



**PERSONALSTRUKTURBERICHT DES  
LANDES NIEDERSACHSEN**

**2018**

## 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](http://www.mi.niedersachsen.de)

Erstellt im Landesamt für Statistik Niedersachsen (LSN)  
unter der Leitung von Katja Rode.  
[www.statistik.niedersachsen.de](http://www.statistik.niedersachsen.de)

Erschienen im April 2020

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

## Inhaltsverzeichnis

	<b>Glossar</b> .....	7
	<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	10
	<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	11
1	Management Summary .....	15
1.1	Personalstruktur.....	15
1.2	Altersstruktur.....	15
1.3	Unterjährige Veränderungsdaten .....	16
2	Personalbestandsdaten.....	17
2.1	Die niedersächsische Verwaltung in tabellarischer Übersicht .....	17
2.1.1	Personaltableau.....	17
2.1.2	Beschäftigte nach Beschäftigungs- und Laufbahngruppe.....	18
2.1.3	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht .....	19
2.2	Die Personalstruktur des Landes Niedersachsen und seiner Ressorts/Bereiche.....	20
2.2.1	Stammpersonal nach ausgewählten Aufgabenbereichen .....	22
2.2.2	Art des Dienstverhältnisses .....	23
2.2.3	Beschäftigungsumfang.....	24
2.2.4	Laufbahngruppen .....	25
2.2.5	Besoldungs- und Entgeltgruppen .....	29
2.3	Die Altersstruktur der Landesverwaltung im Überblick.....	36
2.3.1	Altersstruktur nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang.....	36
2.3.2	Altersstruktur des Stammpersonals nach Ressorts/Bereichen .....	37
2.3.3	Durchschnittsalter und Median.....	39
2.3.4	Altersstruktur nach Geschlecht und nach Art des Dienstverhältnisses.....	41
2.3.5	Altersstruktur nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln .....	43
2.3.6	Altersabgänge nach Ressorts/Bereichen .....	46
2.3.7	Altersabgänge nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln.....	48
2.3.8	Regionale Verteilung der Altersabgänge ausgewählter Aufgabenbereiche .....	49
2.4	Allgemeine Dienste (Personal- und Altersstruktur) .....	59
2.4.1	Verfahrensbeschreibung.....	59
2.4.2	Hochrechnung .....	59
2.4.3	Tableaus und Auswertung zur Fachrichtung <i>Allgemeine Dienste</i> .....	61
2.5	Veränderungen zum Vorjahr und weiter zurückliegenden Jahren .....	66
2.5.1	Zahl der Beschäftigten.....	66
2.5.2	Art des Dienstverhältnisses .....	69
2.5.3	Laufbahngruppen .....	70
2.5.4	Beschäftigungsumfang.....	74

2.5.5	Alter .....	75
2.6	Veränderungen im 15-Jahresverlauf .....	77
2.6.1	Beschäftigtenzahlen nach Geschlecht und Art des Dienstverhältnisses .....	77
2.6.2	Beschäftigungsumfang .....	79
2.6.3	Altersstruktur .....	80
2.6.3.1	Durchschnittsalter und Altersstruktur nach Geschlecht und Status .....	80
2.6.3.2	Altersstrukturen ausgewählter Aufgabenbereiche .....	84
3	Bevölkerungsentwicklung in Niedersachsen .....	89
4	Unterjährige Personalveränderungen .....	93
4.1	Unterjährige Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2018.....	93
4.2	Unterjährige Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2018 bis 30.06.2019.....	94
4.2.1	Grundfluktuation (Abgänge) .....	94
4.2.2	Zusatzfluktuation (Unterbrechungen) .....	95
4.2.3	Mobilität .....	100
5	Personalausgaben .....	102
6	Kontext und Datenlage .....	103
6.1	Der Kontext .....	103
6.2	Zur Datenlage .....	103
6.3	Fehlerhaftes Datenmaterial 2018 .....	104
7	Statistische Erläuterungen .....	108
7.1	Umfang und Abgrenzung der Erhebungsdaten .....	108
7.2	Abgrenzung der Erhebungszeiten .....	108
7.3	Geheimhaltungsverfahren in den Personalstatistiken .....	109
Anlage 1	Übersichtstabellen zu den niedersächsischen Einzelplänen .....	111
	Niedersächsischer Landtag (EPL 01) .....	111
	A. Personaltableau .....	111
	C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 01)....	113
	D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 01).....	114
	Staatskanzlei (EPL 02).....	115
	A. Personaltableau .....	115
	B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 02).....	116
	C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 02)....	117
	D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 02).....	118
	Ministerium für Inneres und Sport (EPL 03).....	119
	A. Personaltableau .....	119
	B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 03).....	120
	C.2 Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht für Kapitel 0320 und den Kernhaushalt 03 ohne Kapitel 0320 .....	122

D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 03).....	123
Finanzministerium (EPL 04).....	124
A. Personaltableau .....	124
B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 04).....	125
C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 04)....	126
D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 04).....	127
Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung (EPL 05).....	128
A. Personaltableau .....	128
B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 05).....	129
C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 05) ....	130
D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 05).....	131
Ministerium für Wissenschaft und Kultur (EPL 06).....	132
A. Personaltableau .....	132
B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 06).....	133
C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 06)....	134
D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 06).....	135
Kultusministerium (EPL 07).....	136
A. Personaltableau .....	136
B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 07).....	137
C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 07) ....	138
D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 07).....	139
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (EPL 08).....	140
A. Personaltableau .....	140
B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 08).....	141
C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 08) ....	142
D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 08).....	143
Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (EPL 09).....	144
A. Personaltableau .....	144
B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 09).....	145
C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 09)..	146
Justizministerium (EPL 11) .....	148
A. Personaltableau .....	148
C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 11) ....	150
D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 11).....	151
Landesrechnungshof (EPL 14).....	152
A. Personaltableau .....	152
B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 14).....	153

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 14) ....	154
D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 14).....	155
Ministerium für Umwelt, Energie, Bauen und Klimaschutz (EPL 15).....	156
A. Personaltableau .....	156
C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 15) ....	158
D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 15).....	159
Ministerium für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung (EPL 16).....	160
A. Personaltableau .....	160
B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 16).....	161
C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 16)...	162
D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 16).....	163
Landesbeauftragte für den Datenschutz (EPL 17).....	164
A. Personaltableau .....	164
B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 17).....	165
C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 17)...	166
D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 17).....	167

## Glossar

Begriff	Erläuterung
<b>Allgemeine Dienste</b>	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.
<b>Altersgrenze</b>	Gesetzlich bestimmter Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand.
<b>Altersteilzeit</b>	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.
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>	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.
<b>Arbeits- und Freistellungsphase</b>	Im Rahmen des Blockmodells vorkommende Phasen der Altersteilzeit.
<b>Arbeitszeitfaktor</b>	Dieser Faktor gibt den Umfang der vereinbarten Arbeitszeit bezogen auf die Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten an. Bei Lehrkräften gilt die entsprechende Anzahl von Wochenlehrstunden.
<b>Ausgliederungen</b>	Verlagerung von Aufgaben aus den Kernhaushalten auf öffentliche Fonds, Einrichtungen und Unternehmen. (Anstalten, Körperschaften, Stiftungen des öffentlichen Rechts), Beschäftigungsbereich 47.
<b>Beamtinnen/Beamte</b>	Bedienstete, die - auf Lebenszeit, Zeit, Probe, Widerruf - durch eine Ernennungsurkunde in das Beamtenverhältnis berufen worden sind.
<b>Beschäftigte</b>	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.
<b>Beschäftigungsbereiche (BB)</b>	Der Bericht unterscheidet Bereiche mit Beschäftigten aus dem Kernhaushalt (11), den Landesbetrieben (12, 13) und den Ausgliederungen (47).
<b>Beschäftigungsgruppen</b>	Es wird unterschieden nach unbefristet Beschäftigten mit monatlichen Bezügen, befristet Beschäftigten mit monatlichen Bezügen, Auszubildenden, Anwärterinnen und Anwärtern, Referendarinnen und Referendaren, geringfügig und sonstige haushaltsrelevant Beschäftigten sowie beurlaubten Beschäftigten ohne monatliche Bezüge.
<b>Beschäftigungsumfang</b>	Die Beschäftigten werden unterteilt nach dem Beschäftigungsumfang in Vollzeitbeschäftigte, Teilzeitbeschäftigte (T1 und T2), geringfügig Beschäftigte und Beschäftigte in Altersteilzeit.
<b>Besoldungs- und Entgeltgruppen</b>	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.

<b>Blockmodell</b>	Ist ein Modell der Altersteilzeit, welches eine Arbeits- und anschließend eine Freistellungsphase (Blöcke) vorsieht.
<b>DRiN</b>	Abkürzung für Demographiesicheres und ressourcenbewusstes Personalmanagement in Niedersachsen.
<b>Einzelplan (EPI)</b>	In den Einzelplänen (kurz: EPI.) des Landeshaushaltes sind die Haushaltsmittel des Haushaltsplans veranschlagt. Jedem Ressort ist ein Einzelplan zugewiesen. Die Einzelpläne untergliedern sich weiter in Kapitel und Titel.
<b>Gesamtsumme aller Beschäftigungsverhältnisse</b>	Es werden der haushaltsrelevante Personalbestand zuzüglich der beurlaubten Beschäftigten und der sonstigen zahlungsfreien Beschäftigungsverhältnisse berücksichtigt.
<b>Haushaltskapitel</b>	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.
<b>Haushaltsrelevanter Personalbestand</b>	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.
<b>Kernhaushalt</b>	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).
<b>KIDICAP PPay</b>	Bezeichnung eines Bezüge-Abrechnungsverfahrens, das im Landesamt für Bezüge und Versorgung eingesetzt wird
<b>Landesbetriebe</b>	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.
<b>Laufbahngruppen</b>	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.
<b>PMV</b>	Abkürzung für Personalmanagementverfahren, das Softwareprodukt, mit dem im Land die Personalsachbearbeitung unterstützt wird.
<b>Personalstandstatistik</b>	Die Personalstandstatistik liefert jährlich Daten über die Beschäftigten der öffentlichen Arbeitgeber, die in einem unmittelbaren Dienst- oder Arbeitsvertragsverhältnis mit der jeweiligen Einrichtung zum Erhebungsstichtag 30. Juni des jeweiligen Jahres stehen.
<b>Richterinnen/Richter</b>	Berufsrichterinnen und -richter im Sinne des Deutschen Richtergesetzes, die sowohl bei Gerichten als auch Behörden (z. B. Ministerien und Staatsanwaltschaften) tätig sein können.
<b>Ruhegehaltsempfängerinnen/-empfänger</b>	Beamtinnen, Beamte, Richterinnen, Richter, Berufssoldatinnen und -soldaten sowie Reichsarbeitsdienstführer im Ruhestand, ehemalige Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter mit beamtenrechtlicher Hauptversorgung.
<b>Stammpersonal</b>	Summe der unbefristet und befristet Beschäftigten mit monatlichen Bezügen.
<b>(A)Tarifpersonal</b>	Analog zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verwendeter Begriff für das nicht verbeamtete Personal. Das in Klammern gesetzte „A“ ist den wenigen außertariflich Beschäftigten geschuldet.
<b>Teilzeitbeschäftigte</b>	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	Demografisches und ressourcenbewusstes Personalmanagement in Niedersachsen
EA	Einstiegsamt
EPI	Einzelplan
KH	Kernhaushalt
LB	Landesbetriebe
LfD	Die Landesbeauftragte für den Datenschutz Niedersachsen
LG / LGr	Laufbahngruppe
LGLN	Landesamt für Geoinformation und Landesvermessung Niedersachsen
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, Bauen und Klimaschutz
MW	Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung
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
Stp.	Stammpersonal oder Stammpersonalbestand
VKV	Vermessungs- und Katasterverwaltung
VZÄ	Vollzeitäquivalent

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Personalanteil der Ressorts/Bereiche an der Landesverwaltung insgesamt am 30. Juni 2018 .....	20
Abbildung 2: Ressorts/Bereiche der Landesverwaltung nach Geschlecht am 30. Juni 2018 .....	21
Abbildung 3: Landespersonal nach Beschäftigungsgruppen und Geschlecht am 30. Juni 2018 .....	21
Abbildung 4: Anteil ausgewählter Aufgabenbereiche des Stammpersonalbestandes am 30. Juni 2018	22
Abbildung 5: Ausgewählte Aufgabenbereiche des Stammpersonals nach Geschlecht am 30. Juni 2018 .....	23
Abbildung 6: Art des Dienstverhältnisses nach Geschlecht am 30. Juni 2018 .....	23
Abbildung 7: Geschlecht nach Art des Dienstverhältnisses am 30. Juni 2018 .....	24
Abbildung 8: Stammpersonal der Landesverwaltung nach Umfang und Geschlecht am 30. Juni 2018	24
Abbildung 9: Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Geschäftsbereichen und Geschlecht am 30. Juni 2018 .....	25
Abbildung 10: Laufbahngruppen des Stammpersonals der Landesverwaltung am 30. Juni 2018 .....	26
Abbildung 11: Stammpersonal nach Laufbahngruppen und Art des Dienstverhältnisses am 30. Juni 2018 .....	27
Abbildung 12: Stammpersonalbestand nach Laufbahngruppen und Geschlecht am 30. Juni 2018 .....	28
Abbildung 13: Stammpersonalbestand nach Laufbahngruppen und Geschlecht am 30. Juni 2018 .....	29
Abbildung 14: Ausgewählte Besoldungs-/Entgeltgruppen der Kernhaushalte nach Geschlecht (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) am 30. Juni 2018* .....	30
Abbildung 15: Landespersonal des Kernhaushalts nach ausgewählten Besoldungs-/Entgeltgruppen, Geschlecht und Beschäftigungsumfang (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) am 30. Juni 2018* .....	31
Abbildung 16: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A11, E10 am 30. Juni 2018* .....	32
Abbildung 17: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A12, E11 am 30. Juni 2018* .....	33
Abbildung 18: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13, E12 am 30. Juni 2018* .....	33
Abbildung 19: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A16, E15 am 30. Juni 2018* .....	34
Abbildung 20: 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 2018* .....	35
Abbildung 21: Weibliche Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang und Alter am 30.06.2018 .....	36
Abbildung 22: Männliche Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang und Alter am 30.06.2018 .....	36
Abbildung 23: Altersstruktur der Landesverwaltung nach Ressorts/Bereichen am 30. Juni 2018 .....	38

Abbildung 24: Durchschnittsalter im Ranking der Ressorts/Bereiche und nach Geschlecht am 30. Juni 2018 .....	39
Abbildung 25: Kennzahlen zum Alter nach dem Ranking der Ressorts/Bereiche am 30. Juni 2018 .....	40
Abbildung 26: Altersquartile nach Geschlecht am 30. Juni 2018.....	40
Abbildung 27: Altersstruktur des Stammpersonals des Landes nach Geschlecht am 30. Juni 2018 .....	41
Abbildung 28: Altersstruktur des Stammpersonals des Landes nach Art des Dienstverhältnisses am 30. Juni 2018 .....	42
Abbildung 29: Beamtinnen/Beamte und Richterinnen/Richter nach Altersstruktur und Geschlecht am 30. Juni 2018 .....	42
Abbildung 30: Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer nach Altersstruktur und Geschlecht am 30. Juni 2018 .....	43
Abbildung 31: Durchschnittsalter ausgewählter Aufgabenbereiche des Landes am 30. Juni 2018 .....	44
Abbildung 32: Altersstruktur der Landesverwaltung nach ausgewählten Aufgabenbereichen am 30. Juni 2018 .....	45
Abbildung 33: Erwartete Altersabgänge des Stammpersonalbestands nach Ressorts/Bereichen am 30. Juni 2018 .....	47
Abbildung 34: Erwartete Altersabgänge des Stammpersonalbestands nach Aufgabenbereichen am 30. Juni 2018 .....	49
Abbildung 35: Altersabgänge der Fachrichtung <i>Allgemeine Dienste</i> nach Geschlecht und Laufbahngruppen am 30. Juni 2018 .....	62
Abbildung 36: Altersabgänge bei Beamtinnen und Beamten der Fachrichtung <i>Allgemeine Dienste</i> nach Geschlecht und Laufbahngruppen am 30. Juni 2018 (hochgerechnet) .....	63
Abbildung 37: Altersabgänge bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Fachrichtung <i>Allgemeine Dienste</i> nach Geschlecht und Entgeltgruppen am 30. Juni 2018 .....	65
Abbildung 38: Veränderung der Zahl der Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr nach Ressort und Geschlecht am 30. Juni 2018 .....	66
Abbildung 39: Vergleich des Stammpersonals zum Stichtag 30. Juni der Jahre 2018 und 2017 nach Geschlecht .....	67
Abbildung 40: Veränderungsrate des Stammpersonalbestands am 30. Juni 2018 gegenüber dem Vorjahr nach Beschäftigungsbereich und Geschlecht .....	68
Abbildung 41: Veränderungsrate ausgewählter Beschäftigtengruppen nach Geschlecht am 30. Juni 2018 gegenüber dem Vorjahr .....	69
Abbildung 42: Veränderung nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlechts des Stammpersonals am 30. Juni 2018 zum Vorjahr .....	70
Abbildung 43: Veränderungsrate gegenüber dem Vorjahr nach Laufbahngruppen und Geschlecht des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2016, 2017 und 2018 .....	71

Abbildung 44: Veränderung der Beschäftigtenzahl des Stammpersonals am 30. Juni 2018 gegenüber dem Vorjahr nach Laufbahngruppen und Art des Dienstverhältnisses sowie Geschlecht – Angaben in % ..... 72

Abbildung 45: Veränderung der Beschäftigtenzahl des Stammpersonals am 30. Juni 2018 gegenüber dem Vorjahr nach Laufbahngruppen und Art des Dienstverhältnisses sowie Geschlecht - Anzahl ..... 73

Abbildung 46: Beschäftigte des zuordenbaren Stammpersonals nach Laufbahngruppen am 30. Juni der Jahre 2014 bis 2018..... 74

Abbildung 47: Entwicklung der Zahl der Beschäftigten in Altersteilzeit nach Geschlecht von 2016 bis 2018 ..... 75

Abbildung 48: Durchschnittsalter der Beschäftigten des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2012 bis 2018 ..... 75

Abbildung 49: Veränderung des Stammpersonals gegenüber dem Vorjahr nach Altersgruppen am 30. Juni 2018 ..... 76

Abbildung 50: Altersstruktur des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2014 bis 2018 ..... 76

Abbildung 51: Veränderung der Beschäftigtenzahlen des Stammpersonals in den Jahren 2003 bis 2018 ..... 77

Abbildung 52: Veränderung des Geschlechteranteils nach Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2003 bis 2018 ..... 78

Abbildung 53: Frauenquote (VZÄ) nach Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2003, 2008, 2013 und 2018 ..... 78

Abbildung 54: Vergleich der Teilzeitanteile nach Geschlecht und Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2003, 2008, 2013, 2018 und Teilzeitquotient (inkl. ATZ) ..... 80

Abbildung 55: Durchschnittsalter in den Jahren 2003, 2008, 2013 und 2018 nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlecht ..... 81

Abbildung 56: Altersstruktur des Stammpersonals nach Geschlecht der Jahre 2003, 2008, 2013 und 2018..... 82

Abbildung 57: Altersstruktur des Stammpersonals nach Status der Jahre 2003, 2008, 2013 und 2018 83

Abbildung 58: Stammpersonal der Polizei am 30. Juni der Jahre 2003, 2008, 2013 und 2018 nach Alter ..... 84

Abbildung 59: Stammpersonal der Schulen am 30. Juni der Jahre 2003, 2008, 2013 und 2018 nach Alter..... 84

Abbildung 60: Stammpersonal der Steuerverwaltung am 30. Juni der Jahre 2003, 2008, 2013 und 2018 nach Alter ..... 85

Abbildung 61: Alterspyramiden der Polizei der Jahre 2003, 2008, 2013 und 2018..... 86

Abbildung 62: Alterspyramiden der Schulen in den Jahren 2003, 2008, 2013 und 2018..... 87

Abbildung 63: Alterspyramiden der Steuerverwaltung in den Jahren 2003, 2008, 2013 und 2018..... 88

Abbildung 64: Entwicklung der Bevölkerung von 2019 bis 2060, 14. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Basis 31.12.2018.....	90
Abbildung 65: Durchschnittsalter der niedersächsischen Bevölkerung von 1980 bis 2018 .....	91
Abbildung 66: Grundfluktuation des Stammpersonalbestands nach Abgangsgründen und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2018 bis 30.06.2019.....	94
Abbildung 67: Zusatzfluktuation nach Dauer im Zeitraum vom 01.07.2018 bis 30.06.2019.....	96
Abbildung 68: Zusatzfluktuation nach Dauer im Zeitraum vom 01.07.2018 bis 30.06.2019.....	97
Abbildung 69: Zusatzfluktuation nach Geschlecht und Dauer im Zeitraum vom 01.07.2018 bis 30.06.2019.....	97
Abbildung 70: Unterbrechung wegen Elternzeit nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2018 bis 30.06.2019.....	98
Abbildung 71: Unterbrechung wegen Sonderurlaubs nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2018 bis 30.06.2019.....	99
Abbildung 72: Unterbrechung aus familiären Gründen nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2018 bis 30.06.2019.....	99
Abbildung 73: Unterbrechung aus sonstigen Gründen nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2018 bis 30.06.2019.....	100
Abbildung 74: Abgänge nach Ressorts und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2018 bis 30.06.2019	101
Abbildung 75: Zugänge nach Ressorts und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2018 bis 30.06.2019	101
Tabelle 1 Personaltableau der Landesverwaltung am 30.06.2018.....	17
Tabelle 2 Beschäftigte der Landesverwaltung nach Beschäftigungs- und Laufbahngruppen am 30.06.2018.....	18
Tabelle 3 Beschäftigte der Landesverwaltung nach ausgewählten Besoldungsgruppen, Beschäftigungsumfang und Geschlecht am 30.06.2018 .....	19
Tabelle 4 Altersstruktur des Stammpersonals nach Ressorts/Bereichen am 30.06.2018.....	37
Tabelle 5 Altersstruktur nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln am 30.06.2018.....	43
Tabelle 6 Altersabgänge nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln am 30.06.2018 .....	48
Tabelle 7 Stammpersonal der Fachrichtung Allgemeine Dienste am 30. Juni 2018 (hochgerechnet) .....	61
Tabelle 8 Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung Allgemeine Dienste am 30. Juni 2018 (hochgerechnet).....	62
Tabelle 9 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Fachrichtung Allgemeine Dienste am 30. Juni 2018 (hochgerechnet).....	64

## 1 Management Summary

### 1.1 Personalstruktur

Am 30.06.2018 waren im niedersächsischen Landesdienst 243.785 **Beschäftigte** tätig. Im Vergleich zum Vorjahr ist dies ein Zuwachs von 3,8 % bzw. 8.895 Beschäftigungsverhältnissen. Auf die Ressorts verteilten sie sich der Größe nach: MK (102.315; 42,0 %), MWK (61.565; 25,3 %), MI (31.165; 12,8 %), MJ (17.380; 7,1 %), MF (15.880; 6,5 %), MW (4.410; 1,8 %), ML (3.840; 1,6 %), MS (3.375; 1,4 %), MU (2.860; 1,2 %), Stk (380; 0,2 %), LT (205; 0,1 %), LRH (195; 0,1 %), MB (175; 0,1 %), LfD (50; 0,02 %).

60 % (145.570) der Landesbeschäftigten waren Frauen. Bei der **Verteilung der Geschlechter** auf die Ressorts gab es große Unterschiede: im MW, MI, MU, ML und LRH lag der Anteil der Frauen zwischen 26 und 44 % und damit unter dem Männeranteil, bei der LfD gab es gleich viele Beschäftigungsverhältnisse mit Frauen wie Männern und im LT, MWK, MF, der Stk, im MS, MJ, MB und MK lag der Frauenanteil zwischen 54 und 73 % und damit über dem Männeranteil.

Rund drei Viertel der Landesbeschäftigten waren dauerhaft beschäftigt (74 %; 181.195), 11 % (26.905) hatten einen befristeten Vertrag. Weitere 5 % (12.815) der Landesbeschäftigten gehörten zum Personal in Ausbildung, 6 % (14.715) zu den geringfügig Beschäftigten und 3 % (8.155) waren beurlaubt.

Der Personalstrukturbericht fokussiert vor allem **das Stammpersonal**. Hierzu gehören die dauerhaft und befristet Beschäftigten. Diese Gruppe umfasste zum Stichtag insgesamt 208.095 Personen, entsprechend 85 % des Landespersonals. Im Vergleich zum Vorjahr ist das Stammpersonal um 2,3 % angestiegen, das waren 4.660 Beschäftigungsverhältnisse.

