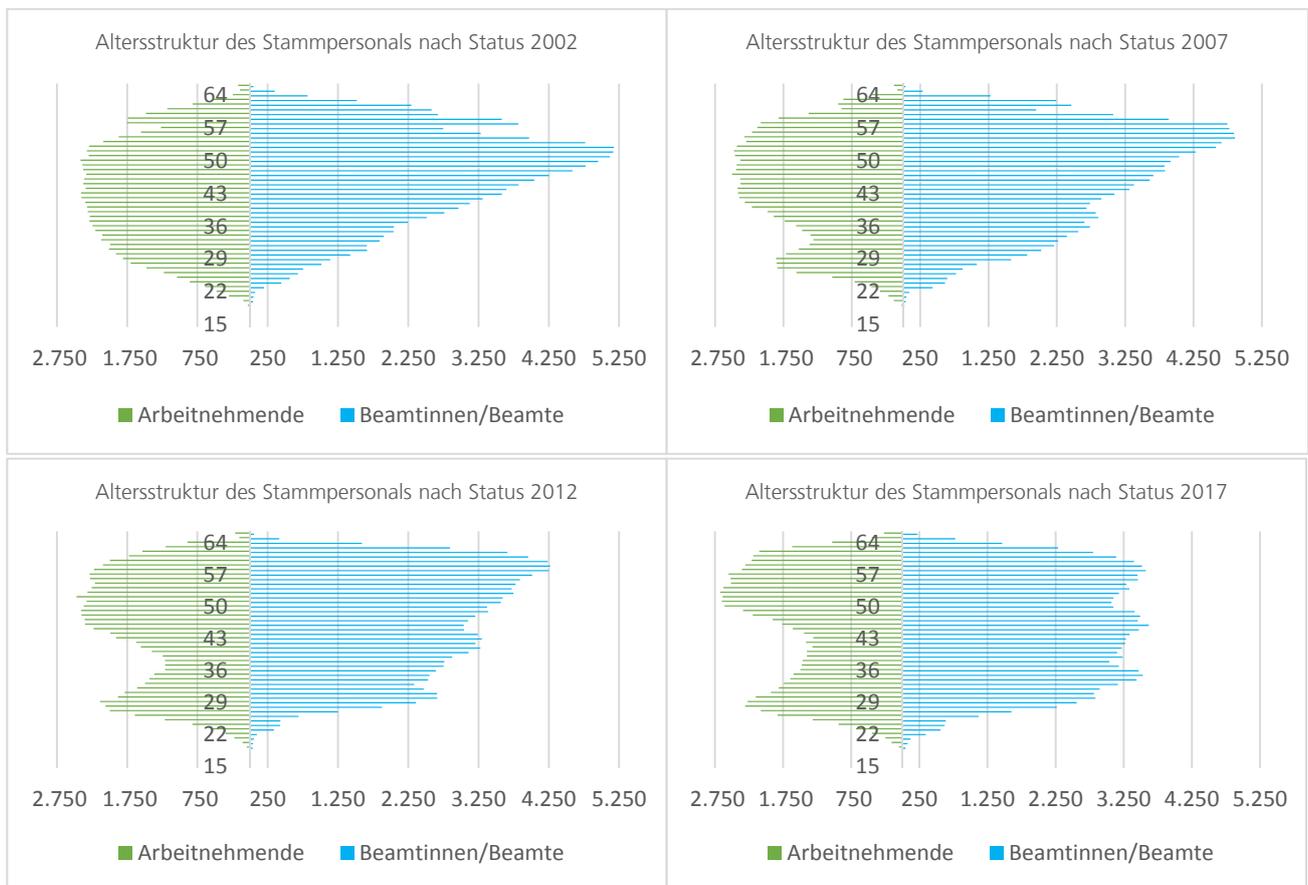


Abbildung 56: Altersstruktur des Stammpersonals nach Status der Jahre 2002, 2007, 2012 und 2017

2.6.3.2 Altersstrukturen ausgewählter Aufgabenbereiche

Innerhalb der Landesverwaltung hat sich die Altersstruktur nach Altersjahren und Geschlecht in den Jahren von 2002 bis 2017 in den Berufsgruppen unterschiedlich entwickelt, dies sollen die nachfolgenden Grafiken für drei große Bereiche, die Polizei, die Steuerverwaltung und die Schulen verdeutlichen. Das Personal dieser Bereiche macht mit 116.785 Beschäftigten im Jahr 2017 über 57 % des Stammpersonalbestandes aus.

Wie die folgenden drei Abbildungen zeigen, haben alle drei Bereiche in den letzten 15 Jahren starke Veränderungen in ihrer Altersstruktur erfahren. Bei der Polizei, aber noch deutlicher bei den Schulen weichen extreme Ausschläge der stark vertretenen Jahrgänge im Jahr 2002 (blaue Linien: Polizei Jahrgänge 1957-1965, Schulen Jahrgänge 1948-1953) einer moderateren Verteilung über mehrere jüngere Jahrgänge im Jahr 2017 (gelbe Linien), deren Werte auch teilweise deutlich gestiegen sind.

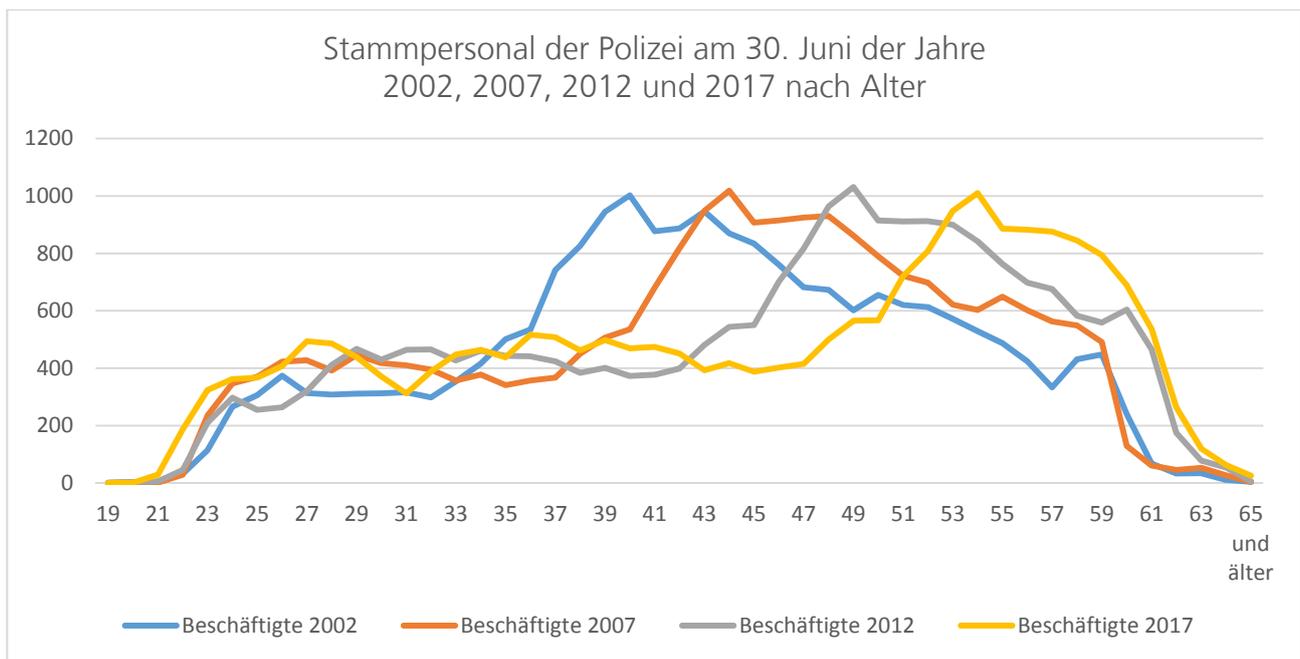


Abbildung 57: Stammpersonal der Polizei am 30. Juni der Jahre 2002, 2007, 2012 und 2017 nach Alter

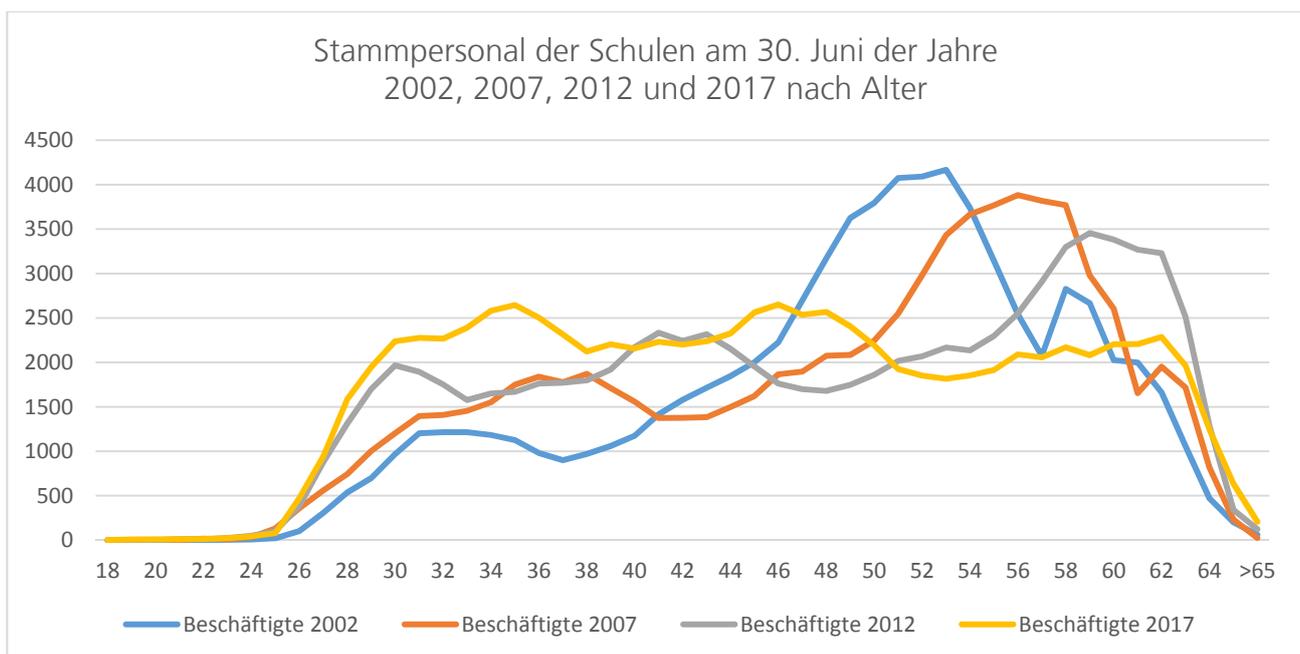


Abbildung 58: Stammpersonal der Schulen am 30. Juni der Jahre 2002, 2007, 2012 und 2017 nach Alter

Bei der Steuerverwaltung sind ebenfalls im Jahr 2002 einige Jahrgänge überproportional vertreten (blaue Linie: Jahrgänge 1955-1959), die im Verlauf der nächsten 15 Jahre etwas abflachen. Da aber insgesamt die Zahl der Beschäftigten im Saldo von 2017 zu 2002 um 675 gesunken ist, treten die nachfolgenden Jahrgänge weniger stark hervor und sind auch nicht so gleichmäßig verteilt wie bei Polizei und Schulen.

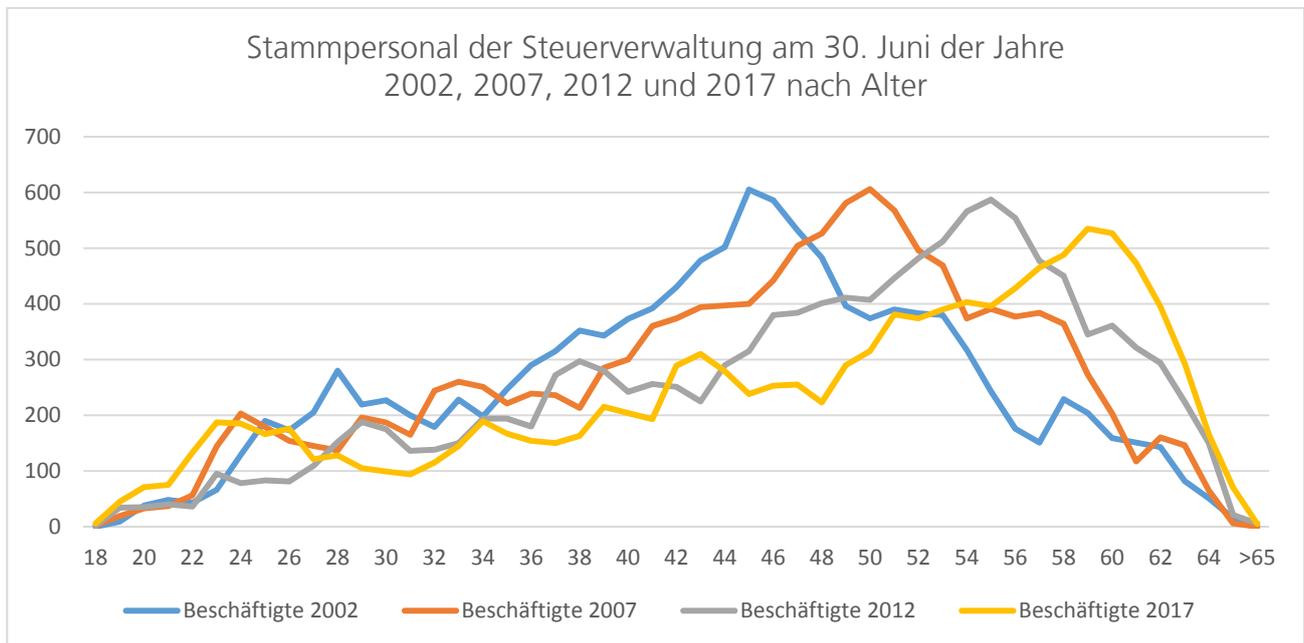


Abbildung 59: Stammpersonal der Steuerverwaltung am 30. Juni der Jahre 2002, 2007, 2012 und 2017 nach Alter

In den nachfolgenden Alterspyramiden der drei Bereiche kann zusätzlich zur Altersentwicklung insgesamt deren Verteilung nach Geschlecht beobachtet werden.

Bei der Polizei sticht besonders deutlich der überproportionale Anteil der Männer (blaue Fläche) hervor, was dem Umstand geschuldet ist, dass Frauen erst ab 1981 Schutzpolizistinnen werden konnten. Allerdings ist auch deutlich seit 2002 die große Zunahme des roten Bereichs erkennbar, eine positive Veränderung des Frauenanteils, der von 19,8 % im Jahr 2002 auf 31,5 % im Jahr 2017 angestiegen ist. Beispielsweise ist mit dem stetigen Anstieg der unter 38-Jährigen, die im Saldo von 2017 zu 2002 um 1.035 zugenommen haben, auch der Anteil der Frauen hier stetig gewachsen, im Saldo der 15 Jahre um 10 Prozentpunkte.

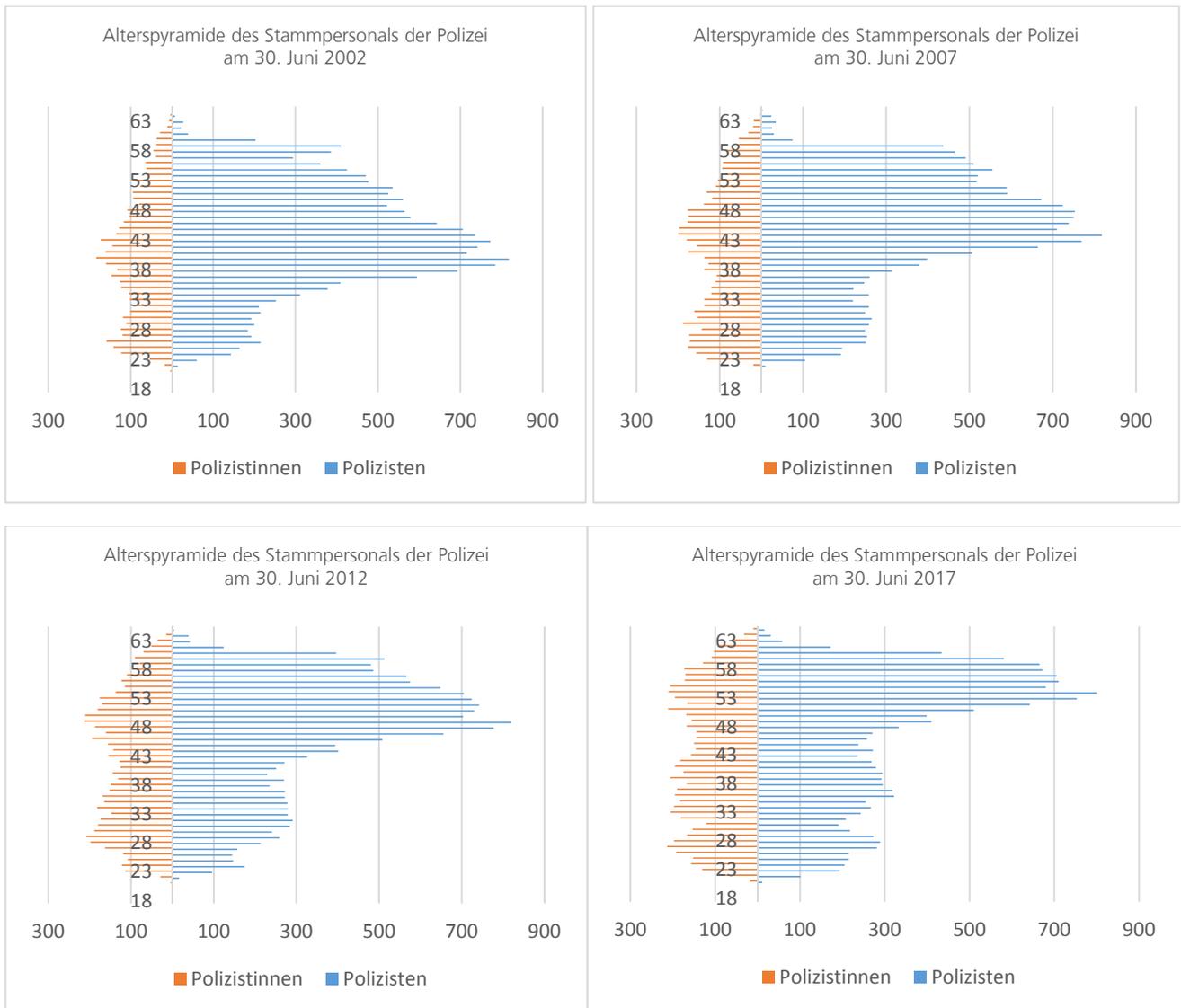


Abbildung 60: Alterspyramiden der Polizei der Jahre 2002, 2007, 2012 und 2017

Im Jahr 2017 ist bei der Polizei (Abb. 60 unten rechts) jeder Jahrgang der 26- bis 61-jährigen Frauen mit einer Anzahl über 100 belegt, im Jahr 2002 (Abb. 60 oben links) waren es nur die 24- bis 31-jährigen und 33- bis 48-jährigen Frauen. Zwar ist auch bei den jüngeren Männern ein Anstieg im Saldo von 2017 zu 2002 zu erkennen – die unter 38-jährigen sind hier absolut um 65 angestiegen – allerdings haben sie ebenfalls im Saldo der 15 Jahre analog zu den Frauen die 10 Prozentpunkte im Anteil an der Gesamtzahl verloren.

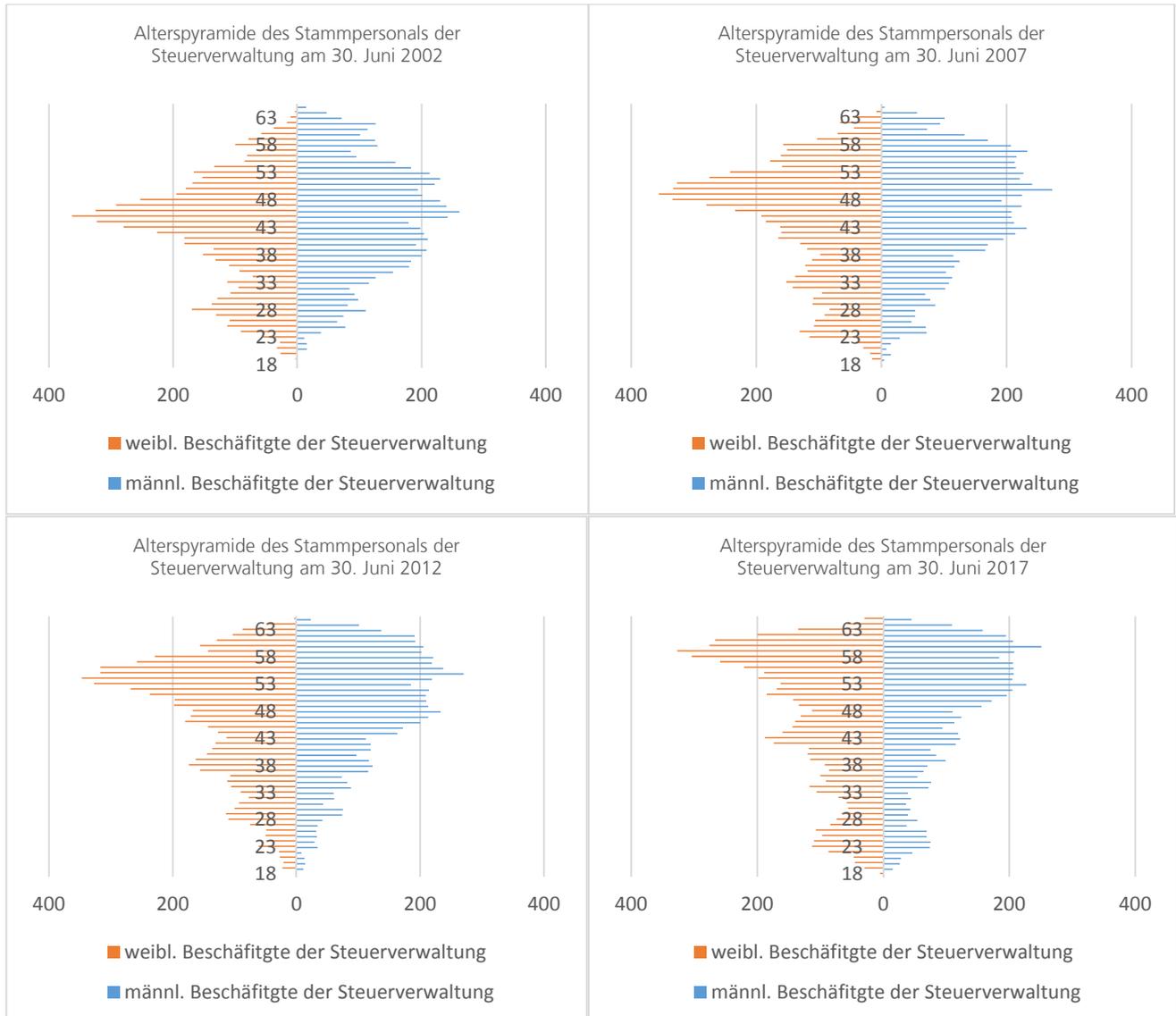


Abbildung 61: Alterspyramiden der Steuerverwaltung in den Jahren 2002, 2007, 2012 und 2017

An den Alterspyramiden der Steuerverwaltung (Abb. 61) ist bis zum Jahr 2012 ein Ausdünnen der jüngeren Jahrgänge deutlicher auszumachen als auf der Abbildung 59. Beispielsweise ist bei den unter 28-Jährigen zwischen 2012 und 2002 ein Saldo von über 300 Beschäftigten weniger zu verzeichnen, hier folgen demnach weniger junge den scheidenden Beschäftigten. Im Jahr 2017 ist jedoch ein Anstieg dieser Altersgruppe zu erkennen, sie ist von 2012 zu 2017 wieder um 570 Beschäftigte angewachsen. Allerdings, während im Jahr 2002 noch 64,5 % unter 48 Jahre alt waren, sind es im Jahr 2017 nur noch 42,6 %.

Das Geschlechterverhältnis liegt in der Steuerverwaltung im Jahr 2017 insgesamt nahe beieinander, auf eine Frau kommen im Schnitt 0,8 Männer, über alle Jahrgänge schwankt es zwischen 0,2 bis zu 3 Männern, die auf eine Frau kommen. Im Jahr 2002 dagegen war es zwar insgesamt ausgewogen bei 1:1, allerdings kamen beispielsweise bei allen 50 und älteren Jahrgängen auf jede Frau zwischen 1,1 und 14 Männer, in den Jahrgängen untereinander schwankte das Geschlechterverhältnis demnach stärker als in den folgenden Jahren.

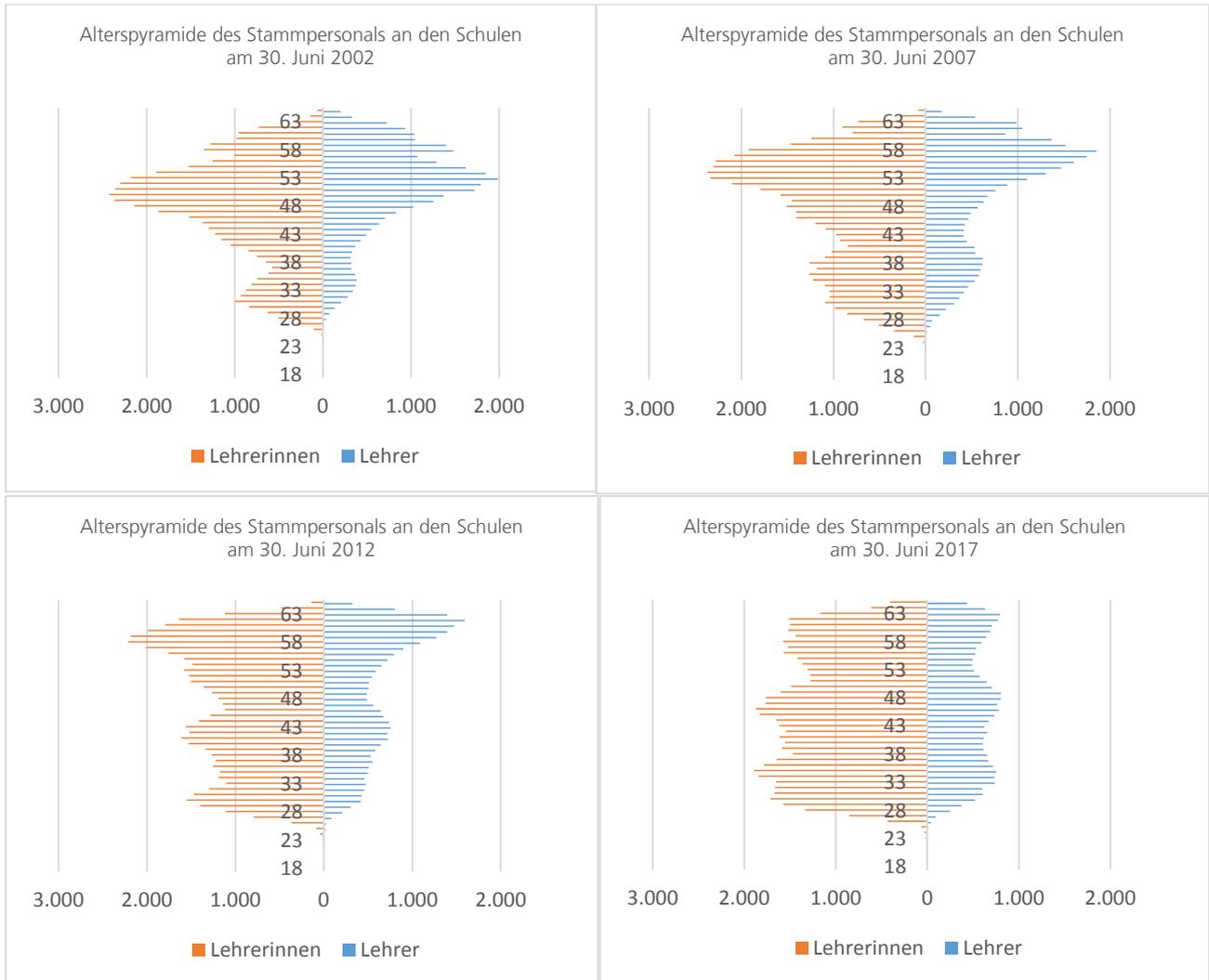


Abbildung 62: Alterspyramiden der Schulen in den Jahren 2002, 2007, 2012 und 2017

Am eindrucksvollsten haben sich die Strukturen in den Schulen verändert. Wie bei der Polizei ist auch hier ein Geschlecht überproportional vertreten, der Frauenanteil ist von 60,3 % im Jahr 2002 auf 71 % im Jahr 2017 angestiegen. Waren die Beschäftigten jedoch im Jahr 2002 ebenfalls noch überproportional in einzelnen Jahrgängen vertreten, sind sie im Jahr 2017 sehr viel ausgewogener über alle Jahrgänge verteilt. Im Jahr 2017 sind mehr Beschäftigte unter 46 Jahre alt, während noch im Jahr 2012 der größere Teil der Beschäftigten über 46 Jahre alt waren und im Jahr 2002 sogar doppelt so viele Lehrerinnen und Lehrer das 46. Altersjahr überschritten hatten.

2.7 Regionale Verteilung der Altersabgänge ausgewählter Aufgabenbereiche

Bei der Betrachtung der Altersabgänge des Stammpersonalbestands stellt sich die Frage, wie sich diese Abgänge regional in Niedersachsen verteilen. Gibt es Regionen, die stärker oder schwächer betroffen sind? Wie stellt sich dies bei den Abgängen in 5 Jahren, wie bei denjenigen in 10 Jahren dar? Die folgenden Karten sollen die regionale Verteilung am Beispiel des gesamten Stammpersonals des Landes, der Polizei, der Steuerverwaltung und der Schulen nach Landkreisen* in Niedersachsen grafisch sichtbar machen. Hierfür wurden jeweils vom 30. Juni 2017 ausgehend für die bis zum Jahr 2022 und die bis zum Jahr 2027 zu erwartenden Abgänge je ausgewähltem Bereich Karten erstellt.

Die Unterschiede der zugrunde liegenden prozentualen Werte der verschiedenen Aufgabenbereiche sind so groß, dass die farbliche Umsetzung in Größenklassen nicht über eine Gleichverteilung erfolgt ist. Die einzelnen Farb-Größenklassen haben nicht alle den gleichen Abstand, sondern dieser richtet sich nach der Nähe zum angenommenen „normalen“ Wert. Wenn man annimmt, wie im Kapitel 2.1.5 schon beschrieben, dass es 40 gleich stark besetzte Jahrgänge im niedersächsischen Personal gibt, würden in 5 Jahren 12,5 % und in 10 Jahren 25 % Personalabgänge zu erwarten sein. Diese angenommenen Werte der beiden Zeiträume wurden für den Kontrast farblich weiß dargestellt. Die über und unter diesem Wert liegenden nächsten drei Klassen wurden in Abständen von je 2 Prozentpunkten, die darüber hinausgehenden Klassen in Abständen von je 9 Prozentpunkten eingeteilt und farblich intensiver kenntlich gemacht.

Sehr deutlich tritt hervor, dass in der gesamten Landesverwaltung in den nächsten 5 Jahren kein Landkreis mehr als 13 % Abgänge verzeichnet, also die höchste Farb-Größenklasse dieser Karte erreicht. Nur zwei Landkreise liegen im weißen, dem „normalen“ Bereich und drei Landkreise mehr als im Vorjahr sind in der niedrigsten Farb-Größenklasse zu finden. Auch in 10 Jahren gibt es in der höchsten Farb-Klasse keine Landkreise mehr, über dem „Normalwert“ liegen gerade noch 12 Landkreise, im Vorjahr waren es mehr als doppelt so viele.

Bei der regionalen Verteilung der Polizeiabgänge in 5 Jahren hat sich im Vergleich zum Vorjahr eine Verschiebung hin zu den höheren Farbgrößenklassen ergeben. Zwar gibt es den Landkreis Cloppenburg, der jetzt im „Normalbereich“ liegt, jedoch sind drei Kreise in die nächst höhere Farbklasse aufgestiegen. Die Zahlen der Abgänge in 10 Jahren haben sich in der Verteilung auf die Farbklassen fast gar nicht verändert.

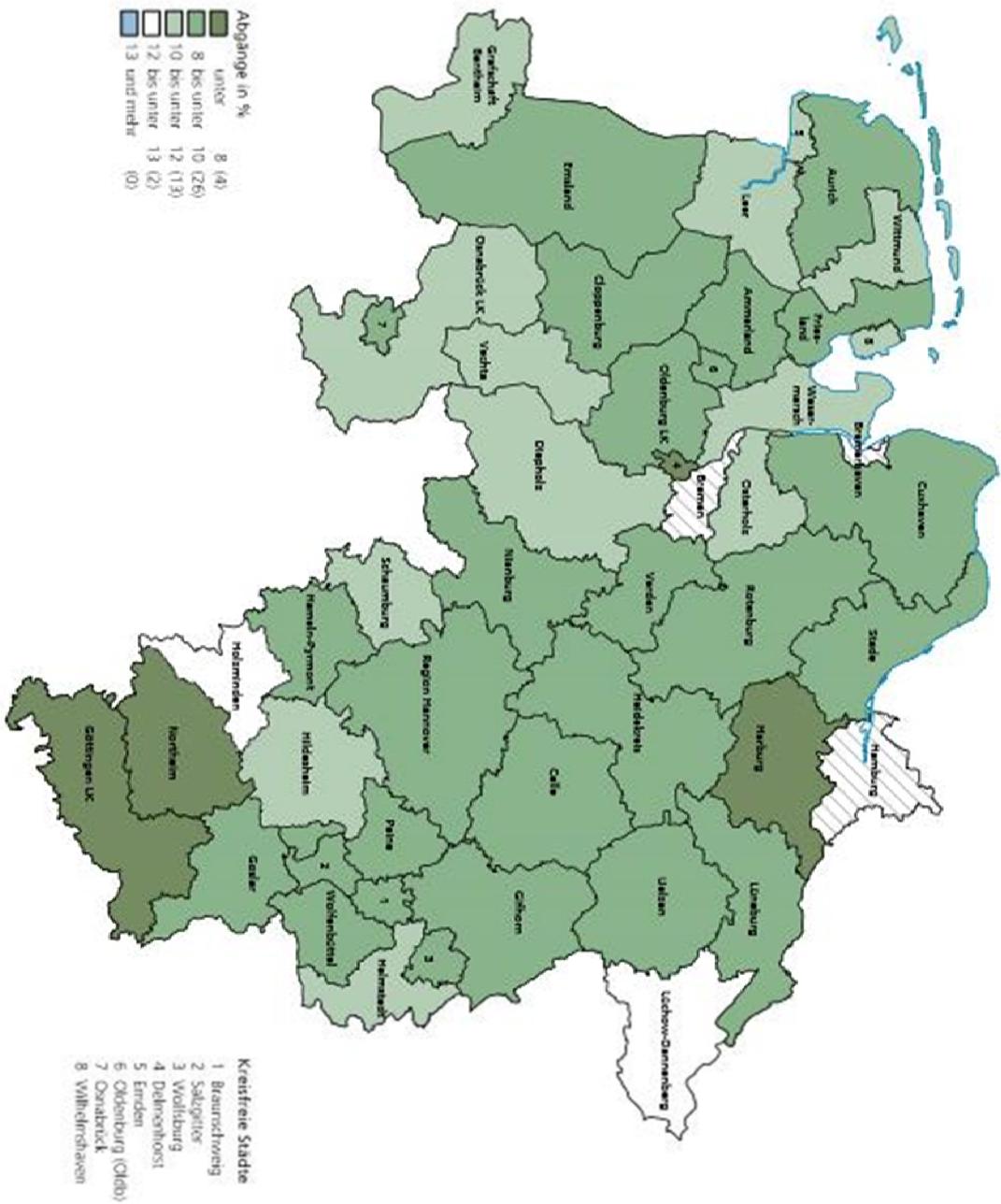
Im Vergleich zum Vorjahr hat sich bei der Steuerverwaltung eine größere Zahl an Landkreisen ergeben, die über dem „normalen“ Wert liegen. Aber es liegen nicht nur vier Landkreise mehr darüber, auch sind zwei Landkreise mehr in die Gruppe der Normalwerte aufgestiegen, die Anzahl in den niedrigen Größenklassen ist gesunken. In 10 Jahren liegen alle Kreise über dem Normalwert, außer dem Emsland, das unter 25 % Abgängen liegt.

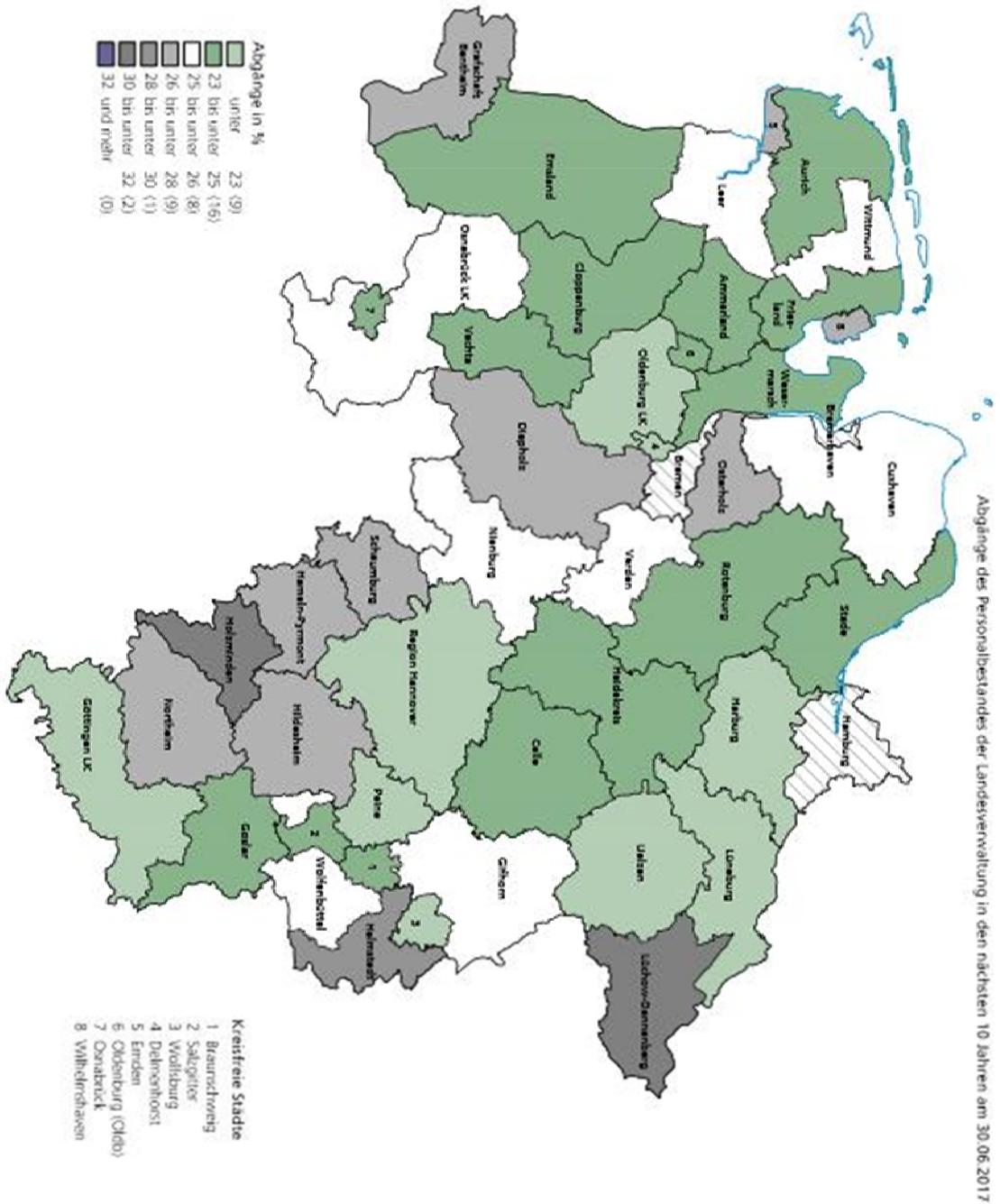
Bei den Altersabgängen der Schulen, die den größten Personalkörper im niedersächsischen Landesdienst bilden, hat eine deutliche Verschiebung zugunsten der niedrigeren Farbklassen stattgefunden. Gab es vom letzten Jahr aus in den nächsten 5 Jahren noch fast genauso viele Landkreise oberhalb wie unterhalb der „Normalwerte“, liegt aktuell nur noch Wilhelmshaven über der Klasse 12-13 % Abgänge, vier liegen in dieser Klasse, ganze 40 Landkreise liegen in den beiden Klassen darunter. Ein ähnliches Bild zeigt sich für die Abgänge in 10 Jahren, hier liegen drei Landkreise in der Klasse über 25-26 %, sieben darin und 35 darunter.

Insgesamt ist schon an der Farbgebung erkennbar, dass regionale Unterschiede zwischen den und innerhalb der betrachteten Aufgabenbereiche bestehen.

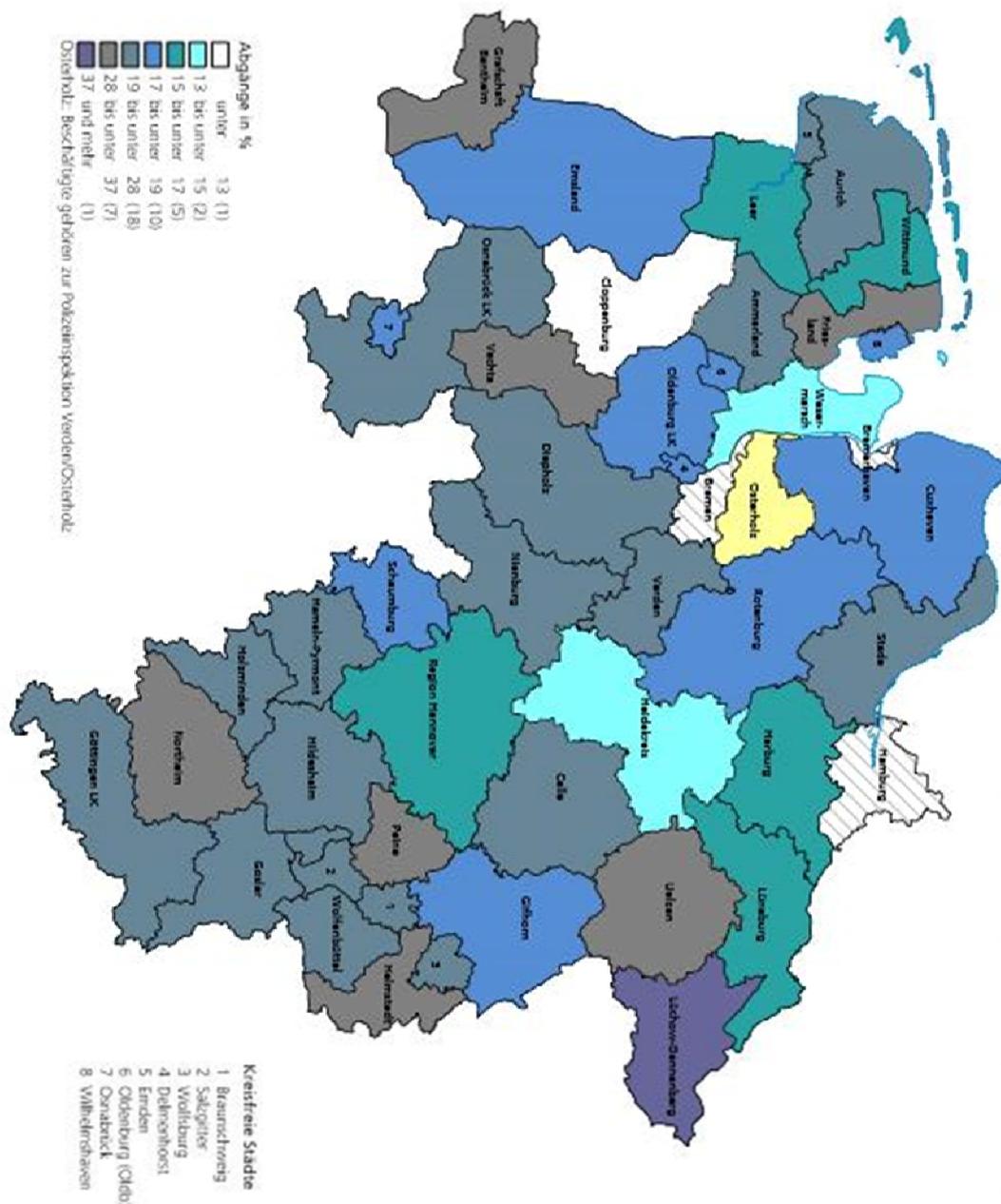
* Die regionale Darstellung folgt dem Gebietsstand vom 30.06.2017 mit den zu diesem Zeitpunkt gültigen Namensbezeichnungen.

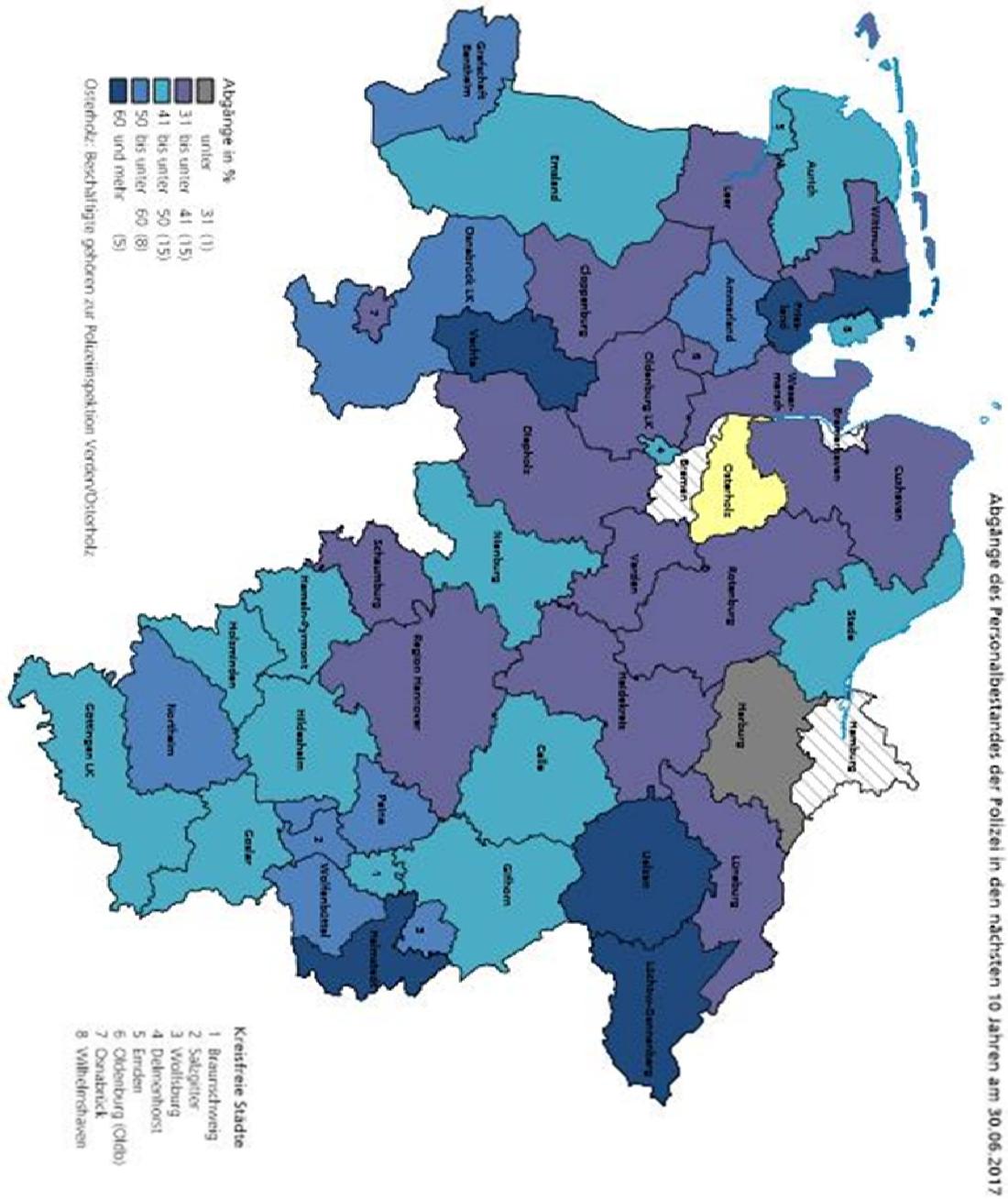
Abgabe des Personalbestandes der Landesverwaltung in den nächsten 5 Jahren am 30.06.2017