58 % dieses Stammpersonals waren **Frauen** und 42 % **Männer**. Unter Berücksichtigung der Statusgruppe zählten mit 59 % mehr als die Hälfte des Stammpersonals zu der Statusgruppe der Beamtinnen/Beamten sowie Richterinnen/Richter und 41 % zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. 64 % des Stammpersonals waren in Vollzeit beschäftigt, mehr als die Hälfte von ihnen waren Männer. 35 % des Stammpersonals war in Teilzeit beschäftigt, davon waren 82 % weiblich, und 1 % des Stammpersonals war in Altersteilzeit beschäftigt.

Es gehörten 47 % der **Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt** (ehem. gehobenen Dienst) an, 29 % der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehem. höherer Dienst), 19 % dem 2. Einstiegsamt der 1. Laufbahngruppe (ehem. mittlerer Dienst) und 2 % dem 1. Einstiegsamt der 1. Laufbahngruppe (ehem. einfacher Dienst), 3 % konnten keiner Laufbahngruppe zugeordnet werden.

### 1.2 Altersstruktur

Über 60 % des Stammpersonals waren am 30. Juni 2018 unter 50 Jahre alt. Auf die einzelnen **Altersgruppen** verteilt ergaben sich 12,4 % bei den unter 30-Jährigen, 23,8 % im Alter zwischen 30 und unter 40 Jahren, 24,1 % zwischen 40 und unter 50 Jahren, 27,9 % in der Altersgruppe der 50- bis unter 60-Jährigen und 10,7 % im Alter zwischen 60 und unter 65 Jahren, 1,1 % waren 65 Jahre oder älter.

Die Analyse der Altersstruktur zeigt, dass in sechs der vierzehn Ressorts (LT, MI, MWK, MK, MJ und LfD) mehr als die Hälfte der Beschäftigten unter 50 Jahre alt waren. Im MWK gehörte sogar mehr als die Hälfte des Stammpersonals zur Gruppe der unter 40-Jährigen. Im Vergleich der einzelnen Altersgruppen war außer im MWK und MK in allen Ressorts die Gruppe der 50- bis unter 60-Jährigen die prozentual stärkste Altersgruppe. Die meisten über 50-Jährigen waren im LRH beschäftigt.

Das **Durchschnittsalter des Stammpersonals** des Landes lag bei 45,2 Jahren, das der Ressorts im Ranking bei: MWK 41,2 Jahren, MI 45,9, MK 46,0, MJ 46,6, LfD 47,5, MF 47,8, MW 47,9, LT 48,1, MU 49,1, ML 49,2, MS 49,4, MB 50,0, Stk 50,2 und LRH 51,5 Jahren.

Beim Stammpersonal konnte bei den Frauen eine eher homogene Verteilung über die Altersjahre hinweg festgestellt werden, ihre Anzahl lag dabei um die 3.000 Frauen je Altersjahr zwischen 28 und 61 Jahren.

Die Männer waren hingegen stärker in den älteren Jahrgängen vertreten, wobei die Altersjahre von 47 bis 62 die höchsten Besatzzahlen aufwiesen. Es gab damit mehr jüngere Frauen als jüngere Männer.

Beamtinnen und Beamte/Richterinnen und Richter waren relativ homogen über die Altersjahre verteilt mit einer Anzahl von rund 2.000 Personen je Altersjahr zwischen 28 und 63 Jahren. Die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verteilte sich dagegen sehr ungleichmäßig über die Altersjahre. Die Altersjahrgänge der 28-Jährigen und der 54-Jährigen wiesen einen besonders hohen Anteil auf.

Bezogen auf den Stichtag 30. Juni 2018 ist davon auszugehen, dass die **Altersabgänge beim Stammpersonal** in 5 Jahren bei 11 % (absolut 22.725) liegen werden und in 10 Jahren bei 25 % (absolut 51.875). Bedingt durch die aktuelle Altersstruktur der Ressorts ist eine unterschiedliche Belastung zu erwarten.

In **5 Jahren** wird das MI 19 % (absolut 5.015) altersbedingte Abgänge zu verzeichnen haben, es werden mit 13 % MF (1.885), MS (425), ML (460), MU (335) und MB (20) folgen. 11 % ihrer Beschäftigten werden Stk (40), MJ (1.715) und LRH (20) verlassen. MK (10 %, 9.045), MW (9 %, 375), LT (8 %, 15) und MWK (7 %, 3.370) werden deutlich unter dem Landesdurchschnitt liegen.

In **10 Jahren**, bis zum Jahr 2028, wird LRH die Liste der höchsten prozentualen Verluste mit 39 % (absolut 75) anführen, es folgen mit 38 % MI (10.285), MS und ML mit 34 % (1.085 und 1.210), MU mit 33 % (890), Stk und MF mit 32 % (115 und 4.665) sowie MB mit 31 % (50), MW mit 27 % (1.125) und MJ mit 26 % (3.970). Unter dem Landesdurchschnitt werden LT und MK mit 23 % (40 und 19.735) liegen, MWK läge bei 17 % (8.625) und LfD bei 14 % (5).

### 1.3 Unterjährige Veränderungsdaten

Die Untersuchung der **unterjährigen Personalveränderungen** war vom Stichtag 30. Juni 2018 aus gesehen in die Zukunft gerichtet. Im Jahresverlauf bis zum 30. Juni 2019 belief sich die **Grundfluktuation** auf 25.725 Abgänge, von denen 63,2 % (16.265) durch Vertrags- und Zeitablauf, 21,1 % (5.430) altersbedingt, 8,7 % (2.230) aufgrund von Kündigungen und die verbleibenden Prozentanteile aufgrund von Tod (0,4 %), Entlassung (0,1 %) und sonstigen Gründen (6,5 %) entstanden waren.

Die **Zusatzfluktuation** (Unterbrechungen) von 20.825 Fällen wurde in erster Linie durch Elternzeit (8.590), Beurlaubungen aus familiären Gründen (2.100), Sonderurlaub (790) und Rente auf Zeit (15) verursacht, die verbleibenden 9.330 Fälle waren zu den sonstigen Gründen zusammengefasst.

Personalwechsel innerhalb der Landesverwaltung, die als **Mobilität** bezeichnet werden, waren mit 3.935 Abgängen und 4.060 Zugängen angefallen. MK hatte dabei mit 2.985 Abgängen und 3.075 Zugängen die weitaus meisten Personalbewegungen. MF folgte mit -320 und +330, MJ mit -285 und +310, MI mit 195 Ab- wie Zugängen, MU mit -20 und +25, MW mit 25 Ab- wie Zugängen, auch ML mit 20 Ab- wie Zugängen, MWK mit -25 und +20, alle weiteren Ressorts hatten weniger als 20 Ab- bzw. Zugänge.

Das für diesen Personalstrukturbericht verwendete Datenmaterial der Personalstandstatistik 2018 beinhaltete Datensätze, die per Definition nicht zum Personal-Istbestand zählten. Weitere ausführliche Informationen und Auswirkungen dieses Datenfehlers sind in der Fußnote 2 bzw. im Kapitel 6.3 zu finden.

## 2 Personalbestandsdaten

### 2.1 Die niedersächsische Verwaltung in tabellarischer Übersicht

#### 2.1.1 Personaltableau

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	59.470	10.795	5.085	75.345
	weiblich	87.925	11.015	6.910	105.845
	<b>Summe</b>	<b>147.390</b>	<b>21.810</b>	<b>11.995</b>	<b>181.195</b>
befristet Beschäftigte (2)	männlich	1.795	7.125	3.375	12.295
	weiblich	3.935	6.225	4.445	14.610
	<b>Summe</b>	<b>5.730</b>	<b>13.350</b>	<b>7.820</b>	<b>26.905</b>
<b>Stammpersonalbestand (1) + (2)</b>	<b>männlich</b>	<b>61.260</b>	<b>17.920</b>	<b>8.460</b>	<b>87.640</b>
	<b>weiblich</b>	<b>91.860</b>	<b>17.240</b>	<b>11.355</b>	<b>120.455</b>
	<b>Summe</b>	<b>153.120</b>	<b>35.160</b>	<b>19.815</b>	<b>208.095</b>
Vollzeitäquivalente	<b>Summe</b>	<b>135.510</b>	<b>28.155</b>	<b>15.940</b>	<b>179.600</b>
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	55.760	12.195	5.935	73.890
	weiblich	47.230	8.070	4.750	60.050
	<b>Summe</b>	<b>102.990</b>	<b>20.265</b>	<b>10.685</b>	<b>133.940</b>
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	4.965	5.665	2.490	13.120
	weiblich	43.710	9.070	6.595	59.375
	<b>Summe</b>	<b>48.675</b>	<b>14.735</b>	<b>9.080</b>	<b>72.495</b>
Beschäftigte in Altersteilzeit	<b>Summe</b>	<b>1.455</b>	<b>160</b>	<b>45</b>	<b>1.665</b>
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	48.545	2.250	1.325	52.120
	weiblich	68.805	925	525	70.250
	<b>Summe</b>	<b>117.350</b>	<b>3.175</b>	<b>1.850</b>	<b>122.370</b>
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	12.720	15.670	7.135	35.525
	weiblich	23.055	16.320	10.830	50.205
	<b>Summe</b>	<b>35.770</b>	<b>31.985</b>	<b>17.965</b>	<b>85.725</b>
Personal in Ausbildung (3)	männlich	4.590	335	210	5.135
	weiblich	6.920	425	340	7.680
	<b>Summe</b>	<b>11.510</b>	<b>755</b>	<b>545</b>	<b>12.815</b>
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	615	2.370	1.395	4.380
	weiblich	5.885	2.495	1.950	10.335
	<b>Summe</b>	<b>6.500</b>	<b>4.870</b>	<b>3.350</b>	<b>14.715</b>
<b>Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)</b>	<b>männlich</b>	<b>66.470</b>	<b>20.625</b>	<b>10.065</b>	<b>97.160</b>
	<b>weiblich</b>	<b>104.665</b>	<b>20.160</b>	<b>13.645</b>	<b>138.470</b>
	<b>Summe</b>	<b>171.130</b>	<b>40.785</b>	<b>23.710</b>	<b>235.630</b>
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	685	245	130	1.055
	weiblich	5.805	740	555	7.100
	<b>Summe</b>	<b>6.490</b>	<b>985</b>	<b>685</b>	<b>8.155</b>
<b>Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)</b>	<b>männlich</b>	<b>67.150</b>	<b>20.870</b>	<b>10.195</b>	<b>98.215</b>
	<b>weiblich</b>	<b>110.470</b>	<b>20.900</b>	<b>14.200</b>	<b>145.570</b>
	<b>Summe</b>	<b>177.620</b>	<b>41.770</b>	<b>24.395</b>	<b>243.785</b>
Teilzeitquotient		32,7%	42,4%	46,1%	35,6%
Teilzeitquotient VZÄ		88,5%	80,1%	80,4%	86,3%

Tabelle 1 Personaltableau der Landesverwaltung am 30.06.2018

## 2.1.2 Beschäftigte nach Beschäftigungs- und Laufbahngruppe

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	48.545	2.250	1.325	52.120
	weiblich	68.805	925	525	70.250
	<b>Summe</b>	117.350	3.175	1.850	122.370
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	15.700	1.885	945	18.535
	weiblich	19.430	660	350	20.440
	<b>Summe</b>	35.130	2.550	1.295	38.970
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	27.145	300	350	27.800
	weiblich	43.700	210	145	44.060
	<b>Summe</b>	70.850	510	500	71.855
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	5.205	60	25	5.290
	weiblich	5.555	50	30	5.635
	<b>Summe</b>	10.760	115	55	10.930
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	495	0	0	495
	weiblich	120	0	0	120
	<b>Summe</b>	615	0	0	615
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	12.720	15.670	7.135	35.525
	weiblich	23.055	16.320	10.830	50.205
	<b>Summe</b>	35.770	31.985	17.965	85.725
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	1.510	6.660	3.110	11.280
	weiblich	1.960	4.895	3.250	10.105
	<b>Summe</b>	3.470	11.555	6.360	21.385
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	5.610	3.365	1.295	10.270
	weiblich	9.465	3.870	1.995	15.330
	<b>Summe</b>	15.075	7.235	3.290	25.600
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	4.445	2.290	1.695	8.425
	weiblich	10.650	5.050	3.615	19.315
	<b>Summe</b>	15.095	7.340	5.305	27.740
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	1.070	465	340	1.875
	weiblich	845	505	900	2.255
	<b>Summe</b>	1.915	970	1.240	4.130
nicht zuordenbar	<b>Summe</b>	215	4.885	1.770	6.870

Tabelle 2 Beschäftigte der Landesverwaltung nach Beschäftigungs- und Laufbahngruppen am 30.06.2018

### 2.1.3 Ausgewählte Besoldungsgruppen<sup>1</sup> nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	365	70	295	71
		weiblich	165	31	120	29
		<b>Summe</b>	<b>525</b>	<b>100</b>	<b>415</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	0	.	70	70
		weiblich	20	.	30	30
		<b>Summe</b>	<b>20</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	4		24
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	855	64	550	64
		weiblich	485	36	315	36
		<b>Summe</b>	<b>1.340</b>	<b>100</b>	<b>865</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	20	17	65	33
		weiblich	105	88	135	68
		<b>Summe</b>	<b>120</b>	<b>100</b>	<b>200</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	9		23
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	2.005	69	425	64
		weiblich	880	31	235	36
		<b>Summe</b>	<b>2.885</b>	<b>100</b>	<b>660</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	130	29	100	44
		weiblich	320	71	125	56
		<b>Summe</b>	<b>450</b>	<b>100</b>	<b>225</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	16		34
A12/E11	Summe	männlich	3.630	64	1.260	60
		weiblich	2.020	36	850	40
		<b>Summe</b>	<b>5.650</b>	<b>100</b>	<b>2.110</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	235	22	275	38
		weiblich	855	78	445	62
		<b>Summe</b>	<b>1.090</b>	<b>100</b>	<b>720</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	19		34
A11/E10	Summe	männlich	5.070	64	375	55
		weiblich	2.910	36	310	45
		<b>Summe</b>	<b>7.980</b>	<b>100</b>	<b>685</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	275	16	50	28
		weiblich	1.485	84	130	72
		<b>Summe</b>	<b>1.760</b>	<b>100</b>	<b>180</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	22		26

Tabelle 3 Beschäftigte der Landesverwaltung nach ausgewählten Besoldungsgruppen, Beschäftigungsumfang und Geschlecht am 30.06.2018

<sup>1</sup> Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

## 2.2 Die Personalstruktur des Landes Niedersachsen und seiner Ressorts/Bereiche<sup>2</sup>

Am 30. Juni 2018 waren insgesamt 243.785 Personen beim Land Niedersachsen beschäftigt. Die prozentuale Verteilung auf die Ressorts/Bereiche ließ den größten Anteil des MK mit 42,0 % deutlich hervortreten. Das MWK stellte mit seinen 25,3 % ein Viertel der Belegschaft, das MI belegte mit 12,8 % den dritten Platz im Ranking. Die Anteile des MF und MJ lagen zwischen 6,5 und 7,1 %, alle anderen Ressorts hatten weniger als 2 % Anteil am Gesamtpersonal des Landes.

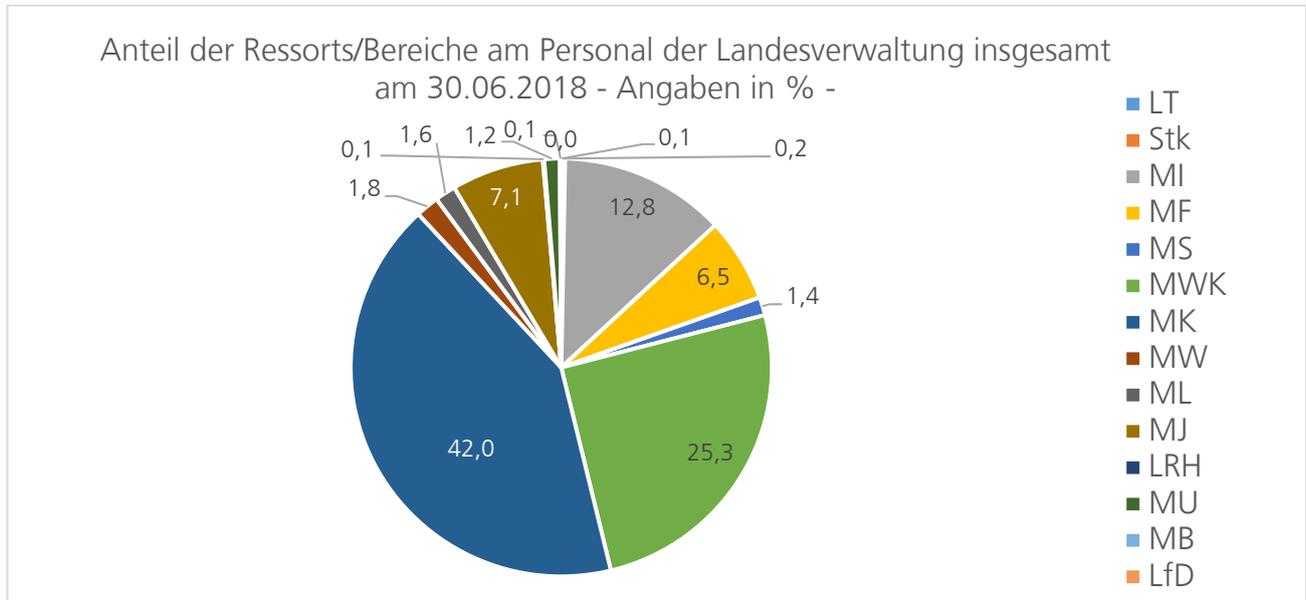


Abbildung 1: Personalanteil der Ressorts/Bereiche an der Landesverwaltung insgesamt am 30. Juni 2018

Einem Mann standen in der niedersächsischen Landesverwaltung 1,5 Frauen gegenüber, die Mehrheit war also weiblich mit einem 60 %-Anteil, wie der nächsten Abbildung zu entnehmen ist. Auf die Ressorts/Bereiche heruntergebrochen, ergab sich eine unterschiedliche Verteilung der Geschlechter. Das MK hatte mit 73 % den größten Frauenanteil, die Ressorts/Bereiche Stk, MS, MJ und MB lagen bei 60 % oder knapp darunter, LT, MF und MWK kamen auf 54 bis 56 %. In den Geschäftsbereichen MW, MI, ML, LRH sowie MU hatten Männer den größeren Anteil, der dann von 56 % (LRH) bis zu 74 % (MW) reichte. Einzig die LfD hatte einen paarigen Anteil der Geschlechter.

<sup>2</sup> Im Datenbestand der Personalstandstatistik 2018 sind zum einen durch eine nicht korrekte Datenlieferung und zum anderen durch methodische Änderungen in der Einzeldatensatzbearbeitung Fehler entstanden, die in der Folge mindestens 3.000 befristet Beschäftigte zu viel ausweisen, die per Definition nicht zum Personal-Istbestand zählen. Dabei handelt es sich um Beschäftigte mit sehr geringem Beschäftigungsvolumen, was bedeutet, dass ihre Arbeitszeiten und Bezüge sehr niedrig einzuordnen sind. Auch die Zahl der geringfügig Beschäftigten ist höher ausgefallen, weil diese in den Vorjahren wahrscheinlich zu niedrig angesetzt worden war. Da dem LSN anonymisiertes Material übermittelt wird und der zeitliche Abstand zur ursprünglichen Datenlieferung zu groß war, konnte eine Identifizierung des Einzelfalls nicht mehr vorgenommen und das Ergebnismaterial damit nicht mehr bereinigt werden. Für das Berichtsjahr 2019 wurden die Liefer- und Bearbeitungs-Programme so angepasst, dass sich solche Fehler nicht wiederholen können. Eine erste Sichtung des gelieferten Materials für das Berichtsjahr 2019 deutet darauf hin, dass diese Programmanpassungen erfolgreich waren. Nähere Informationen zum Datenfehler sind im Kapitel 6.3 zu finden.

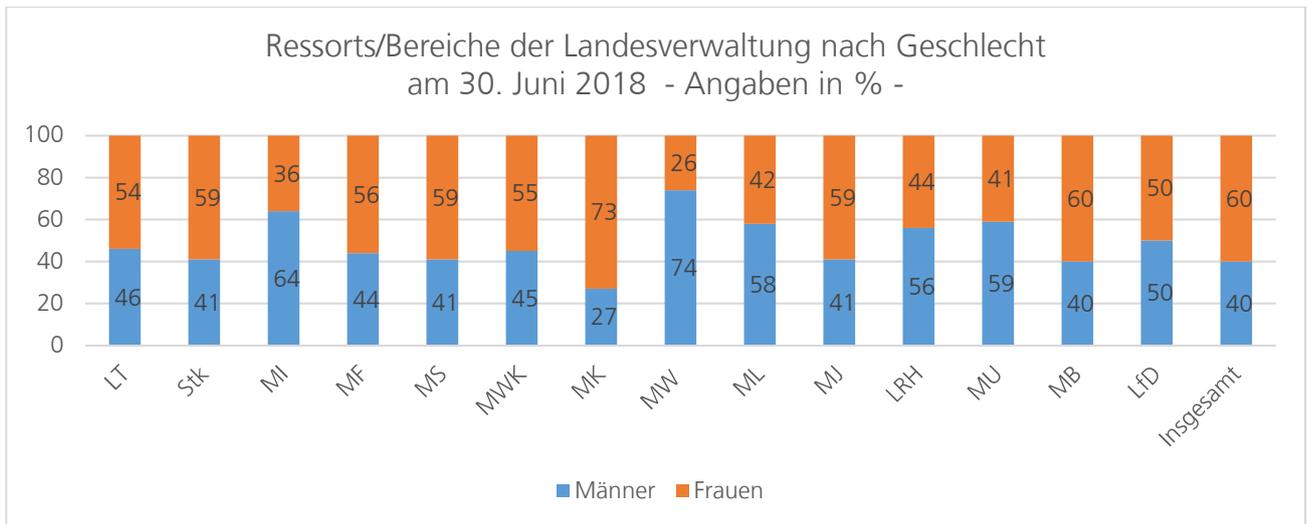


Abbildung 2: Ressorts/Bereiche der Landesverwaltung nach Geschlecht am 30. Juni 2018

Die Verteilung des Personals der Landesverwaltung auf die Beschäftigungsgruppen ergab folgendes Bild (Abbildung 3): Etwas weniger als drei Viertel der Beschäftigten (74 %, 181.195) standen in einem dauerhaften Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis zum Land, befristete Verträge bestanden zu 11 % (26.905) der Beschäftigten, 6 % (14.715) waren geringfügig beschäftigt, 5 % (12.815) machte das Personal in Ausbildung aus und 3 % (8.155) waren beurlaubt.

Auf die Geschlechter verteilt zeigte sich, dass Männer drei Prozentpunkte über und Frauen einen Prozentpunkt unter dem Gesamtergebnis bei den dauerhaft Beschäftigten lagen. Dies bedeutet, dass 77 % der Männer und 73 % der Frauen in einem dauerhaften Arbeitsverhältnis standen. Zum Personal in Ausbildung zählten sowohl 5 % der Frauen als auch 5 % der Männer. Bei den Befristungen lagen die Männer mit zwei Prozentpunkten über dem Gesamtergebnis, während ihr Anteil bei den Frauen um einen Prozentpunkt darunter lag. Bei den Beurlaubten zeigten sich die Unterschiede der Geschlechteranteile in +/- 2 Prozentpunkten zum Gesamtergebnis.

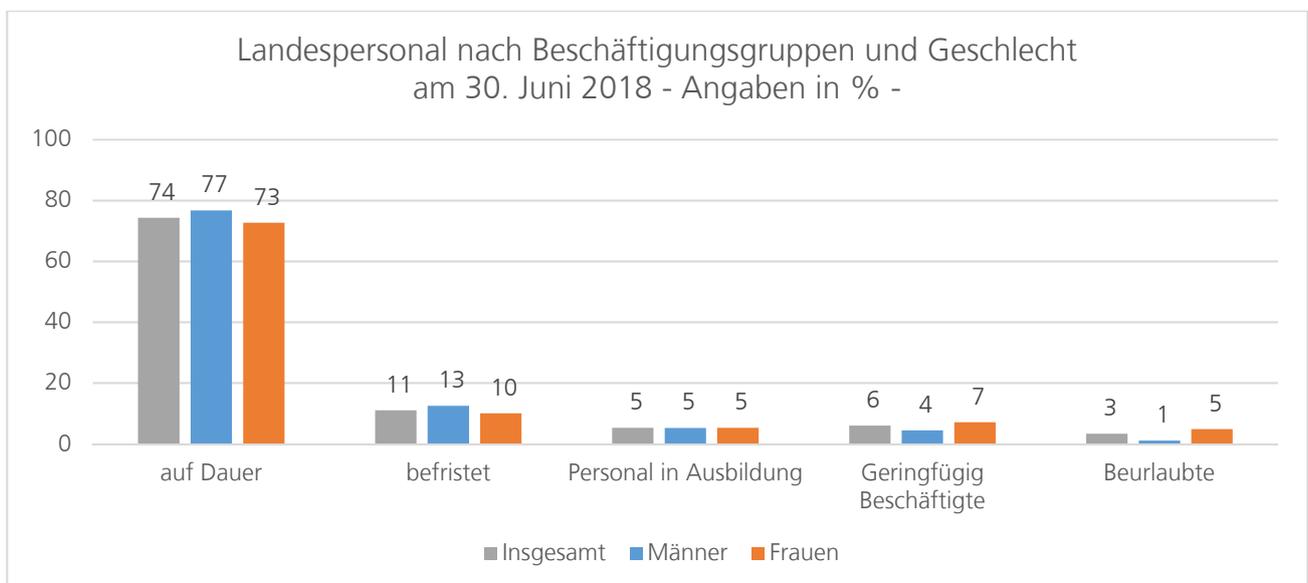


Abbildung 3: Landespersonal nach Beschäftigungsgruppen und Geschlecht am 30. Juni 2018

## 2.2.1 Stammpersonal nach ausgewählten Aufgabenbereichen

Nach der Betrachtung nach Geschäftsbereichen folgt eine Darstellung ausgewählter Aufgabenbereiche bzw. Kapitel anhand des Stammpersonalbestands, der aus den dauerhaft und den befristet Beschäftigten besteht. Die ausgewählten Aufgabenbereiche haben zusammen einen Anteil von 91 % am gesamten Stammpersonal.

Der Stammpersonalbestand von 208.095 Beschäftigten bestand zu 40,0 % aus Personal der Schulen und zu 23,1 % aus Personal der Hochschulen. Mit knapp unter 11 % war die Landespolizei die nächste Größe im Ranking, es folgten die Steuerverwaltung mit 5,6 % und die Gerichte, (General-) Staatsanwaltschaften mit 5,2 %. Der Anteil des Justizvollzugs, der Straßenbauverwaltung, der VKV, Kampfmittelbeseitigung, des NLWKN, des Staatl. Baumanagements, der Landesforsten und der Gewerbeaufsicht am gesamten Stammpersonal reichte von 1,7 % bis zu 0,4 %.

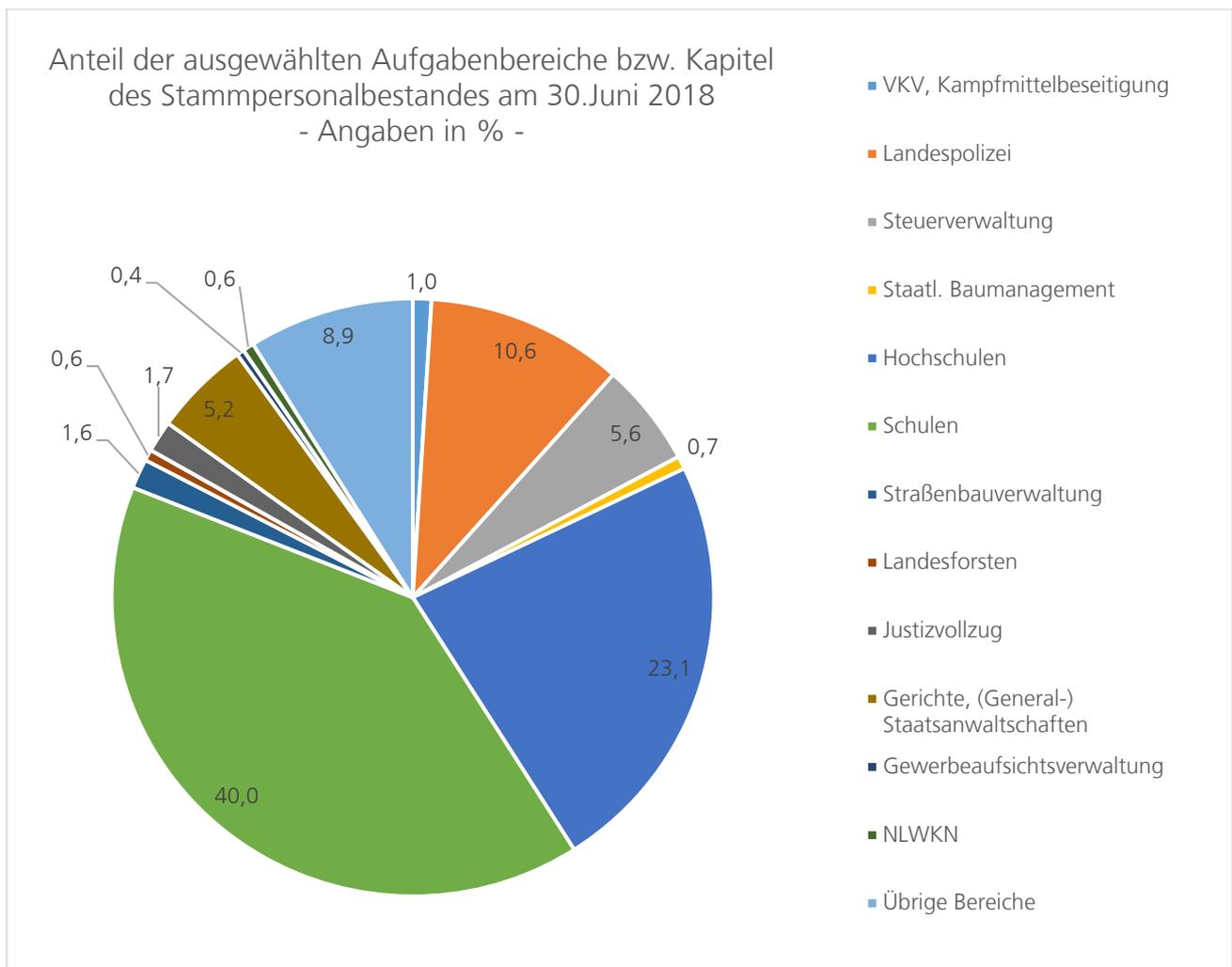


Abbildung 4: Anteil ausgewählter Aufgabenbereiche des Stammpersonalbestandes am 30. Juni 2018

Auch beim Stammpersonal hatten Frauen den größten Anteil mit 58 %, und ebenso wie in den Ressorts waren die ausgewählten Aufgabenbereiche in der Verteilung der Geschlechter unterschiedlich besetzt (Abbildung 5). Hierbei ragten die Schulen mit einem 71 %-Anteil an Frauen sowie die Gerichte und (General-)Staatsanwaltschaften mit 68 % heraus, die Hochschulen und Steuerverwaltung hatten mit jeweils 54 und 55 % ebenfalls mehr Frauen als Männer. Alle anderen ausgewählten Aufgabenbereiche waren stärker männlich besetzt, dabei wiesen die Landesforsten (81 %), die Straßenbauverwaltung (78 %), der Justizvollzug (70 %) und die Landespolizei (67 %) die höchsten Werte auf.

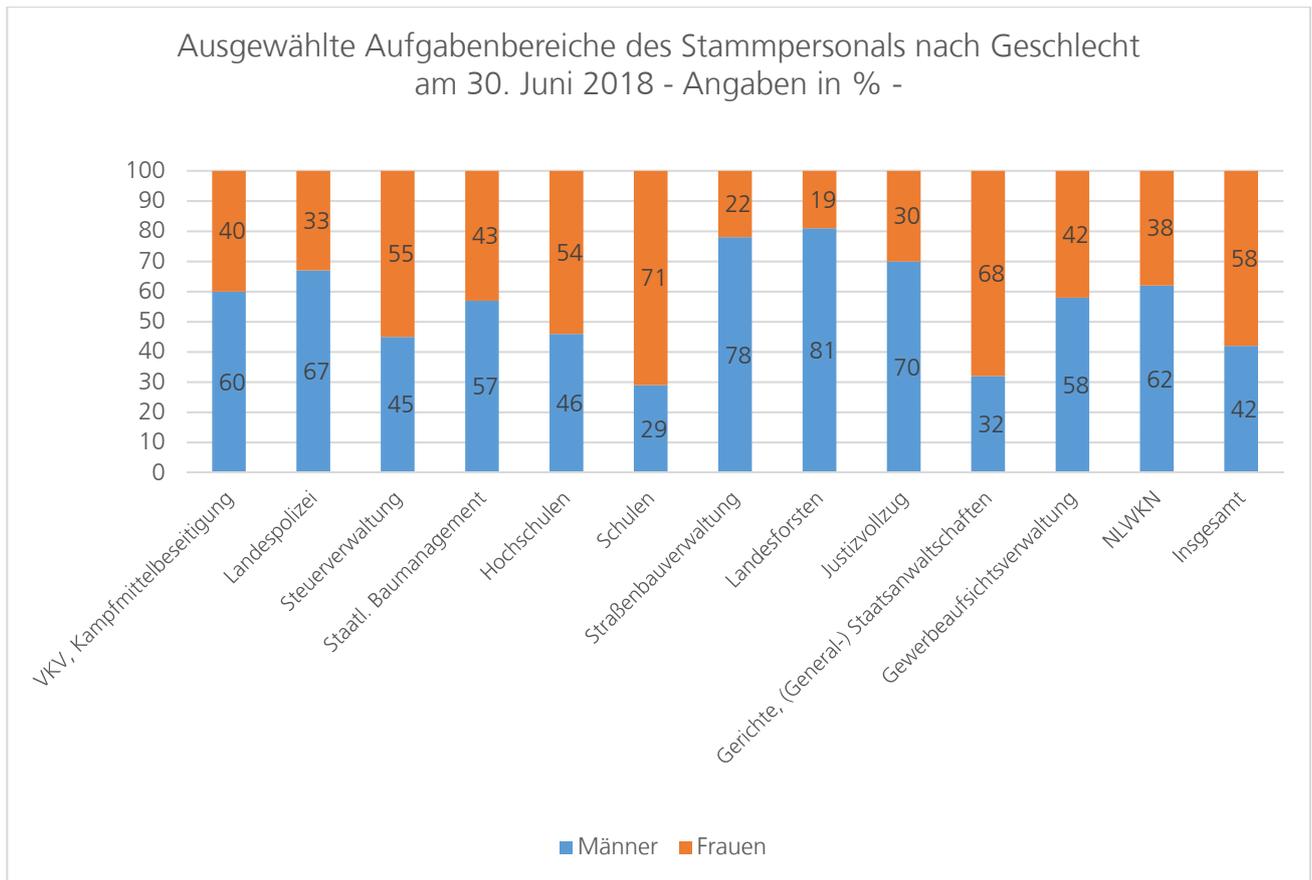


Abbildung 5: Ausgewählte Aufgabenbereiche des Stammpersonals nach Geschlecht am 30. Juni 2018

### 2.2.2 Art des Dienstverhältnisses

Am 30. Juni 2018 zählten zum Stammpersonalbestand 122.370 Personen, die in einem Beamtenverhältnis bzw. als Richter/Richterin tätig waren. 85.725 Personen standen in einem Arbeitnehmerverhältnis, damit ergab sich ein Verhältnis von einer/einem Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer zu 1,4 verbeamteten Personen. Die Geschlechterverteilung unterschied sich kaum, Arbeitnehmer lagen 2 Prozentpunkte unter dem 43 %-Anteil der Beamten/Richter, Arbeitnehmerinnen lagen damit 2 Prozentpunkte über dem Anteil der Beamtinnen von 57 %.

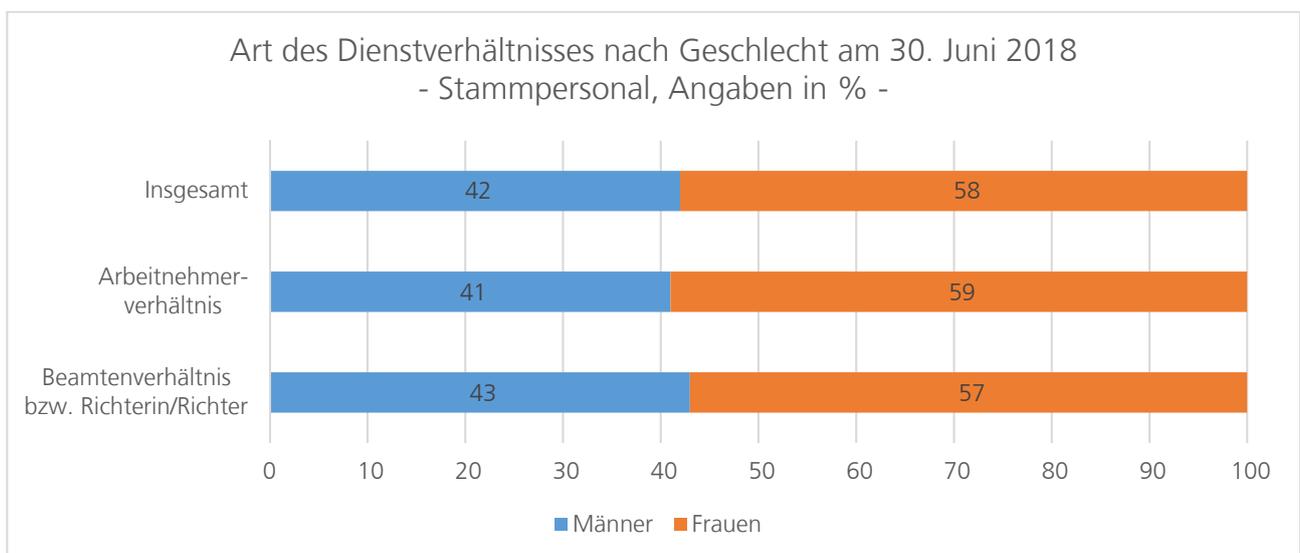


Abbildung 6: Art des Dienstverhältnisses nach Geschlecht am 30. Juni 2018

Fast drei Fünftel aller Frauen des Stammpersonals waren Beamtinnen bzw. Richterinnen (Abbildung 7). Bei den Männern im Beamtenverhältnis bzw. als Richter lag dieser Wert um einen Prozentpunkt höher. Damit standen 41 % aller Männer des Stammpersonals in einem Arbeitnehmerverhältnis und lagen um einen Prozentpunkt niedriger als die Frauen.

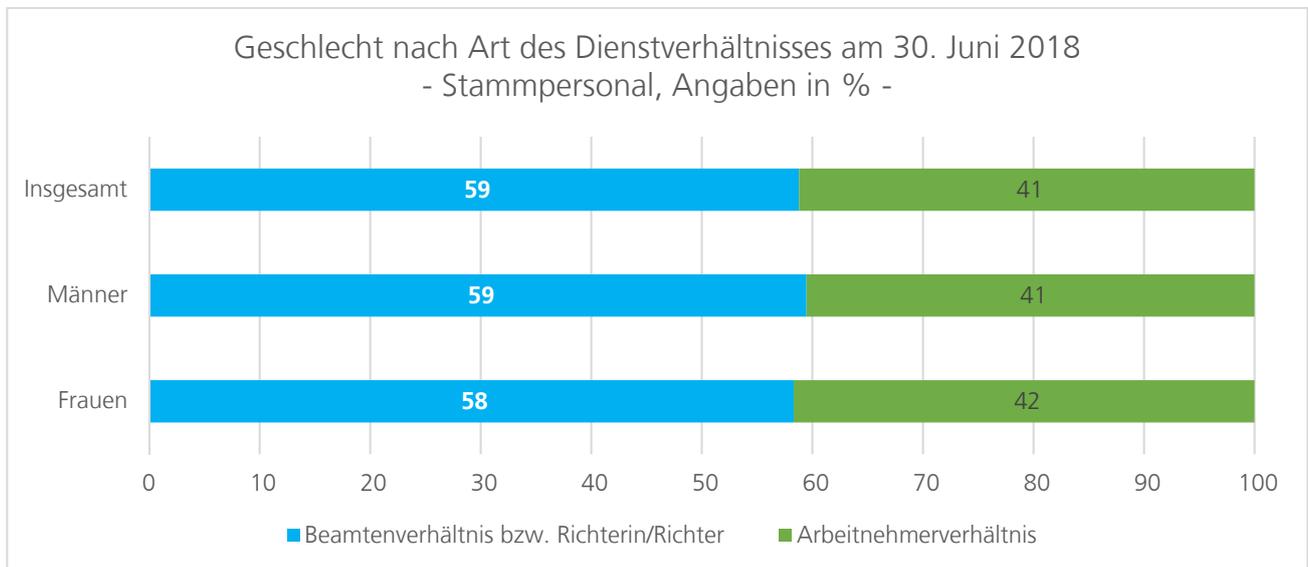


Abbildung 7: Geschlecht nach Art des Dienstverhältnisses am 30. Juni 2018

### 2.2.3 Beschäftigungsumfang

In Vollzeit beschäftigt waren am 30. Juni 2018 insgesamt 133.940 Personen in der niedersächsischen Landesverwaltung, das waren 64 % des gesamten Stammpersonals. Männer hatten mit einer absoluten Zahl von 73.890 einen um 10 Prozentpunkte höheren Anteil an der Vollzeitbeschäftigung als Frauen mit 45 %. Einer Teilzeitbeschäftigung gingen dagegen deutlich mehr Frauen nach, 82 % aller Teilzeitbeschäftigten waren weiblich, auch von den Beschäftigten in Altersteilzeit stellten sie mehr als drei Fünftel.

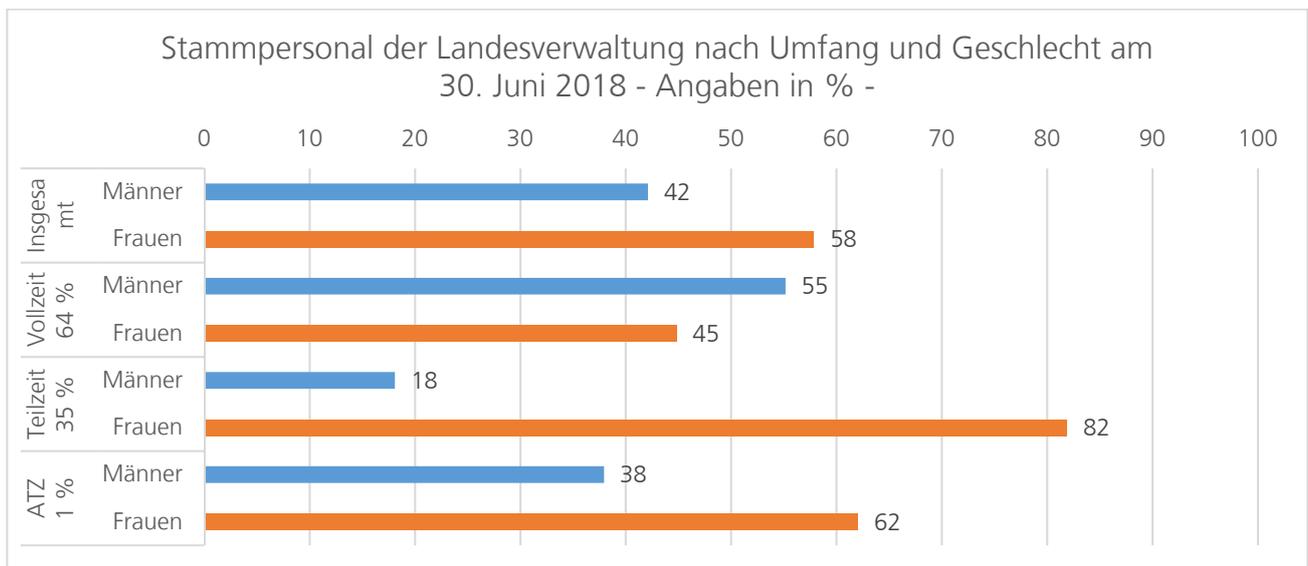


Abbildung 8: Stammpersonal der Landesverwaltung nach Umfang und Geschlecht am 30. Juni 2018

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, lag am 30. Juni 2018 bei 86,3 % (inkl. ATZ).

Der Teilzeitquotient der Beschäftigten der Landesverwaltung Niedersachsen, der das Verhältnis von Teilzeitbeschäftigten zur Gesamtzahl der Beschäftigten des Stammpersonalbestandes darstellt, lag am 30. Juni 2018 bei 36 % (inkl. ATZ), wie aus der Abbildung 9 hervorgeht.

Nach Ressorts/Geschäftsbereichen betrachtet, fanden sich die höchsten Teilzeitquotienten im MWK, MK, MF und MS und erreichten hier eine Höhe zwischen 46 % (MWK) und 32 % (MS und Stk). Die niedrigsten Teilzeitanteile wiesen die Ressorts/Bereiche LRH (15 %), MW und MI (16 %) sowie LfD (18 %), auf, sie erreichten nicht oder gerade die Hälfte des Landeswertes. Die Differenzierung nach Geschlecht zeigt deutliche Unterschiede, hiernach arbeitete jede zweite Frau (50 %) in Teilzeit, von allen männlichen Beschäftigten des Stammpersonals waren es nur 16 %.

Nur die Männer des MWK wiesen einen Anteil von 35 % Teilzeitbeschäftigten auf, das waren 19 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt. Sehr weit unter diesem Durchschnitt von 16 % lagen die Anteile in den Ressorts MJ, MI, LRH, LfD sowie MW, ihre Anteile lagen bei gerade 3 bis 5 %. Drei Geschäftsbereiche (MF, MWK und MK) überstiegen den Landesteilzeitquotienten der Frauen von 50 % um 1 bis 6 Prozentpunkte. Fünf weitere Ressorts lagen mit 1 bis 3 Prozentpunkten darunter (Stk, MS, ML, MW und MU), die restlichen Ressorts hatten mindestens 9 (LT und MJ) bis 20 (LRH) Prozentpunkte weniger als der Durchschnitt.

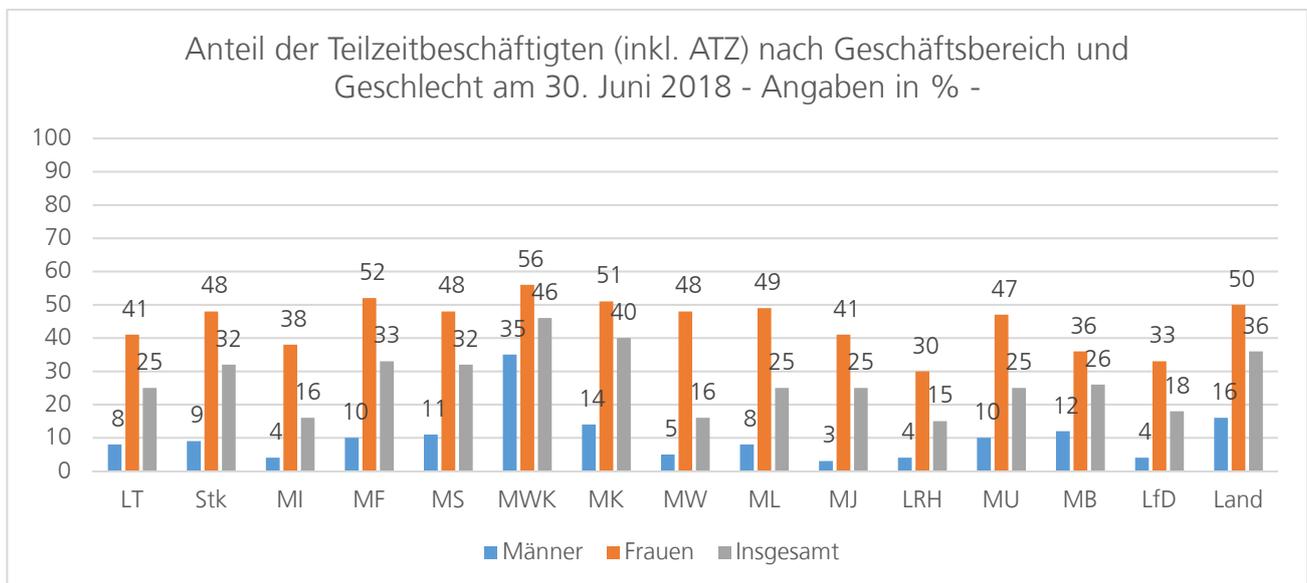


Abbildung 9: Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Geschäftsbereichen und Geschlecht am 30. Juni 2018

### 2.2.4 Laufbahngruppen

Die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst) stellte am 30. Juni 2018 mit einem 47 %-Anteil die größte Laufbahngruppe der niedersächsischen Landesverwaltung (Abbildung 10). An zweiter Stelle im Ranking mit einem 29 %-Anteil stand die Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehem. höherer Dienst), damit gehörten mehr als drei Viertel aller Landesbeschäftigten der Laufbahngruppe 2 an.