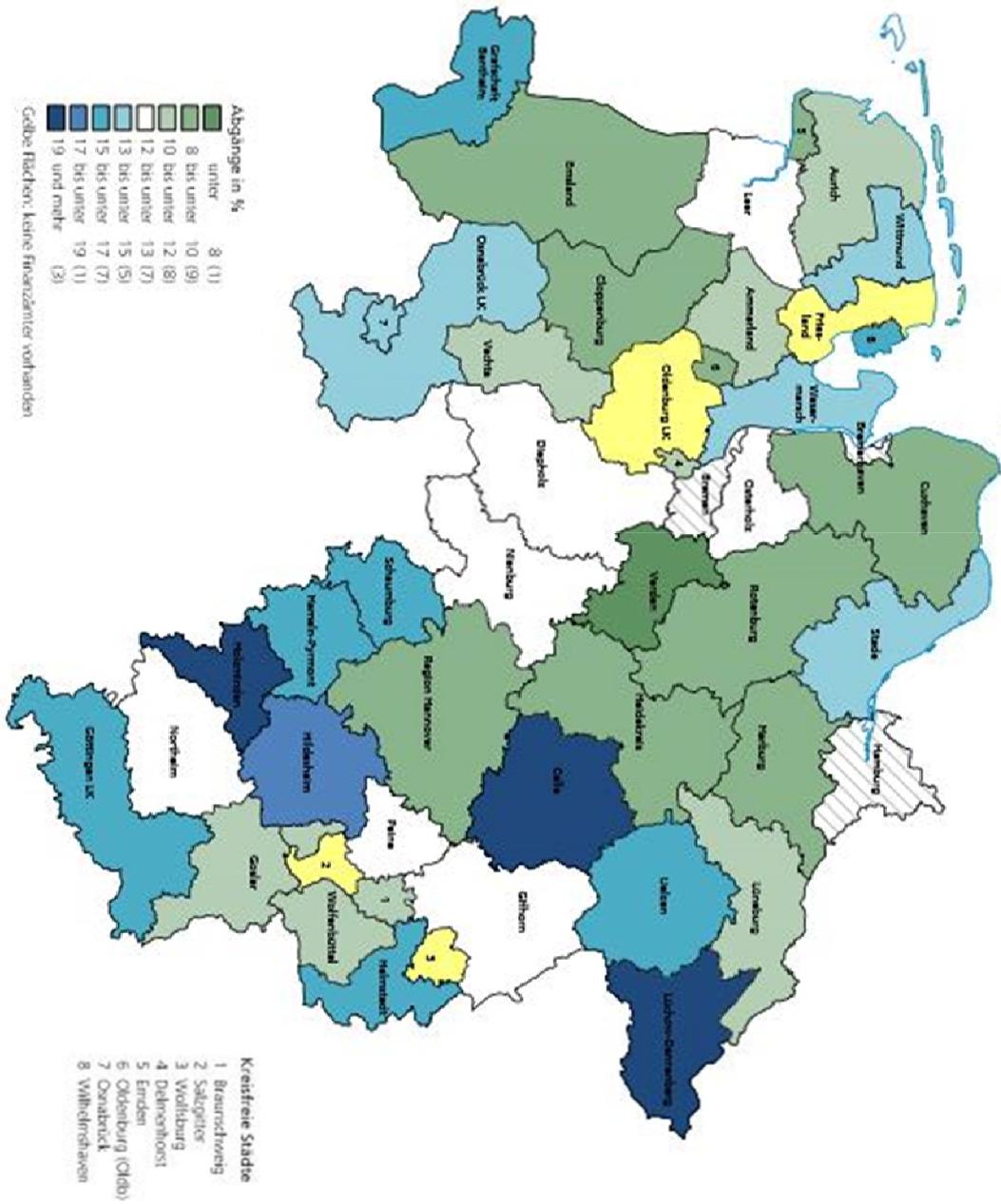


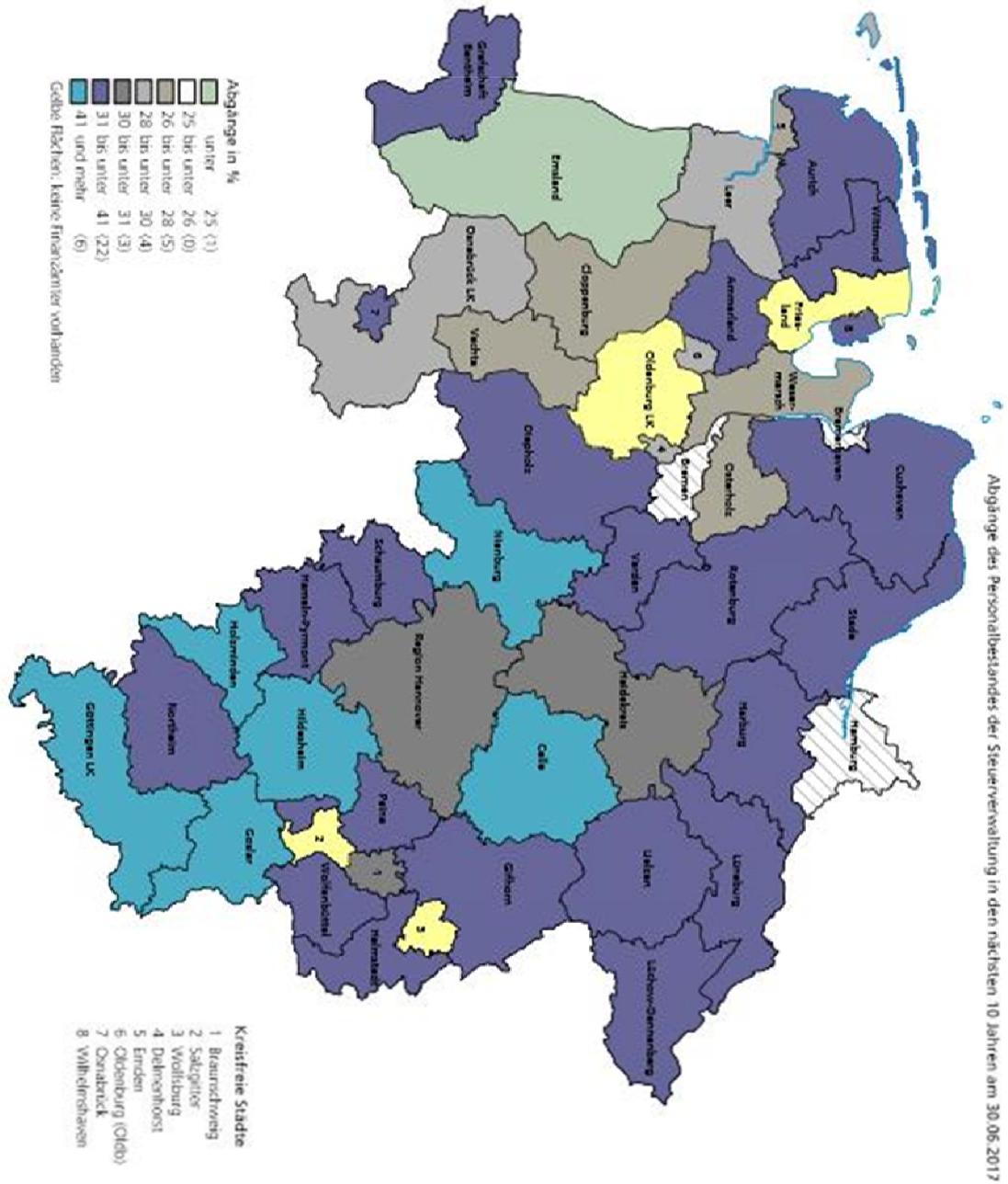
Abgänge des Personalbestandes der Polizei in den nächsten 5 Jahren am 30.06.2017



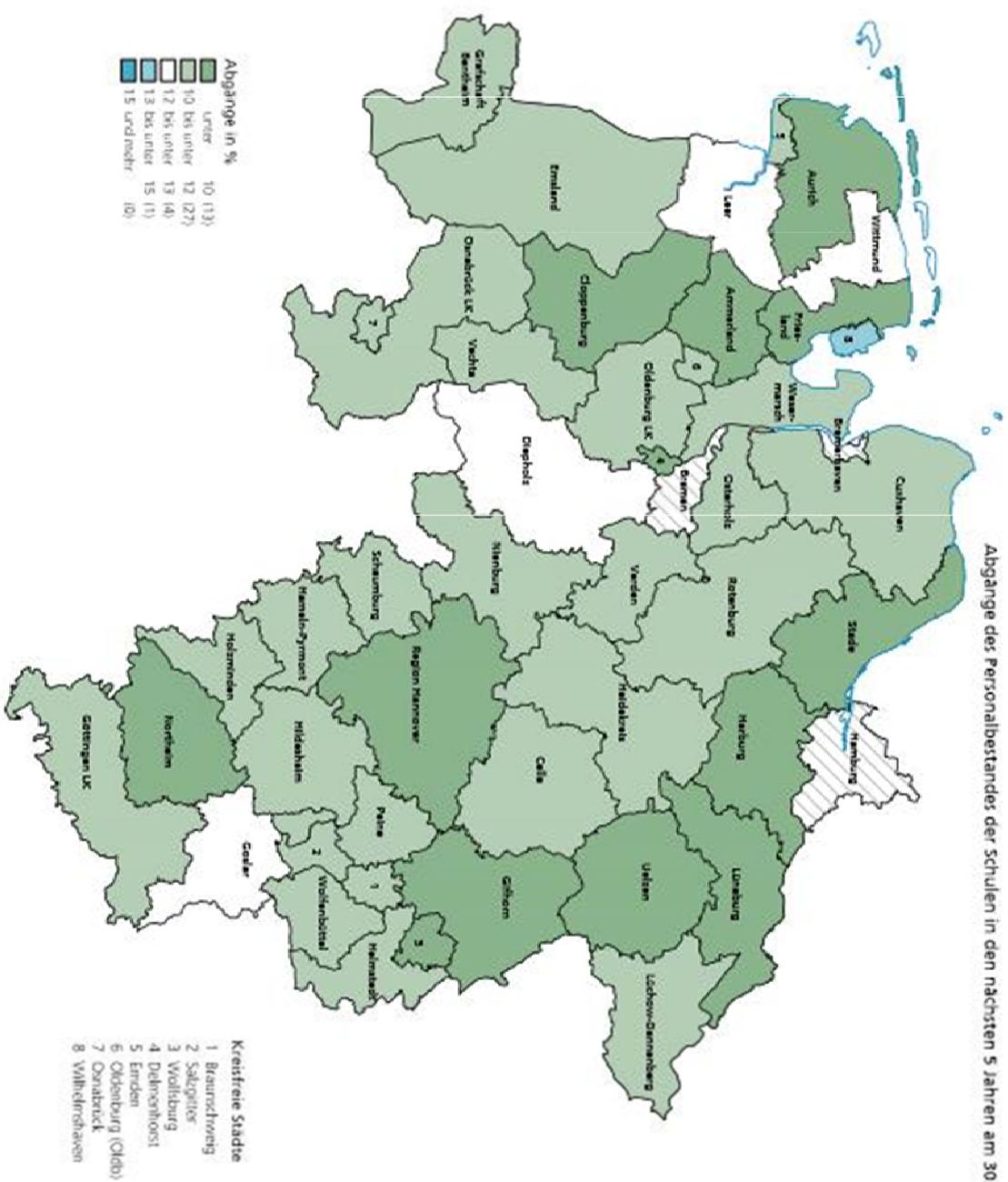


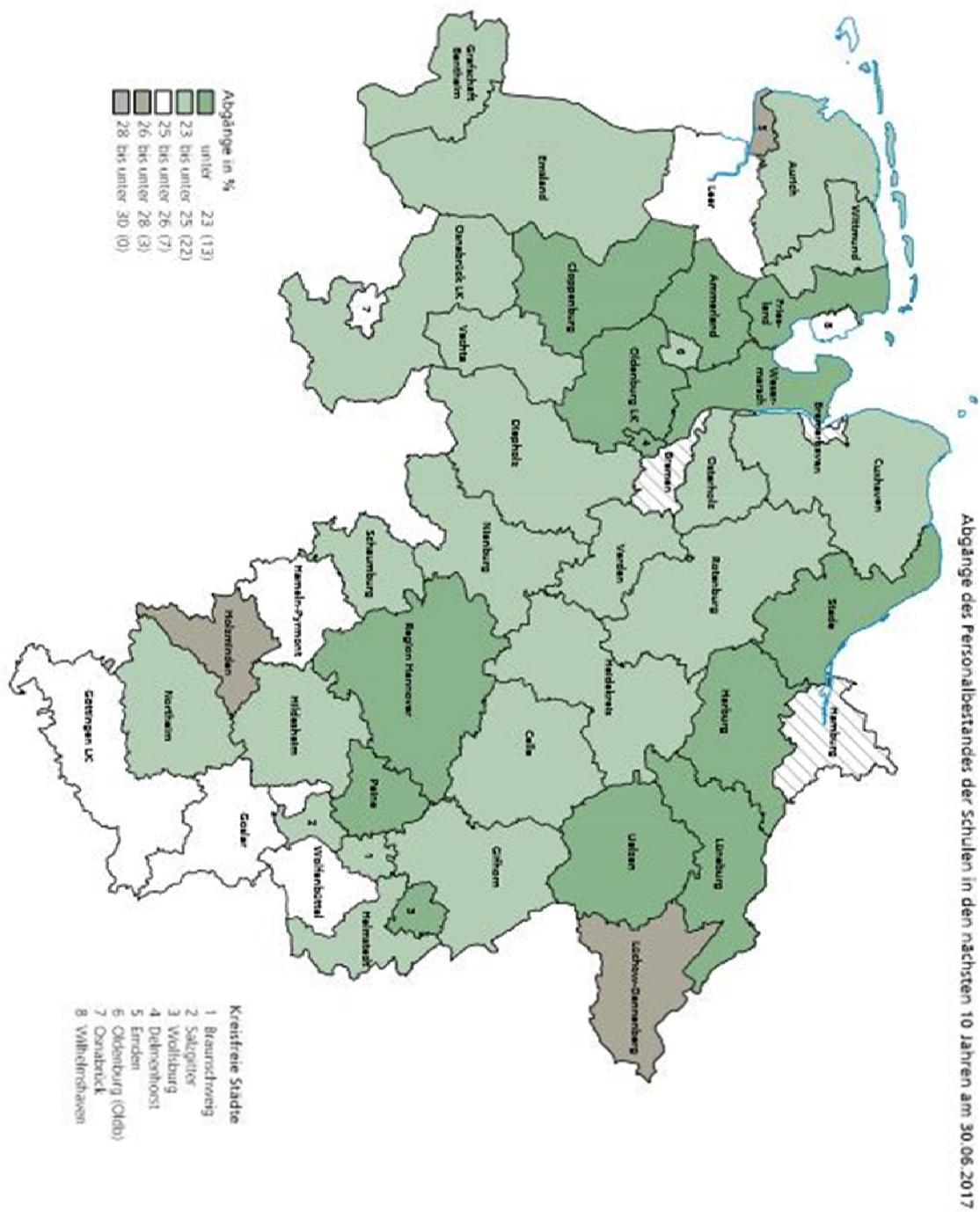
Abgänge des Personalberaters der Steuerverwaltung in den nächsten 5 Jahren am 30.06.2017





Abgänge des Personalbestandes der Schulen in den nächsten 5 Jahren am 30.06.2017





3 Bevölkerungsentwicklung in Niedersachsen

Am 31.12.2017 lag die Zahl der Einwohner in Niedersachsen bei 7.962.775, gegenüber dem Vorjahr ist dies ein Anstieg um 0,2 %. Die Zahl der weiblichen Einwohner übersteigt mit 4.030.899 dabei die Zahl der männlichen Einwohner mit 3.931.876 um einen Anteil an der Gesamtbevölkerung von 1,2 %. Vor fünf Jahren lag die Einwohnerzahl um 183.780 niedriger, damals überstieg der weibliche Anteil den männlichen noch um 2,0 %.

Im Alter bis 15 Jahre waren 13,6 % der Bevölkerung, im Alter zwischen 15 und 65 Jahren waren es 64,6 % und über 65 Jahre alt waren 21,8 %, darunter waren 1.465 Einwohner über 100 Jahre alt. Die männlichen Einwohner lagen in diesen Altersklassen bei 14,1 %, 66,4 % und 19,5 % und die weiblichen bei 13,0 %, 63,0 % und 24,0 %. Vor fünf Jahren waren die prozentualen Anteile ähnlich verteilt, allerdings lagen die Klassen der bis 15-Jährigen und die der zwischen 15- bis 65-Jährigen um 0,2 bzw. 0,6 Prozentpunkte höher. Damit machte die Altersgruppe der über 65-Jährigen 0,7 Prozentpunkte weniger aus, obwohl die Zahl der über 100-Jährigen bei 1.513 und damit etwas höher lag als 2017.

Die Zahl der Einwohner und die Struktur der Bevölkerung werden durch drei Faktoren wesentlich beeinflusst:

- die Geburtenrate,
- die Sterberate sowie
- die Zu- und Fortzüge.

In den letzten Jahren ist die Geburtenrate¹² pro Frau in Niedersachsen gestiegen, sie lag im Jahr 2014 bei 1,53, 2015 bei 1,52, 2016 bei 1,67 und 2017 bei 1,62.¹³ Für ein konstantes Bevölkerungsbestandsniveau würde ein Ausgleich zwischen der Zahl der Geburten und der Sterbefälle sorgen. In Niedersachsen gibt es allerdings seit 1993 einen Überschuss der Gestorbenen (im Jahr 2017 lag dieser bei +2,6 %, im Jahr 2016 bei +2,2 %).¹⁴ Die Bevölkerungszahlen sind jedoch seit 2014 trotz Geburtendefizit angestiegen. Grund hierfür sind die sog. Wanderungssalden, die sich aus den Zu- und Fortzügen nach und aus Niedersachsen ergeben. Seit 2009 sind diese Salden positiv und haben ab 2014 die Überschüsse der Gestorbenen ausgeglichen.¹⁵

Um die Entwicklung der Bevölkerung korrekt einschätzen zu können, müssen jedoch größere Zeitspannen als drei oder fünf Jahre betrachtet und weitere Faktoren für die Beurteilung herangezogen werden, denn auch die Lebenserwartung der Bevölkerung steigt stetig an. Beispielsweise haben im Jahr 2015 geborene Mädchen eine durchschnittliche Lebenserwartung von 82,81 und Jungen von 78,04 Jahren. 20 Jahre

¹² Bei der Geburtenrate handelt es sich um die so genannte zusammengefasste Geburtenziffer eines Kalenderjahres. Sie ist eine aktuell verfügbare Kennzahl, die das Geburtenverhalten der Frauen im jeweiligen Kalenderjahr charakterisiert. Das Geburtenverhalten wird anhand der altersspezifischen Geburtenziffern gemessen, die für jedes einzelne Altersjahr zwischen 15 bis 44 Jahren berechnet werden. Die altersspezifische Geburtenziffer zeigt dabei die Relation zwischen der Zahl der von Müttern eines bestimmten Alters geborenen Kinder und der Zahl aller Frauen dieses Alters.

<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/FAQ/Geburten/Methodik/ZusammengefassteGeburtenziffer.html>, Stand 19.10.2018.

¹³ Vgl. LSN Online Datenbank <https://www1.nls.niedersachsen.de/statistik/html/default.asp>. 1-Gebiet, Bevölkerung, Arbeitsmarkt, Wahlen, Bereich 12612 Statistik der Geburten Tabelle 10 (Tabelle Z1101036), Stand 19.10.2018 <https://www1.nls.niedersachsen.de/statistik/html/default.asp>. 1-Gebiet, Bevölkerung, Arbeitsmarkt, Wahlen, Bereich 12621 Sterbetafeln, Allg. Sterbeziffer (Tabelle Z1102052), Stand 19.10.2018.

¹⁴ Hier wird die Differenz zwischen den Geborenen und Gestorbenen ins Verhältnis zu 1.000 Einwohnern gesetzt. Vergleiche zum Thema „aktueller Stand der Bevölkerungsentwicklung“ auch: Pressemitteilung des Landesamtes für Statistik Niedersachsen, Nummer 99/18, 18.10.2018.

¹⁵ Vgl. für das Jahr 2017 Pressemitteilung des Landesamtes für Statistik Niedersachsen, Nummer 99/18, 18.10.2018, für das Jahr 2016 vgl. Thomsen, Margot: „Bevölkerungsstatistik: Hauptergebnisse 2016“, erschienen in Statistische Monatshefte Niedersachsen, 3/2018, S. 106-107.

zuvor lagen sie bei Mädchen noch knapp 3 und bei Jungen über 4 Jahre niedriger; dies bedeutet, die niedersächsische Bevölkerung altert langfristig.¹⁶

Wie sich die Bevölkerung in ihrem Bestand und ihrer Struktur tendenziell entwickeln wird, versucht man in der Statistik in Modellen zu berechnen. In einem Aufsatz im Statistischen Monatsheft 5/2016 werden auf Basis der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung verschiedene Varianten an Entwicklungen vorgestellt, die unterschiedlich hohe Wanderungssalden berücksichtigen.¹⁷

Das Fazit ist, auch ein angenommenes höheres Niveau der Wanderungssalden in den Jahren 2015, 2016 und 2017 führt langfristig nicht zu einem Wachstum und/oder zu einer Verjüngung der niedersächsischen Bevölkerung: „Die demographische Alterung wird sich trotz der Zuwanderung fortsetzen. Die künftige Struktur der Bevölkerung ist weitgehend durch die derzeitige Bevölkerung determiniert. Da der Anteil der Schutzsuchenden an der Gesamtbevölkerung sehr niedrig ist, beeinflusst der Zuzug deutlich jüngerer Schutzsuchender die Altersstruktur nur wenig. Trotz der aktuell hohen Zuwanderung von Personen mit einem deutlich niedrigeren Durchschnittsalter als dem der bereits vorhandenen Bevölkerung ist von zunehmend weniger jungen Leuten und weniger Erwerbsfähigen (20 bis unter 65 Jahre), dafür aber wesentlich mehr Älteren auszugehen.“¹⁸

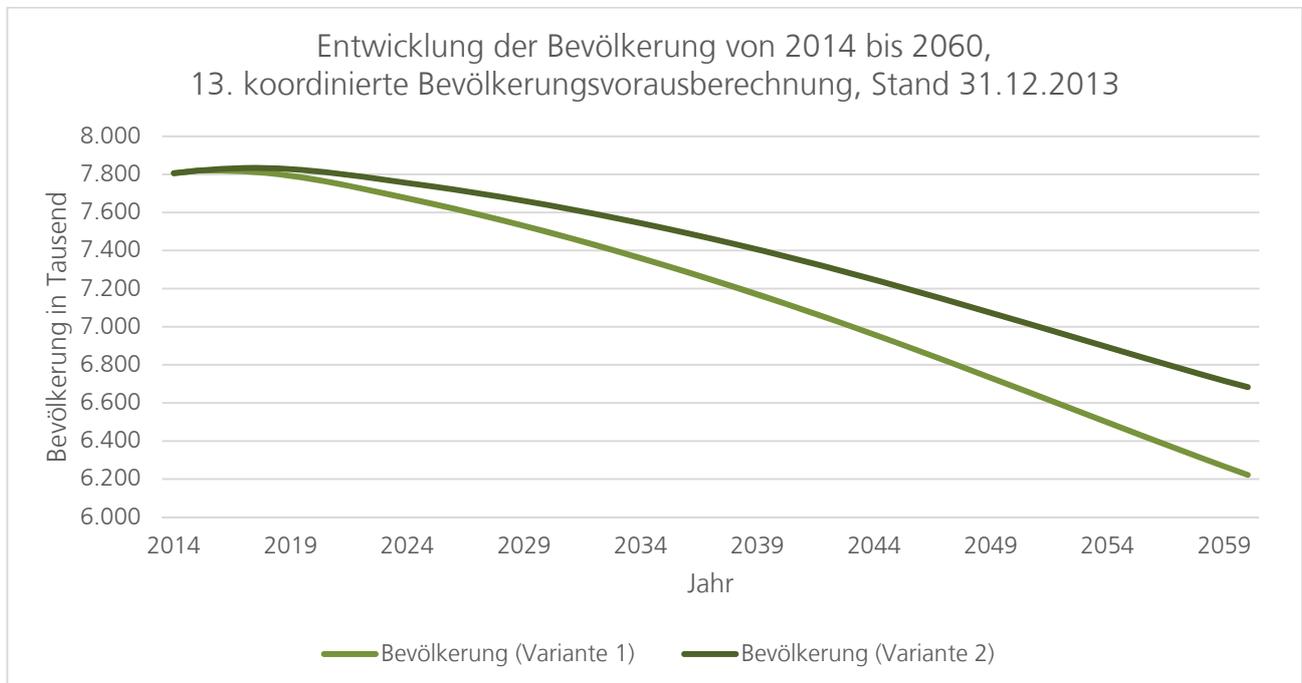


Abbildung 63: Entwicklung der Bevölkerung von 2014 bis 2060, 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Basis 31.12.2013¹⁹

¹⁶ Aber man kann auch sagen: „Wir sind nicht überaltert, sondern unterjüngt - Die über 65-Jährigen machen heute [2014] rund 20 Prozent der Bevölkerung Niedersachsens aus. 2030 wird ihr Anteil bei knapp 30 Prozent liegen, in einigen Landkreisen im Harz und im Osten Niedersachsens bei fast 40 Prozent. Die Zahl der über 80-Jährigen wird von heute gut fünf Prozent auf gut acht Prozent im Jahr 2030 steigen. Somit werden im Jahr 2030 etwa 29 Prozent Rentnerinnen und Rentnern nur 17 Prozent Kinder und Jugendliche gegenüberstehen.“ 26.10.2018 gefunden auf: https://www.niedersachsen.de/startseite/themen/demografie_und_regionalentwicklung/dynamisches_niedersachsen/demografie_niedersachsen/demografischer-wandel-in-niedersachsen-146677.html.

¹⁷ Vgl. Margot Thomsen, „Ergebnisse einer Modellrechnung zur künftigen Entwicklung der Einwohnerzahlen in Niedersachsen unter Berücksichtigung verstärkter Zuzüge aus dem Ausland“, Statistische Monatshefte Niedersachsen, 5/2016, S. 229-235.

¹⁸ Zitiert nach ebd., S. 235.

¹⁹ Basierend auf Daten vgl. LSN, 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung - Basis: 31.12.2013, im Internet auf der Seite (letzter Zugriff 26.10.2018) <http://www.statistik.niedersachsen.de/themenbereiche/bevoelkerung/bevoelkerungsvorausberechnungen/bevoelkerungsvorausberechnungen-fuer-niedersachsen-90671.html>. Variante 1 geht von einer schwächeren Zuwanderung, die 2. Variante von einer stärkeren Zuwanderung aus.

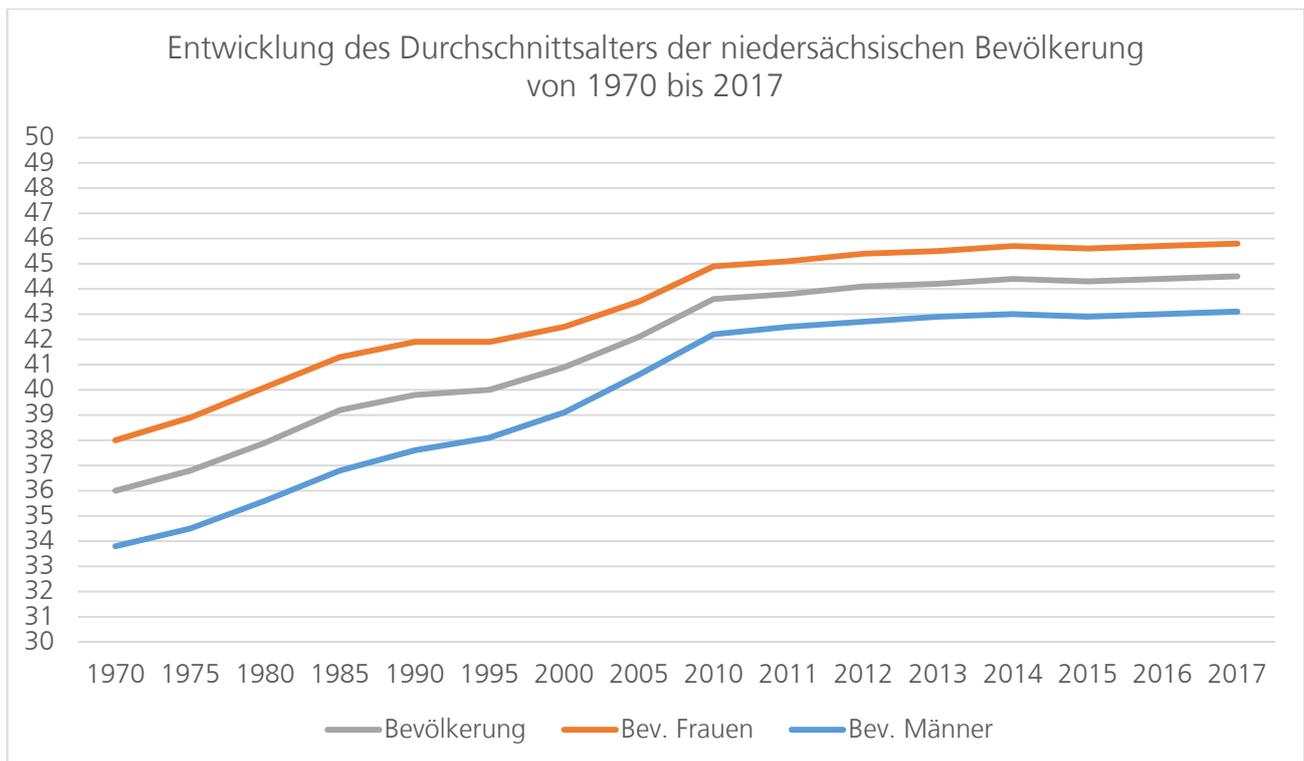


Abbildung 64: Durchschnittsalter der niedersächsischen Bevölkerung von 1970 bis 2017²⁰

Was bedeuten diese Veränderungen der Bevölkerung in ihrer Struktur und Anzahl für die öffentliche Verwaltung? Grundsätzlich könnte davon ausgegangen werden, dass mit einer sinkenden Bevölkerungszahl weniger Personal im Bereich der öffentlichen Verwaltung benötigt würde. Aber schon im Demografie Bericht des Bundes 2011 wird angenommen, mit „...sinkender Bevölkerungszahl wird einerseits die Nachfrage an Verwaltungsleistungen abnehmen. Andererseits wird die veränderte Altersstruktur eine verstärkte Nachfrage von Leistungen für ältere Bürger nach sich ziehen.“²¹ Und ebenfalls vorstellbar wäre, dass für die jüngeren und jüngsten Bürger eine größere Nachfrage nach intensiverer Betreuung z.B. in kleineren Klassenverbänden befriedigt wird, so dass trotz sinkender Schülerzahlen die Zahl der Lehrkräfte konstant bleibt oder sogar steigt.