Fast ein Fünftel aller Beschäftigten konnte der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehem. mittlerer Dienst) zugeordnet werden, nur 2 % gehörten der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (ehem. einfacher Dienst) an, damit besetzten 21 % die 1. Laufbahngruppe. 3 % der Landesbeschäftigten konnten keiner Laufbahngruppe zugeordnet werden.

Laufbahngruppen des Stammpersonalbestandes der Landesverwaltung am 30. Juni 2018 - Angaben in % -

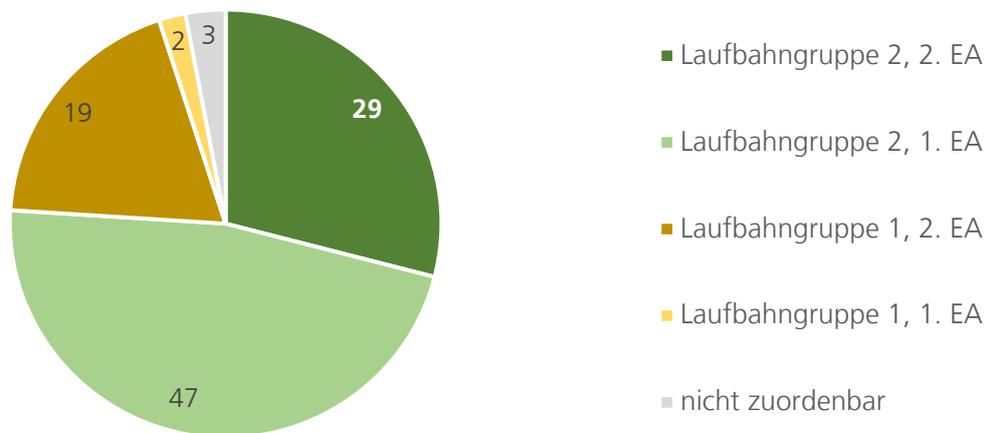


Abbildung 10: Laufbahngruppen des Stammpersonals der Landesverwaltung am 30. Juni 2018

Die Betrachtung der Laufbahngruppen nach Art des Dienstverhältnisses (Abbildung 11), also nach Beamtinnen und Beamten/Richterinnen und Richtern gegenüber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, macht große Unterschiede deutlich.

Beamtinnen und Beamte/Richterinnen und Richter besetzten zu 59 % die 2. Laufbahngruppe, 1. Einstiegsamt und hatten zusammen mit dem verbeamteten Personal des 2. Einstiegsamts einen Anteil von über 90 % in der Laufbahngruppe 2. Etwas mehr als 9 % befanden sich in der 1. Laufbahngruppe, von denen gerade 615 Personen das 1. Einstiegsamt besetzten, also den ehemals einfachen Dienst.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stellten mit 4.130 Personen einen Anteil von 5 % im ehemals einfachen Dienst. Um 3 Prozentpunkte höher war der Anteil der 6.870 Personen, die hier keiner Laufbahngruppe zugeordnet werden konnten. Die am stärksten besetzte Laufbahngruppe war mit einem 32 %-Anteil die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst). Aber auch bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern konnte die Mehrheit von 55 % der 2. Laufbahngruppe zugeordnet werden, wobei das 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst) mit einem 25 %-Anteil die kleinere Gruppe war.

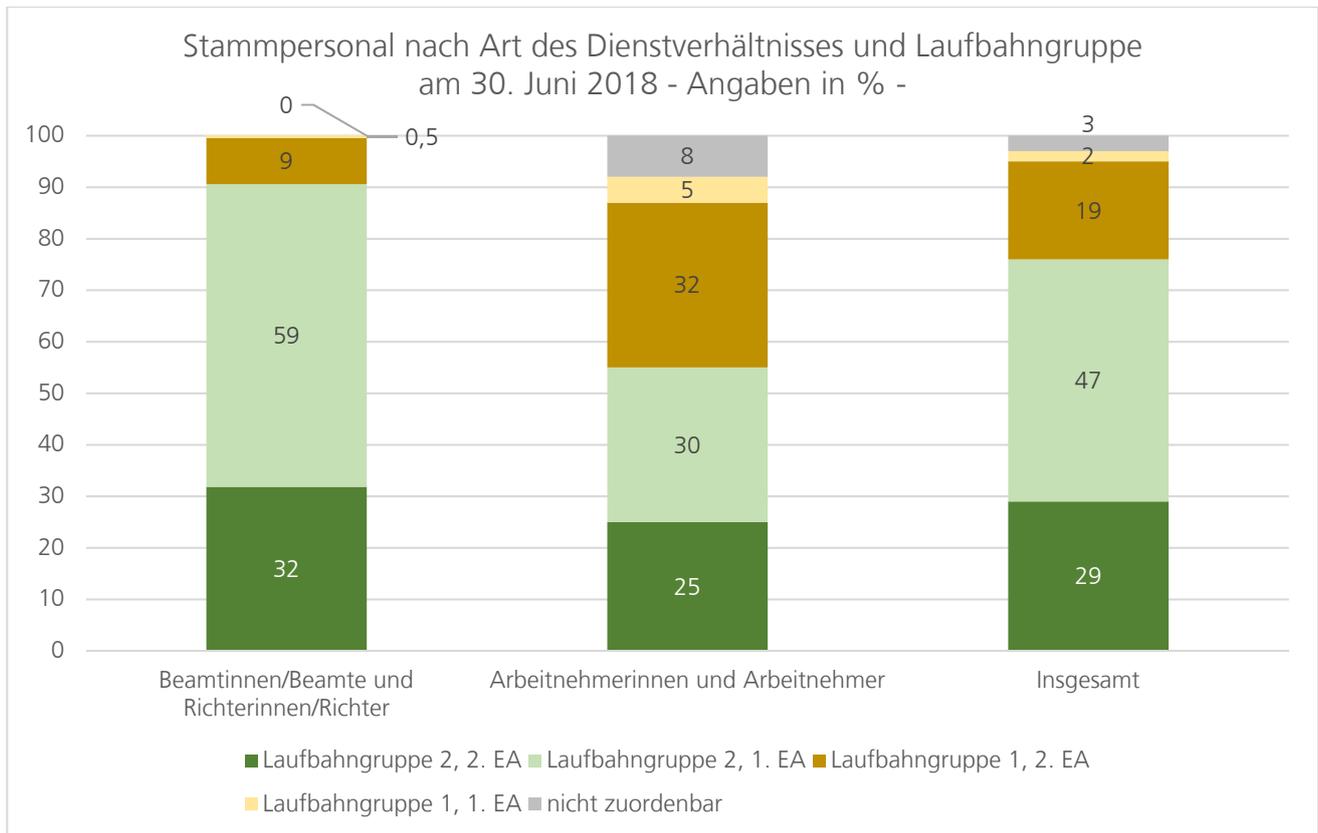


Abbildung 11: Stammpersonal nach Laufbahngruppen und Art des Dienstverhältnisses am 30. Juni 2018

Werden die Laufbahngruppen nach Geschlecht betrachtet (Abbildung 12), fällt auf, dass am 30. Juni 2018 die niedrigste Laufbahngruppe zu gleichen Teilen mit Männern wie mit Frauen besetzt war. Der männliche Anteil in dieser Laufbahngruppe überstieg damit den prozentualen Anteil der Männer insgesamt (42 %) um 8 Prozentpunkte.

Die höchste Laufbahngruppe verfehlte eine paarige Verteilung um +/- 1 %, wobei Frauen überwogen. Die Laufbahngruppe des ehemals gehobenen Dienstes kam dem Geschlechterverhältnis insgesamt am nächsten, wich dabei aber um jeweils +/-3 Prozentpunkte innerhalb der Geschlechter ab.

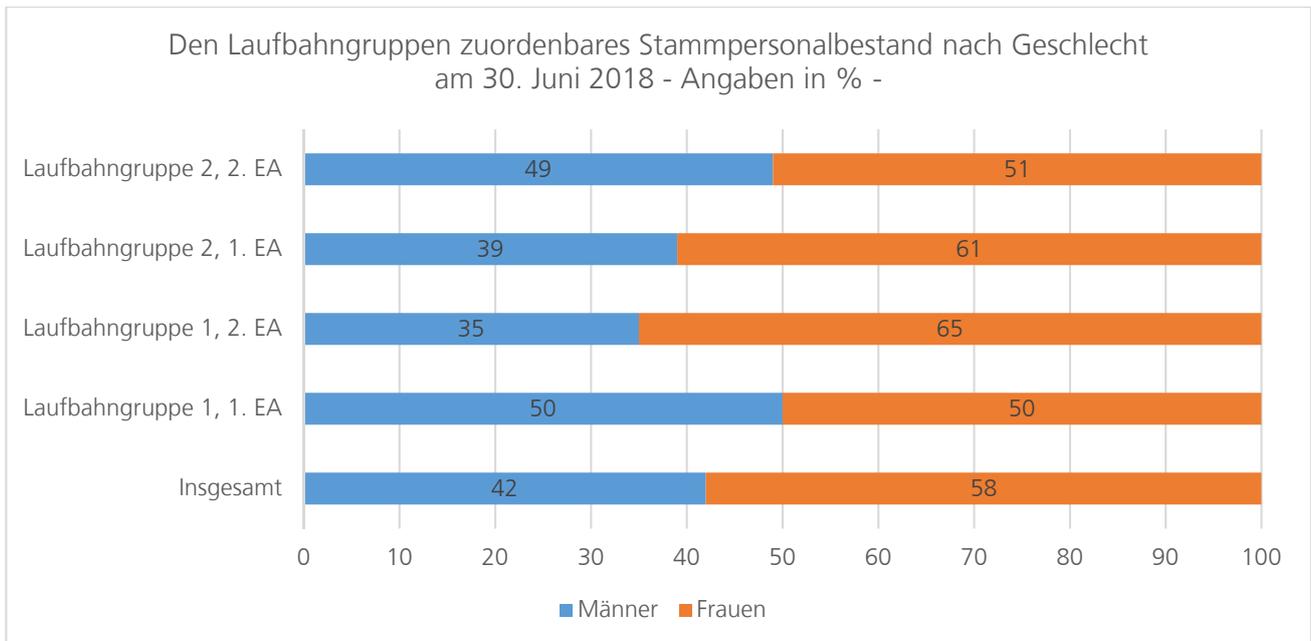


Abbildung 12: Stammpersonalbestand nach Laufbahngruppen und Geschlecht am 30. Juni 2018

Ein Fokus auf die Geschlechter und ihre Verteilung auf die Laufbahngruppen (Abbildung 13) offenbart, dass Männer mit absolut 29.805 Beschäftigten in der höchsten Laufbahngruppe einen um 9 Prozentpunkte höheren Anteil als die Frauen hatten, die mit 30.545 Vertreterinnen absolut jedoch mehr waren. In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt waren Frauen mit einer absoluten Zahl von 59.390 am stärksten vertreten, fast jede 2. Frau besetzte diese Laufbahn. Männer lagen hier mit 6 Prozentpunkten Unterschied hinter den Frauen zurück, aber auch sie waren in diesem Einstiegsamt prozentual (43 % der Männer) am stärksten vertreten. Auch beim ehem. mittleren Dienst hatten Männer einen um 5 Prozentpunkte geringeren Anteil als Frauen, von denen mehr als ein Fünftel diese Laufbahngruppe besetzten (21 %). In Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt befanden sich 2 % der Frauen und 3 % der Männer, jeweils 1 Prozentpunkt mehr konnte keiner Laufbahngruppe zugeordnet werden. 77 % der Männer und 74 % der Frauen gehörten der Laufbahngruppe 2 an, rechnerisch kamen hier auf einen Mann 1,3 Frauen, in der 1. Laufbahngruppe auf einen Mann 1,7 Frauen.

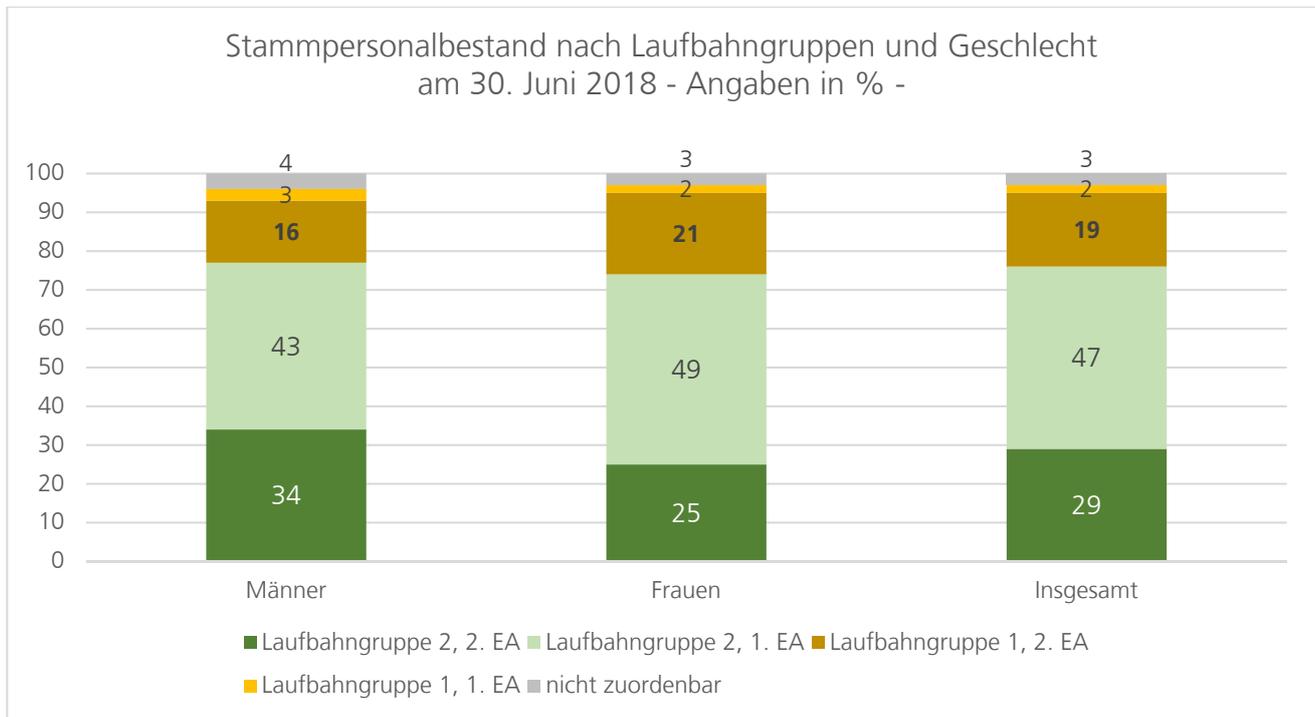


Abbildung 13: Stammpersonalbestand nach Laufbahngruppen und Geschlecht am 30. Juni 2018

### 2.2.5 Besoldungs- und Entgeltgruppen

In den im Folgenden hervorgehobenen Besoldungs- und Entgeltgruppen wird nur ein Teil der Landesbeschäftigten, also nur die Beschäftigten des Kernhaushalts betrachtet. Dabei werden die Schulkapitel nicht mit einbezogen, da ihre Dominanz im Gesamtpersonalbestand mit dem großen Frauenanteil die Geschlechterverteilung der jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppe überlagern würde. 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. Zudem werden generell keine Raten und Anteile ausgewiesen, zu deren Bildung die Fallzahlen 0, 1 oder 2 verwendet wurden.<sup>3</sup> Bei der Auswertung der Besoldungs- und Entgeltgruppen wird auf eine Nachkommastelle verzichtet. Den Berechnungen liegt das Stammpersonal zzgl. des Personals in Ausbildung zugrunde.

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 war am 30. Juni 2018 die Unterrepräsentanz von Frauen, die sich in 31 bis 36 %-Anteilen ausdrückte. In der höchsten Besoldungs-/Entgeltgruppe (B1 bis B11/R3 bis R10 bzw. außertariflich Beschäftigte) waren mit absolut 525 die wenigsten Beschäftigten tätig, sie war prozentual am schwächsten mit Frauen und zu 70 % mit Männern besetzt. Nahe an diese prozentuale Höhe reichte der Anteil der Männer (69 %) in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/E12, die mit absolut 2.885 Beschäftigten die drittkleinste Gruppe war. Den höchsten Frauenanteil mit 36 % hatten alle anderen Besoldungs-/Entgeltgruppen, wobei die Gruppe A11/E10 mit 7.980 Beschäftigten die größte hier betrachtete Besoldungs-/Entgeltgruppe war. Deutlich weniger stark

<sup>3</sup> In diesen Fällen wird das Ergebnis mittels eines grauen Balkens überlagert.

besetzt waren die Besoldungs-/Entgeltgruppe A12/E11 mit 5.650 und die Gruppe A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü mit 1.340 Beschäftigten.

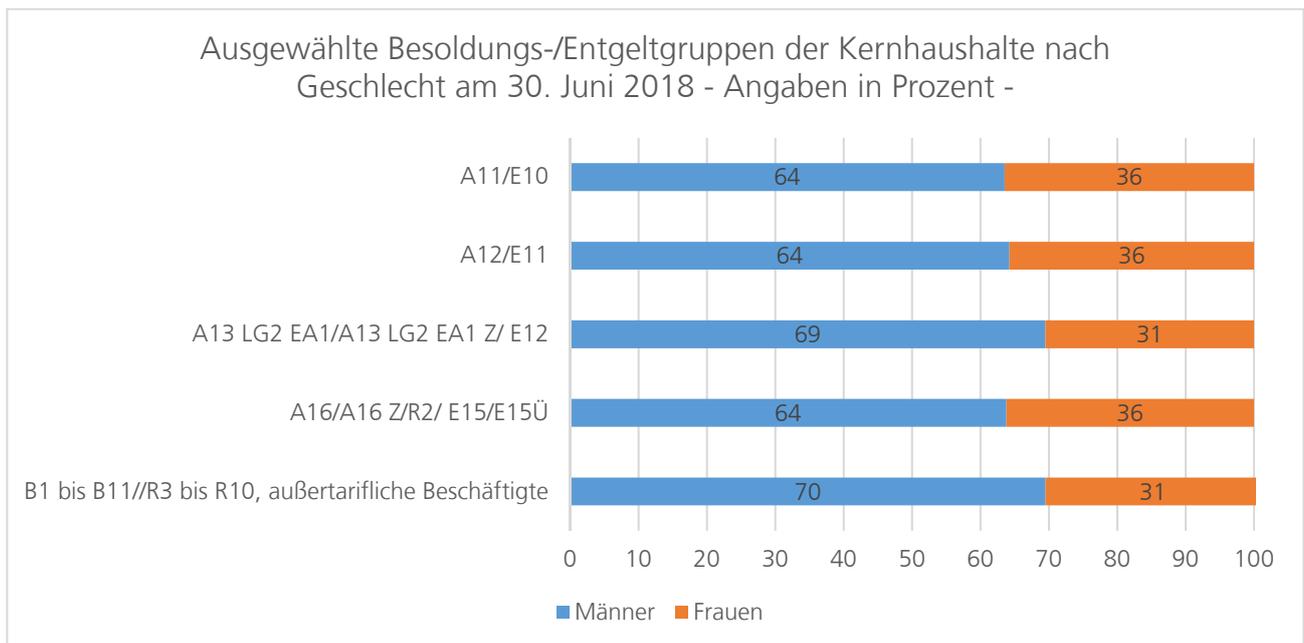


Abbildung 14: Ausgewählte Besoldungs-/Entgeltgruppen der Kernhaushalte nach Geschlecht (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) am 30. Juni 2018\*

Mit steigender Besoldungs-/Entgeltgruppe sank die absolute Zahl der Beschäftigten und auch der Anteil an Teilzeitbeschäftigung. Der Anteil 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), wie in der Abbildung 15 zu erkennen ist. Der Blick auf die Geschlechter zeigt die stark unterschiedliche Verteilung der Teilzeitarbeit in diesen Gruppen. In der niedrigsten Besoldungs-/Entgeltgruppe standen 51 % der Frauen 5 % der Männer in Teilzeit gegenüber. In der nächsthöheren Besoldungs-/Entgeltgruppe A12/E11 gab es absolut 2.020 weibliche Beschäftigte, von denen noch 42 % in Teilzeit arbeiteten, auf der anderen Seite waren es nur jeder 15. der Männer. Ähnlich sah es in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/E12 aus, hier waren 36 % der Frauen, aber nur jeder 18. der männlichen Beschäftigten in Teilzeit, in den höheren Besoldungs-/ Entgeltgruppen sanken die Anteile der Frauen auf 22 und 12 %, die der Männer noch wesentlich stärker.

\* Hinweis: Anteile, die auf gerundeten Werten basieren, können von der Summe 100 % abweichen. Vgl. Einleitungstext Kapitel 2.2.5, S. 30.

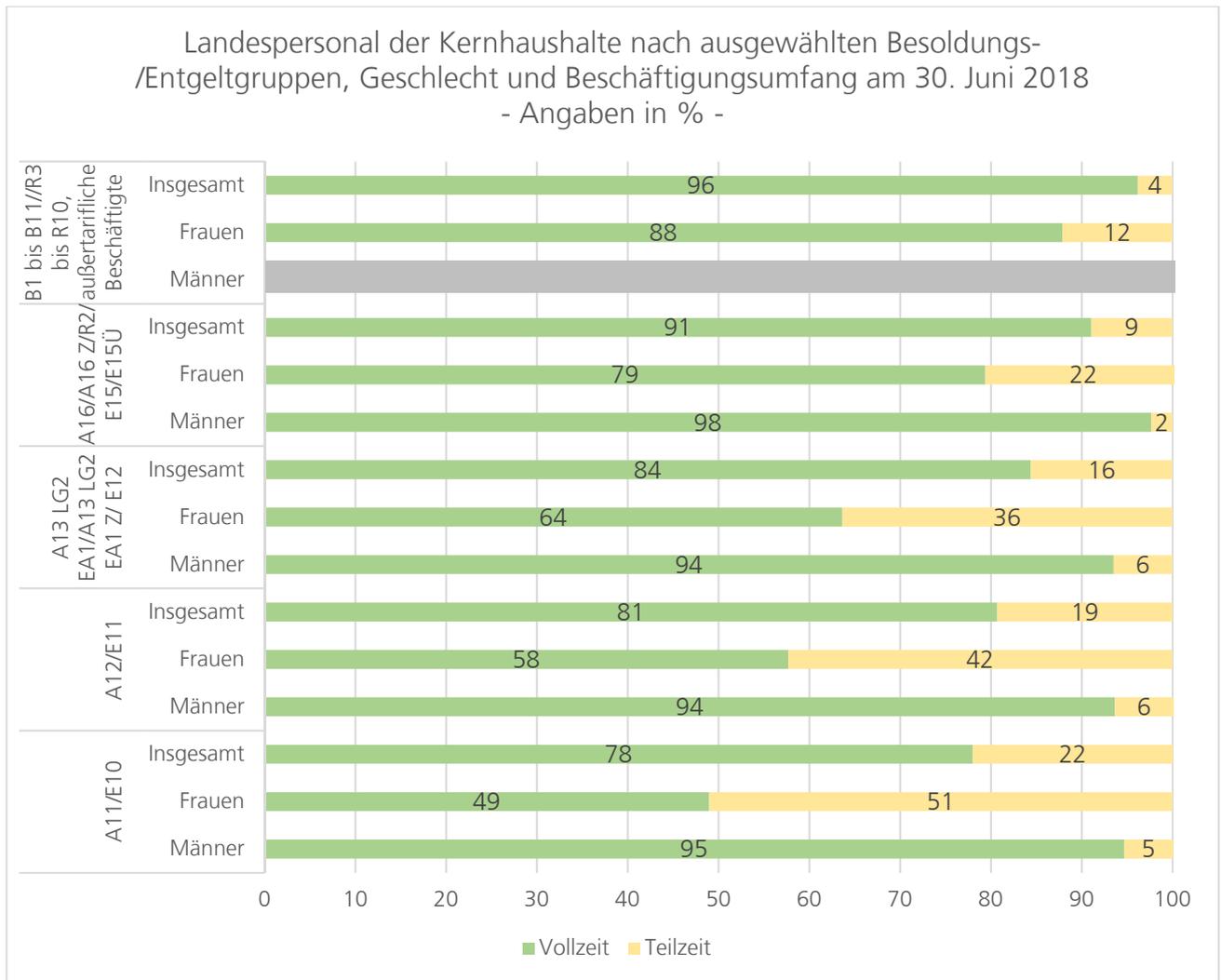


Abbildung 15: Landespersonal des Kernhaushalts nach ausgewählten Besoldungs-/Entgeltgruppen, Geschlecht und Beschäftigungsumfang (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) am 30. Juni 2018\*

\* Hinweis: Anteile, die auf gerundeten Werten basieren, können von der Summe 100 % abweichen. Vgl. Einleitungstext Kapitel 2.2.5, S. 30.

In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A11, E10 verteilen sich die Geschlechter der Landesbeschäftigten zu 64 % auf männliche und zu 36 % auf weibliche Beschäftigte (Abbildung 16). Auf der Ebene der Ressorts/Bereiche entsprach MU dieser Landesverteilung. Ein höherer Männeranteil – und dann gleich um 18 Prozentpunkte – war nur im MI zu finden. Bei den anderen darstellbaren Ressorts/Bereichen, vor allem bei MK (28 %), MJ (32 %) und Stk (33 %), war ein niedrigerer Männeranteil als auf Landesebene zu beobachten. Die Abstände reichten von -12 Prozentpunkten bei ML, über -17 bei MW bis zu weit mehr als -20 Prozentpunkten bei den anderen Ressorts/Bereichen wie MS.

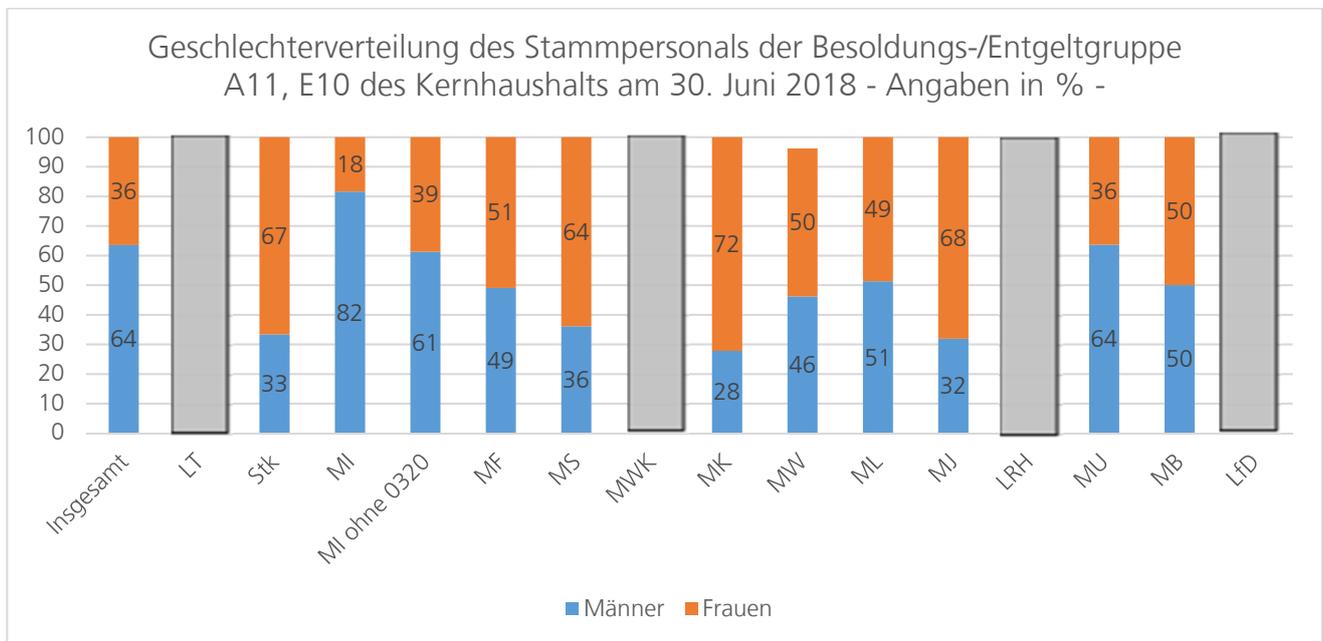


Abbildung 16: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A11, E10 am 30. Juni 2018\*

In der **Besoldungs-/Entgeltgruppe A12, E11** (Abbildung 17) lag die Geschlechterverteilung ebenfalls bei 64 % männlichen und 36 % weiblichen Landesbeschäftigten. Sechs der dreizehn darstellbaren Ressorts/Bereiche hatten dabei einen höheren Männer- als Frauenanteil (MI, MF, MW, ML, LRH und MU), allerdings nur zwei von ihnen über dem Landesanteil (MI +16 und MW +2 Prozentpunkte). Beim MB waren die Geschlechter gleichverteilt, Stk hatte mit drei Vierteln, MK mit fast drei Vierteln an weiblichen Beschäftigten in dieser Besoldungs-/Entgeltgruppe die höchsten Frauenanteile.

\* 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.

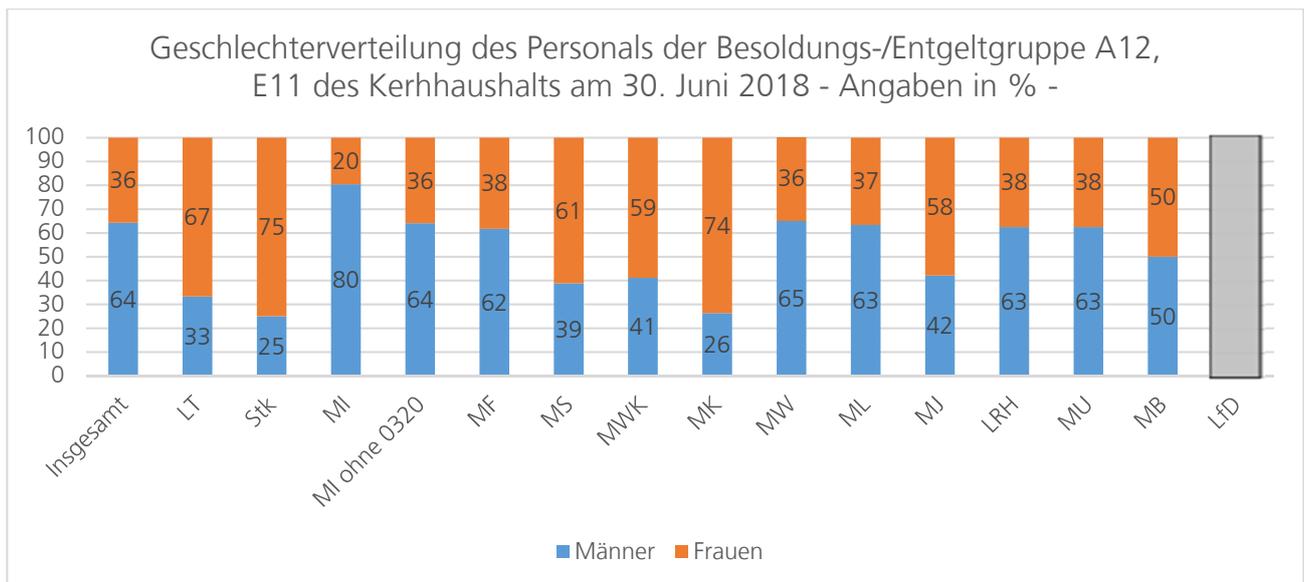


Abbildung 17: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A12, E11 am 30. Juni 2018\*

In der **Besoldungs-/Entgeltgruppe A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12** lag der Männeranteil auf Landesebene schon bei 69 %. Auf Ressorts/Bereichsebene hatten Stk, MWK, MK und MB einen Männeranteil unter 50 %, alle anderen darstellbaren Bereiche lagen darüber, im MI lag er bei 87 %.

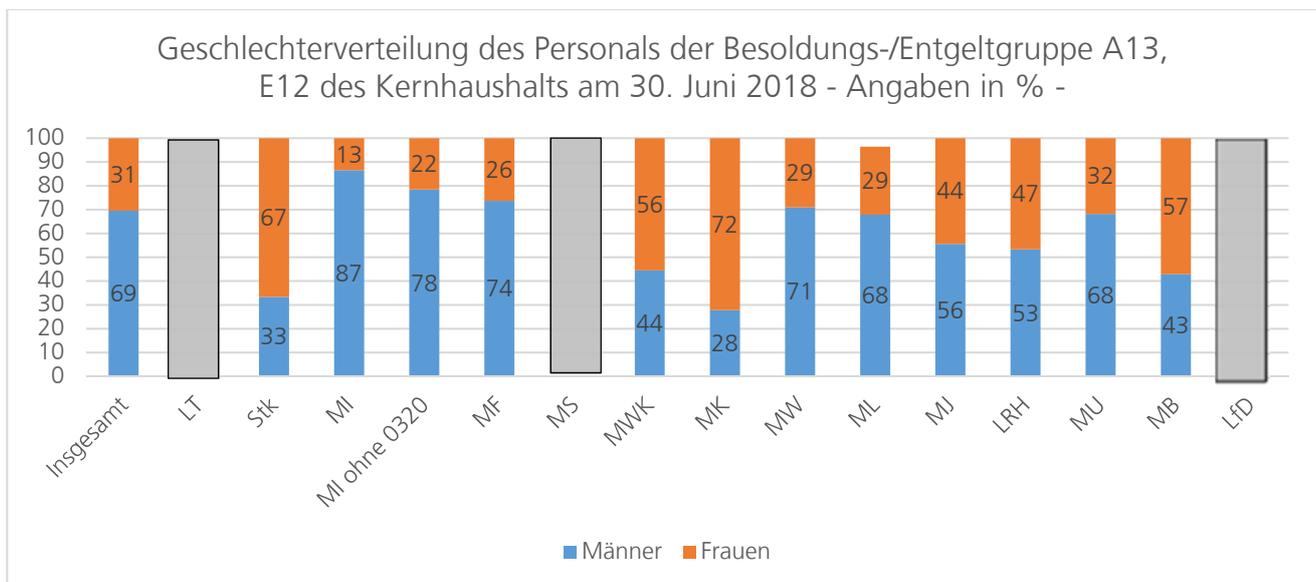


Abbildung 18: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13, E12 am 30. Juni 2018\*

\* 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** hatte von den darstellbaren Ressorts/Bereiche nur MS eine höhere Frauen- als Männerquote, beim MW waren sie gleich verteilt. Dichter beim Landesergebnis von 64 % Männern gegenüber 36 % Frauen lagen die Ressorts/Bereiche Stk, MI ohne Polizei, MWK und MJ. Der höchste Anteil an Männern fand sich beim MI mit 71 %, dicht gefolgt von MU mit einem Prozentpunkt weniger.

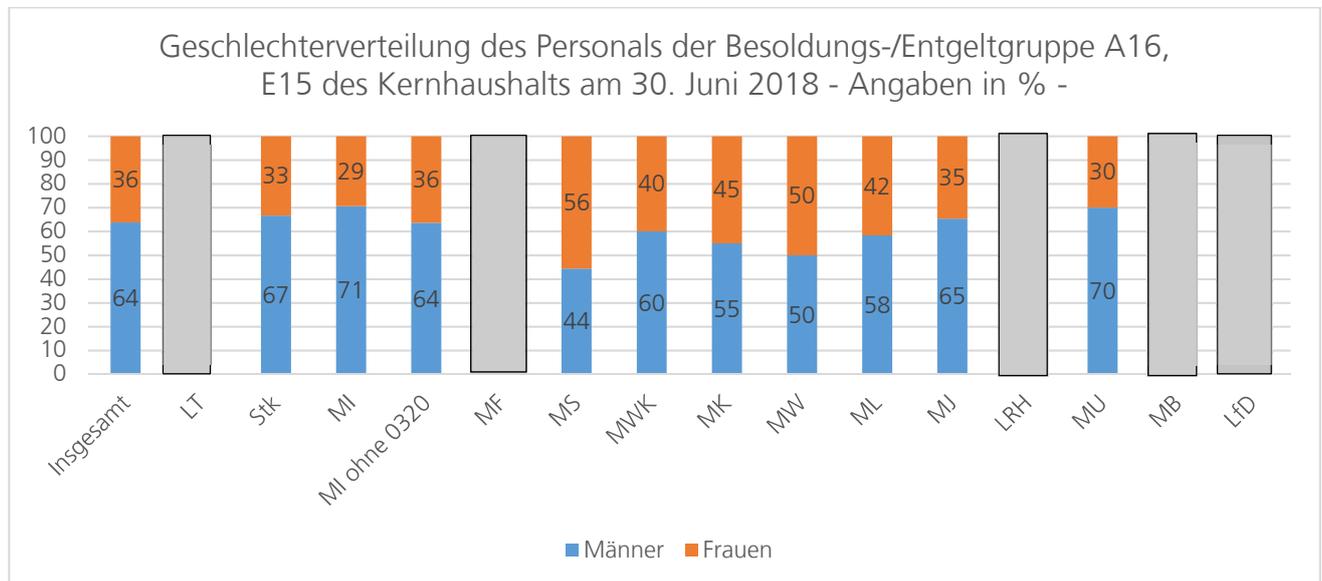


Abbildung 19: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A16, E15 am 30. Juni 2018\*

In der **Besoldungs-/Entgeltgruppe B1 bis B11/R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte** (Abbildung 20) überwogen zwar die Männer auf Landesebene mit einem 70 %-Anteil, aber auf Ebene der darstellbaren Ressorts/Bereiche gab es zwei, die eine Gleichverteilung der Geschlechter aufwiesen, es waren MS und MWK. Den kleinsten Frauenanteil wies MI mit 18 % auf, dicht gefolgt von Stk mit 20%, in allen anderen lag der Frauenanteil um den Landesprozentsatz herum im Abstand von -6 (LRH) bis +7 Prozentpunkten (MF).

\* 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.

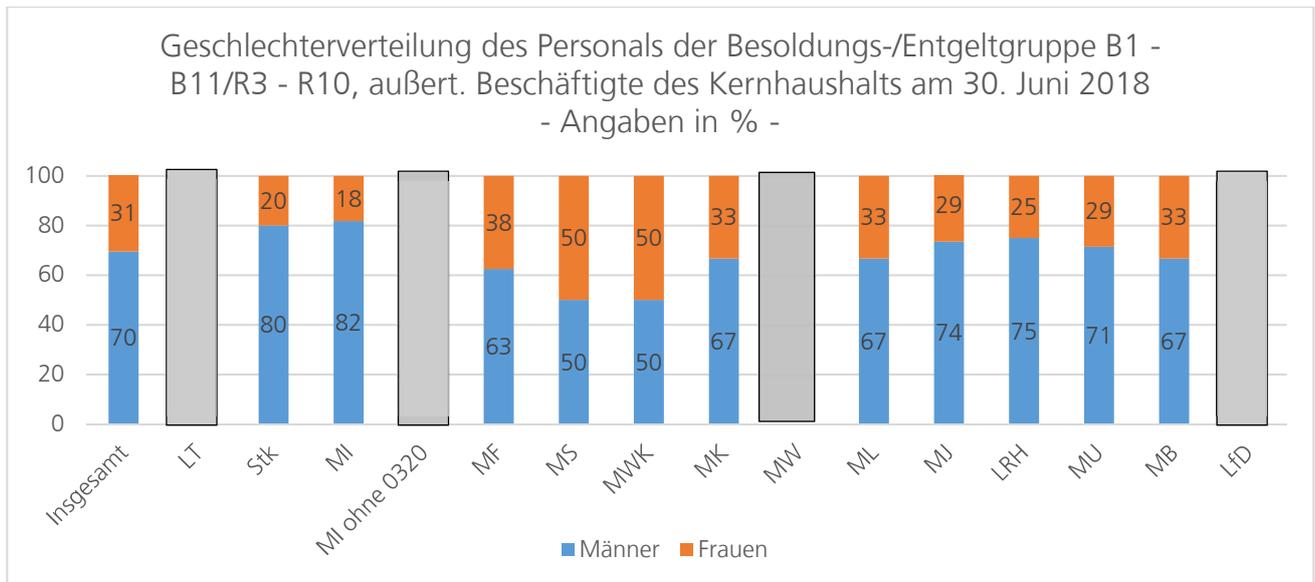


Abbildung 20: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe B1 bis B11/R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte am 30. Juni 2018\*

\* 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.

## 2.3 Die Altersstruktur der Landesverwaltung im Überblick

### 2.3.1 Altersstruktur nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang<sup>4</sup>

Die folgenden beiden Grafiken zeigen für den Gesamtpersonalbestand je nach Geschlecht auf, in welchem Alter welcher Umfang an Arbeits- oder „Auszeit“ genutzt wurde. Es wird durch die jeweils unterschiedlich ausgeprägten Farbanteile deutlich, dass Frauen in größerem Ausmaß über beinahe das ganze Arbeitsleben hinweg Teilzeit nutzten. Auch ist erkennbar, in welchen Altersphasen dies in stärkerer oder schwächerer Form vorkam. Männer dagegen arbeiteten überwiegend in Vollzeit. In der Phase von 35 bis 55 Jahren arbeiteten Frauen prozentual häufiger in Teilzeit als in Vollzeit, während dies bei Männern in keinem Alter vorkam. Beide Geschlechter ließen sich in beinahe allen Altersjahren beurlauben, es waren jedoch im Verhältnis mehr Frauen vor allem in den Altersjahren zwischen Ende 20 und Anfang 40.

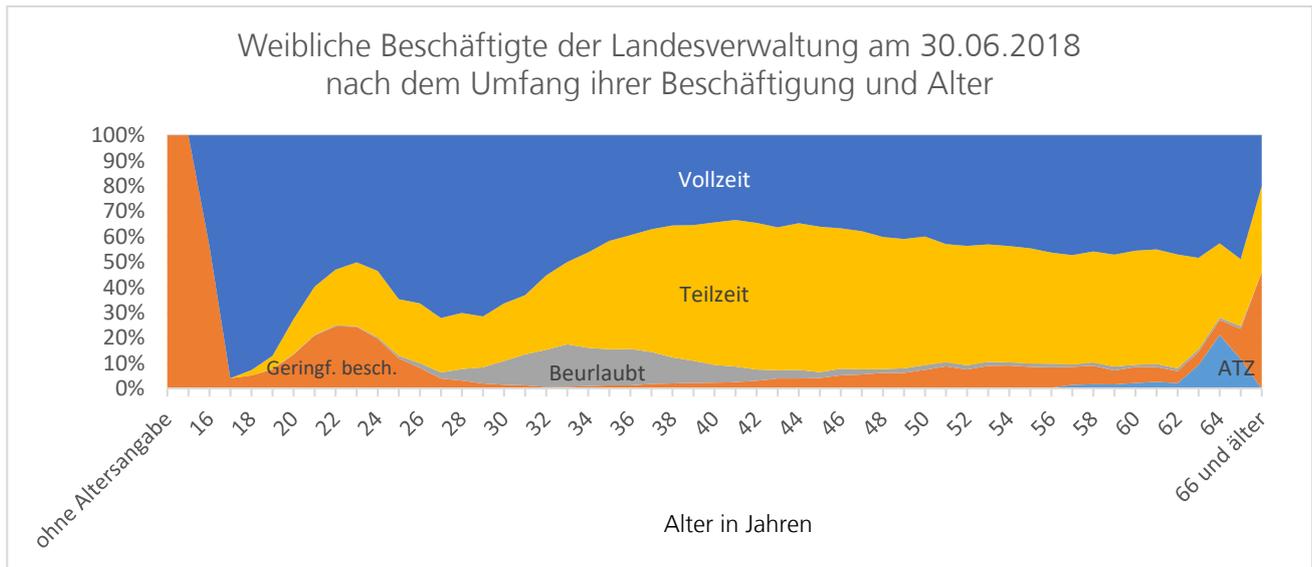


Abbildung 21: Weibliche Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang und Alter am 30.06.2018

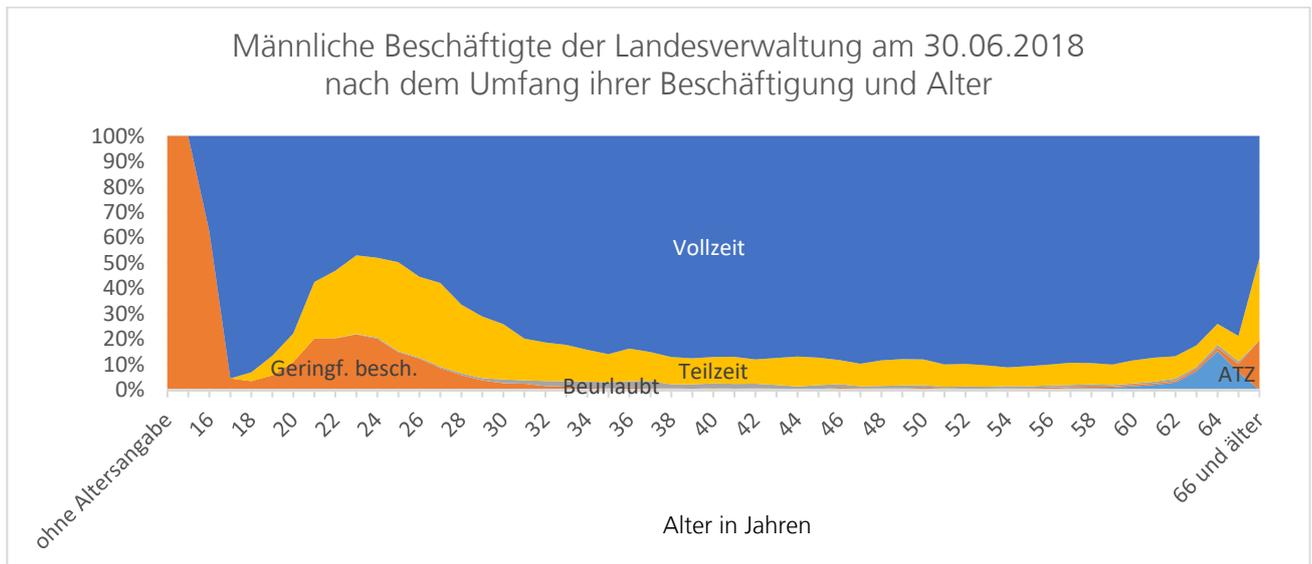


Abbildung 22: Männliche Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang und Alter am 30.06.2018

<sup>4</sup> Es werden zwar auch Geringfügig Beschäftigte ausgewiesen, für sie gilt jedoch, dass eine Altersangabe nicht verpflichtend gemacht werden muss, so dass die meisten im Bereich „ohne Altersangabe“ verortet sind und ihre tatsächliche Verteilung über das Alter nicht korrekt dargestellt werden kann. Die Vorlage für die beiden Grafiken wurde dem Beitrag von Dr. Alexandros Altis, Entwicklung der Beschäftigung im öffentlichen Dienst bis 2017: Hrsg. Statistischen Bundesamt, WISTA Wirtschaft und Statistik, Jahrgang 5/2018, S. 57 ff., entnommen.

## 2.3.2 Altersstruktur des Stammpersonals nach Ressorts/Bereichen

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Zahl der Beschäftigten	153.120	100	35.160	100	19.815	100	208.095	100
davon								
unter 30 Jahre	12.195	8,0	9.175	26,1	4.390	22,1	25.755	12,4
30 bis unter 40 Jahre	36.280	23,7	8.530	24,3	4.810	24,3	49.620	23,8
40 bis unter 50 Jahre	40.030	26,1	6.245	17,8	3.800	19,2	50.075	24,1
50 bis unter 60 Jahre	45.040	29,4	8.100	23,0	4.980	25,1	58.115	27,9
60 bis unter 65 Jahre	17.885	11,7	2.735	7,8	1.640	8,3	22.265	10,7
65 Jahre und älter	1.690	1,1	375	1,1	195	1,0	2.265	1,1
Durchschnittsalter	46,4		41,3		42,5		45,2	
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren*	18.885	12,3	2.425	6,9	1.415	7,1	22.725	10,9
VZÄ	16.775	11,0	2.110	6,0	1.240	6,3	20.125	9,7
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren*	42.000	27,4	6.130	17,4	3.740	18,9	51.875	24,9
VZÄ	37.570	24,5	5.425	15,4	3.295	16,6	46.290	22,2
nachrichtlich								
Personal in Ausbildung	11.510		755		545		12.815	
Beurlaubte Beschäftigte	6.490		985		685		8.155	

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

Tabelle 4 Altersstruktur des Stammpersonals nach Ressorts/Bereichen am 30.06.2018

Über 60 % des Stammpersonals der Landesbeschäftigten waren am 30. Juni 2018 unter 50 Jahre alt. Die Altersgruppe der 50- bis unter 60-Jährigen war zwar mit knapp 28 % am stärksten besetzt, jedoch kamen die beiden höchsten Altersgruppen zusammen gerade auf etwas unter 12 %, so dass die über 50-Jährigen keine zwei Fünftel ausmachten, wie in Tabelle 4 zu sehen ist.