²⁰ Vgl. LSN Online Datenbank, <https://www1.nls.niedersachsen.de/statistik/html/default.asp>, 1-Gebiet, Bevölkerung, Arbeitsmarkt, Wahlen, Bereich 12411 Fortschreibung des Bevölkerungsbestandes 10 (Tabelle Z100004G), Stand 26.10.2018.

²¹ Zitiert nach Demographie-Bericht des Bundes 2011, Bericht der Bundesregierung zur demografischen Lage und künftigen Entwicklung des Landes, Seite 241, im Internet (letzter Zugriff 26.10.2018): <http://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Informieren/DE/BerichteKonzepte/Bund/Demografiebericht.html>.

4 Unterjährige Personalveränderungen

Zusätzlich zur Untersuchung des Personalbestands mit Stichtag 30. Juni des jeweiligen Jahres werden monatliche Daten ausgewertet, um die innerhalb eines Jahres vorgehenden Personalveränderungen beobachten zu können. Die Struktur der Daten orientiert sich an der Datensatzbeschreibung des Statistischen Bundesamtes für die Personalstandstatistik (PS010). Im vorliegenden Bericht für das Jahr 2017 werden die Daten im Zeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2018 dargestellt. Vom Stichtag der Personalstandstatistik am 30.06.2017 aus gesehen, wird also ein zukünftiger Zeitraum betrachtet.

Zur Ermittlung der monatlich aktuellen Personalab- und zugänge wird ein Abgleich mit dem jeweiligen Vormonatsdatenmaterial durchgeführt und die Abgänge an das NLBV zur Ergänzung der Gründe für das Ausscheiden zurückgespielt.

Bei der Bearbeitung der stichtagsbezogenen jährlichen Personalstandstatistik erfolgen Datenaufbereitungsschritte zur Plausibilisierung des Materials, die zwar zeitaufwendig sind, jedoch unter anderem eine korrekte statistische Zuordnung des Personals zu Einzelplänen und Kapiteln ermöglichen. Diese Arbeitsschritte erfolgen für das monatliche Datenmaterial nicht. Im Rahmen der Analyse der monatlichen Daten sind deshalb verschiedene Schwierigkeiten aufgetreten, die die Aussagekraft für die Auswertung auf Ebene der Einzelpläne und Kapitel beeinträchtigen.

Unter Berücksichtigung der eben genannten Problematik werden im Rahmen der Betrachtung der unterjährigen Veränderungsdaten die Grundfluktuation (Abgänge), die Zusatzfluktuation (Unterbrechungen), die Fluktuation insgesamt (bestehend aus Grundfluktuation und Zusatzfluktuation) und die Mobilität innerhalb der Landesverwaltung ausgewertet.

Im Zeitraum vom 01.07.2017 bis zum 30.06.2018 ergeben sich demnach insgesamt 40.590 Fluktuationsfälle, die einen Anteil am Stammpersonalbestand²² von 21,8 % haben. Frauen sind zu 58,5 % (23.750) und Männer zu 41,5 % (16.835) beteiligt. Von diesen Fällen sind 51,9 % der Grundfluktuation und somit 48,1 % der Zusatzfluktuation zuzuordnen.

4.1 Unterjährige Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2016 bis 30.06.2017

Es folgt zunächst ein kurzer Rückblick auf die Veränderungsdaten des Untersuchungszeitraums dieses Berichts, d.h. auf die Daten des Zeitraums zwischen Juli 2016 und Juni 2017. Im anschließenden Kapitel werden dann die von hier aus betrachtet zukünftig eintretenden Veränderungen erläutert.

Insgesamt gab es 38.005 Fluktuationen, die einen Anteil von 20,6 % gemessen am Stammpersonalbestand²³ ausmachten. 49,9 % von ihnen sind Grundfluktuationen, 50,1 % Zusatzfluktuationen. Frauen sind zu einem Anteil von 57,7 % (21.945) und Männer zu einem Anteil von 42,3 % (16.060) betroffen.

Die sog. Grundfluktuation, die die Summe aller Vorfälle meint, die das Ausscheiden aus dem Landesdienst zur Folge haben, umfasst 18.955 Vorfälle. Frauen übersteigen hierbei mit 9.960 Fällen einen hälftigen Anteil nur um 2,5 Prozentpunkte. Der häufigste Grund für ein Ausscheiden ist Vertrags- bzw. Zeitablauf mit 10.460 Fällen (oder einem 55,2 %-Anteil), an zweiter Stelle mit einer Anzahl von 5.395 Fällen (28,5 %) folgt der Pensions- bzw. Renteneintritt, mit nur noch 1.615 Fällen (8,5 %) stehen an dritter Stelle des Rankings die sonstigen Gründe, gefolgt von Kündigung mit einem 6,8 %-Anteil (1.285 Fälle). Entlassungen und Tod als Grund für ein Ausscheiden liegen bei Anteilen von 0,6 % bzw. 0,5 %.

Im Untersuchungszeitraum treten 19.050 Fälle von Zusatzfluktuationen, bzw. Unterbrechungen auf. Elternzeit ist mit 7.215 Fällen dabei der häufigste Einzelgrund für eine Unterbrechung, gefolgt von der

²² Die Bezugsgröße bei der Auswertung der unterjährigen Veränderungsdaten ist der Stammpersonalbestand der Einheiten, die im Jahr 2017 mittels „KIDICAP PPay“ abgerechnet haben. Dies entspricht 186.075 Beschäftigten, davon sind 108.075 weiblich und 78.020 männlich. Weitere Ausführungen finden sich in Kapitel 6.2.

²³ Bezugsgröße 2016: 184.200 Beschäftigte, davon waren 105.845 weiblich und 78.355 männlich.

Beurlaubung aus familiären Gründen mit 1.905 Fällen. Der dritthäufigste Grund ist Sonderurlaub mit 790 Fällen. Die zusammengefassten „sonstige Gründe“ treten 9.130 mal auf.

Frauen verursachen 62,9 % der Unterbrechungen und sind dabei auch diejenigen, die am häufigsten länger als 180 Tage ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen (83,2 %). Über die Hälfte aller unterbrechenden Frauen besetzen diese längste Abwesenheitsphase, die insgesamt mit einem fast 40 %-Anteil am häufigsten von allen Unterbrechungsphasen auftritt. Dafür sind 48,9 % aller unterbrechenden Männer in der mittleren Zeitspanne zwischen 28 bis 180 Tage verortet und haben hier auch mit 61,4 % einen größeren Anteil als die Frauen. Die Unterbrechungsfristen bis zu 28 Tage werden mit 60,3 % ebenfalls überwiegend von Frauen wahrgenommen, über 30 % aller Unterbrechungen gehören in diese kürzeste Phase.

Die Mobilität, die die Stellenwechsel des Personals innerhalb der Landesverwaltung zwischen Behörden und Kapiteln meint, drückt sich insgesamt in 3.150 Abgängen und 3.365 Zugängen im Untersuchungszeitraum aus. Männer wechseln dabei zu einem Drittel ihre Stellen, Frauen demnach zu zwei Dritteln. Während einige Ressorts gar nicht oder nur zu einem sehr geringen Anteil betroffen sind, werden MK am häufigsten, gefolgt von MJ und MI durch Personalwechsel belastet.²⁴

4.2 Unterjährige Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2018

4.2.1 Grundfluktuation (Abgänge)

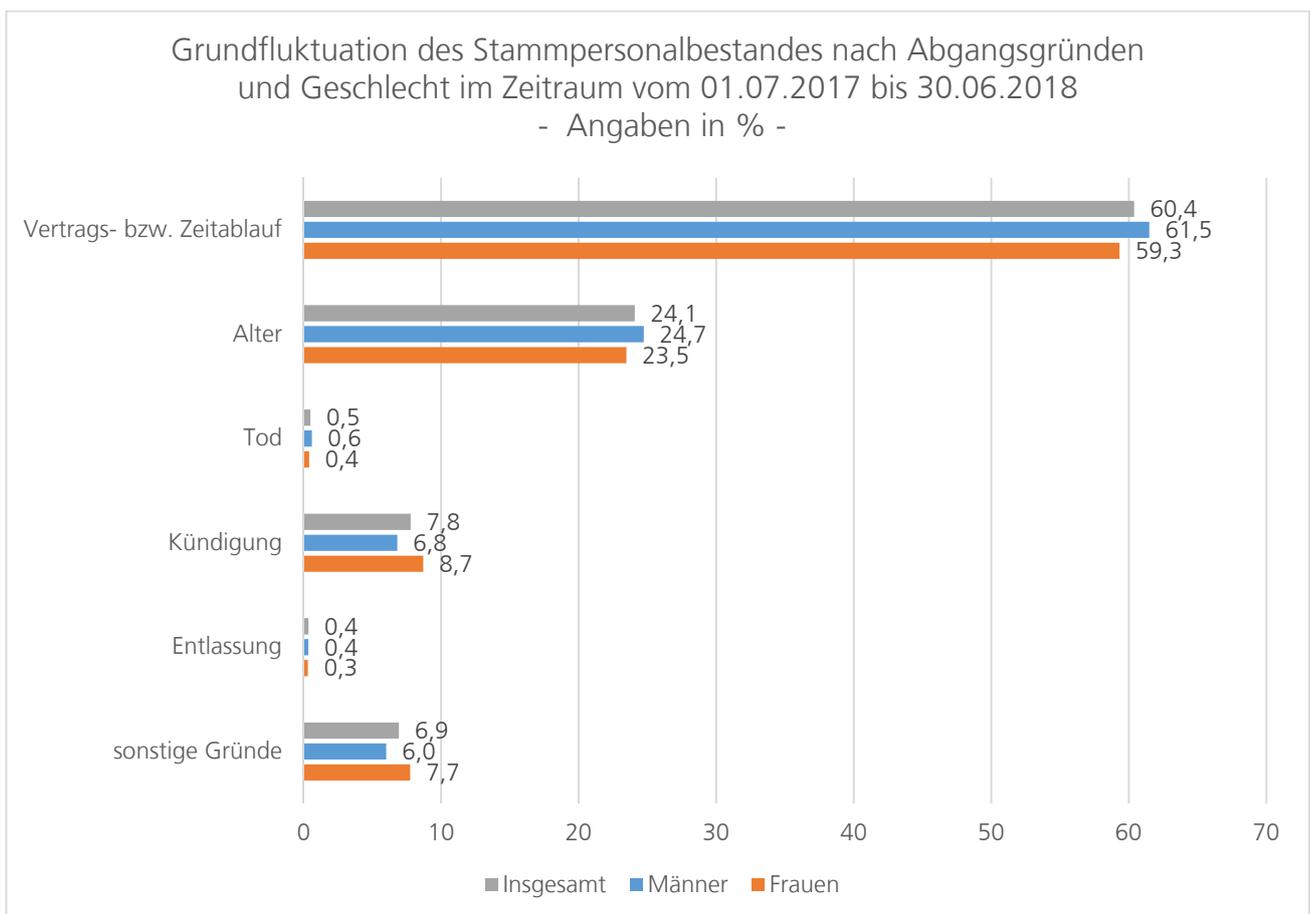


Abbildung 65: Grundfluktuation des Stammpersonalbestandes nach Abgangsgründen und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2018

²⁴ Ausführliche Informationen zu den unterjährigen Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2016 bis 30.06.2017 finden sich im Personalstrukturbericht 2016, S. 86 ff..

Alle Vorfälle, die zu einer Beendigung des Dienst- oder des Arbeitsverhältnisses führen, werden wie gerade erläutert, zur Grundfluktuation gezählt.²⁵ Vom 01.07.2017 bis 30.06.2018 liegt die Anzahl dieser Abgänge bei 21.080 und hat damit einen Anteil von 11,3 % am gesamten Stammpersonal²⁶. Zu mehr als der Hälfte (52,7 %, 11.100 Fälle) sind Frauen betroffen. Am häufigsten tritt der Grund „Vertrags- bzw. Zeitabläufe“ mit 60,4 % (12.730 Fälle) auf und ist noch stärker als im vorherigen Berichtszeitraum um 5,2 Prozentpunkte angestiegen. Ob dies mit einem endgültigen Ausscheiden aus dem Landesdienst verbunden ist oder ob sich ein neuer Vertrag anschließt, kann aus dem vorliegenden Datenmaterial jedoch nicht ersehen werden. Die altersbedingten Abgänge (Renten- bzw. Pensionseintritt, 5.075 Fälle) liegen bei einem 24,1 %-Anteil und haben im Vergleich zum Vorjahreszeitraum 4,4 Prozentpunkte verloren. Kündigungen (1.640 Fälle) sind um 1,0 Prozentpunkte auf 7,8 % angestiegen. Sonstige Gründe (1.460 Fälle) sind um 1,6 Prozentpunkte gesunken und haben jetzt einen Anteil von 6,9 %. Entlassungen (0,4 %) und Tod (0,5 %) sind als Gründe wie im Vorjahr kaum vertreten. Bei allen Gründen sind die Geschlechter zu ähnlichen Prozentanteilen vertreten.

Die Ressorts, die am meisten von Abgängen und damit von der Grundfluktuation betroffen sind, sind gemessen an der gesamten Grundfluktuation das MK mit 40,8 %, das MI mit 5,2 %, das MJ mit 3,3 % und das MF mit 2,9 %.

4.2.2 Zusatzfluktuation (Unterbrechungen)

Als Zusatzfluktuation wird die zeitweise Unterbrechung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses (vor allem durch Beurlaubungen) bezeichnet. Bei der Erfassung der Unterbrechungen wird zusätzlich zu deren Andauern – mit Beginn- und Ende-Datum – der jeweilige Unterbrechungsgrund festgehalten.

Die jeweilige Dauer der Unterbrechung wird in drei Klassen eingeteilt, weniger als 28 Tage, 28 bis einschließlich 180 Tage und mehr als 180 Tage. Den Unterbrechungsgründen Elternzeit, Sonderurlaub, Beurlaubung aus familiären Gründen und Rente auf Zeit wird bei der Untersuchung besondere Aufmerksamkeit geschenkt, die restlichen Unterbrechungen werden als sonstige Gründe zusammengefasst. Im Beobachtungszeitraum fallen keine Beurlaubungen aus arbeitsmarktpolitischen Gründen an.

²⁵ Im Datenmaterial kommen Gründe vor, die Austrittsgründe von Ruhegehaltsempfängern darstellen und somit nicht Bestandteil des Datenmaterials sein sollten. Diese Austrittsgründe sind unter „sonstige Gründe“ gefasst.

²⁶ Zur Bezugsgröße siehe Fußnote 22.

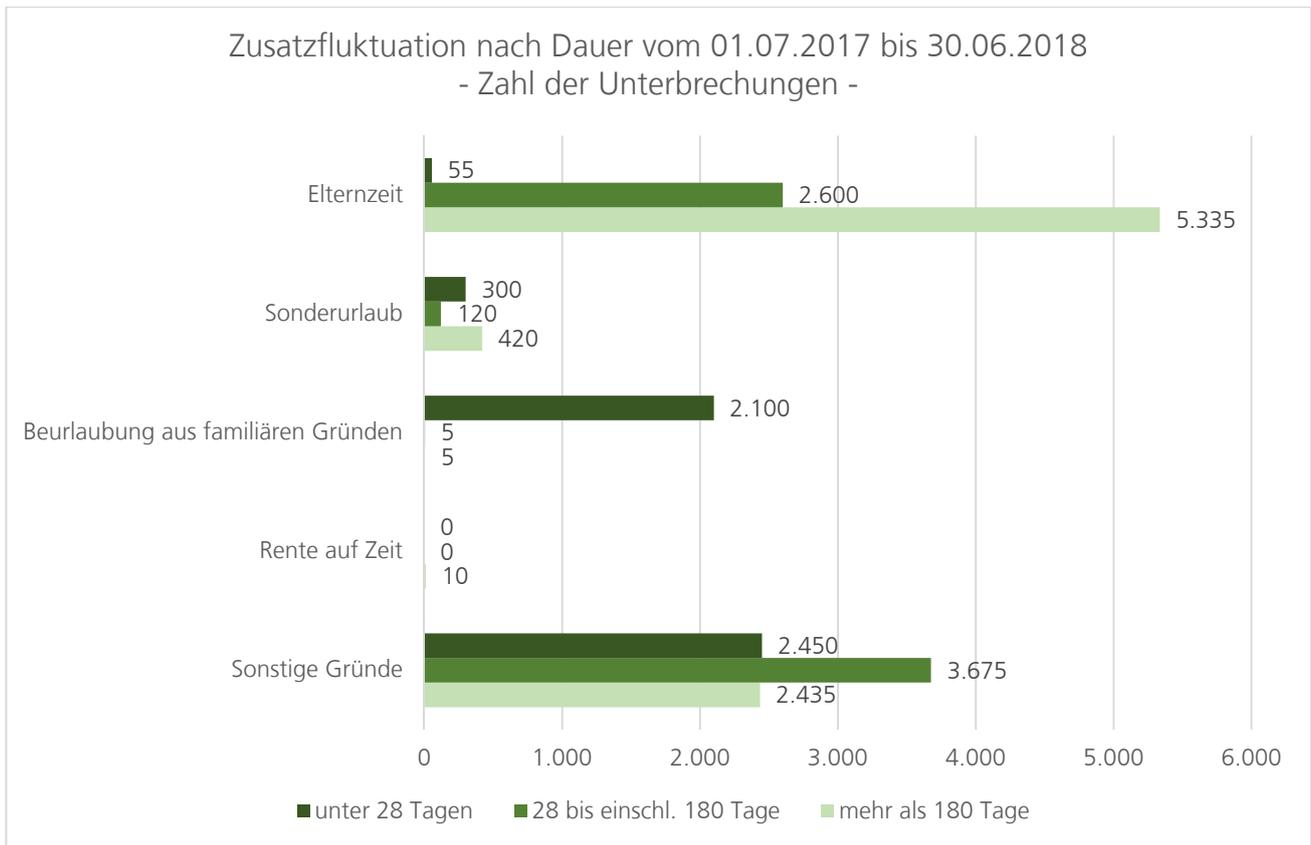


Abbildung 66: Zusatzfluktuation nach Dauer im Zeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2018

19.505 Unterbrechungen fallen im Beobachtungszeitraum insgesamt an. Elternzeit verursacht mit 7.985 Fällen am häufigsten eine Unterbrechung der Erwerbsarbeit. Danach folgen im Ranking Beurlaubung aus familiären Gründen mit 2.110 Fällen und Sonderurlaub mit 840 Fällen, der Grund Rente auf Zeit kommt nur 10 mal vor.

Auf die restlichen, diversen Gründe wie u.a. Krankheit/Kur nach Ablauf der Entgeltfortzahlung, Unterbrechung, die wie Austritt und Wiedereintritt wirkt, usw. entfallen aufgrund ihres breiten Spektrums die meisten Unterbrechungen mit einer Anzahl von 8.560 Fällen.

Bezogen auf die Dauer der Unterbrechung gibt es deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Unterbrechungsgründen, da die Dauer der Unterbrechung mit bestimmten Gründen korrespondiert. Bspw. ist Elternzeit auf längere Zeiträume angelegt und erwartungsgemäß bei der Abwesenheitsdauer von mehr als 180 Tagen mit 67 % vertreten. Lassen sich Beschäftigte hingegen aus familiären Gründen (Pflege des Kindes) beurlauben, dauern diese fast ausschließlich unter 28 Tage. Sehr selten tritt Rente auf Zeit als Unterbrechungsgrund auf und dauert dann, wie zu erwarten wäre, zu knapp unter 90 % länger als 180 Tage. Da bei den sonstigen Gründen vielfältige Ursachen zusammengefasst sind, ist die Verteilung auf die Klassen gleichmäßiger ausgefallen. Am stärksten ist hier die mittlere Zeitspanne mit einem 42,9 %-Anteil vertreten, die kürzeste und die längste Phase beinahe gleich häufig mit einmal 0,6 und einmal 0,4 Prozentpunkten über der 28 %-Marke.

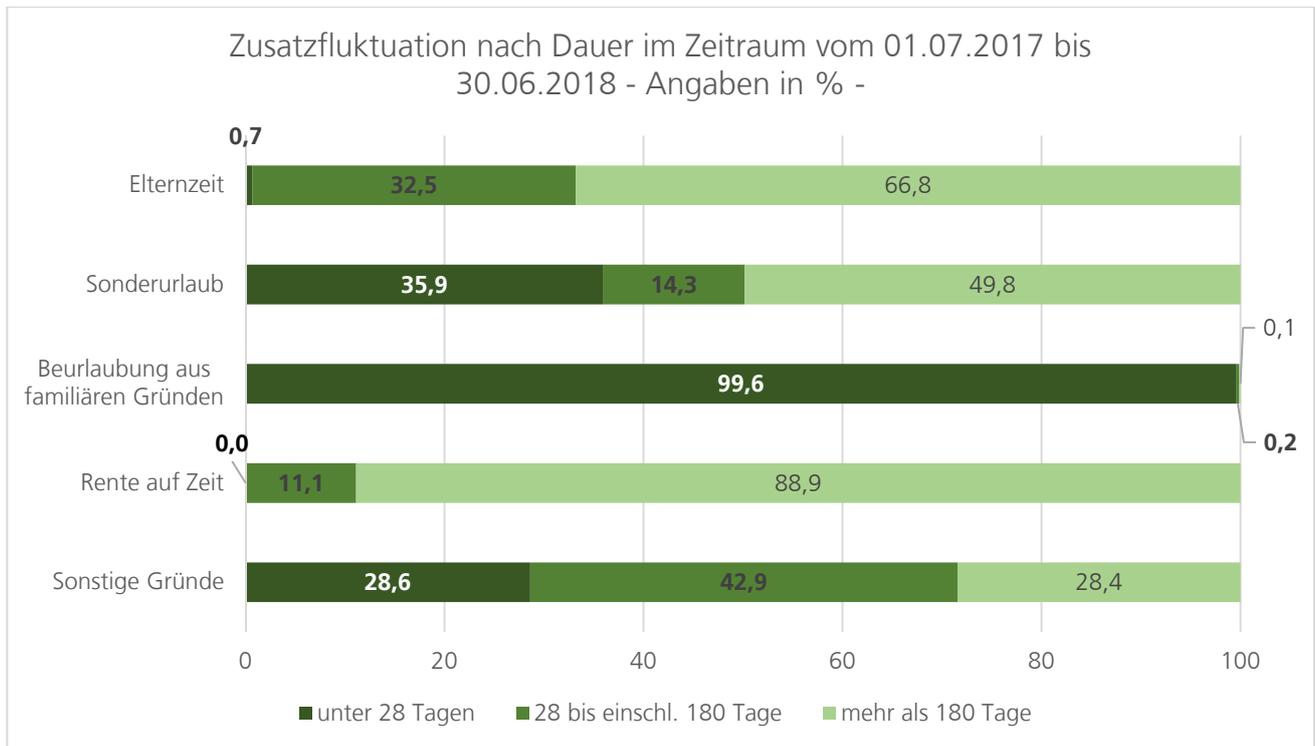


Abbildung 67: Zusatzfluktuation nach Dauer im Zeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2018

12.655 mal haben Frauen ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen, das sind 64,9 % aller Unterbrechungen. Die männliche Beteiligung fällt mit 6.855 Fällen wesentlich geringer aus und ist dazu im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 2 Prozentpunkte gesunken.

Mehr als die Hälfte, beinahe 55 % der Unterbrechungen durch Frauen dauern mehr als 180 Tage. Rund jede vierte der hier betrachteten Frauen bleibt bis zu 28 Tage dem Dienst fern und in etwa jede fünfte zwischen 28 und bis zu 180 Tage. Der Schwerpunkt der Unterbrechungsphasen der Männer liegt bei 28 bis unter 180 Tagen, so lange dauern 58,8 % der gesamten männlichen Unterbrechungszeiten. Am wenigsten häufig unterbrechen Männer mehr als 180 Tage ihre Erwerbstätigkeit, es sind unter einem Fünftel der hier betrachteten Männer.