Im Vergleich der Beschäftigungsbereiche untereinander bestand 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 % aufwies, hatten die Landesbetriebe und Ausgliederungen hier einen Anteil von mehr als 22 %. Bei den beiden jüngsten Altersgruppen lag der Kernhaushalt bei fast einem Drittel seiner Beschäftigten, die Landesbetriebe bzw. Ausgliederungen kamen hier auf 50,4 % bzw. 46,4 % ihrer Beschäftigten. Und auch der Anteil an der Gruppe der über 60-Jährigen lag beim Kernhaushalt zwischen 3,9 und 3,4 Prozentpunkten über denjenigen der Landesbetriebe und Ausgliederungen. Da der Kernhaushalt jedoch beinahe drei Viertel der Landesbeschäftigten stellte, beeinflusste dieser die Altersverteilung des Landes insgesamt am stärksten.

In den Ressorts stellte sich die Verteilung der Beschäftigten nach Altersgruppen unterschiedlich dar (Abbildung 23). Das MWK stach hervor mit mehr als einem Viertel seiner Beschäftigten in der Gruppe der unter 30-Jährigen und der (nach dem MK) zweitgrößten Gruppe der 30- bis unter 40-Jährigen, die mit 25 % im MWK und 28 % im MK schon mindestens ein Viertel ihrer Beschäftigten stellten. Bei allen Ressorts außer MWK und MK stellten die 50- bis unter 60-Jährigen die prozentual größte Gruppe der Beschäftigten, sie lagen zwischen 32 % und 50 %. Sechs der vierzehn Ressorts (LT, MI, MWK, MK, MJ und LfD) hatten einen Anteil von mehr als 50 % an den unter 50-Jährigen, in den anderen Ressorts lag dieser Anteil zwischen 37 % (LRH) und 49 % (MW).<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Die Prozentwerte können rundungsbedingt abweichen von den Summen, die sich aus den Einzelpositionen aus der Abb. 1 ergeben.

Alterstruktur der Landesverwaltung nach Ressorts am 30. Juni 2018  
 - Angaben in % -

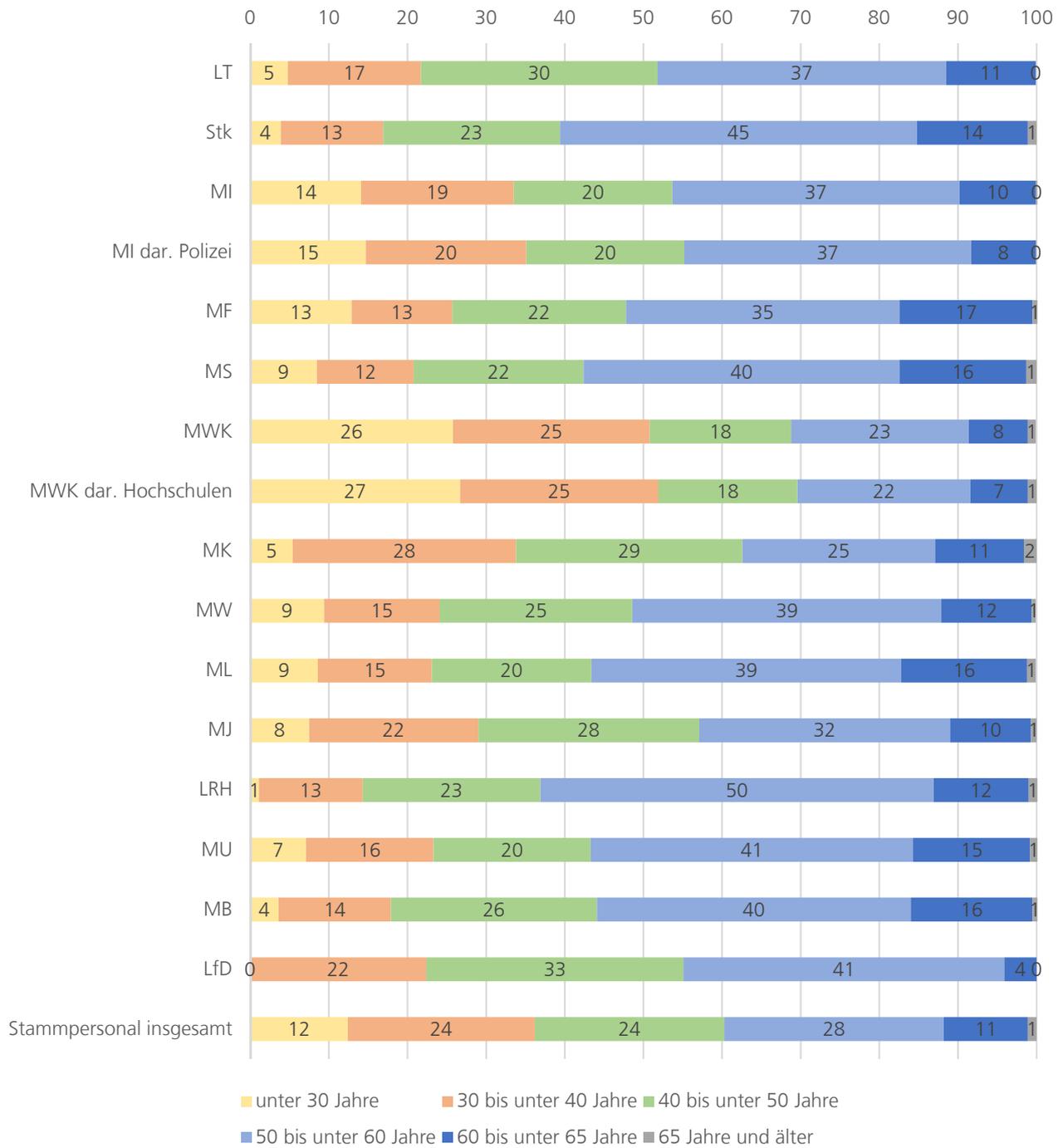


Abbildung 23: Altersstruktur der Landesverwaltung nach Ressorts/Bereichen am 30. Juni 2018

### 2.3.3 Durchschnittsalter und Median

Am 30. Juni 2018 waren die Landesbeschäftigten durchschnittlich 45,2 Jahre alt. Dabei lag das Durchschnittsalter der Frauen bei 44,7 Jahren und somit um 1,2 Jahre unter dem der Männer. Außer im MWK, wo die Frauen älter, und LT, wo beide Geschlechter gleich alt waren, waren die Frauen durchschnittlich jünger als ihre Kollegen. Hierbei hatten die Geschlechter bei der LfD den niedrigsten Altersabstand von 0,1 Jahren und im MI den größten von 3,7 Jahren.

Das MWK war wie im Vorjahr das Ressort mit dem niedrigsten Durchschnittsalter von 41,2 Jahren, wobei die Hochschulen mit ihrem Durchschnittsalter von 40,9 Jahren hier ausschlaggebend für den niedrigen Wert waren, ohne sie läge das MWK bei 46,7 Jahren. Der LRH war das Ressort mit dem höchsten Durchschnittsalter (51,5 Jahre), die Beschäftigten der Stk waren 1,3 Jahre jünger als im LRH, dicht darauf folgten MB mit 50,0 Jahren, MS mit 49,4 Jahren und ML mit 49,2 Jahren.

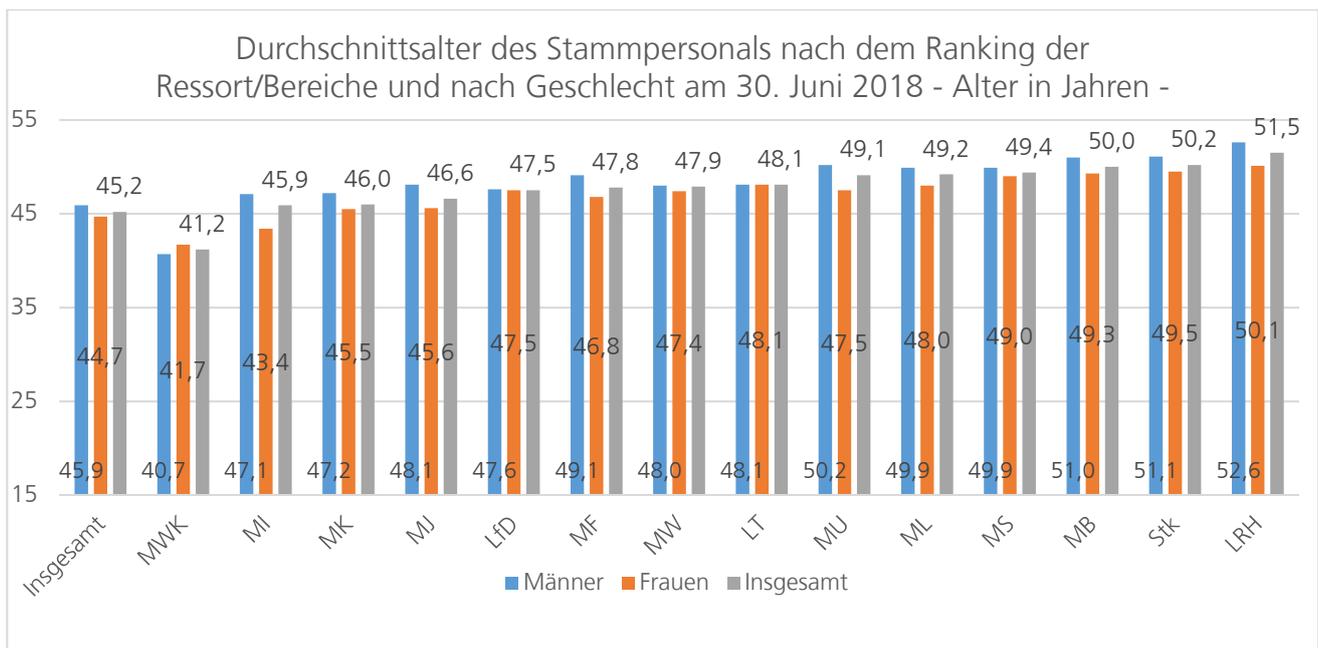


Abbildung 24: Durchschnittsalter im Ranking der Ressorts/Bereiche und nach Geschlecht am 30. Juni 2018

Da die Durchschnittsberechnung von Extremwerten stark beeinflusst werden kann, ist ein Vergleich der beiden Parameter „Durchschnittsalter“ und „Altersmedian“ interessant.<sup>6</sup> Der Median des Alters betrug 46,0 Jahre, also waren die Hälfte der Beschäftigten jünger als 46 Jahre, wie in Abbildung 25 zu sehen ist. Der Median lag damit um 0,8 Jahre höher als das Durchschnittsalter von 45,2 Jahren.

Auf der Ebene der Ressorts lag der Median nur im MWK (-1,7 Jahre) und im MK (-0,1 Jahre) unterhalb des jeweiligen Durchschnittsalters, in allen anderen Bereichen war er um mindestens 1,0 Jahre (LT, MJ) bis zu 3,0 Jahre (MF) höher.

<sup>6</sup> 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.

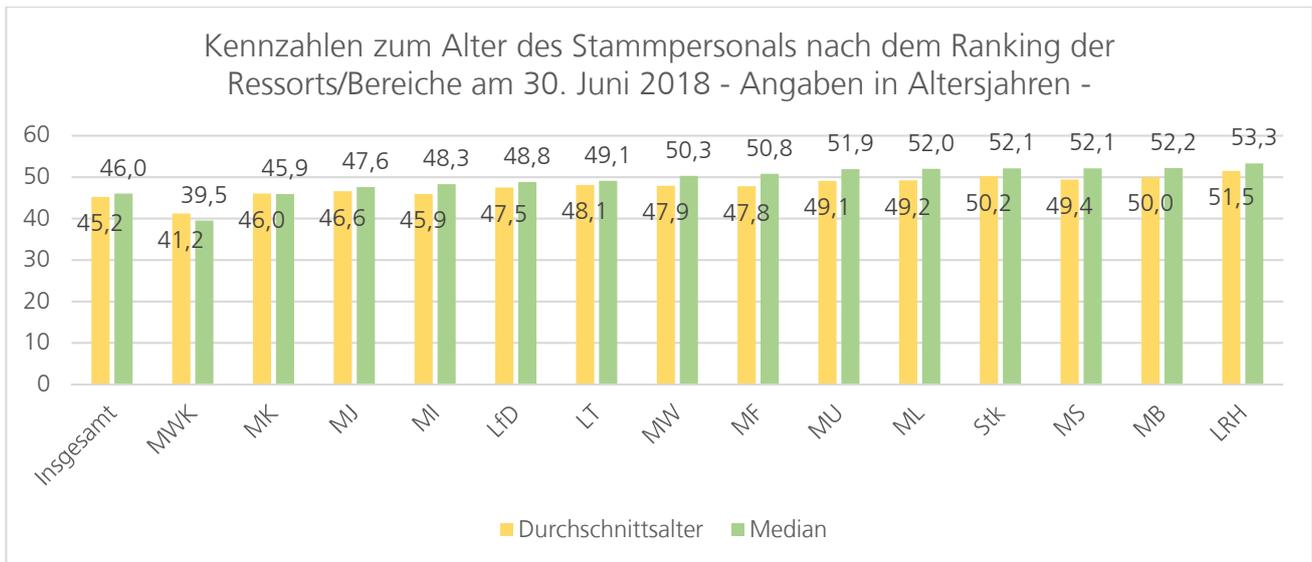


Abbildung 25: Kennzahlen zum Alter nach dem Ranking der Ressorts/Bereiche am 30. Juni 2018

Ein weiteres statistisches Lagemaß ist das sog. Quantil, das den Schwellenwert angibt, unter dem ein bestimmter Anteil an Werten zu finden ist. Das 0,25-Quantil (oder unteres Quartil) ist beispielsweise der 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 26 ist zu erkennen, dass am 30. Juni 2018 ein Viertel der männlichen Beschäftigten des Landes 35,7 Jahre alt oder jünger waren, ein Viertel der Frauen 35 Jahre alt oder jünger. Die Hälfte der Männer war mindestens 47,3 Jahre alt, bei den Frauen lag dieser Wert um 2,2 Jahre niedriger bei 45,1 Jahren. Ein Alter bis zu 56,2 Jahren hatten 75 % aller männlichen Beschäftigten erreicht, Frauen erreichten dieses 0,75-Quantil im Alter von 54,5 Jahren.

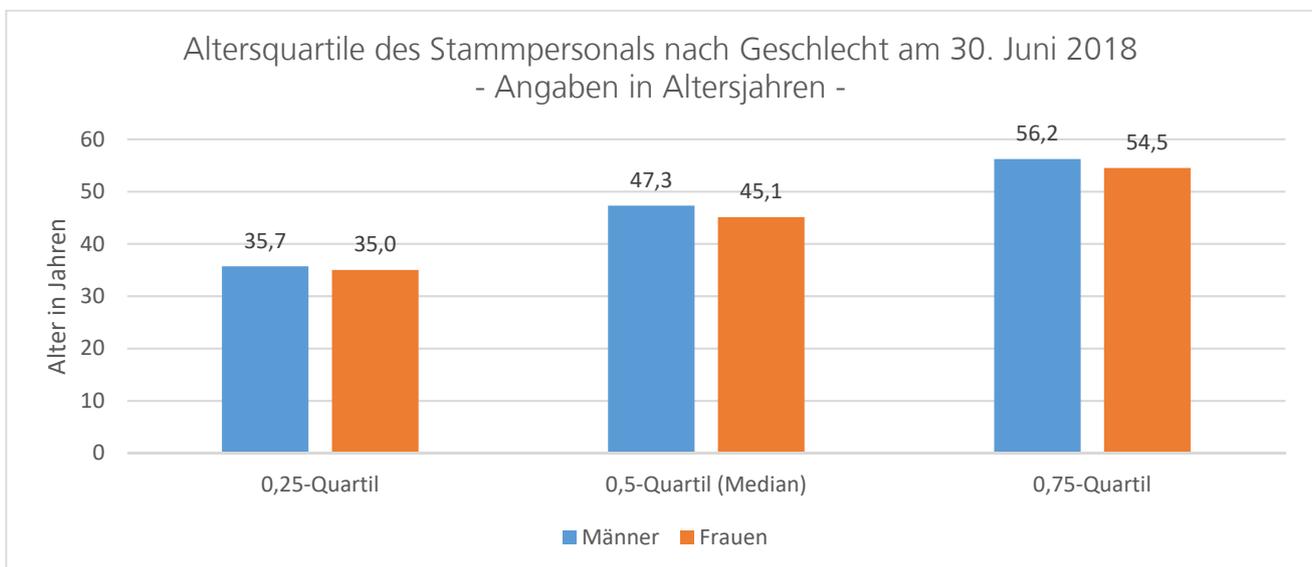


Abbildung 26: Altersquartile nach Geschlecht am 30. Juni 2018

### 2.3.4 Altersstruktur nach Geschlecht und nach Art des Dienstverhältnisses

In der Altersgruppe der unter 30-Jährigen standen 14,8 % der Frauen (17.870) genau 14,8 % der Männer (12.980) gegenüber; in der Landesverwaltung gab es also im Verhältnis zum eigenen Geschlecht gleich viele jüngere Frauen wie jüngere Männer. Im Verhältnis der Geschlechter zueinander kamen in den Altersjahren zwischen 27 bis 49 auf einen Mann mindestens 1,5 bis zu 1,7 Frauen, erst ab dem Alter von 64 Jahren kehrte sich das Verhältnis um, auf eine Frau kamen hier von 1,1 bis zu 3,2 Männer.

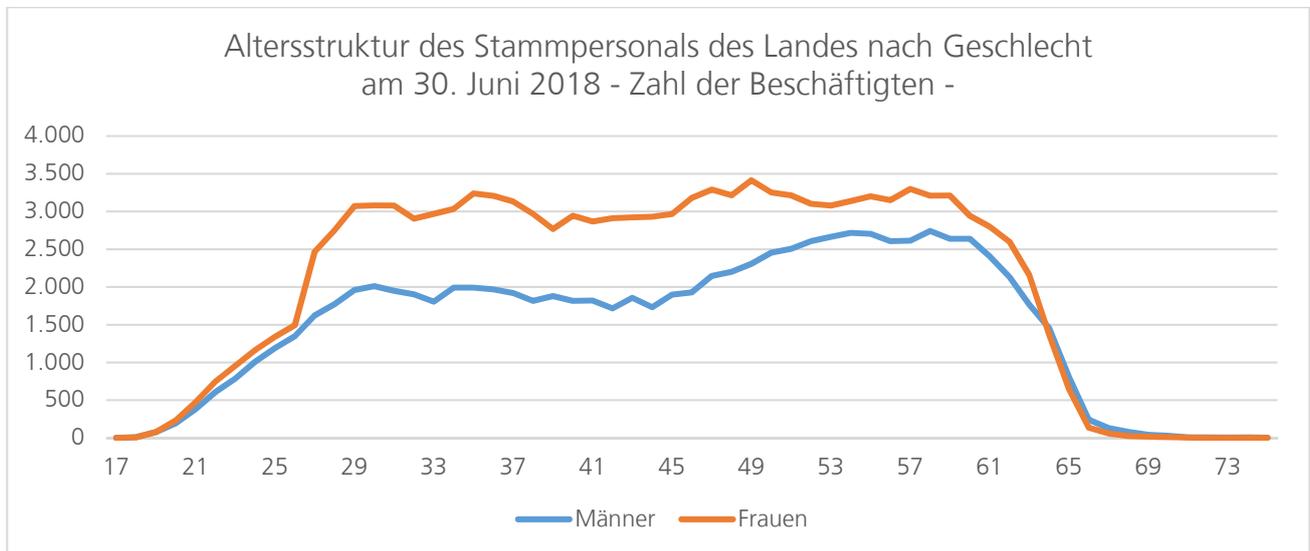


Abbildung 27: Altersstruktur des Stammpersonals des Landes nach Geschlecht am 30. Juni 2018

Die Betrachtung der Altersstruktur nach Art des Dienstverhältnisses zeigte eine stark ungleiche Verteilung der Altersjahre auf die beiden Statusgruppen (Abbildung 28). Die Zahl der Beamtinnen und Beamten/Richterinnen und Richter lag bis zum Alter von 34 bei 3.000 pro Jahrgang, in den Altersjahren zwischen 34 und 61 bewegte sie sich zwischen 3.000 bis zu 3.600 Beschäftigten und sank danach steil ab. Die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stieg zunächst bis zum 26. Lebensjahr steil an, hielt sich bis zum 31. Lebensjahr auf einem Niveau von mehr als 2.000 pro Jahrgang, sank danach bis zum 42. Lebensjahr auf nur noch 1.360 pro Jahrgang ab, um dann im 54. Lebensjahr wieder einen Höhepunkt mit 2.700 Beschäftigten zu erreichen. Bis zum Alter von 62 Jahren bewegte sich die Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf einem Niveau von mehr als 2.000 Beschäftigten und sank danach ebenfalls steil ab. Das Durchschnittsalter des verbeamteten Personals lag mit 45,7 Jahren 1,2 Jahre über dem des Tarifpersonals mit 44,5 Jahren.

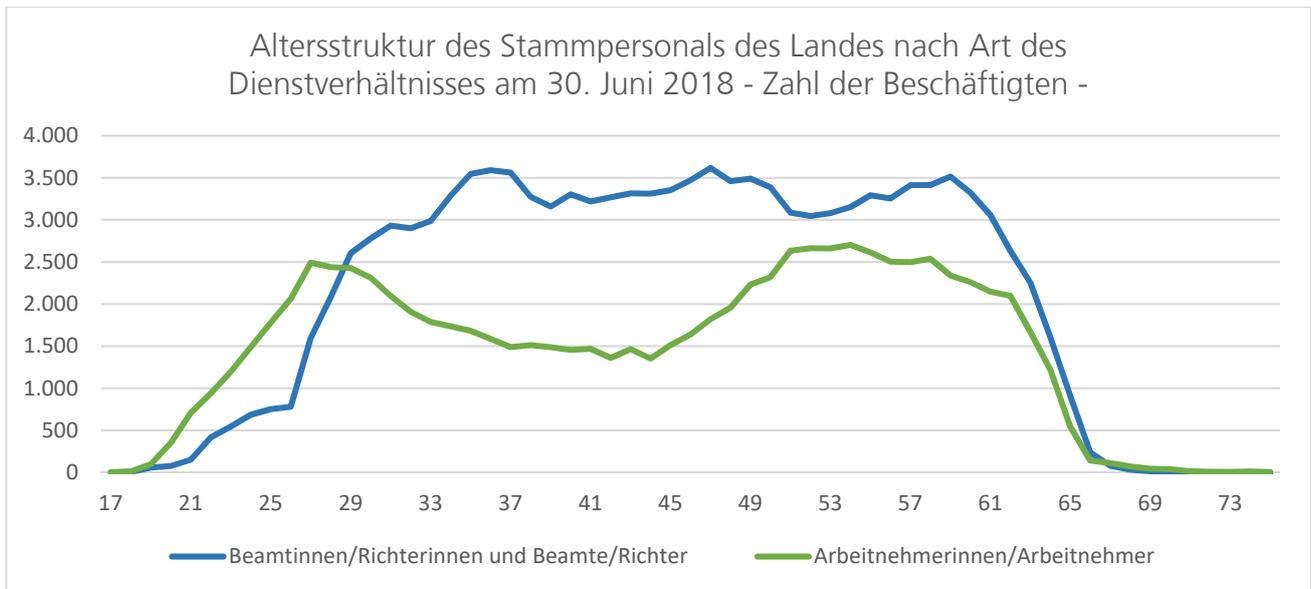


Abbildung 28: Altersstruktur des Stammpersonals des Landes nach Art des Dienstverhältnisses am 30. Juni 2018

Beamtinnen und Richterinnen unterschieden sich in der Verteilung ihres Alters stark von ihren männlichen Kollegen. Dies war zunächst am Durchschnittsalter erkennbar, denn Beamtinnen und Richterinnen waren im Durchschnitt 44,2 Jahre alt, ihre männlichen Kollegen 3,5 Jahre älter. Mit 68,5 % war der größte Teil der Beamtinnen und Richterinnen unter 50 Jahre alt. Ihnen gegenüber standen beinahe 53 % der Beamten und Richter in dieser Altersgruppe. Mit einer Zahl von 1.810 hatten die Männer ihren stärksten Altersjahrgang bei 59 Jahren, die Frauen dagegen mit 2.315 im Alter von 36 Jahren. Ab dem 52. Lebensjahr überstieg die Anzahl der Männer in nahezu jeder Altersgruppe die der Frauen, eine Ausnahme bildeten die 62-Jährigen.