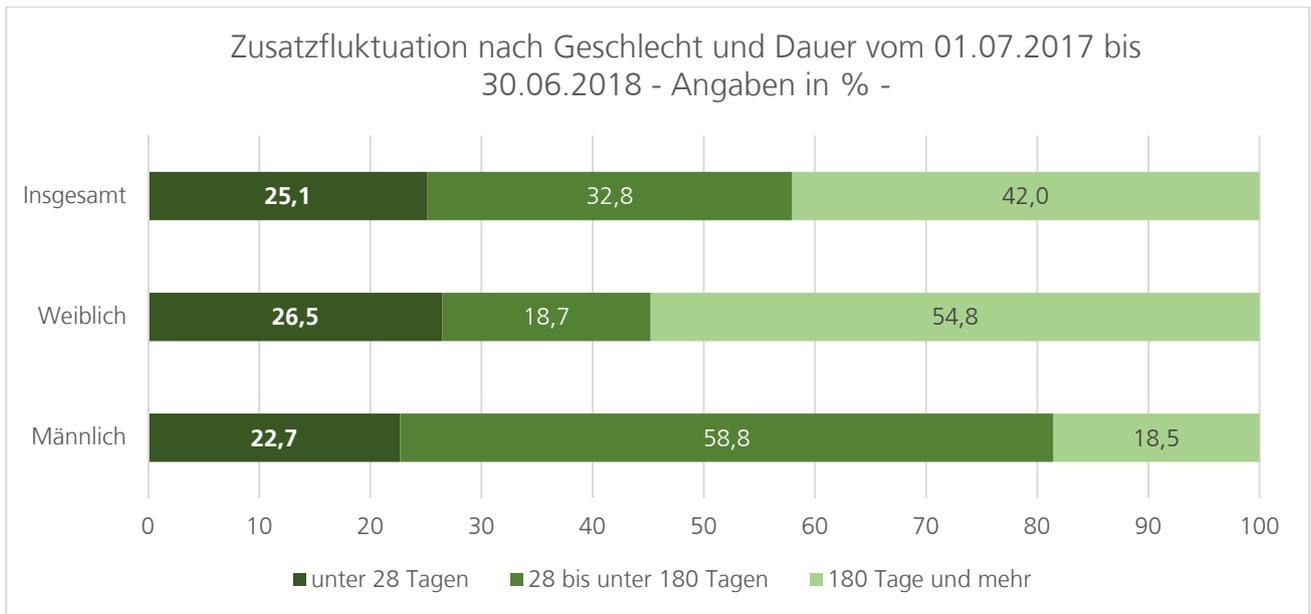


Abbildung 68: Zusatzfluktuation nach Geschlecht und Dauer im Zeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2018

Elternzeit ist mit insgesamt 7.985 Fällen der häufigste Grund für eine Unterbrechung. Der größte Anteil mit 66,8 % dauert dabei mehr als 180 Tage, die Zeitspanne zwischen 28 bis 180 Tagen hat immer noch einen Anteil von 32,6 %, nur 0,7 % dauern unter 28 Tage.

Abwesenheiten wegen Elternzeit verantworten mit einem Anteil von 70,4 % vor allem Frauen. Im Vergleich zum Vorjahreszeitraum ging der Anteil der Männer hier um 0,1 Prozentpunkte zurück. Ihre Unterbrechungszeiten konzentrieren sich auf die Abwesenheitsspanne 28 bis 180 Tage, 91,5 % der unterbrechenden Männer übernehmen diese Zeiten, nur 7,6 % bleiben länger als 180 Tage fern. Bei den Frauen sind es dafür über 91,7 %, die ihre Erwerbstätigkeit mehr als 180 Tage unterbrechen, nur knapp 7,7% bleiben zwischen 28 und 180 Tagen zu Hause. 0,8 % der Männer und 0,6 % der Frauen sind weniger als 28 Tage in Elternzeit.

Im Durchschnitt unterbrechen 4,3 % der Beschäftigten des Stammpersonalbestandes ihre Erwerbsarbeit wegen Elternzeit.

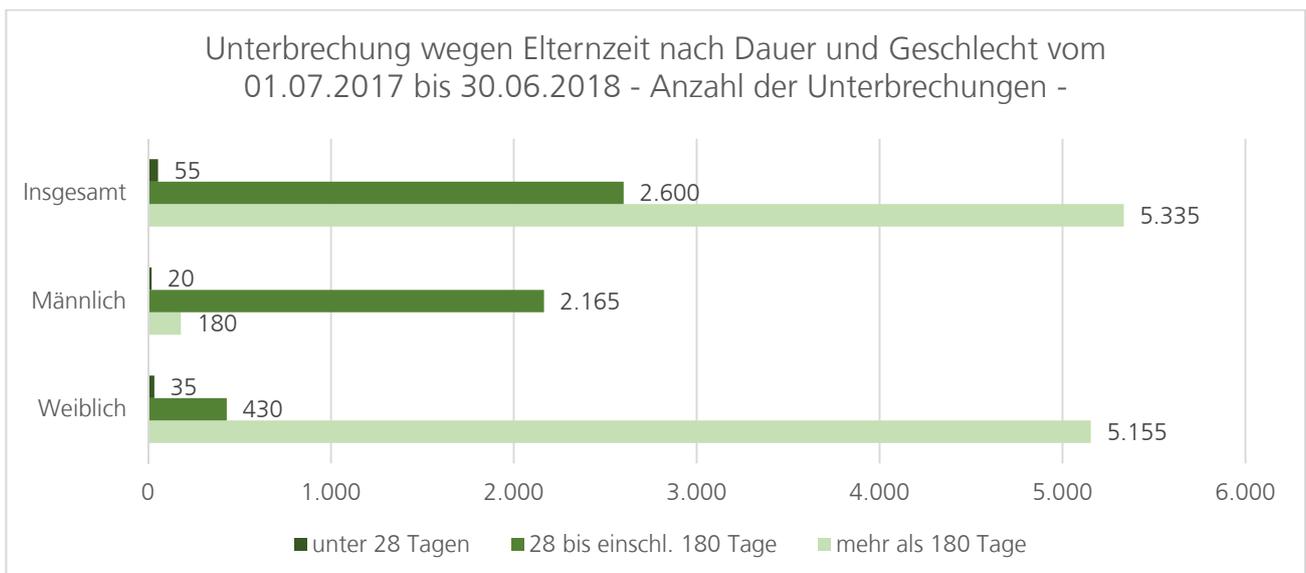


Abbildung 69: Unterbrechung wegen Elternzeit nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2018

4,3 % aller Unterbrechungen gründen sich auf **Sonderurlaub**, das sind in der Zeit vom 01.07.2017 bis 30.06.2018 insgesamt 840 Fälle. Genau die Hälfte hiervon dauern mehr als 180 Tage, 35,7 % der Fälle liegen bei unter 28 Tagen und die restlichen 14,3 % besetzen die mittlere Zeitspanne 28 bis 180 Tage.

Diesen Sonderurlaub nehmen überwiegend Frauen, 67,3 % aller Sonderurlaubsfälle entfallen in der Zeitspanne 01.07.2017 bis 30.06.2018 auf sie, das sind 0,8 Prozentpunkte mehr als noch im Vorjahreszeitraum. Dabei dauern ihre Abwesenheitszeiten auch deutlich länger als bei den Männern, 55,8 % aller Frauen sind länger als 180 Tage im Sonderurlaub, im Vergleich dazu sind es 38,2 % aller Männer. Die meisten der Männer sind mit 43,6 % unter 28 Tage fort und immerhin noch 31,9 % der Frauen. Von beiden Geschlechtern sind prozentual die wenigsten in der mittleren Zeitspanne vertreten, 18,2 % der Männer und nur 12,4 % der Frauen unterbrechen zwischen 28 und 180 Tage ihre Erwerbsarbeit wegen Sonderurlaub.

Gemessen am Stammpersonalbestand nehmen 0,5 % der Beschäftigten im Betrachtungszeitraum Sonderurlaub.

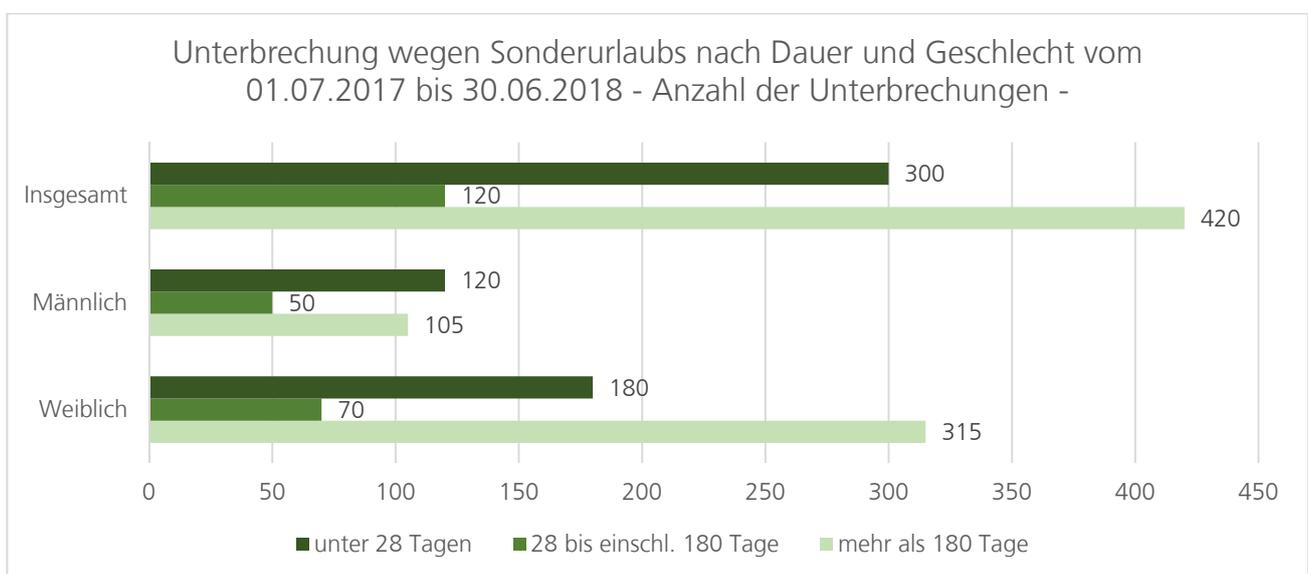


Abbildung 70: Unterbrechung wegen Sonderurlaubs nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2018

Mit 2.110 Fällen finden 10,8 % aller Unterbrechungen aus **familiären Gründen** statt. Von diesen sind wie im Vorjahr 99,5 % nach weniger als 28 Tagen beendet und dies bei beiden Geschlechtern: 99,7 % aller Frauen und 99,1 % aller Männer beenden die Beurlaubung aus familiären Gründen innerhalb der ersten 28 Tage. Aber auch diese Abwesenheitszeiten übernehmen mit 73,7 % zu einem überwiegenden Anteil Frauen, 0,8 Prozentpunkte mehr als im Vorjahreszeitraum.

Gemessen am Stammpersonalbestand nehmen 1,1 % der Beschäftigten aus familiären Gründen eine Auszeit.

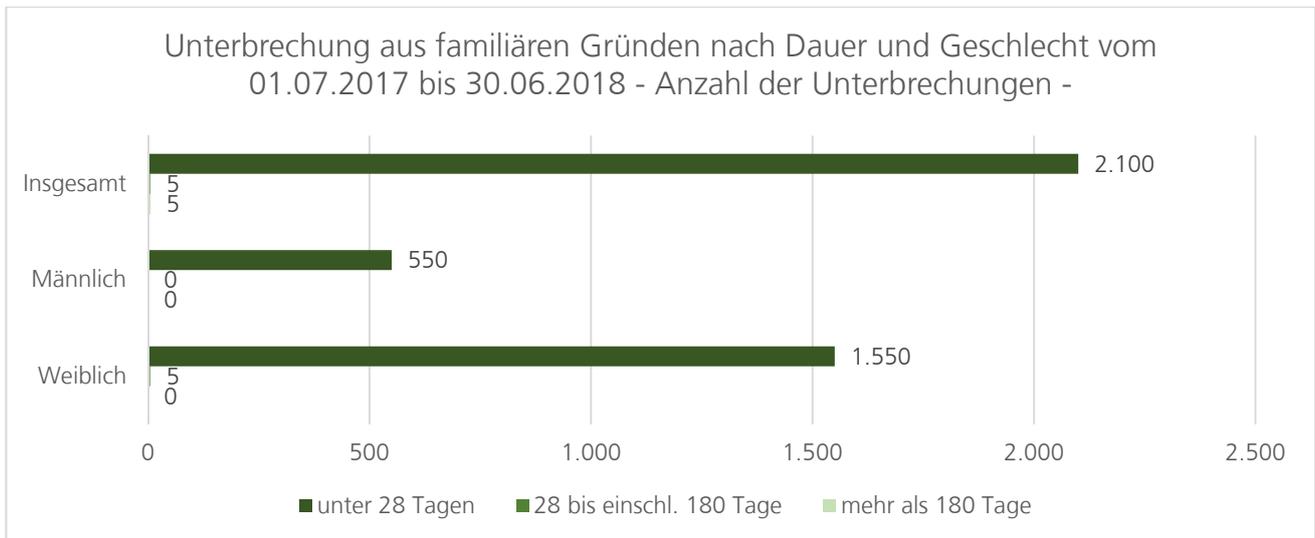


Abbildung 71: Unterbrechung aus familiären Gründen nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2018

Der Anteil der Unterbrechungen aus **sonstigen Gründen** an allen Unterbrechungen ist im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 4 Prozentpunkte gesunken und macht mit insgesamt 8.560 Fällen im Betrachtungszeitraum 43,9 % aus. Die häufigsten Unterbrechungen dauern hier zwischen 28 und 180 Tage, wobei sich männliche wie weibliche Beschäftigte diese Abwesenheitszeiten fast hälftig teilen. Frauen haben an allen Auszeiten aus sonstigen Gründen einen Anteil von 57,4 %.

Bezogen auf das Stammpersonal unterbrechen im Betrachtungszeitraum 4,6 % der Beschäftigten ihre Erwerbsarbeit aus sonstigen Gründen.

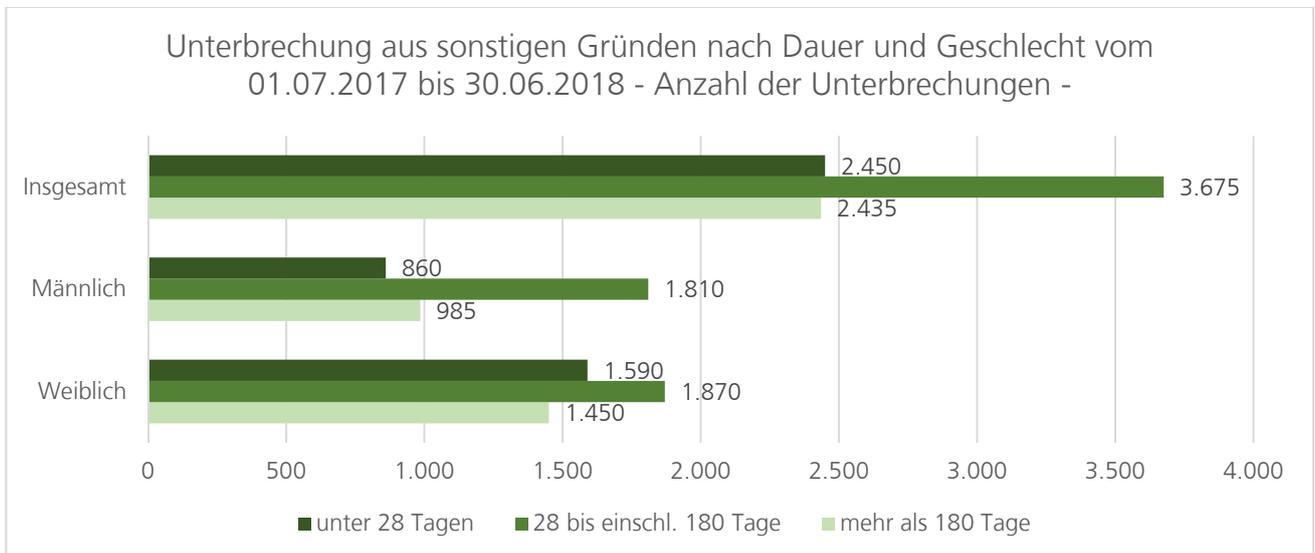


Abbildung 72: Unterbrechung aus sonstigen Gründen nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2018

4.2.3 Mobilität

Der Begriff Mobilität soll bildhaft die Veränderungen innerhalb der Landesverwaltung darstellen, die durch kapitelübergreifende Personalwechsel aufgrund von Versetzung oder Umsetzung zustande kommen.²⁷ Theoretisch würde der Wechsel einer Person zwei Veränderungen erzeugen, zum einen einen Abgang

²⁷ Dabei können aus den Veränderungsdaten leider die individuell entstehenden Personalwechsel nicht von den durch Organisationsänderungen entstandene Wechsel (z.B. durch Kapitelumbenennungen, die eine ganze Behörde betreffen) unterschieden werden.

aus der alten Organisation und zum anderen einen Zugang in die neue Organisation. Diese Erwartung wird jedoch nicht erfüllt, nicht jedem Abgang entspricht ein Zugang. Unter anderem aufgrund zeitlicher Verschiebungen der Datenabfragen können unterschiedliche Fallzahlen von Ab- und Zugängen zustande kommen. Zwischen dem 01.07.2017 und 30.06.2018 stehen in der Summe einem Zugang 0,95 Abgänge gegenüber, anders ausgedrückt sind 51,2 % aller Personalwechsel Zugänge und 48,8 % Abgänge.

Mehr als zwei Drittel der 3.230 **Abgänge** im Betrachtungszeitraum betreffen weibliche Beschäftigte, ihr Anteil ist im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 1,4 Prozentpunkte angestiegen, 1.000 Fälle sind durch Männer verursacht. Die höchste Anzahl an Fällen liegt beim MK mit 2.290 Abgängen, das ist ein 2,7 %-Anteil am eigenen Stammpersonalbestand. Das MJ folgt mit 275 Fällen und liegt bei einem 1,8 %-Anteil am eigenen Personalbestand, die Staatskanzlei ist an dritter Stelle mit 210 Fällen durch organisatorische Änderungen mit einem knapp 40 %-Anteil betroffen, dicht gefolgt vom MI mit 195 Fällen (unter 1 % des eigenen Stammpersonals). Die gesamten Abgänge haben einen Anteil von 1,7 % am Stammpersonalbestand der Landesverwaltung.

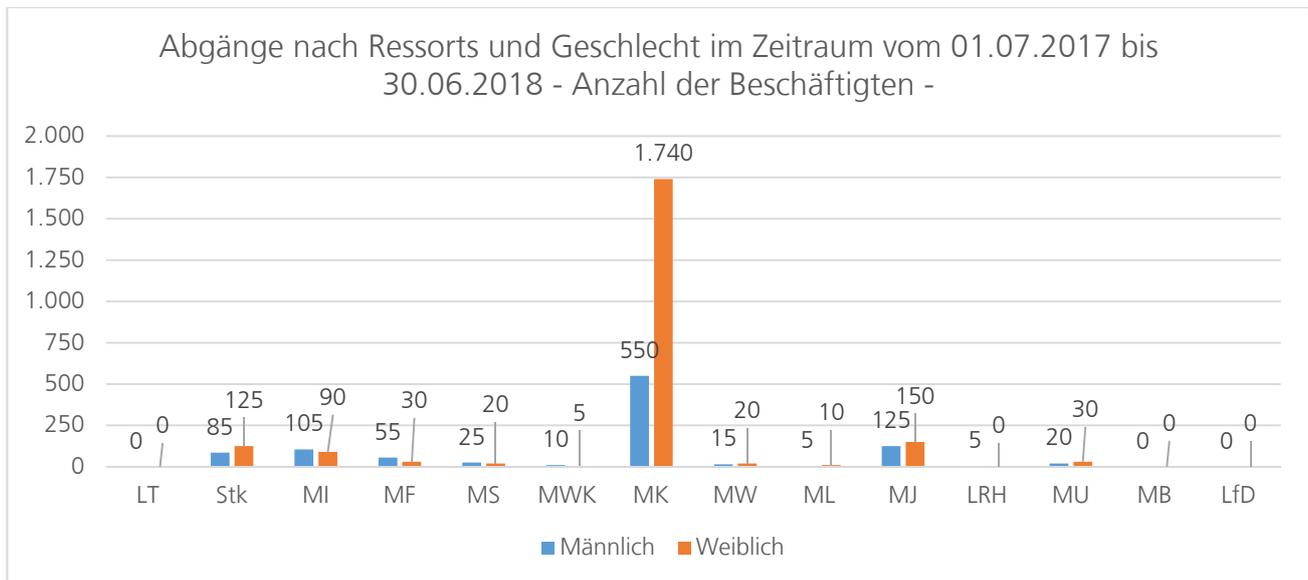


Abbildung 73: Abgänge nach Ressorts und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2018

Die 3.385 **Zugänge**, die im Zeitraum zwischen dem 01.07.2017 bis 30.06.2018 gezählt werden, sind als Pendant zu den Abgängen zu 70 % von Frauen verursacht. Als größtes der Ressorts steht das MK auch an erster Stelle mit seinem knapp 73 %-Anteil an den Zugängen insgesamt, diese machen aber nur einen 2,8 %-Anteil am eigenen Stammpersonal aus. In ähnlicher Reihenfolge wie bei den Abgängen liegen MJ mit 300, MI mit 185 und Stk mit 135 auf den nächsten Plätzen im Ranking der Fallzahlen. Die Zugänge insgesamt haben einen Anteil von 1,8 % am Stammpersonalbestand der Landesverwaltung.

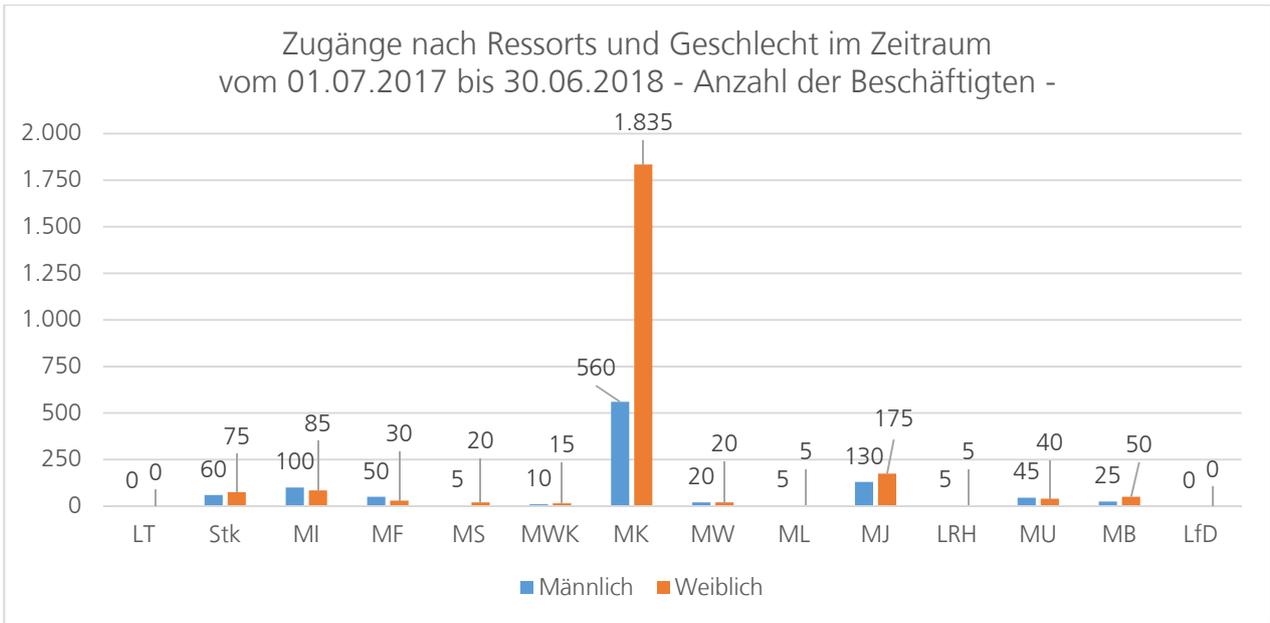


Abbildung 74: Zugänge nach Resorts und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2018

5 Personalausgaben

Nach den Ergebnissen der staatlichen Kassenstatistik lagen die bereinigten Gesamtausgaben des Landes Niedersachsen im Jahr 2017 bei 29.916 Mio. €. Im Vergleich zum Vorjahr stiegen die Ausgaben um 762 Mio. €, dies entspricht 2,6 %. Die Personalausgaben erhöhten sich dabei im Vergleich zum Vorjahr um 4,4 % (+503 Mio. €) auf 11.843 Mio. €. Sie bildeten den zweitgrößten Posten unter den bereinigten Gesamtausgaben. Im Vorjahresvergleich stieg die Personalausgabenquote um 0,7 Prozentpunkte auf 39,6 % an.²⁸

Eine differenziertere Darstellung der Personalausgaben des Landes liefern die hierfür veranschlagten Ermächtigungen für das Haushaltsjahr 2018.²⁹

Die Personalausgaben gliedern sich dort wie folgt:

Aufwendungen für Abgeordnete und ehrenamtlich Tätige (OGr. 41)	44,93 Mio.€
Bezüge und Nebenleistungen (OGr. 42)	9.820,36 Mio.€
nachrichtl.: Ausgliederungen	1.083,00 Mio.€
Versorgungsbezüge und dergl. (OGr. 43)	3.474,52 Mio.€
Beihilfen, Unterstützungen und dergl. (OGr. 44)	874,25 Mio.€
Sonstige personalbezogene Ausgaben (OGr. 45)	32,25 Mio.€
Globale Mehr- und Minderausgaben für Personalausgaben (OGr. 46)	103,00 Mio.€

Wie schon in dem Bericht zur Personalstruktur des Jahres 2012 festgestellt, ist es wenig sinnvoll, die in den jeweiligen Haushaltsplänen veranschlagten Stellen, bzw. im Jahresdurchschnitt umgerechneten Vollzeiteinheiten mit den Daten der Personalstrukturanalyse des vorliegenden Berichts zu vergleichen, weil zum einen die Divergenz zwischen den Erstellungszeiträumen und den unterschiedlichen methodischen Erstellungsansätzen – hier Planzahlen vor Beginn des Erhebungsjahres im Haushalt und dort ein stichtagsbezogener ermittelter Wert in der Personalstrukturanalyse – zu groß ist und zum anderen auch nicht alle Kapitel des Haushalts dem Personalkostenbudgetierungssystem unterliegen und somit im Haushaltsplan die Zahl der VZE nicht vollständig ausgewiesen werden kann.³⁰

²⁸ Vgl. Ebigt, Sascha: „Das Jahr in Zahlen: Staats- und Kommunal финанzen 2017“, erschienen in Statistische Monatshefte Niedersachsen, 07/2018, S. 337f .

²⁹ Die Angaben beziehen sich auf die für das Haushaltsjahr 2018 veranschlagten Personalausgaben, d.h. sie beruhen auf Planzahlen, vgl. Vorbericht zum Haushaltsplan des Landes Niedersachsen 2017/2018, Dritter Teil, S. 142.