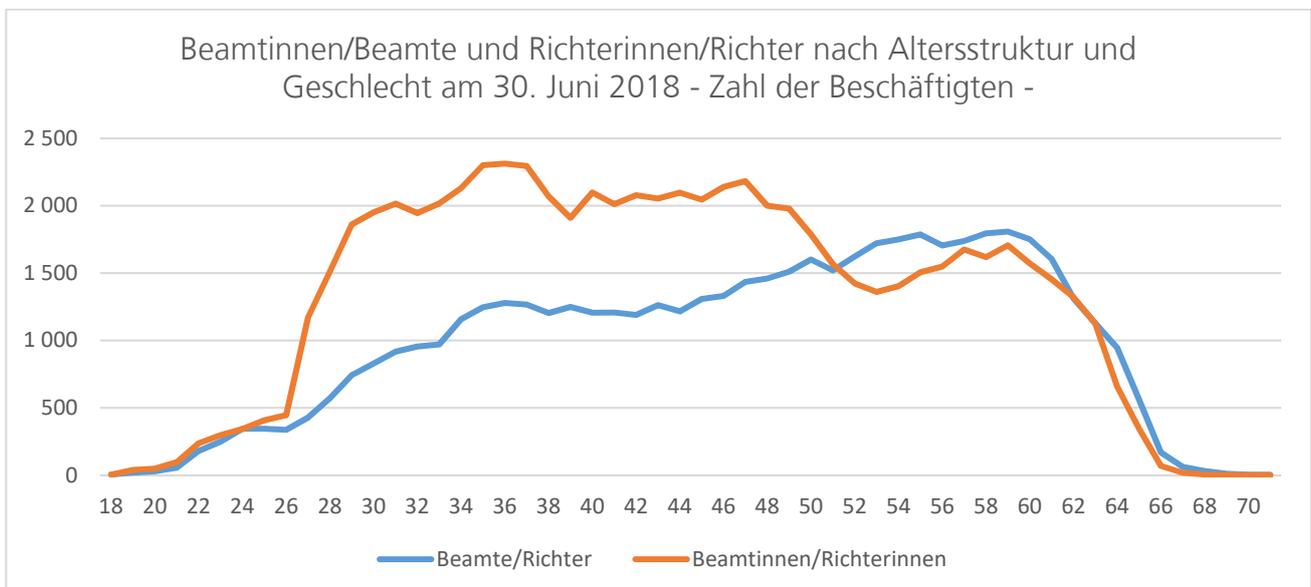


Abbildung 29: Beamtinnen/Beamte und Richterinnen/Richter nach Altersstruktur und Geschlecht am 30. Juni 2018

Während die Altersverteilung der verbeamteten Beschäftigten nach Geschlecht stark voneinander abweichen, sah diese bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beinahe gleich aus mit dem einzigen Unterschied, dass in den Altersjahren zwischen 43 und 63 auf einen Arbeitnehmer mindestens 1,5 bis zu 1,9 Arbeitnehmerinnen kamen (Abbildung 30). Dies spiegelte sich auch im Durchschnittsalter wider: Mit

45,4 Jahren waren Arbeitnehmerinnen um 2,2 Jahre älter als ihre Kollegen. Bei beiden Geschlechtern war jeweils der größte Anteil unter 50 Jahre alt, bei den Männern 62,3 %, bei den Frauen 55,2 %. Unter 30 Jahre alt waren fast 23 % der Arbeitnehmer, 5 Prozentpunkte mehr als ihre Kolleginnen aufweisen konnten.

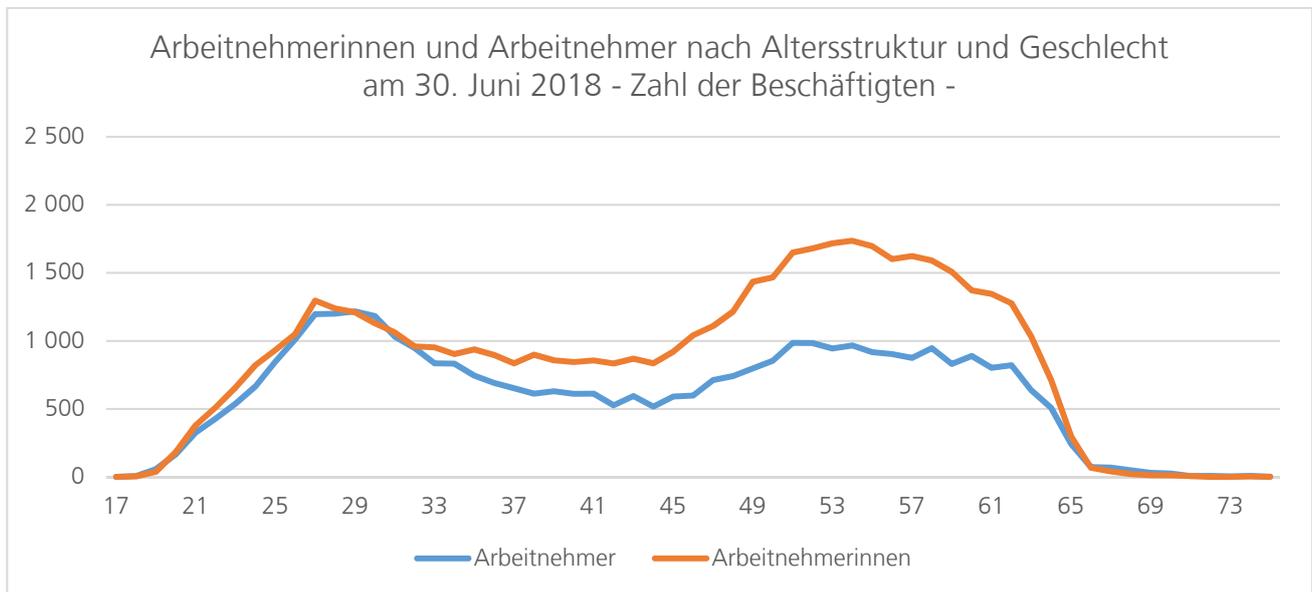


Abbildung 30: Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer nach Altersstruktur und Geschlecht am 30. Juni 2018

### 2.3.5 Altersstruktur nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln

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	208.095	25.755	49.620	50.075	58.115	22.265	2.265	45,2
VKV, Kampfmittelbeseitigung	1.990	215	180	325	790	475	10	50,5
Landespolizei	22.050	3.250	4.495	4.445	8.040	1.805	15	45,4
Steuerverwaltung	11.555	1.645	1.460	2.490	3.910	1.985	65	47,5
Staatl. Baumanagement	1.420	55	230	335	535	250	10	49,7
Hochschulen	48.165	12.845	12.155	8.550	10.600	3.505	510	40,9
Schulen	83.325	4.485	24.070	24.060	20.070	9.320	1.325	45,9
Straßenbauverwaltung	3.265	330	460	810	1.285	365	15	47,7
Landesforsten	1.300	130	160	235	510	235	25	49,7
Justizvollzug	3.610	230	730	1.290	1.180	165	15	46,0
Gerichte, (General-) Staatsanwaltschaften	10.825	855	2.360	2.765	3.435	1.330	85	46,9
Gewerbeaufsichtsverwaltung	770	45	150	150	310	100	10	48,7
NLWKN	1.335	130	215	260	535	190	10	48,3

Tabelle 5 Altersstruktur nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln am 30.06.2018

Mit ihrem Durchschnittsalter von 40,9 Jahren lagen die Hochschulen um 4,3 Jahre unter dem Landesdurchschnitt von 45,2 Jahren, sie hatten damit die jüngsten Beschäftigten im Landesdienst. Alle anderen Bereiche lagen mit ihrem Durchschnittsalter über dem Landesschnitt, von der Landespolizei um 0,2 bis

zur Vermessungs-/Katasterverwaltung und Kampfmittelbeseitigung um 5,3 Jahre. Nur einer der ausgewählten Bereiche hatte einen Altersdurchschnitt von über 50 Jahren, das war die Vermessungs-/Katasterverwaltung und Kampfmittelbeseitigung.

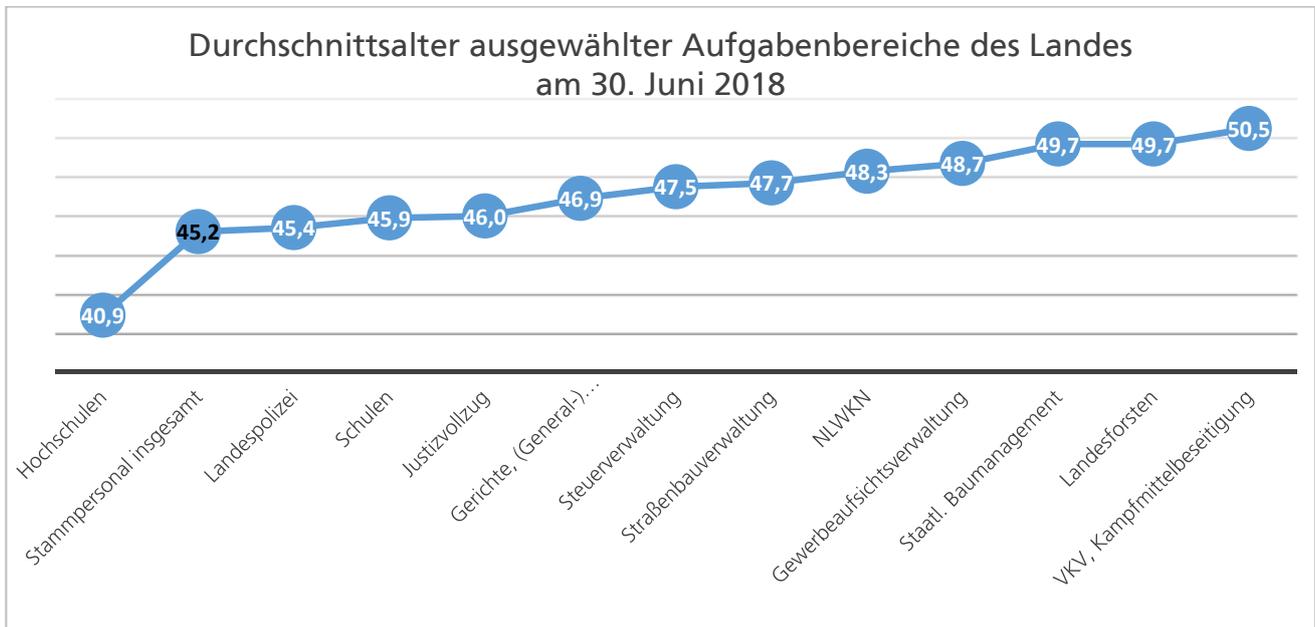


Abbildung 31: Durchschnittsalter ausgewählter Aufgabenbereiche des Landes am 30. Juni 2018

Werden innerhalb der Aufgabenbereiche die Anteile der einzelnen Altersgruppen an der Gesamtzahl ihrer Beschäftigten betrachtet, erklärt sich zum großen Teil das jeweilige Durchschnittsalter, wie in der folgenden Grafik zu erkennen ist.

Die Bereiche, die ein Durchschnittsalter in der Nähe des Landesdurchschnitts vorwiesen, hatten einen relativ großen Anteil an der Gruppe der unter 30-Jährigen (Landespolizei 15 %, Hochschulen 27 %) 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 beeinflusste das Durchschnittsalter wie beim Justizvollzug (62 %), den Schulen (63 %) und Hochschulen (70 %); sie lagen deutlich über dem 60 %-Prozentanteil des Landes, die Polizei konnte noch mit 5 Prozentpunkten die 50 %-Marke übersteigen. Ihnen gegenüber standen mit einem fast genauso hohen Anteil an denjenigen, die mindestens 50 Jahre und älter waren, die Bereiche Vermessungs-/Katasterverwaltung, Kampfmittelbeseitigung mit 64 % und die Landesforsten mit 60 %.<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Die Prozentwerte können rundungsbedingt abweichen von den Summen, die sich aus den Einzelpositionen aus der Abbildung ergeben.

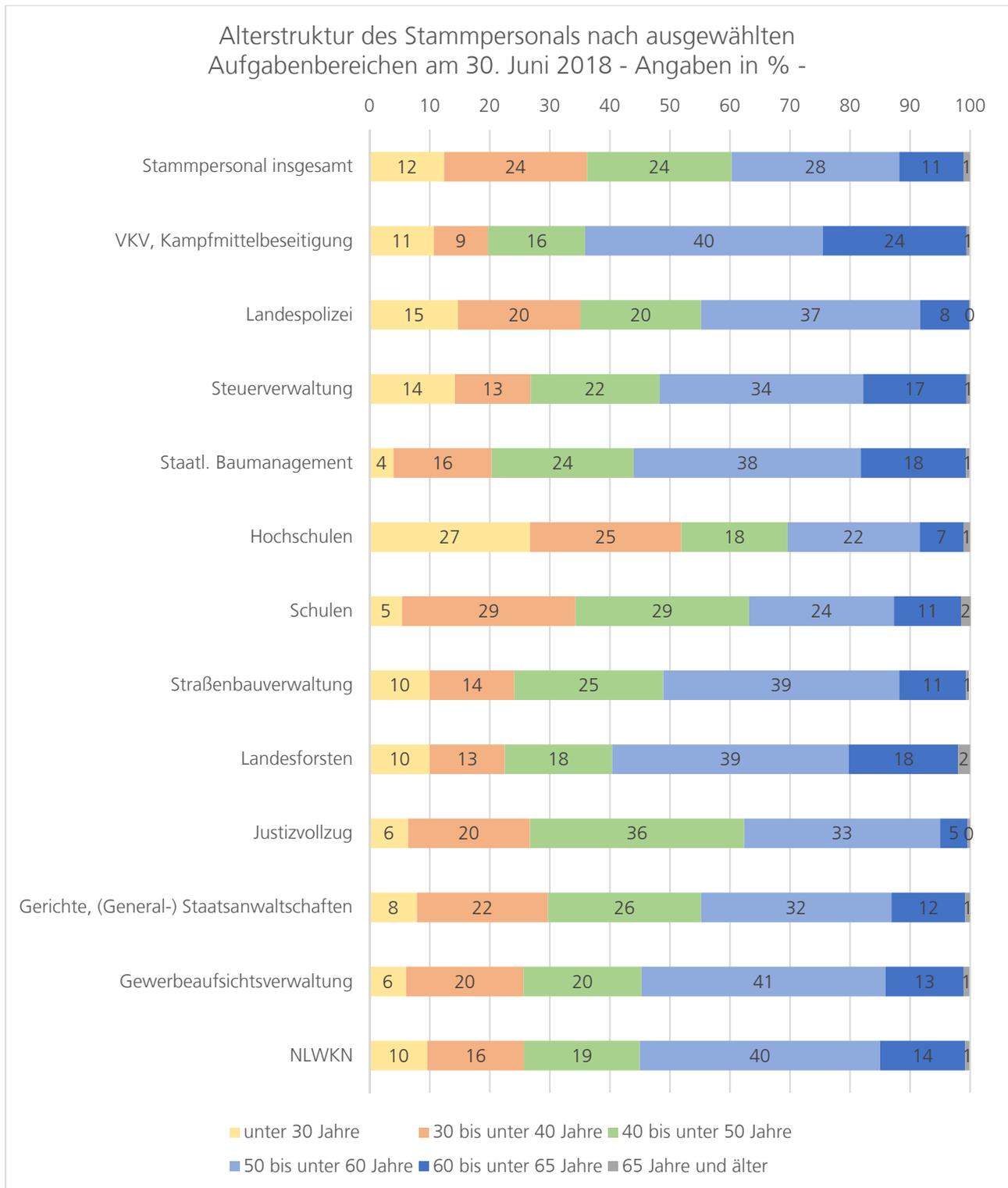


Abbildung 32: Altersstruktur der Landesverwaltung nach ausgewählten Aufgabenbereichen am 30. Juni 2018

### 2.3.6 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. „geburtenstarken 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.<sup>8</sup>

Im vorliegenden Bericht wurde für die Berechnung der Altersabgänge des Stammpersonals der nächsten 5 bzw. 10 Jahre verfahrensökonomisch 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 eine besondere Altersgrenze zugrunde gelegt wurde.<sup>9</sup> 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 die sog. „abschlagsfreie Rente mit 63 Jahren“<sup>10</sup> 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 anzugeben. Wird der Einfachheit halber von 40 gleich starken Jahrgängen ausgegangen, auf die sich die Beschäftigten des Stammpersonals des Landes verteilen, ergäben sich als Vergleichswerte 12,5 % Abgänge in den nächsten 5 Jahren, bzw. 25 % Abgänge in den nächsten 10 Jahren.

In den nächsten 5 Jahren bis zum Jahr 2023 liegt die Landesverwaltung mit 11 % (absolut 22.725) Altersabgängen ihres Stammpersonals um 1,5 Prozentpunkte unter dem fiktiven Vergleichswert einer Gleichverteilung der Jahrgänge wie der Abbildung 33 zu entnehmen ist. In den nächsten 10 Jahren entsprechen die prozentualen Abgänge mit 25 % genau diesem Vergleichswert, also werden bis zum Jahr 2028 wegen Erreichens der Altersgrenze 51.875 Beschäftigte des Landes in den Ruhestand gegangen sein.

Im Vergleich der Ressorts werden sich die Abgangsszenarien in unterschiedlichen Dimensionen abspielen. In den nächsten 5 Jahren ist das MI prozentual mit 19 % am stärksten von Altersabgängen betroffen, das werden 5.015 seiner heute insgesamt 26.930 Beschäftigten sein. Damit wird das MI 8 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt liegen, allerdings ist hierfür das frühere Ausscheiden des Polizeivollzugs ein beeinflussender Faktor. Bei je 13 % und damit noch 2 Prozentpunkten über dem Durchschnitt liegen MF mit absolut 1.885 Beschäftigten, MS (absolut 425), ML (absolut 460), MU (absolut 335) und MB (absolut 20). Genau beim Landesdurchschnitt von 11 % Beschäftigten, die in den Ruhestand gehen werden, liegen Stk (absolut 40), MJ (absolut 1.715) und LRH (absolut 20). Unter dem Durchschnitt des Landes werden die Verluste beim MK (10 %, 9.045 Beschäftigte), MW (9 %, 375 Beschäftigte), LT (8 %, 15 Beschäftigte) und MWK (7 %, 3.370 Beschäftigte) liegen. Ebenfalls einen niedrigeren Verlust wird LfD zu verzeichnen haben.

---

<sup>8</sup> 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).

<sup>9</sup> Für die Polizeibeamtinnen und –beamten gilt ein Renteneintrittsalter von 62 Jahren. Mit Beschluss des Haushaltsbegleitgesetzes 2019 vom 18.12.2018 (Nds. GVBl. Nr. 18/2018 vom 21.12.2018, S. 317) wurde geregelt, dass für alle Justizvollzugsbeamtinnen und –beamte eine Anhebung der Altersgrenze von 60 auf 62 Jahre für diejenigen gilt, die nach 1963 geboren wurden, und eine Anhebung auf 61 Jahre für diejenigen, die in den Jahren 1962 und 1963 geboren wurden. Für alle früher Geborenen gilt weiterhin die Altersgrenze des 60. Lebensjahrs. Den Berechnungen der Altersabgänge dieses Berichts wurde diese neue Regelung des § 116 des Nieders. Beamtengesetzes ohne die besonderen Regeln der Absätze 2 bis 4 zugrunde gelegt.

<sup>10</sup> Vgl. BGBl Jahrgang 2014 Teil I Nr. 27, ausgegeben zu Bonn am 26. Juni 2014.

In den nächsten 10 Jahren sind es voraussichtlich schon zehn Ressorts, die mit ihren Altersabgängen über dem Landesdurchschnitt von 25 % liegen werden: LRH führt die Liste mit den höchsten prozentualen Verlusten von 39 % an, das sind absolut 75 Beschäftigte. Dicht darauf wird MI mit 38 % folgen, dies wären 10.285 Beschäftigte. MS und ML werden 4 Prozentpunkte weniger Verluste mit 34 % haben, absolut werden es 1.085 Beschäftigte im MS und 1.210 im ML sein. Jeweils mit einem Prozentpunkt weniger in absteigender Reihenfolge werden MU (33 %), Stk und MF (32 %) sowie MB (31 %) Altersabgänge zu verzeichnen haben, in absoluten Zahlen wären es 890 beim MU, 115 in der Stk, 4.665 im MF und 50 im MB. MW und MJ kämen mit einmal 27 % oder 1.125 Beschäftigten für MW und 26 % oder 3.970 Beschäftigten für MJ schon in die Nähe des Landesdurchschnitts.

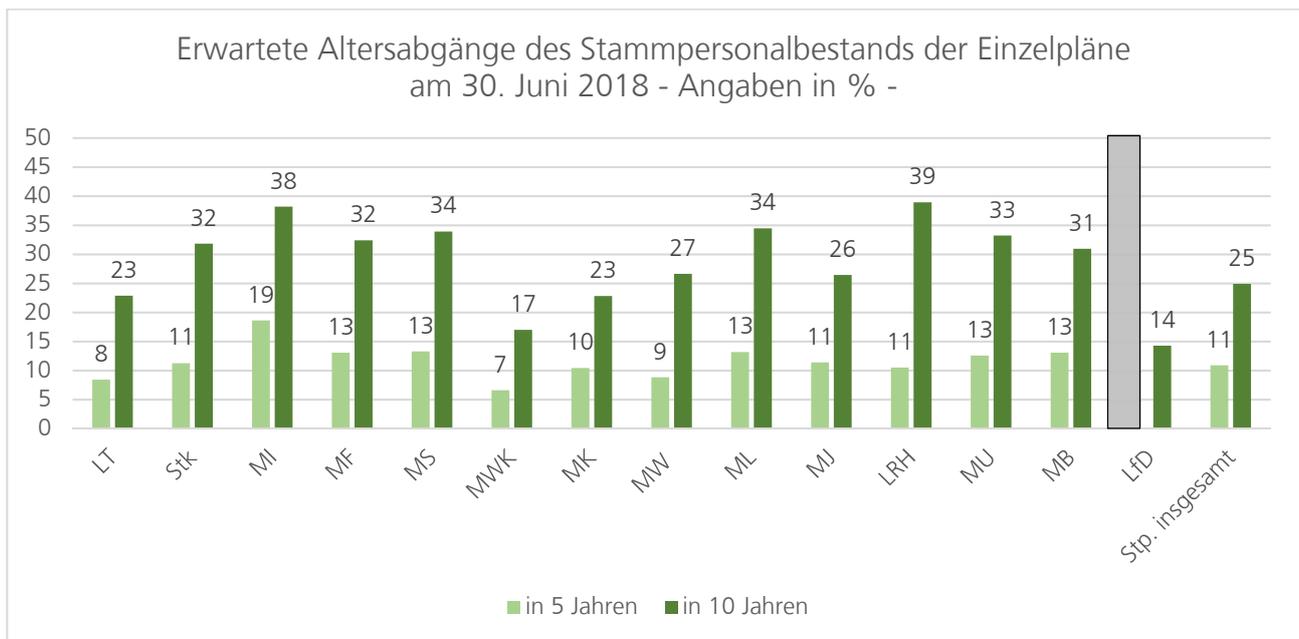


Abbildung 33: Erwartete Altersabgänge des Stammpersonalbestands nach Ressorts/Bereichen am 30. Juni 2018

LT und MK werden zwei Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt liegen, das sind 19.735 Beschäftigte für MK und 40 für LT. MWK wird mit 8 und LfD mit 11 Prozentpunkten unter dem Landesdurchschnitt liegen, beim MWK machen das 8.625 und bei der LfD fünf Beschäftigte aus, die bis zum Jahr 2028 altersbedingt ausscheiden werden.

\* 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.

## 2.3.7 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	22.725	20.125	51.875	46.290	12.815	8.155
VKV, Kampfmittelbeseitigung	365	305	840	750	230	20
Landespolizei	4.390	4.205	8.735	8.405	3.350	450
Steuerverwaltung	1.540	1.345	3.805	3.360	1.035	310
Staatl. Baumanagement	190	165	465	425	20	30
Hochschulen	3.125	2.705	7.950	6.945	1.075	1.540
Schulen	8.645	7.345	18.775	16.060	20	4.650
Straßenbauverwaltung	595	565	1.000	960	85	40
Landesforsten	210	195	495	465	85	20
Justizvollzug	390	370	1.000	960	240	75
Gerichte, (General-) Staatsanwaltschaften	1.080	970	2.850	2.560	20	445
Gewerbeaufsichtsverwaltung	80	75	255	240	5	20
NLWKN	160	140	410	370	45	30

Tabelle 6 Altersabgänge nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln am 30.06.2018

Die Altersabgänge der ausgewählten Aufgabenbereiche werden in ihren prozentualen Anteilen an der jeweiligen Beschäftigtenzahl ebenfalls unterschiedlich ausfallen. In den nächsten 5 Jahren werden hier 14 Prozentpunkte Unterschied zwischen dem niedrigsten (6 %, Hochschulen, Abbildung 34) und dem höchsten Wert (20 %, Landespolizei) liegen. Die Skala der Abweichung zum Landesdurchschnitt wird also von -5 bis zu +9 Prozentpunkten reichen, wobei mehr als die Hälfte der ausgewählten Bereiche über dem Durchschnitt liegen werden. Die verhältnismäßig wenigsten Abgänge werden wie erwartet die Hochschulen haben, dicht gefolgt von der Straßenbauverwaltung mit 9 % sowie den Schulen und Gerichten, (General-) Staatsanwaltschaften mit jeweils 10 %; die Gewerbeaufsicht läge genau beim Landesdurchschnitt von 11 %. Die Landesforsten und der Justizvollzug mit je 16 %, die Vermessungs-/Katasterverwaltung, Kampfmittelbeseitigung mit 18 % und die Landespolizei mit 20 % werden die höchsten prozentualen Abgänge haben.