³⁰ Vgl. Personalstrukturbericht des Landes Niedersachsen 2012, S. 102.

6 Kontext und Datenlage

6.1 Der Kontext

Die niedersächsische Landesregierung hat am 02.08.2010 Eckpunkte für ein demografiesicheres und ressourcenbewusstes Personalmanagement in der niedersächsischen Landesverwaltung beschlossen und am 30.10.2012 schließlich das Personalmanagementkonzept selbst. Zugleich wurde das Nds. Ministerium für Inneres und Sport gebeten, eine Vereinbarung nach § 81 NPersVG zur Durchführung der im Personalmanagementkonzept dargestellten Personalstrukturanalyse mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften abzuschließen. Die Vereinbarung ist am 01.11.2013 in Kraft getreten.

Mit dem vorliegenden Personalstrukturbericht 2017 wird das Landespersonal Niedersachsens anhand struktureller und demografischer Merkmale betrachtet. Die Ergebnisse dienen den obersten Landesbehörden für Zwecke der Personalplanung und -entwicklung. Die Koordinierung der ressortübergreifenden Personalstrukturanalyse verantwortet das Niedersächsische Ministerium für Inneres und Sport als Linienaufgabe.

6.2 Zur Datenlage

Personaldaten liegen in der Landesverwaltung, orientiert an der jeweiligen behördlichen Aufgabe, in vielfältiger Form sowie unterschiedlichen Datenquellen vor und werden mit verschiedenen Datenverarbeitungsinstrumenten erfasst und bearbeitet. Die zum jetzigen Zeitpunkt vollständigste und aufgrund von Plausibilitätsprüfungen einzig valide Datenquelle für die Strukturanalyse ist die Personalstandstatistik. Sie wird vom Landesamt für Statistik Niedersachsen (LSN) als Bundesstatistik zum Stichtag 30. Juni des Jahres als Totalerhebung durchgeführt und umfasst den gesamten Personalbestand der öffentlichen Arbeitgeber in Niedersachsen, inklusive des Personals der öffentlich bestimmten Unternehmen. Eine Verwendung dieser Daten für die Personalstrukturanalyse ist möglich, weil nach § 16 Abs. 4 Bundesstatistikgesetz (BStatG) in Verbindung mit § 14 Abs. 1 Finanz- und Personalstatistikgesetz (FPStatG)³¹ statistische Ergebnisse von den Landesstatistikbehörden an oberste Landesbehörden für Zwecke der Planung übermittelt werden dürfen, auch wenn Tabellenfelder nur einen einzigen Fall aufweisen.

Das der Personalstandstatistik zugrunde liegende Gesetz (FPStatG) sieht einen festgelegten Katalog an zu erhebenden Merkmalen vor. Hierunter fallen aber nicht solche Merkmale, anhand derer sich feststellen ließe, wie viele Beschäftigte im Verlauf eines Jahres in den Landesdienst eingetreten oder aus ihm ausgeschieden sind und welche Gründe dafür vorlagen. Um diese Datenlücke zu schließen, werden zusätzlich monatlich vom NLBV aus dem Bezüge Verfahren „KIDICAP PPay“ Daten an das LSN geliefert. Seit dem Bericht 2014 werden diese Daten aufbereitet und ausgewertet. Im Jahr 2017 rechneten nicht alle Einheiten mittels „KIDICAP PPay“ ab. Zu jenen, die nicht darüber abrechneten, gehörten die Kapitel 0521, 0606, 0610, 0612, 0613 und 0616. Die Summe derer, die darüber abrechneten, lag bei 186.075. Davon sind 108.055 Personen weiblich und 78.020 männlich. Dies stellt die Referenzgröße (Stammpersonalbestand exklusive der genannten Kapitel) bei der Betrachtung der unterjährigen Personalveränderungsdaten dar.

Daten zur Personalstruktur für das Personal in der Fachrichtung *Allgemeine Dienste oder vergleichbar* können weder aus der Personalstandstatistik noch aus den KIDICAP-Daten gewonnen werden. Entsprechende Daten lassen sich aber für einen Teil der Landesverwaltung über das Modul „Personal“ im Personalmanagementverfahren (PMV) im Rahmen einer zentralen Auswertung durch das NLBV – Zentrale Leitstelle PMV gewinnen. Die Zentrale Leitstelle hat jedoch keinen Einfluss auf die Qualität und Quantität der von den Dienststellen erfassten Daten. Die Hochrechnung auf die gesamte Landesverwaltung sowie eine detaillierte Analyse erfolgt schließlich durch das LSN. Ein Problem der Hochrechnung ergibt sich jedoch, wenn Einheiten zu PMV hinzukommen, die einen ungewöhnlichen Anteil (höher oder niedriger als der

³¹ Bundesstatistikgesetz (BStatG) vom 22. Januar 1987 (BGBl. I S. 462, 565), das zuletzt durch Artikel 13 des Gesetzes vom 25. Juli 2013 (BGBl. I S. 2749) geändert worden ist. Finanz- und Personalstatistikgesetz (FPStatG) vom 22. Februar 2006 (BGBl. I S. 438), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 2. März 2016 (BGBl. I S. 342) geändert worden ist.

Durchschnitt) an Personal der Fachrichtung Allgemeine Dienste aufweisen. Seit dem Bericht 2015 liegen Auswertungen zum Personal der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* vor.

Der statistische Verbund, bestehend aus dem Statistischen Bundesamt und den Statistischen Ämtern der Länder, hat sich darauf geeinigt, die Zahlen der Personalstandstatistik ab dem Berichtsjahr 2014 mittels der sogenannten 5er-Rundung geheim zu halten. Alle in diesem Bericht genannten Zahlen sind dieser Geheimhaltungsregel unterzogen.³² Der Vorteil des angewandten Geheimhaltungsverfahrens liegt in seiner Praktikabilität und darin, dass kaum noch Werte vollständig geheim gehalten werden müssen (z.B. durch „Punkten“).

³² Zu planerischen Zwecken kann das LSN den obersten Landesbehörden den tabellarischen Teil des vorliegenden Personalstrukturberichtes (ausschließlich für den internen Gebrauch) mit Echtwerten zur Verfügung stellen.

7 Statistische Erläuterungen

7.1 Umfang und Abgrenzung der Erhebungsdaten

Der vorliegende Bericht zeigt die Struktur des Personals in der niedersächsischen Landesverwaltung. Die kleinsten dargestellten Einheiten bilden dabei die Kapitel, die zum jeweils übergeordneten Einzelplan aufsummiert werden. Die Summe aller Einzelpläne ergibt die Landessumme.

Neben der Organisation des Haushalts nach Einzelplan und Kapitel wird eine Unterteilung nach Beschäftigungsbereichen vorgenommen, die nach dem jeweiligen Grad der rechtlichen und wirtschaftlichen Eigenständigkeit definiert sind:

- Kernhaushalt (kamerale Kapitel), Beschäftigungsbereich (BB) 11
- Landesbetriebe (nach § 26 LHO), BB 12 und 13
- Ausgliederungen (Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts), BB 47.

Ebenfalls orientiert an den Gesichtspunkten der Haushaltsrelevanz werden die einzelnen Beschäftigungsverhältnisse folgenden Beschäftigungsgruppen zugeordnet:

- Unbefristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen (im Tabellenteil „auf Dauer“)
- Befristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen (im Tabellenteil „befristet“)
- Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter, Referendarinnen und Referendare (im Tabellenteil „Personal in Ausbildung“)
- Geringfügig und sonstige haushaltsrelevante Beschäftigte (im Tabellenteil „Geringfügig Beschäftigte“)
- Beurlaubte Beschäftigte ohne monatliche Bezüge (im Tabellenteil auch „ohne Bezüge“).

Diese Gruppen bilden dann im nächsten Aggregat die sog. Personalbestände:

Der Stammpersonalbestand wird aus der Summe der unbefristet und befristet Beschäftigten mit monatlichen Bezügen gebildet. Dies ist die größte Gruppe. Sie ist deshalb für die personalpolitischen Fragen besonders wichtig, weil angenommen werden kann, dass diese Beschäftigten durch ihre beruflichen Erfahrungen und ihre stärkere Bindung an die einzelnen Behörden die sog. Leistungsträger der Landesverwaltung sind. Die meisten Auswertungen erfolgen für diesen Personalbestand.

Der haushaltsrelevante Personalbestand wird aus allen Beschäftigungsgruppen gebildet, für die Zahlungen aus dem Haushalt erfolgen, also aus dem Stammpersonalbestand, dem Personal in Ausbildung und den geringfügig Beschäftigten.

Die Gesamtsumme aller Beschäftigungsverhältnisse berücksichtigt schließlich den vorgenannten haushaltsrelevanten Personalbestand zuzüglich der beurlaubten Beschäftigten und sonstiger zahlungsfreier Beschäftigungsverhältnisse.³³

7.2 Abgrenzung der Erhebungszeiten

Die Personalstandstatistik wird zum Stichtag 30. Juni des Jahres erhoben, insofern sind die auf ihr basierenden vorliegenden Auswertungen stichtagsbezogene Bestände. Diese stichtagsbezogenen Personalbestände können direkt miteinander verglichen werden, zudem können über mehrere Jahre Zeitreihen erstellt und damit Entwicklungen aufgezeigt werden.

Welche Bestandsveränderungen zwischen den Vergleichsreihen vorliegen und wie sich diese begründen, soll die Untersuchung von Datenbeständen einer kürzeren Periode – in diesem Fall eines Monats – ergeben. Näheres hierzu findet sich in Kapitel 4.

³³ Vgl. Personalstrukturbericht des Landes Niedersachsen 2013, S. 7.

7.3 Geheimhaltungsverfahren in den Personalstatistiken

Statistische Ergebnisse sind stets Zusammenfassungen der Ausgangsdaten, die sich in den Personalstatistiken aus den Angaben zu den einzelnen Beschäftigten bzw. Versorgungsempfängern zusammensetzen. Nur die zusammengefassten Ergebnisse, die keinen Rückschluss auf Einzelangaben ermöglichen, gelangen an die Öffentlichkeit. Nach § 16 BStatG sind Einzelangaben grundsätzlich geheim zu halten, soweit durch besondere Rechtsvorschriften nichts anderes bestimmt ist. § 15 FPStatG lässt die Veröffentlichung von Ergebnissen auf Ebene der Erhebungseinheit mit Ausnahme der in § 2 Absatz 1 Satz 1 Nr. 7 FPStatG genannten Stellen (Einrichtungen für Wissenschaft, Forschung und Entwicklung) zu. Angaben zu einzelnen Personen unterliegen aber der Geheimhaltung. Lediglich den obersten Bundes- und Landesbehörden dürfen nach § 14 FPStatG für die Verwendung gegenüber den gesetzgebenden Körperschaften und für Zwecke der Planung, jedoch nicht für die Regelung von Einzelfällen, Tabellen mit Ergebnissen übermittelt werden, auch wenn Tabellenfelder nur einen einzigen Fall enthalten.

Zur Sicherstellung der Geheimhaltung wird in der Personalstandstatistik seit dem Berichtsjahr 2014 ein Rundungsverfahren angewendet. Alle Tabellenfelder mit Fallzahlen werden zunächst ohne Rundung ermittelt. Anschließend wird jede Zahl für sich auf ein Vielfaches von 5 auf- oder abgerundet. Dieses Verfahren führt nur zu einem sehr geringen Informationsverlust. Wie in Tabelle 1 ersichtlich, beträgt je ausgewiesenem Datenfeld die Abweichung vom Echtwert maximal 2 Personen (bzw. weniger als 2,5 Vollzeitäquivalente). Dies gilt auch für summierte Werte innerhalb der Tabellen, da diese zunächst anhand der ungerundeten Werte ermittelt und anschließend gerundet werden. Diese Vorgehensweise hat zusätzlich den Vorteil, dass logisch identische Angaben in unterschiedlichen Tabellen immer mit exakt demselben Wert angegeben werden (tabellenübergreifende Konsistenz). Gegenüber herkömmlichen Geheimhaltungsverfahren haben Rundungsverfahren den Vorteil, dass keine Angaben mehr vollständig gesperrt werden müssen.

Tabelle 1

Echtwert	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	...
Nach Rundung	0		5				10				...			

Zu beachten ist, dass in den Tabellen Rundungsdifferenzen auftreten können, wenn innerhalb einer Tabelle die gerundeten Werte aufsummiert werden. Ein Tabellenwert von 0 bedeutet, dass es sich um weniger als drei Beschäftigte oder zweieinhalb Vollzeitäquivalente handelt.

Für Wertmerkmale (z.B. Bezüge, Alter, Arbeitszeitfaktoren, Ruhegehaltssätze) werden die Durchschnitte mit den Echtwerten ermittelt. Alle Tabellenfelder mit (Durchschnitts-)werten, die auf einer tatsächlichen oder gerundeten Fallzahl von 0 beruhen, werden gesperrt und mit „..“ dargestellt. Durchschnittswerte werden in der Regel nicht mit voller Genauigkeit (z.B. allen Nachkommastellen) veröffentlicht, da bei zu genauer Angabe weitere Sperrungen notwendig werden können, um die Geheimhaltung zu gewährleisten.

Bei der Berechnung von Quoten und Veränderungsraten werden i.d.R. ebenfalls Echtwerte verwendet. Generell werden keine Raten und Anteile ausgewiesen, zu deren Bildung die Fallzahlen 0, 1 oder 2 verwendet wurden. Zusätzlich werden Anteile und Raten in der Regel ohne Nachkommastellen ausgewiesen. Bei großen Fallzahlen kann davon abgewichen werden. Generell ist die Berechnung von Änderungsraten oder Anteilen aus sehr kleinen Fallzahlen bzw. Veränderungen problematisch. Sie sollte, wenn überhaupt, nur mit großer Vorsicht durchgeführt werden und nur dann Nachkommastellen enthalten, wenn die Bezugsgrößen so groß sind, dass die resultierende Aussage sinnvoll ist. Die Verwendung gerundeter Zahlen zur Berechnung von Raten und Anteilen kann bei kleinen Fallzahlen zu verzerrten Ergebnissen führen.

Daher werden in den Personalstatistiken bei der Berechnung von Quoten und Veränderungsraten i.d.R. Echtwerte verwendet.

Anlage 1 Übersichtstabellen zu den niedersächsischen Einzelplänen

Niedersächsischer Landtag (EPL 01)

A. Personaltabelle

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	75			75
	weiblich	75			75
	Summe	150			150
befristet Beschäftigte (2)	männlich	0			0
	weiblich	10			10
	Summe	10			10
Stamppersonalbestand (1) + (2)	männlich	75			75
	weiblich	85			85
	Summe	160			160
Vollzeitäquivalente	Summe	150			150
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	75			75
	weiblich	55			55
	Summe	125			125
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	0			0
	weiblich	30			30
	Summe	35			35
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	0			0
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	40			40
	weiblich	20			20
	Summe	65			65
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	35			35
	weiblich	65			65
	Summe	100			100
Personal in Ausbildung (3)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	10			10
	weiblich	15			15
	Summe	25			25
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	85			85
	weiblich	100			100
	Summe	185			185
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	5			5
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	85			85
	weiblich	100			100
	Summe	190			190
Teilzeitquotient		22%			22%
Teilzeitquotient VZÄ		93%			93%

B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 01)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	40			40
	weiblich	20			20
	Summe	65			65
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	25			25
	weiblich	5			5
	Summe	30			30
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	10			10
	weiblich	10			10
	Summe	25			25
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	5			5
	weiblich	0			0
	Summe	10			10
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	35			35
	weiblich	65			65
	Summe	100			100
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	5			5
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	15			15
	weiblich	35			35
	Summe	50			50
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	10			10
	weiblich	25			25
	Summe	35			35
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	5			5
	weiblich	5			5
	Summe	10			10
nicht zuordenbar	Summe	0			0

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen³⁴ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 01)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	10	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	15	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
Anteil TZ an Summe		%	.			
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	5	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	5	100		
	davon Teilzeit	männlich				
		weiblich				
		Summe				
Anteil TZ an Summe		%	.			
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	10	x		
		weiblich	10	x		
		Summe	25	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
		Summe	5	100		
Anteil TZ an Summe		%	.			
A12/E11	Summe	männlich	5	x		
		weiblich	10	x		
		Summe	20	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
		Summe	5	100		
Anteil TZ an Summe		%	.			
A11/E10	Summe	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
Anteil TZ an Summe		%	.			

³⁴ Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 01)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Zahl der Beschäftigten	160	100					160	100
davon								
unter 30 Jahre	5	4					5	4
30 bis unter 40 Jahre	30	17					30	17
40 bis unter 50 Jahre	50	30					50	30
50 bis unter 60 Jahre	60	38					60	38
60 bis unter 65 Jahre	15	10					15	10
65 Jahre und älter	0	1					0	1
Durchschnittsalter	48,3						48,3	
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	10	7					10	7
VZÄ	10	7					10	7
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	35	23					35	23
VZÄ	35	22					35	22
nachrichtlich								
Personal in Ausbildung	0						0	
Beurlaubte Beschäftigte	5						5	

Staatskanzlei (EPL 02)

A. Personaltableau

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	dar. 0201
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	205			205	110
	weiblich	285			285	170
	Summe	490			490	280
befristet Beschäftigte (2)	männlich	15			15	5
	weiblich	25			25	5
	Summe	35			35	10
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	215			215	115
	weiblich	310			310	175
	Summe	525			525	290
Vollzeitäquivalente	Summe	475			475	
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	195			195	
	weiblich	180			180	
	Summe	375			375	
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	20			20	
	weiblich	125			125	
	Summe	150			150	
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	5			5	
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	125			125	
	weiblich	110			110	
	Summe	240			240	
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	90			90	
	weiblich	200			200	
	Summe	290			290	
Personal in Ausbildung (3)	männlich	5			5	
	weiblich	10			10	
	Summe	15			15	
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	0			0	
	weiblich	0			0	
	Summe	0			0	
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	220			220	
	weiblich	320			320	
	Summe	540			540	
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	5			5	
	weiblich	10			10	
	Summe	15			15	
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	230			230	
	weiblich	330			330	
	Summe	555			555	
Teilzeitquotient		29%			29%	
Teilzeitquotient VZÄ		91%			91%	

B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 02)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	125			125
	weiblich	110			110
	Summe	240			240
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	65			65
	weiblich	45			45
	Summe	110			110
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	45			45
	weiblich	65			65
	Summe	110			110
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	5			5
	weiblich	5			5
	Summe	10			10
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	5			5
	weiblich	0			0
	Summe	5			5
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	90			90
	weiblich	200			200
	Summe	290			290
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	20			20
	weiblich	15			15
	Summe	35			35
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	20			20
	weiblich	70			70
	Summe	90			90
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	35			35
	weiblich	75			75
	Summe	110			110
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	20			20
	weiblich	35			35
	Summe	55			55
nicht zuordenbar	Summe	0			0

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen³⁵ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 02)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	25	63		
		weiblich	15	38		
		Summe	40	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	5	100		
	Anteil TZ an Summe	%	13			
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	25	63		
		weiblich	15	38		
		Summe	40	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
		Summe	5	100		
	Anteil TZ an Summe	%	13			
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	30	38		
		weiblich	50	63		
		Summe	80	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	20	.		
		Summe	20	100		
	Anteil TZ an Summe	%	25			
A12/E11	Summe	männlich	10	x		
		weiblich	25	x		
		Summe	40	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	10	.		
		Summe	15	100		
	Anteil TZ an Summe	%	38			
A11/E10	Summe	männlich	10	40		
		weiblich	15	60		
		Summe	25	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	10	.		
		Summe	10	100		
	Anteil TZ an Summe	%	40			

³⁵ Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 02)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe		Dar. 0201
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	
Zahl der Beschäftigten	525	100					525	100	290
davon									
unter 30 Jahre	20	4					20	4	5
30 bis unter 40 Jahre	75	14					75	14	40
40 bis unter 50 Jahre	130	25					130	25	85
50 bis unter 60 Jahre	225	42					225	42	120
60 bis unter 65 Jahre	70	13					70	13	40
65 Jahre und älter	5	1					5	1	5
Durchschnittsalter	49,7						49,7		49,9
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	60	12					60	12	35
VZÄ	55	11					55	11	30
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	155	29					155	29	85
VZÄ	145	27					145	27	80
nachrichtlich									
Personal in Ausbildung	15						15		0
Beurlaubte Beschäftigte	15						15		10

Ministerium für Inneres und Sport (EPL 03)

A. Personaltableau

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 0301	Dar. 0311, 0317 + 0318	Dar. 0320
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	16.865	605		17.470	260	1.165	14.965
	weiblich	8.310	265		8.575	275	745	6.725
	Summe	25.175	870		26.045	535	1.915	21.690
befristet Beschäftigte (2)	männlich	265	80		345	15	75	120
	weiblich	360	40		400	25	65	205
	Summe	630	120		745	40	140	325
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	17.135	685		17.820	275	1.240	15.080
	weiblich	8.670	300		8.975	300	810	6.930
	Summe	25.805	985		26.790	575	2.050	22.015
Vollzeitäquivalente	Summe	24.395	935		25.330			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	16.440	640		17.080			
	weiblich	5.285	195		5.480			
	Summe	21.725	830		22.560			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	580	30		615			
	weiblich	3.275	105		3.380			
	Summe	3.860	135		3.995			
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	220	20		240			
Beamtinnen/Beamte	männlich	14.395	130		14.525			
	weiblich	5.030	50		5.080			
	Summe	19.425	180		19.605			
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	2.740	555		3.295			
	weiblich	3.640	250		3.890			
	Summe	6.380	805		7.185			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	1.720	15		1.735			
	weiblich	1.270	10		1.280			
	Summe	2.990	25		3.015			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	5	0		5			
	weiblich	5	0		5			
	Summe	15	0		15			
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	18.860	700		19.560			
	weiblich	9.950	310		10.260			
	Summe	28.810	1.010		29.820			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	130	5		135			
	weiblich	380	10		390			
	Summe	510	15		525			
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	18.990	705		19.695			
	weiblich	10.330	320		10.650			
	Summe	29.320	1.030		30.350			
Teilzeitquotient		16%	16%	16%				
Teilzeitquotient VZÄ		95%	95%	95%				

B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 03)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	14.395	130		14.525
	weiblich	5.030	50		5.080
	Summe	19.425	180		19.605
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	450	20		475
	weiblich	205	10		210
	Summe	655	30		685
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	13.690	95		13.785
	weiblich	4.625	30		4.655
	Summe	18.315	125		18.440
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	250	15		265
	weiblich	200	15		215
	Summe	450	30		475
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0		0
	weiblich	0	0		0
	Summe	0	0		0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	2.740	555		3.295
	weiblich	3.640	250		3.890
	Summe	6.380	805		7.185
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	45	30		75
	weiblich	45	10		50
	Summe	90	35		125
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	1.225	440		1.665
	weiblich	875	155		1.030
	Summe	2.100	600		2.695
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	955	50		1.005
	weiblich	2.480	75		2.555
	Summe	3.435	125		3.560
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	500	25		525
	weiblich	205	10		215
	Summe	705	35		740
nicht zuordenbar	Summe	50	10		60

C.1 Ausgewählte Besoldungsgruppen³⁶ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 03)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	45	82	5	.
		weiblich	10	18	0	.
		Summe	55	100	5	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	.	.
		weiblich	0	.	.	.
		Summe	0	100		
	Anteil TZ an Summe	%	.			
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	55	65	15	.
		weiblich	25	29	0	.
		Summe	85	100	15	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	5	.	0	.
		Summe	5	100	0	100
	Anteil TZ an Summe	%	6		.	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	610	87	85	85
		weiblich	90	13	15	15
		Summe	700	100	100	100
	davon Teilzeit	männlich	15	43	10	67
		weiblich	20	57	5	33
		Summe	35	100	15	100
	Anteil TZ an Summe	%	5		15	
A12/E11	Summe	männlich	1.460	82	235	78
		weiblich	315	18	65	22
		Summe	1.775	100	300	100
	davon Teilzeit	männlich	50	32	15	33
		weiblich	105	68	30	67
		Summe	155	100	45	100
	Anteil TZ an Summe	%	9		15	
A11/E10	Summe	männlich	2.950	83	60	71
		weiblich	595	17	25	29
		Summe	3.545	100	85	100
	davon Teilzeit	männlich	85	27	0	.
		weiblich	225	71	10	.
		Summe	315	100	15	100
	Anteil TZ an Summe	%	9		18	

³⁶ Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

C.2 Ausgewählte Besoldungsgruppen³⁷ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht für Kapitel 0320 und den Kernhaushalt 03 ohne Kapitel 0320

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		0320	0320 %	KH	KH %	
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	15	.	30	86	
		weiblich	0	.	5	14	
		Summe	20	100	35	100	
	davon Teilzeit	männlich				0	.
		weiblich				0	.
		Summe				0	100
	Anteil TZ an Summe		%			.	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	25	83	30	x	
		weiblich	5	17	20	x	
		Summe	30	100	55	100	
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.	
		weiblich	0	.	5	.	
		Summe	0	100	5	100	
	Anteil TZ an Summe		%	.		9,1	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	415	x	195	x	
		weiblich	35	x	55	x	
		Summe	445	100	255	100	
	davon Teilzeit	männlich	5	50	10	x	
		weiblich	5	50	15	x	
		Summe	10	100	20	100	
	Anteil TZ an Summe		%	2,2		8	
A12/E11	Summe	männlich	1.185	87	275	65	
		weiblich	175	13	145	35	
		Summe	1.355	100	420	100	
	davon Teilzeit	männlich	30	43	25	x	
		weiblich	40	57	65	x	
		Summe	70	100	85	100	
	Anteil TZ an Summe		%	5		21	
A11/E10	Summe	männlich	2.760	85	190	62	
		weiblich	475	15	115	38	
		Summe	3.235	100	305	100	
	davon Teilzeit	männlich	75	29	10	17	
		weiblich	180	71	50	83	
		Summe	255	100	60	100	
	Anteil TZ an Summe		%	8		20	

³⁷ Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

Finanzministerium (EPL 04)

A. Personaltableau

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 0401	Dar. 0406	Dar. 0410
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	6.520			6.520	155	5.185	775
	weiblich	7.600			7.600	180	6.250	555
	Summe	14.120			14.120	330	11.440	1.335
befristet Beschäftigte (2)	männlich	95			95	5	35	40
	weiblich	155			155	0	50	40
	Summe	250			250	5	90	80
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	6.615			6.615	155	5.225	820
	weiblich	7.755			7.755	180	6.305	595
	Summe	14.370			14.370	335	11.525	1.415
Vollzeitäquivalente	Summe	12.765			12.765			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	5.925			5.925			
	weiblich	3.680			3.680			
	Summe	9.600			9.600			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	595			595			
	weiblich	3.950			3.950			
	Summe	4.545			4.545			
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	220			220			
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	5.125			5.125			
	weiblich	5.515			5.515			
	Summe	10.645			10.645			
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	1.485			1.485			
	weiblich	2.240			2.240			
	Summe	3.725			3.725			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	450			450			
	weiblich	635			635			
	Summe	1.085			1.085			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	0			0			
	weiblich	0			0			
	Summe	5			5			
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	7.065			7.065			
	weiblich	8.390			8.390			
	Summe	15.460			15.460			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	65			65			
	weiblich	355			355			
	Summe	420			420			
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	7.130			7.130			
	weiblich	8.745			8.745			
	Summe	15.875			15.875			
Teilzeitquotient		33%			33%			
Teilzeitquotient VZÄ		89%			89%			

B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 04)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	5.125			5.125
	weiblich	5.515			5.515
	Summe	10.645			10.645
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	315			315
	weiblich	180			180
	Summe	495			495
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	2.905			2.905
	weiblich	2.705			2.705
	Summe	5.610			5.610
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	1.895			1.895
	weiblich	2.630			2.630
	Summe	4.525			4.525
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	10			10
	weiblich	5			5
	Summe	15			15
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	1.485			1.485
	weiblich	2.240			2.240
	Summe	3.725			3.725
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	105			105
	weiblich	30			30
	Summe	130			130
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	925			925
	weiblich	930			930
	Summe	1.855			1.855
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	270			270
	weiblich	1.105			1.105
	Summe	1.375			1.375
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	185			185
	weiblich	175			175
	Summe	360			360
nicht zuordenbar	Summe	0			0

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen³⁸ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 04)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	25	x		
		weiblich	15	x		
		Summe	40	100		
	davon Teilzeit	männlich				
		weiblich				
Summe						
Anteil TZ an Summe	%					
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	55	73		
		weiblich	20	27		
		Summe	75	100		
	davon Teilzeit	männlich	5	.		
		weiblich	0	.		
Summe		5	100			
Anteil TZ an Summe	%	7				
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	715	76		
		weiblich	230	24		
		Summe	945	100		
	davon Teilzeit	männlich	60	40		
		weiblich	90	60		
Summe		150	100			
Anteil TZ an Summe	%	16				
A12/E11	Summe	männlich	1.075	62		
		weiblich	650	38		
		Summe	1.725	100		
	davon Teilzeit	männlich	95	22		
		weiblich	335	78		
Summe		430	100			
Anteil TZ an Summe	%	25				
A11/E10	Summe	männlich	1.030	50		
		weiblich	1.015	50		
		Summe	2.045	100		
	davon Teilzeit	männlich	135	17		
		weiblich	660	83		
Summe		795	100			
Anteil TZ an Summe	%	39				

³⁸ Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 04)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe		Dar. 0401	Dar. 0406	Dar. 0410
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%			
Zahl der Beschäftigten	14.370	100					14.370	100	335	11.525	1.415
davon											
unter 30 Jahre	1.615	11					1.615	11	10	1.400	50
30 bis unter 40 Jahre	1.830	13					1.830	13	40	1.490	205
40 bis unter 50 Jahre	3.275	23					3.275	23	90	2.535	365
50 bis unter 60 Jahre	5.280	37					5.280	37	150	4.175	550
60 bis unter 65 Jahre	2.270	16					2.270	16	45	1.855	230
65 Jahre und älter	100	1					100	1	5	75	15
Durchschnittsalter	48,2						48,2		50,4	48,0	50,1
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	1.735	12					1.735	12	35	1.400	195
VZÄ	1.495	10					1.495	10	30	1.210	160
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	4.695	33					4.695	33	100	3.845	470
VZÄ	4.140	29					4.140	29	30	3.375	425
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung	1.085						1.085		0	1.025	20
Beurlaubte Beschäftigte	420						420		10	355	20

Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung
(EPL 05)

A. Personaltableau

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 0501
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	705	640		1.345	150
	weiblich	1.305	480		1.780	235
	Summe	2.010	1.115		3.125	385
befristet Beschäftigte (2)	männlich	25	20		45	0
	weiblich	80	15		95	0
	Summe	105	35		140	0
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	735	655		1.390	150
	weiblich	1.385	495		1.880	235
	Summe	2.115	1.150		3.265	385
Vollzeitäquivalente	Summe	1.840	1.065		2.905	
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	630	600		1.230	
	weiblich	690	290		985	
	Summe	1.320	895		2.215	
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	75	55		130	
	weiblich	650	200		855	
	Summe	730	255		985	
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	65	0		65	
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	330	30		360	
	weiblich	465	15		485	
	Summe	795	50		845	
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	405	625		1.025	
	weiblich	915	480		1.395	
	Summe	1.320	1.105		2.420	
Personal in Ausbildung (3)	männlich	10	30		40	
	weiblich	20	20		45	
	Summe	35	50		85	
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	0	5		5	
	weiblich	0	0		0	
	Summe	0	5		5	
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	745	685		1.430	
	weiblich	1.405	515		1.925	
	Summe	2.150	1.205		3.355	
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	5	10		15	
	weiblich	40	20		60	
	Summe	45	30		75	
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	750	695		1.445	
	weiblich	1.445	540		1.985	
	Summe	2.195	1.235		3.430	
Teilzeitquotient		38%	22%		32%	
Teilzeitquotient VZÄ		87%	93%		89%	

B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 05)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	330	30		360
	weiblich	465	15		485
	Summe	795	50		845
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	140	5		145
	weiblich	195	0		195
	Summe	335	10		340
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	175	15		190
	weiblich	245	5		245
	Summe	420	20		440
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	15	10		25
	weiblich	30	10		40
	Summe	45	20		65
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0		0
	weiblich	0	0		0
	Summe	0	0		0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	405	625		1.025
	weiblich	915	480		1.395
	Summe	1.320	1.105		2.420
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	35	55		90
	weiblich	70	55		125
	Summe	105	110		215
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	200	210		410
	weiblich	425	130		555
	Summe	625	340		960
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	130	340		475
	weiblich	365	225		590
	Summe	495	570		1.065
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	30	20		50
	weiblich	55	65		120
	Summe	85	85		170
nicht zuordenbar	Summe	10	0		10

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen³⁹ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 05)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	15	50	0	.
		weiblich	15	50	0	.
		Summe	30	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
	Anteil TZ an Summe		%	.		
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	20	x	25	x
		weiblich	30	x	20	x
		Summe	55	100	40	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	15	.	5	.
		Summe	15	100	5	100
	Anteil TZ an Summe		%	27	13	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	60	50	5	.
		weiblich	60	50	0	.
		Summe	120	100	5	100
	davon Teilzeit	männlich	5	20		
		weiblich	20	80		
		Summe	25	100		
	Anteil TZ an Summe		%	22		
A12/E11	Summe	männlich	85	45	5	.
		weiblich	105	55	5	.
		Summe	190	100	15	100
	davon Teilzeit	männlich	5	13	0	.
		weiblich	35	88	5	.
		Summe	40	100	5	100
	Anteil TZ an Summe		%	21	.	
A11/E10	Summe	männlich	75	41	5	50
		weiblich	110	59	5	50
		Summe	185	100	10	100
	davon Teilzeit	männlich	5	9	0	.
		weiblich	50	91	0	.
		Summe	55	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	30	.	

³⁹ Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 05)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe		Darunter 0501
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	
Zahl der Beschäftigten	2.115	100	1.150	100			3.265	100	385
davon									
unter 30 Jahre	140	7	125	11			265	8	10
30 bis unter 40 Jahre	185	9	195	17			380	12	35
40 bis unter 50 Jahre	455	21	270	23			725	22	85
50 bis unter 60 Jahre	925	44	435	38			1.360	42	170
60 bis unter 65 Jahre	385	18	115	10			505	15	80
65 Jahre und älter	25	1	5	1			35	1	5
Durchschnittsalter	50,9		46,9				49,5		52,4
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	335	16	85	7			420	13	70
VZÄ	280	13	80	7			360	11	65
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	820	39	265	23			1.085	33	165
VZÄ	715	34	245	21			960	29	155
nachrichtlich									
Personal in Ausbildung	35		50				85		5
Beurlaubte Beschäftigte	45		30				75		5

Ministerium für Wissenschaft und Kultur (EPL 06)

A. Personaltableau

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 0601	Dar. Hochschulen
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	425	8.565	3.985	12.970	80	12.010
	weiblich	560	9.735	6.625	16.915	125	15.845
	Summe	985	18.300	10.605	29.890	205	27.855
befristet Beschäftigte (2)	männlich	50	4.855	3.090	7.995	5	7.780
	weiblich	90	4.605	3.855	8.550	0	8.250
	Summe	140	9.460	6.945	16.545	5	16.030
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	475	13.420	7.070	20.965	80	19.790
	weiblich	650	14.340	10.480	25.470	130	24.095
	Summe	1.125	27.760	17.550	46.435	210	43.885
Vollzeitäquivalente	Summe	970	23.175	14.165	38.315		
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	395	9.790	4.830	15.020		
	weiblich	345	7.150	4.500	12.000		
	Summe	740	16.945	9.335	27.020		
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	70	3.560	2.215	5.845		
	weiblich	295	7.045	5.935	13.280		
	Summe	365	10.605	8.150	19.125		
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	15	210	65	295		
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	135	1.920	980	3.035		
	weiblich	135	765	495	1.395		
	Summe	270	2.685	1.475	4.430		
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	335	11.505	6.095	17.930		
	weiblich	515	13.575	9.985	24.070		
	Summe	850	25.075	16.075	42.005		
Personal in Ausbildung (3)	männlich	10	245	130	385		
	weiblich	15	370	325	705		
	Summe	25	615	455	1.090		
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	10	3.260	1.155	4.425		
	weiblich	20	2.550	1.485	4.050		
	Summe	30	5.810	2.640	8.475		
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	495	16.925	8.360	25.775		
	weiblich	680	17.260	12.285	30.225		
	Summe	1.175	34.185	20.645	56.005		
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	0	175	130	310		
	weiblich	25	685	580	1.290		
	Summe	25	865	710	1.600		
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	495	17.100	8.490	26.085		
	weiblich	705	17.945	12.865	31.515		
	Summe	1.200	35.045	21.355	57.600		
Teilzeitquotient		34%	39%	47%	42%		
Teilzeitquotient VZÄ		86%	83%	81%	83%		

B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 06)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	135	1.920	980	3.035
	weiblich	135	765	495	1.400
	Summe	275	2.685	1.475	4.430
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	75	1.840	905	2.820
	weiblich	45	610	340	995
	Summe	120	2.450	1.245	3.815
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	55	70	50	170
	weiblich	70	135	130	340
	Summe	125	205	180	510
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	5	10	25	40
	weiblich	20	20	25	65
	Summe	25	30	50	105
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0	0	0
	weiblich	0	0	0	0
	Summe	0	0	0	0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	340	11.505	6.095	17.935
	weiblich	520	13.575	9.985	24.075
	Summe	860	25.075	16.075	42.010
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	90	6.225	2.970	9.285
	weiblich	105	4.480	3.080	7.665
	Summe	195	10.710	6.050	16.955
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	90	2.250	1.130	3.470
	weiblich	155	3.330	1.865	5.345
	Summe	245	5.580	2.995	8.820
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	100	1.505	1.155	2.760
	weiblich	160	4.525	3.495	8.185
	Summe	260	6.030	4.650	10.945
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	50	375	315	740
	weiblich	70	435	915	1.415
	Summe	120	805	1.230	2.155
nicht zuordenbar	Summe	35	1.955	1.155	3.145

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁴⁰ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 06)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	10	50	225	74
		weiblich	10	50	80	26
		Summe	20	100	305	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	55	73
		weiblich	0	.	20	27
		Summe	0	100	75	100
	Anteil TZ an Summe	%	.		25	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	30	67	475	63
		weiblich	15	33	285	38
		Summe	45	100	755	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	55	33
		weiblich	0	.	110	67
		Summe	5	100	165	100
	Anteil TZ an Summe	%	11		22	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	25	45	215	55
		weiblich	30	55	175	45
		Summe	55	100	390	100
	davon Teilzeit	männlich	5	.	60	39
		weiblich	10	.	95	61
		Summe	10	100	155	100
	Anteil TZ an Summe	%	.		40	
A12/E11	Summe	männlich	40	44	860	55
		weiblich	50	56	690	45
		Summe	90	100	1.550	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	265	42
		weiblich	25	.	365	58
		Summe	25	100	630	100
	Anteil TZ an Summe	%	28		41	
A11/E10	Summe	männlich	20	44	230	52
		weiblich	25	56	215	48
		Summe	45	100	445	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	35	28
		weiblich	10	.	90	72
		Summe	10	100	125	100
	Anteil TZ an Summe	%	22		28	

⁴⁰ Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 06)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe		Dar. 0601	Dar. Hoch- schulen
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%		
Zahl der Beschäftigten	1.125	100	27.760	100	17.550	100	46.435	100	210	43.885
davon										
unter 30 Jahre	80	7	5.945	21	3.585	20	9.610	21	5	9.325
30 bis unter 40 Jahre	205	18	7.450	27	4.480	26	12.140	26	35	11.640
40 bis unter 50 Jahre	260	23	5.410	19	3.590	20	9.260	20	65	8.665
50 bis unter 60 Jahre	400	36	6.480	23	4.380	25	11.260	24	75	10.415
60 bis unter 65 Jahre	155	14	2.175	8	1.345	8	3.675	8	20	3.385
65 Jahre und älter	20	2	300	1	170	1	490	1	5	460
Durchschnittsalter	48,5		42,2		42,6		42,5		49,1	42,2
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	145	13	1.945	7	1.155	7	3.245	7	25	2.975
VZÄ	120	11	1.650	6	980	6	2.750	6	20	2.515
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	345	31	4.900	18	3.125	18	8.370	18	60	7.700
VZÄ	300	27	4.275	15	2.695	15	7.270	16	55	6.675
nachrichtlich										
Personal in Ausbildung	25		615		455		1.090		0	605
Beurlaubte Beschäftigte	25		865		710		1.600		10	1.550

Kultusministerium (EPL 07)

A. Personaltableau

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaus-halt BB11	Landesbe-triebe BB12-13	Ausgliede-rungen BB47	Summe	Dar. 0701	Dar. Schulen
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	24.510		10	24.520	95	23.485
	weiblich	58.605		15	58.625	185	56.820
	Summe	83.115		30	83.145	280	80.305
befristet Beschäftigte (2)	männlich	770		5	775	0	690
	weiblich	2.430		20	2.445	5	2.250
	Summe	3.200		25	3.225	5	2.940
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	25.280		15	25.300	95	24.170
	weiblich	61.035		35	61.070	185	59.070
	Summe	86.315		50	86.370	285	83.245
Vollzeitäquivalente	Summe	74.085		40	74.130		
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	21.990		10	22.000		
	weiblich	30.420		15	30.435		
	Summe	52.410		25	52.435		
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	2.940		5	2.945		
	weiblich	29.910		20	29.930		
	Summe	32.850		25	32.875		
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	1.055		0	1.055		
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	21.820		5	21.820		
	weiblich	50.685		0	50.685		
	Summe	72.505		5	72.510		
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	3.465		15	3.475		
	weiblich	10.350		35	10.385		
	Summe	13.810		45	13.860		
Personal in Ausbildung (3)	männlich	1.135		0	1.135		
	weiblich	2.835		0	2.835		
	Summe	3.970		0	3.970		
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	285		0	285		
	weiblich	3.410		0	3.410		
	Summe	3.695		0	3.695		
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	26.700		15	26.715		
	weiblich	67.280		35	67.315		
	Summe	93.980		50	94.030		
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	330		0	330		
	weiblich	4.220		0	4.220		
	Summe	4.550		0	4.550		
Gesamtsumme der Beschäftigungsver- hält-nisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	27.030		15	27.045		
	weiblich	71.500		35	71.535		
	Summe	98.530		50	98.585		
Teilzeitquotient		39%		49%	39%		
Teilzeitquotient VZÄ		86%		82%	86%		

B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 07)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	21.820		5	21.820
	weiblich	50.685		0	50.685
	Summe	72.505		5	72.510
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	12.675		0	12.675
	weiblich	16.390		0	16.390
	Summe	29.065		0	29.065
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	9.105		0	9.105
	weiblich	34.205		0	34.205
	Summe	43.310		0	43.310
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	40		0	40
	weiblich	90		0	90
	Summe	130		0	130
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0		0	0
	weiblich	0		0	0
	Summe	0		0	0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	3.465		15	3.475
	weiblich	10.350		35	10.385
	Summe	13.810		45	13.860
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	865		10	875
	weiblich	1.390		15	1.405
	Summe	2.255		20	2.275
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	1.645		0	1.650
	weiblich	5.520		10	5.530
	Summe	7.170		10	7.180
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	870		0	870
	weiblich	3.300		10	3.305
	Summe	4.170		10	4.180
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	30		0	30
	weiblich	65		5	70
	Summe	95		5	100
nicht zuordenbar	Summe	125		0	125

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁴¹ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 07)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	15	50		
		weiblich	15	50		
		Summe	30	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
	Anteil TZ an Summe	%	.			
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	60	60		
		weiblich	40	40		
		Summe	100	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
		Summe	5	100		
	Anteil TZ an Summe	%	5			
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	25	x		
		weiblich	55	x		
		Summe	85	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	20	.		
		Summe	20	100		
	Anteil TZ an Summe	%	24			
A12/E11	Summe	männlich	30	25		
		weiblich	90	75		
		Summe	120	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	40	.		
		Summe	40	100		
	Anteil TZ an Summe	%	33			
A11/E10	Summe	männlich	25	28		
		weiblich	65	72		
		Summe	90	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	25	.		
		Summe	25	100		
	Anteil TZ an Summe	%	28			

⁴¹ Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 07)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe		Dar. 0701	Dar. Schulen
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%		
Zahl der Beschäftigten	86.315	100			50	100	86.370	100	285	83.245
davon										
unter 30 Jahre	5.335	6			5	8	5.335	6	5	5.135
30 bis unter 40 Jahre	23.980	28			10	20	23.990	28	30	23.540
40 bis unter 50 Jahre	24.705	29			15	25	24.715	29	80	23.875
50 bis unter 60 Jahre	21.085	24			20	35	21.100	24	115	19.950
60 bis unter 65 Jahre	10.345	12			5	12	10.350	12	55	9.905
65 Jahre und älter	870	1			0	0	870	1	0	840
Durchschnittsalter	45,9				47,3		45,9		51,6	45,8
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	8.895	10			0	2	8.900	10	40	8.540
VZÄ	7.620	9			0	2	7.625	9	35	7.310
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	20.070	23			10	22	20.085	23	110	19.145
VZÄ	17.235	20			10	20	17.245	20	105	16.420
nachrichtlich										
Personal in Ausbildung	3.970				0		3.970		0	15
Beurlaubte Beschäftigte	4.550				0		4.550		10	4.395

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (EPL 08)

A. Personaltableau

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 0801	Dar. 0818	Dar. 0820
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	2.720	225		2.945	160	155	2.405
	weiblich	935	50		980	175	105	655
	Summe	3.650	275		3.925	335	260	3.060
befristet Beschäftigte (2)	männlich	165	30		195	0	15	145
	weiblich	50	15		70	0	15	35
	Summe	215	50		265	5	30	185
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	2.885	260		3.140	160	170	2.550
	weiblich	985	65		1.050	175	115	690
	Summe	3.870	325		4.190	335	285	3.240
Vollzeitäquivalente	Summe	3.665	305		3.970			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	2.745	235		2.980			
	weiblich	540	30		570			
	Summe	3.285	265		3.550			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	110	20		130			
	weiblich	440	35		475			
	Summe	545	55		600			
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	35	0		40			
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	440	85		525			
	weiblich	275	5		280			
	Summe	715	85		805			
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	2.440	175		2.615			
	weiblich	710	60		770			
	Summe	3.150	235		3.390			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	90	0		90			
	weiblich	15	0		15			
	Summe	105	0		105			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	5	10		15			
	weiblich	0	10		10			
	Summe	5	20		25			
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	2.980	270		3.250			
	weiblich	1.000	75		1.075			
	Summe	3.980	345		4.325			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	25	0		25			
	weiblich	35	0		35			
	Summe	60	0		60			
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	3.005	270		3.275			
	weiblich	1.035	75		1.105			
	Summe	4.035	345		4.385			
Teilzeitquotient		15%	18%		15%			
Teilzeitquotient VZÄ		95%	94%		95%			

B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 08)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	440	85		525
	weiblich	275	5		280
	Summe	715	85		805
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	175	15		195
	weiblich	90	0		95
	Summe	270	20		285
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	265	40		305
	weiblich	175	0		175
	Summe	435	45		480
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	5	25		25
	weiblich	10	0		10
	Summe	15	25		35
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0		0
	weiblich	0	0		0
	Summe	0	0		0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	2.440	175		2.615
	weiblich	710	60		770
	Summe	3.150	235		3.390
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	130	30		160
	weiblich	65	10		75
	Summe	195	40		235
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	660	55		715
	weiblich	365	20		385
	Summe	1.025	75		1.100
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	1.575	85		1.660
	weiblich	255	25		285
	Summe	1.830	110		1.940
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	65	0		70
	weiblich	15	0		15
	Summe	85	5		85
nicht zuordenbar	Summe	20	5		25

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁴² nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 08)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	20	67	0	.
		weiblich	10	33	0	.
		Summe	30	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
	Anteil TZ an Summe		%	.		
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	35	64	0	.
		weiblich	20	36	0	.
		Summe	55	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
		Summe	5	100		
	Anteil TZ an Summe		%	9		
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	190	72	20	.
		weiblich	75	28	0	.
		Summe	265	100	25	100
	davon Teilzeit	männlich	10	20	0	.
		weiblich	40	80	0	.
		Summe	50	100	5	100
	Anteil TZ an Summe		%	19	.	
A12/E11	Summe	männlich	340	68	30	x
		weiblich	160	32	5	x
		Summe	500	100	30	100
	davon Teilzeit	männlich	25	26	0	.
		weiblich	70	74	0	.
		Summe	95	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	19	.	
A11/E10	Summe	männlich	60	48	25	83
		weiblich	65	52	5	17
		Summe	125	100	30	100
	davon Teilzeit	männlich	5	x	0	.
		weiblich	40	x	0	.
		Summe	40	100	5	100
	Anteil TZ an Summe		%	32	.	

⁴² Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 08)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe		Dar. 0801	Dar. 0818	Dar. 0820
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%			
Zahl der Beschäftigten	3.870	100	325	100			4.190	100	335	285	3.240
davon											
unter 30 Jahre	335	9	25	8			360	9	15	20	300
30 bis unter 40 Jahre	555	14	55	17			610	15	50	50	455
40 bis unter 50 Jahre	990	26	95	29			1.085	26	75	60	855
50 bis unter 60 Jahre	1.525	39	125	39			1.650	39	145	115	1.265
60 bis unter 65 Jahre	445	11	25	7			465	11	45	45	355
65 Jahre und älter	20	1	0	0			25	1	5	5	15
Durchschnittsalter	48,0		47,3				48,0		50,1	49,2	47,7
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	355	9	20	6			370	9	40	40	275
VZÄ	320	8	20	6			340	8	35	35	250
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	1.025	26	75	24			1.100	26	110	95	820
VZÄ	960	25	70	22			1.035	25	105	85	770
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung	105		0				105		0	0	105
Beurlaubte Beschäftigte	60		0				60		15	5	40

Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz
(EPL 09)

A. Personaltabelle

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 0901	Dar. 0980
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	955	5	1.035	1.995	145	1.035
	weiblich	1.045	0	220	1.265	140	220
	Summe	1.995	10	1.255	3.260	285	1.255
befristet Beschäftigte (2)	männlich	90	0	20	110	10	10
	weiblich	140	0	20	160	5	5
	Summe	225	0	45	270	15	15
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	1.040	5	1.060	2.105	155	1.045
	weiblich	1.180	0	240	1.425	145	225
	Summe	2.225	10	1.300	3.530	300	1.270
Vollzeitäquivalente	Summe	1.980	10	1.235	3.225		
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	920	5	995	1.925		
	weiblich	615	0	130	750		
	Summe	1.540	5	1.125	2.670		
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	100	0	30	130		
	weiblich	560	0	110	670		
	Summe	660	0	135	800		
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	25	0	35	60		
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	435	0	380	815		
	weiblich	275	0	25	295		
	Summe	705	0	400	1.110		
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	605	5	680	1.295		
	weiblich	910	0	220	1.130		
	Summe	1.515	10	900	2.420		
Personal in Ausbildung (3)	männlich	65	0	80	150		
	weiblich	65	0	10	75		
	Summe	130	5	90	220		
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	0	0	0	5		
	weiblich	5	0	5	10		
	Summe	5	5	5	10		
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	1.110	10	1.140	2.260		
	weiblich	1.250	5	255	1.505		
	Summe	2.360	15	1.395	3.765		
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	5	0	5	10		
	weiblich	50	0	10	60		
	Summe	55	0	15	75		
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	1.115	10	1.145	2.270		
	weiblich	1.300	5	265	1.570		
	Summe	2.415	15	1.410	3.840		
Teilzeitquotient		31%	13%	13%	24%		
Teilzeitquotient VZÄ		89%	100%	95%	91%		

B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 09)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	435	0	380	815
	weiblich	275	0	25	295
	Summe	705	0	400	1.110
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	140	0	55	195
	weiblich	140	0	5	140
	Summe	275	0	60	335
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	210	0	325	535
	weiblich	115	0	20	130
	Summe	320	0	345	665
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	45	0	0	45
	weiblich	20	0	0	20
	Summe	65	0	0	65
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	40	0	0	40
	weiblich	0	0	0	0
	Summe	40	0	0	40
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	605	5	680	1.295
	weiblich	910	0	220	1.130
	Summe	1.515	10	900	2.420
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	75	0	15	90
	weiblich	120	0	5	125
	Summe	195	0	15	215
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	340	0	125	460
	weiblich	435	0	60	490
	Summe	770	0	180	955
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	150	0	540	685
	weiblich	285	0	125	410
	Summe	430	0	665	1.095
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	30	5	5	40
	weiblich	55	0	30	90
	Summe	90	5	35	130
nicht zuordenbar	Summe	30	0	0	30

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁴³ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 09)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %	
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	20	80			
		weiblich	5	20			
		Summe	25	100			
	davon Teilzeit	männlich					
		weiblich					
		Summe					
	Anteil TZ an Summe		%				
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	40	62			
		weiblich	25	38			
		Summe	65	100			
	davon Teilzeit	männlich	5	.			
		weiblich	0	.			
		Summe	5	100			
	Anteil TZ an Summe		%	8			
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	95	70			
		weiblich	40	30			
		Summe	135	100			
	davon Teilzeit	männlich	5	.			
		weiblich	20	.			
		Summe	25	100			
	Anteil TZ an Summe		%	19			
A12/E11	Summe	männlich	200	67			
		weiblich	100	33			
		Summe	300	100			
	davon Teilzeit	männlich	20	x			
		weiblich	40	x			
		Summe	55	100			
	Anteil TZ an Summe		%	19			
A11/E10	Summe	männlich	95	50			
		weiblich	95	50			
		Summe	190	100			
	davon Teilzeit	männlich	5	11			
		weiblich	40	89			
		Summe	45	100			
	Anteil TZ an Summe		%	23			

⁴³ Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 09)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe		Dar. 0901	Dar. 0980
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%		
Zahl der Beschäftigten	2.225	100	10	100	1.300	100	3.530	100	300	1.300
davon										
unter 30 Jahre	190	9	0	25	120	9	315	9	15	120
30 bis unter 40 Jahre	335	15	0	13	140	11	475	13	35	140
40 bis unter 50 Jahre	495	22	5	38	265	20	765	22	85	265
50 bis unter 60 Jahre	910	41	0	25	515	40	1.425	40	125	515
60 bis unter 65 Jahre	285	13	0	0	240	19	530	15	35	240
65 Jahre und älter	10	0	0	0	20	1	30	1	5	20
Durchschnittsalter	48,4		42,6		50,1		49,0		49,5	50,1
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	230	10	0	0	210	16	445	13	30	210
VZÄ	210	9	0	0	195	15	405	11	30	195
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	665	30	0	13	490	38	1.155	33	85	490
VZÄ	605	27	0	13	455	35	1.060	30	80	455
nachrichtlich										
Personal in Ausbildung	130		5		90		220		45	90
Beurlaubte Beschäftigte	55		0		15		75		10	15

Justizministerium (EPL 11)

A. Personaltableau

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 1101	Dar. 1105	Dar. Gerichte, Staatsanwaltschaften
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	6.280	5		6.285	95	2.470	3.520
	weiblich	8.305	5		8.310	145	1.015	7.060
	Summe	14.590	10		14.595	240	3.485	10.580
befristet Beschäftigte (2)	männlich	95	0		95	5	45	40
	weiblich	245	0		245	10	45	185
	Summe	335	0		335	10	95	225
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	6.375	5		6.380	100	2.515	3.560
	weiblich	8.550	5		8.555	150	1.060	7.245
	Summe	14.925	10		14.935	250	3.580	10.805
Vollzeitäquivalente	Summe	13.570	10		13.580			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	6.180	5		6.185			
	weiblich	5.015	0		5.015			
	Summe	11.195	5		11.200			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	175	0		175			
	weiblich	3.485	0		3.490			
	Summe	3.660	0		3.660			
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	70	0		70			
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	5.695	0		5.695			
	weiblich	5.400	0		5.400			
	Summe	11.095	0		11.095			
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	680	5		685			
	weiblich	3.150	5		3.150			
	Summe	3.830	5		3.835			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	625	0		625			
	weiblich	980	0		980			
	Summe	1.605	0		1.605			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	0	0		0			
	weiblich	0	0		0			
	Summe	5	0		5			
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	7.000	5		7.005			
	weiblich	9.530	5		9.535			
	Summe	16.530	10		16.540			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	50	0		50			
	weiblich	470	0		470			
	Summe	520	0		525			
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	7.055	5		7.060			
	weiblich	10.000	5		10.005			
	Summe	17.055	10		17.065			
Teilzeitquotient		25%	13%		25%			
Teilzeitquotient VZÄ		91%	100%		91%			

B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 11)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	5.695	0		5.695
	weiblich	5.400	0		5.400
	Summe	11.095	0		11.095
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	1.445	0		1.445
	weiblich	1.395	0		1.395
	Summe	2.840	0		2.840
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	850	0		850
	weiblich	1.465	0		1.465
	Summe	2.315	0		2.315
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	2.955	0		2.955
	weiblich	2.430	0		2.430
	Summe	5.385	0		5.385
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	440	0		440
	weiblich	110	0		110
	Summe	555	0		555
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	680	5		685
	weiblich	3.150	5		3.150
	Summe	3.830	5		3.835
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	25	0		25
	weiblich	40	0		40
	Summe	65	0		65
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	190	5		190
	weiblich	195	0		195
	Summe	380	5		385
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	305	0		305
	weiblich	2.775	5		2.775
	Summe	3.080	5		3.080
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	150	0		150
	weiblich	130	0		130
	Summe	280	0		280
nicht zuordenbar	Summe	25	0		25

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁴⁴ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 11)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	125	x		
		weiblich	50	x		
		Summe	170	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
		Summe	5	100		
	Anteil TZ an Summe		%	3		
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	515	66	0	.
		weiblich	260	34	0	.
		Summe	775	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	5	10		
		weiblich	45	90		
		Summe	50	100		
	Anteil TZ an Summe		%	6		
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	150	58		
		weiblich	110	42		
		Summe	260	100		
	davon Teilzeit	männlich	10	22		
		weiblich	35	78		
		Summe	45	100		
	Anteil TZ an Summe		%	17		
A12/E11	Summe	männlich	250	46	0	.
		weiblich	295	54	0	.
		Summe	545	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	15	x		
		weiblich	95	x		
		Summe	105	100		
	Anteil TZ an Summe		%	19		
A11/E10	Summe	männlich	300	33		
		weiblich	620	67		
		Summe	920	100		
	davon Teilzeit	männlich	15	5		
		weiblich	300	95		
		Summe	315	100		
	Anteil TZ an Summe		%	34		

⁴⁴ Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 11)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe		Dar. 1101	Dar. 1105	Dar. Gerichte, Staatsanwaltschaften
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%			
Zahl der Beschäftigten	14.925	100	10	100			14.935	100	250	3.580	10.805
davon											
unter 30 Jahre	1.025	7	0	0			1.025	7	20	190	790
30 bis unter 40 Jahre	3.240	22	0	0			3.240	22	70	770	2.335
40 bis unter 50 Jahre	4.255	29	5	38			4.255	29	70	1.320	2.780
50 bis unter 60 Jahre	4.825	32	5	38			4.825	32	65	1.120	3.535
60 bis unter 65 Jahre	1.485	10	0	25			1.485	10	25	175	1.275
65 Jahre und älter	95	1	0	0			95	1	0	5	85
Durchschnittsalter	46,7		52,5				46,7		45,3	46,0	47,0
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	1.515	10	0	25			1.520	10	20	455	1.030
VZÄ	1.395	9	0	25			1.400	9	20	435	935
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	3.835	26	5	38			3.835	26	45	960	2.775
VZÄ	3.505	23	5	38			3.510	23	45	920	2.490
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung	1.605		0				1.605		1.400	190	10
Beurlaubte Beschäftigte	520		0				525		15	65	435

* berücksichtigt wurde die besondere Altersgrenze des Justizvollzugsdienstes

Landesrechnungshof (EPL 14)

A. Personaltableau

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	115			115
	weiblich	90			90
	Summe	200			200
befristet Beschäftigte (2)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	115			115
	weiblich	90			90
	Summe	205			205
Vollzeitäquivalente	Summe	190			190
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	105			105
	weiblich	55			55
	Summe	160			160
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	0			0
	weiblich	30			30
	Summe	30			30
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	10			10
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	105			105
	weiblich	75			75
	Summe	180			180
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	5			5
	weiblich	15			15
	Summe	25			25
Personal in Ausbildung (3)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	115			115
	weiblich	90			90
	Summe	205			205
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	0			0
	weiblich	5			5
	Summe	5			5
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	115			115
	weiblich	95			95
	Summe	205			205
Teilzeitquotient		20%			20%
Teilzeitquotient VZÄ		94%			94%

B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 14)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	105			105
	weiblich	75			75
	Summe	180			180
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	35			35
	weiblich	15			15
	Summe	50			50
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	75			75
	weiblich	55			55
	Summe	130			130
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	5			5
	weiblich	15			15
	Summe	25			25
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	5			5
	weiblich	5			5
	Summe	10			10
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	10			10
	Summe	10			10
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
nicht zuordenbar	Summe	0			0

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁴⁵ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 14)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	15	75		
		weiblich	5	25		
		Summe	20	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
	Anteil TZ an Summe	%	.			
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
	davon Teilzeit	männlich				
		weiblich				
		Summe				
	Anteil TZ an Summe	%				
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	40	57		
		weiblich	30	43		
		Summe	70	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	10	.		
		Summe	10	100		
	Anteil TZ an Summe	%	14			
A12/E11	Summe	männlich	25	56		
		weiblich	20	44		
		Summe	45	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
		Summe	5	100		
	Anteil TZ an Summe	%	11			
A11/E10	Summe	männlich	5	100		
		weiblich	0	0		
		Summe	5	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
	Anteil TZ an Summe	%	.			

⁴⁵ Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 14)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Zahl der Beschäftigten	205	100					205	100
davon								
unter 30 Jahre	5	1					5	1
30 bis unter 40 Jahre	25	11					25	11
40 bis unter 50 Jahre	55	26					55	26
50 bis unter 60 Jahre	90	44					90	44
60 bis unter 65 Jahre	30	15					30	15
65 Jahre und älter	5	1					5	1
Durchschnittsalter	51,8						51,8	
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	30	15					30	15
VZÄ	25	12					25	12
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	80	38					80	38
VZÄ	70	35					70	35
nachrichtlich								
Personal in Ausbildung	0						0	
Beurlaubte Beschäftigte	5						5	

Ministerium für Umwelt, Energie und Klimaschutz (EPL 15)

A. Personaltabelle

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 1501	Dar. 1506	Dar. 1555
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	725	725		1.450	170	430	725
	weiblich	500	430		930	140	310	430
	Summe	1.225	1.160		2.380	310	740	1.160
befristet Beschäftigte (2)	männlich	35	100		135	0	25	100
	weiblich	45	55		100	5	20	55
	Summe	80	155		235	5	45	155
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	760	830		1.585	170	455	830
	weiblich	545	485		1.030	145	335	485
	Summe	1.300	1.315		2.615	315	785	1.315
Vollzeitäquivalente	Summe	1.200	1.190		2.395			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	690	735		1.425			
	weiblich	295	240		535			
	Summe	985	975		1.960			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	55	65		125			
	weiblich	235	230		465			
	Summe	290	300		590			
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	25	40		65			
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	435	125		560			
	weiblich	210	90		295			
	Summe	645	215		860			
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	325	700		1.025			
	weiblich	335	400		730			
	Summe	655	1.100		1.755			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	0	25		25			
	weiblich	5	30		30			
	Summe	5	55		55			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	0	15		20			
	weiblich	0	25		25			
	Summe	5	40		40			
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	760	870		1.630			
	weiblich	545	540		1.085			
	Summe	1.310	1.405		2.715			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	10	5		15			
	weiblich	15	20		35			
	Summe	25	25		50			
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	770	875		1.645			
	weiblich	565	555		1.120			
	Summe	1.335	1.430		2.765			
Teilzeitquotient		24%	26%		25%			
Teilzeitquotient VZÄ		92%	91%		91%			

B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 15)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	435	125		560
	weiblich	210	90		295
	Summe	645	215		860
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	155	60		215
	weiblich	85	40		125
	Summe	240	100		340
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	215	65		280
	weiblich	105	45		150
	Summe	320	110		430
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	65	0		70
	weiblich	20	5		20
	Summe	85	5		90
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0		0
	weiblich	0	0		0
	Summe	0	0		0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	325	700		1.025
	weiblich	335	400		730
	Summe	655	1.100		1.755
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	70	90		160
	weiblich	50	65		115
	Summe	120	155		270
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	125	270		400
	weiblich	125	135		260
	Summe	250	410		660
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	120	320		440
	weiblich	155	190		345
	Summe	275	505		780
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	10	20		25
	weiblich	5	10		15
	Summe	10	30		40
nicht zuordenbar	Summe	0	5		5

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁴⁶ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 15)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	20	67	0	.
		weiblich	10	33	0	.
		Summe	30	100	5	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	.			
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	30	x	10	67
		weiblich	10	x	5	33
		Summe	45	100	15	100
	davon Teilzeit	männlich	0	x	0	.
		weiblich	0	x	0	.
		Summe	5	100	0	100
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	11		.	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	65	68	80	73
		weiblich	30	32	30	27
		Summe	95	100	110	100
	davon Teilzeit	männlich	5	33	15	43
		weiblich	10	67	20	57
		Summe	15	100	35	100
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	16		29	
A12/E11	Summe	männlich	110	58	95	63
		weiblich	80	42	55	37
		Summe	190	100	150	100
	davon Teilzeit	männlich	5	x	5	17
		weiblich	35	x	25	83
		Summe	45	100	30	100
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	24		20	
A11/E10	Summe	männlich	105	62	40	50
		weiblich	65	38	40	50
		Summe	170	100	80	100
	davon Teilzeit	männlich	10	25	0	.
		weiblich	30	75	15	.
		Summe	40	100	15	100
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	24		19	

⁴⁶ Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 15)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe		Dar. 1501	Dar. 1506	Dar. 1555
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%			
Zahl der Beschäftigten	1.300	100	1.315	100			2.615	100	315	785	1.315
davon											
unter 30 Jahre	75	6	115	9			185	7	5	55	115
30 bis unter 40 Jahre	205	16	200	15			405	15	35	145	200
40 bis unter 50 Jahre	285	22	265	20			550	21	75	160	265
50 bis unter 60 Jahre	530	41	535	41			1.060	41	135	320	535
60 bis unter 65 Jahre	200	15	200	15			400	15	65	100	200
65 Jahre und älter	10	1	5	0			15	1	5	5	5
Durchschnittsalter	49,6		48,8				49,2		52,3	48,6	48,8
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	160	12	160	12			315	12	55	80	160
VZÄ	140	11	130	10			270	10	50	70	130
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	430	33	410	31			840	32	120	255	410
VZÄ	400	31	360	27			765	29	110	240	360
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung	5		55				55		0	5	55
Beurlaubte Beschäftigte	25		25				50		10	15	25

Landesbeauftragte für den Datenschutz (EPL 17)

A. Personaltabelle

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	25			25
	weiblich	20			20
	Summe	40			40
befristet Beschäftigte (2)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	25			25
	weiblich	20			20
	Summe	40			40
Vollzeitäquivalente	Summe	40			40
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	20			20
	weiblich	15			15
	Summe	35			35
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	0			0
	weiblich	5			5
	Summe	5			5
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	0			0
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	15			15
	weiblich	15			15
	Summe	30			30
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	5			5
	weiblich	5			5
	Summe	10			10
Personal in Ausbildung (3)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	25			25
	weiblich	20			20
	Summe	40			40
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	25			25
	weiblich	20			20
	Summe	45			45
Teilzeitquotient		12%			12%
Teilzeitquotient VZÄ		95%			95%

B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 17)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	15			15
	weiblich	15			15
	Summe	30			30
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	10			10
	weiblich	5			5
	Summe	15			15
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	10			10
	weiblich	5			5
	Summe	15			15
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	5			5
	weiblich	5			5
	Summe	10			10
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	5			5
	weiblich	5			5
	Summe	10			10
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
nicht zuordenbar	Summe	0			0

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁴⁷ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 17)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %	
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	5	.			
		weiblich	0	.			
		Summe	5	100			
	davon Teilzeit	männlich					
		weiblich					
		Summe					
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt					
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	0	.			
		weiblich	0	.			
		Summe	5	100			
	davon Teilzeit	männlich					
		weiblich					
		Summe					
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt					
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	5	.			
		weiblich	0	.			
		Summe	5	100			
	davon Teilzeit	männlich					
		weiblich					
		Summe					
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt					
A12/E11	Summe	männlich	5	33			
		weiblich	10	67			
		Summe	15	100			
	davon Teilzeit	männlich	0	.			
		weiblich	5	.			
		Summe	5	100			
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	.				
A11/E10	Summe	männlich					
		weiblich					
		Summe					
	davon Teilzeit	männlich					
		weiblich					
		Summe					
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt					

⁴⁷ Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 17)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Zahl der Beschäftigten	40	100					40	100
davon								
unter 30 Jahre	0	0					0	0
30 bis unter 40 Jahre	5	15					5	15
40 bis unter 50 Jahre	15	34					15	34
50 bis unter 60 Jahre	15	41					15	41
60 bis unter 65 Jahre	5	10					5	10
65 Jahre und älter	0	0					0	0
Durchschnittsalter	49,8						49,8	
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	5	7					5	7
VZÄ	5	7					5	7
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	5	17					5	17
VZÄ	5	17					5	17
nachrichtlich								
Personal in Ausbildung	0						0	
Beurlaubte Beschäftigte	0						0	

Anlage 2 Korrektur der Tableaus zur Fachrichtung *Allgemeine Dienste* der Jahre 2015 und 2016

A. Jahr 2015

1. Stammpersonal der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* am 30. Juni 2015 hochgerechnet

		Summe	darunter: Altersgruppen				Altersabgänge ab 2015 in den nächsten ³⁾	
			50 bis unter 55 Jahre	55 bis unter 60 Jahre	60 bis unter 65 Jahre	65 Jahre und älter	5 Jahren	10 Jahren
Anzahl		8.430	1.615	1.150	560	30	480	1.450
davon: Geschlecht	weiblich	5.610	1.135	765	265	10	225	815
	männlich	2.820	480	385	300	15	255	630
davon: Laufbahn- gruppe	Entgeltgruppen 1-4 bzw. LGr. 1, 1. EA	645	140	110	70	5	60	160
	Entgeltgruppen 5-8 bzw. LGr. 1, 2. EA	3.330	765	490	200	5	155	565
	Entgeltgruppen 9-12 ¹⁾²⁾ bzw. LGr. 2, 1. EA ¹⁾	3.815	615	465	255	15	230	630
	Entgeltgruppen 13-15 und außertariflich Beschäftigte, deren Bezahlung oberhalb dieser Entgeltgruppen liegt ²⁾ bzw. LGr. 2, 2. EA inkl. B-Besoldung	640	95	80	40	5	35	95

¹⁾ insbesondere Diplom-Verwaltungswirtinnen und -wirte (FH), Diplom-Verwaltungsbetriebswirtinnen und -wirte (FH), Absolventinnen und Absolventen mit Bachelor-Studium *Öffentliche Verwaltung* und *Allgemeine Verwaltung* o.ä.

²⁾ inkl. Beschäftigte, die über keine einschlägige abgeschlossene (wissenschaftliche) Hochschulbildung verfügen, aber aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben

³⁾ im Personalstrukturbericht wird derzeit aus verfahrensökonomischen Gründen zur Ermittlung der Altersabgänge als Berechnungsgrundlage ein Eintrittsalter von 66 Jahren – unabhängig von der individuellen Altersgrenze – angenommen; da im PMV aber die Regelaltersgrenze je Personalfall geführt wird, wird für Auswertungen aus PMV von dieser Pauschalisierung abgesehen

2. Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* am 30. Juni 2015 hochgerechnet

		Summe	darunter: Altersgruppen				Altersabgänge ab 2015 in den nächsten ³⁾	
			50 bis unter 55 Jahre	55 bis unter 60 Jahre	60 bis unter 65 Jahre	65 Jahre und älter	5 Jahren	10 Jahren
Anzahl		1.785	365	290	135	0	110	335
davon: Geschlecht	weiblich	935	195	120	20	0	15	95
	männlich	850	170	165	110	0	95	240
davon: Laufbahn- gruppe	LGr. 1, 1. EA	0	0	0	0	0	0	0
	LGr. 1, 2. EA	375	100	55	30	0	20	65
	LGr. 2, 1. EA ¹⁾	1.075	200	160	70	0	55	185
	LGr. 2, 2. EA inkl. B-Besoldung	330	65	70	30	0	30	85

3. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* am 30. Juni 2015 hochgerechnet

	Summe	Darunter: Altersgruppen				Altersabgänge ab 2015 in den nächsten ³⁾	
		50 bis unter 55 Jahre	55 bis unter 60 Jahre	60 bis unter 65 Jahre	65 Jahre und älter	5 Jahren	10 Jahren
Anzahl	6.645	1.250	860	430	25	370	1.115
davon: weiblich	4.675	940	640	240	10	215	720
Geschlecht männlich	1.970	310	220	190	15	160	395
davon: Entgeltgruppen							
Entgeltgruppen 1-4	645	140	110	70	5	60	160
Entgeltgruppen 5-8	2.955	665	435	170	5	135	500
Entgeltgruppen 9-12 ¹⁾²⁾	2.735	415	305	185	15	175	440
Entgeltgruppen 13-15 und außertariflich Beschäftigte, deren Bezahlung oberhalb dieser Entgeltgruppen liegt ²⁾	310	35	10	5	5	5	10

¹⁾ insbesondere Diplom-Verwaltungswirtinnen und -wirte (FH), Diplom-Verwaltungsbetriebswirtinnen und -wirte (FH), Absolventinnen und Absolventen mit Bachelor-Studium *Öffentliche Verwaltung* und *Allgemeine Verwaltung* o.ä.

²⁾ inkl. Beschäftigte, die über keine einschlägige abgeschlossene (wissenschaftliche) Hochschulbildung verfügen, aber aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben

³⁾ im Personalstrukturbericht wird derzeit aus verfahrensökonomischen Gründen zur Ermittlung der Altersabgänge als Berechnungsgrundlage ein Eintrittsalter von 66 Jahren – unabhängig von der individuellen Altersgrenze – angenommen; da im PMV aber die Regelaltersgrenze je Personalfall geführt wird, wird für Auswertungen aus PMV von dieser Pauschalisierung abgesehen

B. Jahr 2016

1. Stammpersonal der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* am 30. Juni 2016 hochgerechnet

	Summe	darunter: Altersgruppen				Altersabgänge ab 2016 in den nächsten ³⁾	
		50 bis unter 55 Jahre	55 bis unter 60 Jahre	60 bis unter 65 Jahre	65 Jahre und älter	5 Jahren	10 Jahren
Anzahl	10.365	2.065	1.500	765	35	660	1.945
davon: weiblich	6.965	1.480	1.000	415	20	350	1.195
Geschlecht männlich	3.405	585	495	350	20	305	750
davon: Laufbahngruppe							
Entgeltgruppen 1-4 bzw. LGr. 1, 1. EA	685	160	140	60	0	55	155
Entgeltgruppen 5-8 bzw. LGr. 1, 2. EA	4.265	985	730	340	10	305	915
Entgeltgruppen 9-12 ¹⁾²⁾ bzw. LGr. 2, 1. EA ¹⁾	4.525	805	520	300	20	240	725
Entgeltgruppen 13-15 und außertariflich Beschäftigte, deren Bezahlung oberhalb dieser Entgeltgruppen liegt ²⁾ bzw. LGr. 2, 2. EA inkl. B-Besoldung	890	115	110	70	5	60	150

2. Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* am 30. Juni 2016 hochgerechnet

	Summe	darunter: Altersgruppen				Altersabgänge ab 2016 in den nächsten ³⁾	
		50 bis unter 55 Jahre	55 bis unter 60 Jahre	60 bis unter 65 Jahre	65 Jahre und älter	5 Jahren	10 Jahren
Anzahl	2.220	440	335	210	10	175	460
davon: weiblich	1.235	260	150	60	0	45	175
Geschlecht männlich	990	185	180	145	10	130	285
davon: Laufbahngruppe							
LGr. 1, 1. EA	0	0	0	0	0	0	0
LGr. 1, 2. EA	520	140	85	55	0	45	120
LGr. 2, 1. EA ¹⁾	1.320	240	170	105	5	85	230
LGr. 2, 2. EA inkl. B-Besoldung	380	60	80	50	5	40	110

¹⁾ insbesondere Diplom-Verwaltungswirtinnen und -wirte (FH), Diplom-Verwaltungsbetriebswirtinnen und -wirte (FH), Absolventinnen und Absolventen mit Bachelor-Studium *Öffentliche Verwaltung* und *Allgemeine Verwaltung* o.ä.

²⁾ inkl. Beschäftigte, die über keine einschlägige abgeschlossene (wissenschaftliche) Hochschulbildung verfügen, aber aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben

³⁾ im Personalstrukturbericht wird derzeit aus verfahrensökonomischen Gründen zur Ermittlung der Altersabgänge als Berechnungsgrundlage ein Eintrittsalter von 66 Jahren – unabhängig von der individuellen Altersgrenze – angenommen; da im PMV aber die Regelaltersgrenze je Personalfall geführt wird, wird für Auswertungen aus PMV von dieser Pauschalisierung abgesehen

3. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* am 30. Juni 2016 hochgerechnet

	Summe	Darunter: Altersgruppen				Altersabgänge ab 2016 in den nächsten ³⁾	
		50 bis unter 55 Jahre	55 bis unter 60 Jahre	60 bis unter 65 Jahre	65 Jahre und älter	5 Jahren	10 Jahren
Anzahl	8.145	1.625	1.165	555	25	485	1.485
davon: weiblich	5.730	1.220	850	355	20	310	1.020
Geschlecht männlich	2.415	405	315	205	5	175	465
davon: Entgeltgruppen							
Entgeltgruppen 1-4	680	160	140	60	0	55	155
Entgeltgruppen 5-8	3.745	840	645	285	10	255	795
Entgeltgruppen 9-12 ¹⁾²⁾	3.200	570	350	190	15	155	490
Entgeltgruppen 13-15 und außertariflich Beschäftigte, deren Bezahlung oberhalb dieser Entgeltgruppen liegt ²⁾	515	55	30	20	0	20	40