Die erwarteten Altersabgänge der nächsten 10 Jahre, die weit über dem Landesdurchschnitt von 25 % liegen werden, finden sich in der Vermessungs-/Katasterverwaltung und Kampfmittelbeseitigung (42 %), der Landespolizei (40 %) und den Landesforsten (38 %). Die Steuerverwaltung, das staatliche Baumanagement und die Gewerbeaufsicht werden dann jeweils mit 33 % schon mindestens 5 Prozentpunkte Abstand zum Letzteren haben. Das NLWKN wird 31 % an Altersabgängen zu verzeichnen haben, der Justizvollzug 28 %. Die Straßenbauverwaltung und die Gerichte, (General-) Staatsanwaltschaften werden einen Prozentpunkt über dem Landesdurchschnitt liegen. Nur die Hochschulen mit 17 % und die Schulen mit 23 % werden unter dem erwarteten Wert des Landes bleiben.

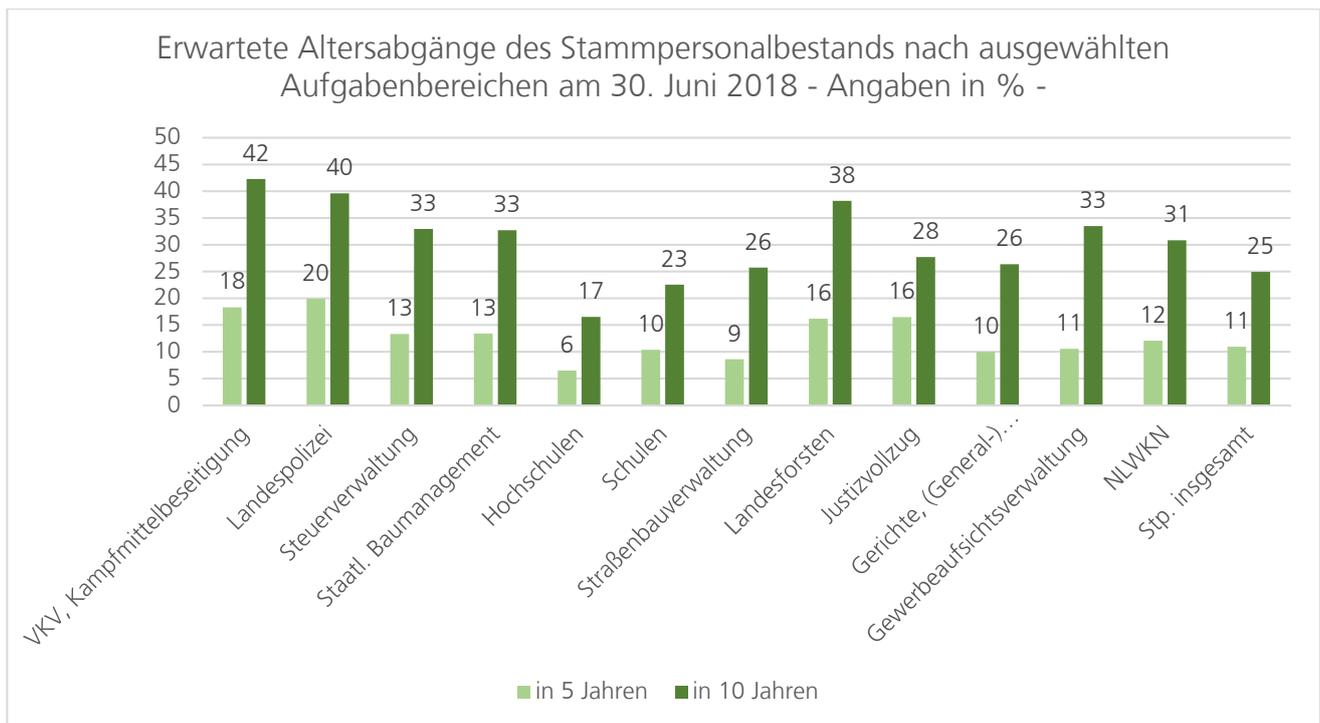


Abbildung 34: Erwartete Altersabgänge des Stammpersonalbestands nach Aufgabenbereichen am 30. Juni 2018

### 2.3.8 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 2018 ausgehend für die bis zum Jahr 2023 und die bis zum Jahr 2028 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 2.3.6 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. Soweit es möglich war, wurden die über und unter diesem Wert liegenden nächsten drei bis vier Klassen in Abständen von je 2 Prozentpunkten, in den Fällen, die weit darüber hinausgehen, in Abständen von je 9 Prozentpunkten eingeteilt und farblich kenntlich gemacht.

\* Die regionale Darstellung folgt dem Gebietsstand vom 30.06.2018 mit den zu diesem Zeitpunkt gültigen Namensbezeichnungen.

Sehr deutlich tritt hervor, dass in der gesamten Landesverwaltung in den nächsten 5 Jahren kein Landkreis mehr als 13 % Abgänge verzeichnen wird, also die höchste Farb-Größenklasse dieser Karte erreichen wird. Vier Landkreise liegen im weißen, dem „normalen“ Bereich und zwei sind in der niedrigsten Farb-Größenklasse zu finden. Die weitaus meisten Landkreise liegen im Bereich zwischen 8 und unter 10 %, gefolgt von den Landkreisen mit 10 bis unter 12 %. Auch in 10 Jahren wird es keine Landkreise mehr in der höchsten Farb-Klasse geben, über dem „Normalwert“ werden noch neun Landkreise liegen.

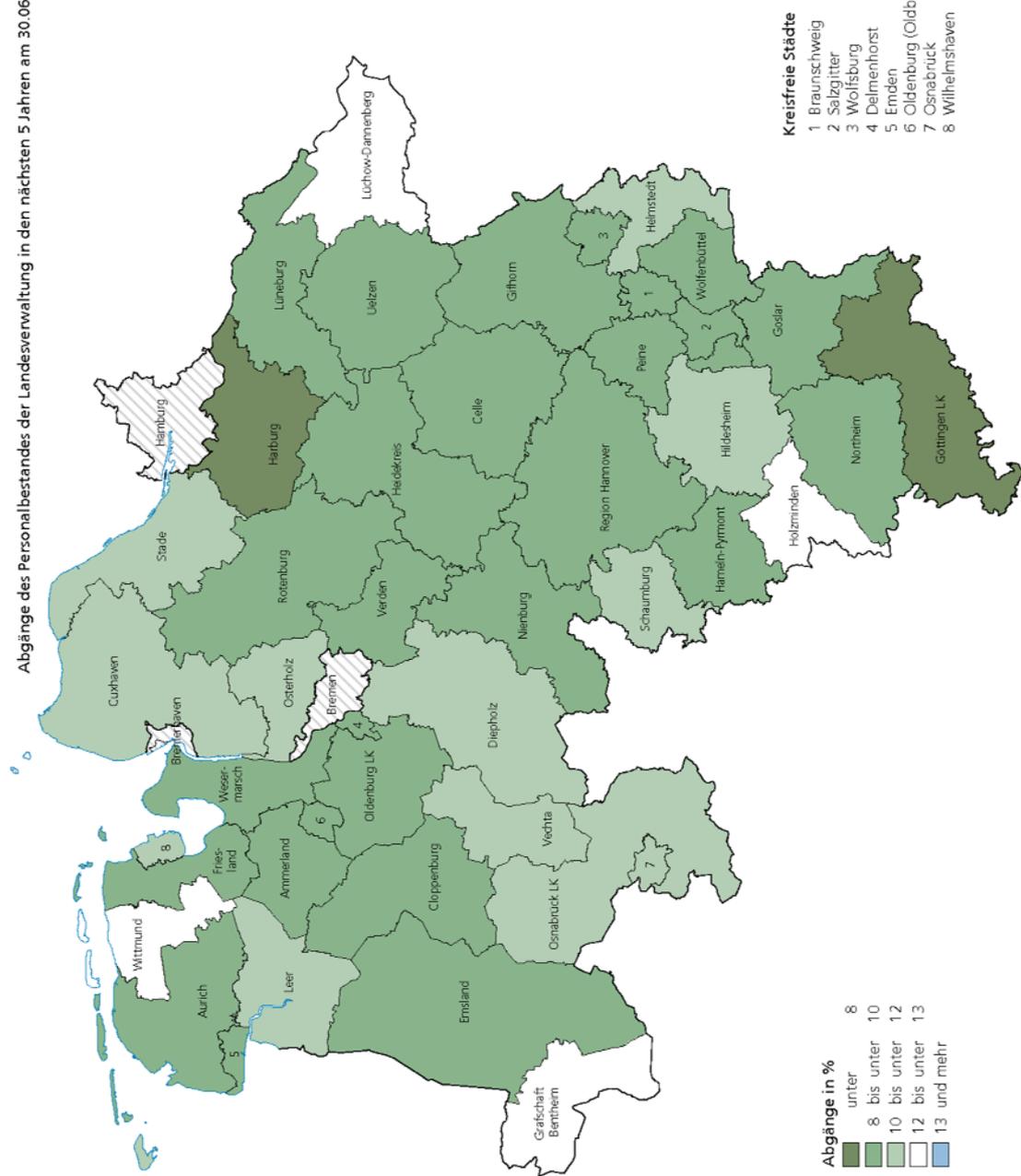
Bei der regionalen Verteilung der Abgänge der Polizei in 5 Jahren wird es keinen Landkreis geben, der unter 13 % Abgängen liegt, also der niedrigsten Farb-Klasse angehört. Die nächst höhere Klasse (bis unter 15 %) wird von einem Kreis besetzt, die darauf folgende von vier. Die überwiegende Zahl der Landkreise wird zwischen 17 und unter 37 % Abgänge verzeichnen, also der 4. bis 6. Farb-Klasse angehören, nur ein Landkreis (Lüchow-Dannenberg) wird wie im letzten Jahr die höchste Farb-Klasse besetzen. In 10 Jahren wird es eine leichte Verschiebung hin zu den unteren Farb-Klassen geben, wobei weiterhin nur ein Kreis die unterste Farb-Klasse besetzen wird, jedoch zwei mehr als im Vorjahr in der zweiten Klasse liegen werden. Vierzehn Landkreise werden unter 50 % an Altersabgängen zu verzeichnen haben, sieben bis zu 60 %. Wie im letzten Jahr werden fünf Landkreise die höchste Farb-Klasse besetzen.

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich bei den Abgängen der Steuerverwaltung in 5 Jahren eine weitere Verschiebung bei den Landkreisen ergeben, die über dem „normalen“ Wert liegen, sieben Landkreise sind in die Klassen über die „weiße Grenze“ gerückt. Allein in der Farb-Klasse 17 bis unter 19 % sind sechs Landkreise mehr als im Vorjahr zu verzeichnen. Allerdings besetzen die höchste Klasse nur noch zwei Landkreise, einer weniger als im Vorjahr. In 10 Jahren werden wieder fast alle Kreise über dem „Normalwert“ liegen. Einzig das Emsland wird weniger als 25 % Abgänge ersetzen müssen, Osnabrück wird beim „Normalwert“ liegen. Alle anderen Landkreise werden den „Normalwert“ übersteigen, wobei mehr als die Hälfte von ihnen in der vorletzten Farb-Klasse mit 31 bis unter 41 % Abgängen liegen werden.

Im Bereich der Schulen, die den größten Personalkörper im niedersächsischen Landesdienst bilden, hat sich im Vergleich zum Vorjahr bei den Altersabgängen in den nächsten 5 Jahren kaum eine Veränderung in der Verteilung der Farb-Klassen ergeben. Ein einziger Landkreis ist von der untersten in die nächst höhere Farb-Klasse aufgerückt, hat also an prozentualen Anteilen zugenommen, ansonsten liegen wie im letzten Jahr 40 Landkreise in den beiden Klassen unter dem „Normalwert“, genau bei diesem Wert werden vier liegen, darüber wird nur Lüchow-Dannenberg liegen. Das Bild der voraussichtlichen Abgänge in 10 Jahren zeigt, dass 5 Landkreise in der Klasse des „Normalwerts“ liegen werden, einer darüber und der Rest in den Klassen der Abgänge unter 23 bis unter 25 %.

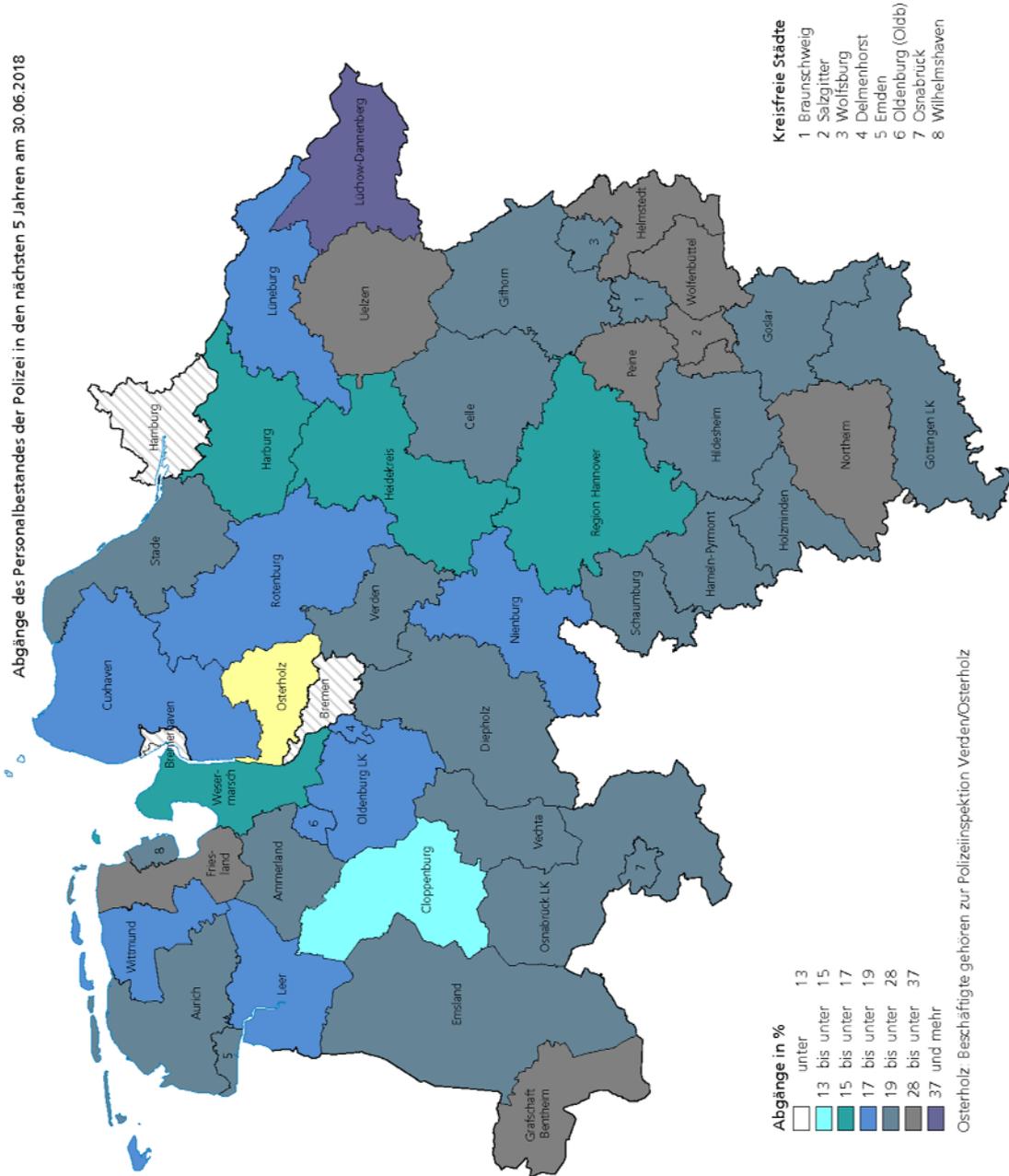
Insgesamt sind große regionale Unterschiede zwischen den und innerhalb der betrachteten Aufgabenbereiche erkennbar.

Abgänge des Personalbestandes der Landesverwaltung in den nächsten 5 Jahren am 30.06.2018

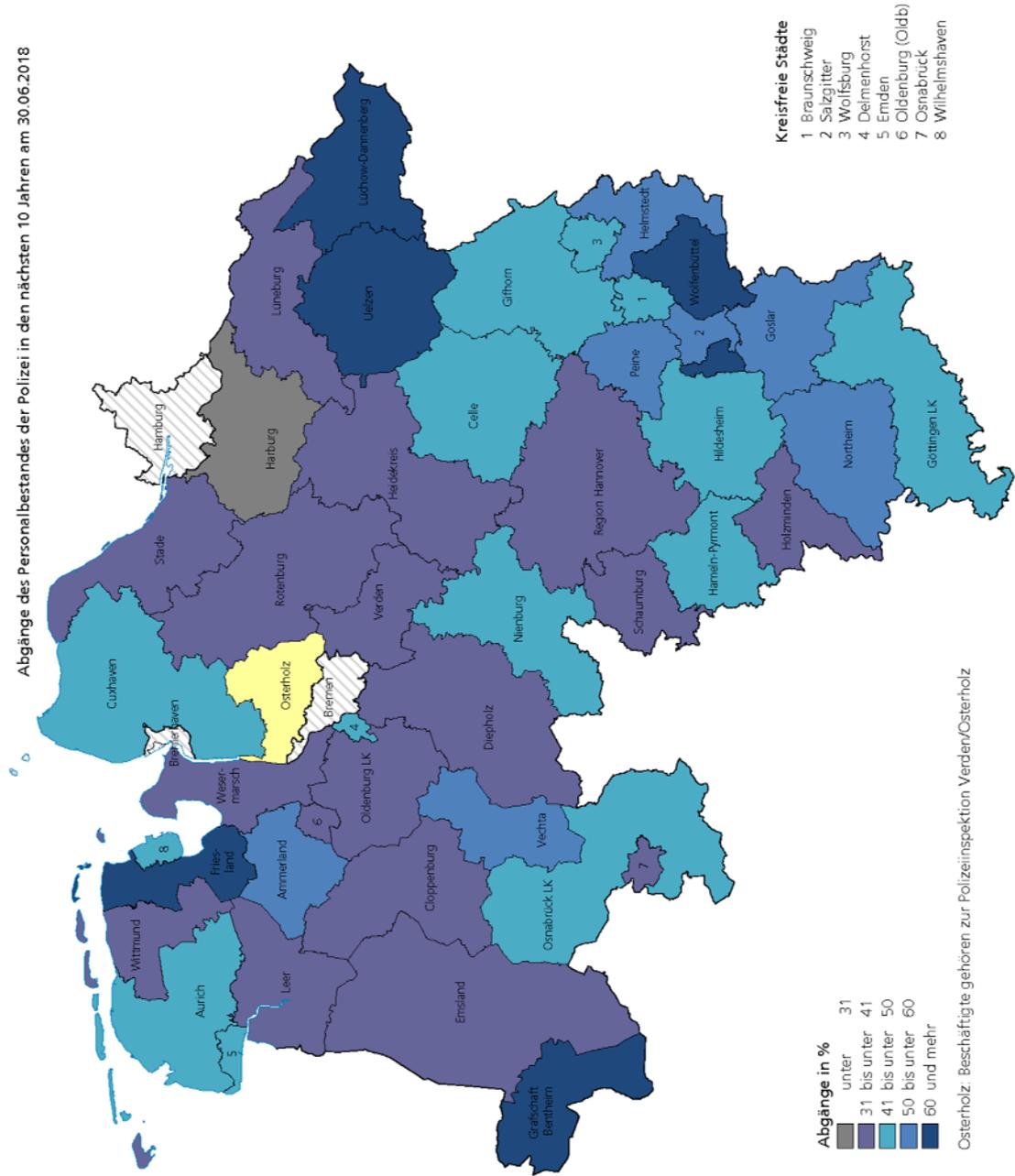




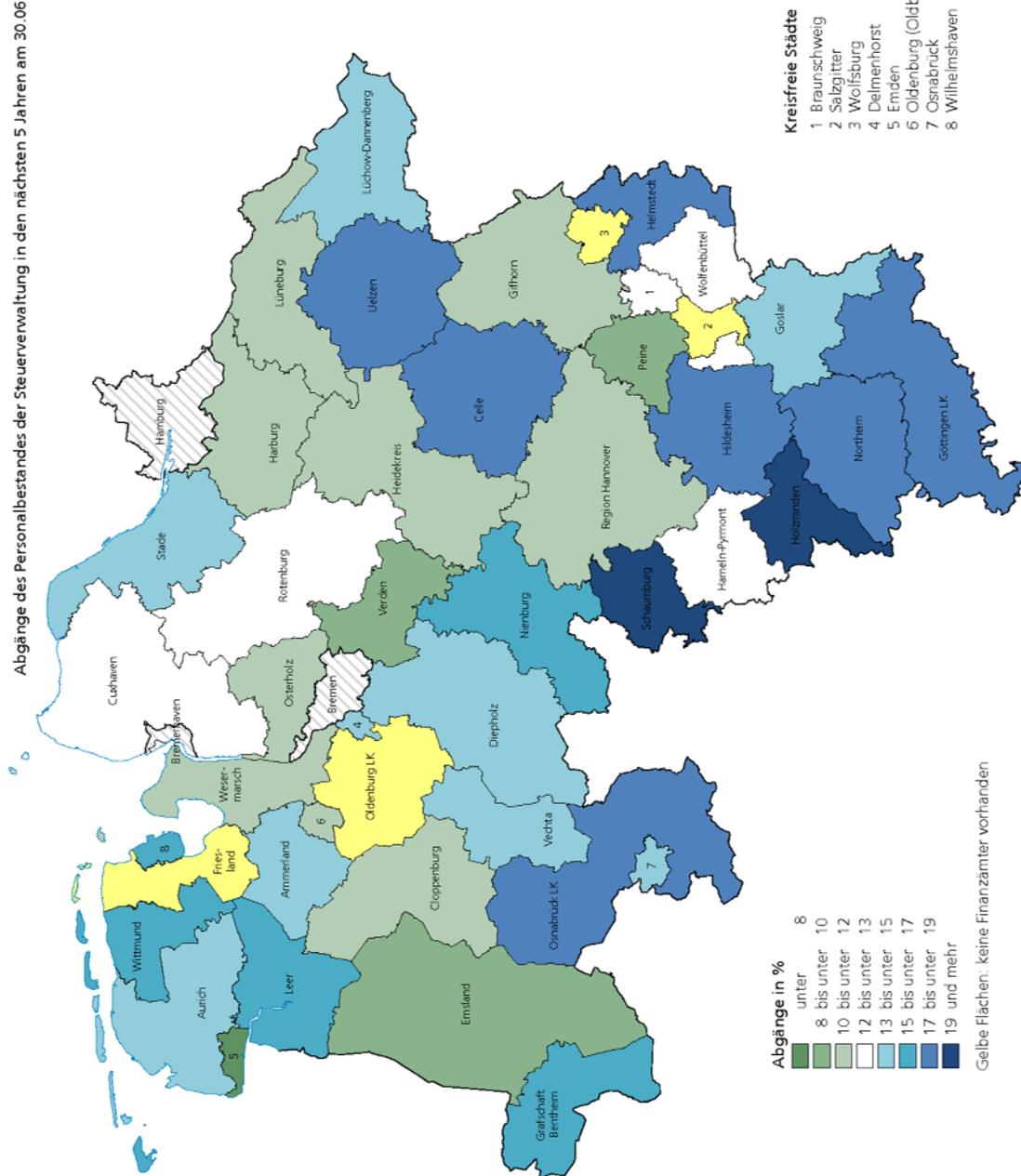
Abgänge des Personalbestandes der Polizei in den nächsten 5 Jahren am 30.06.2018



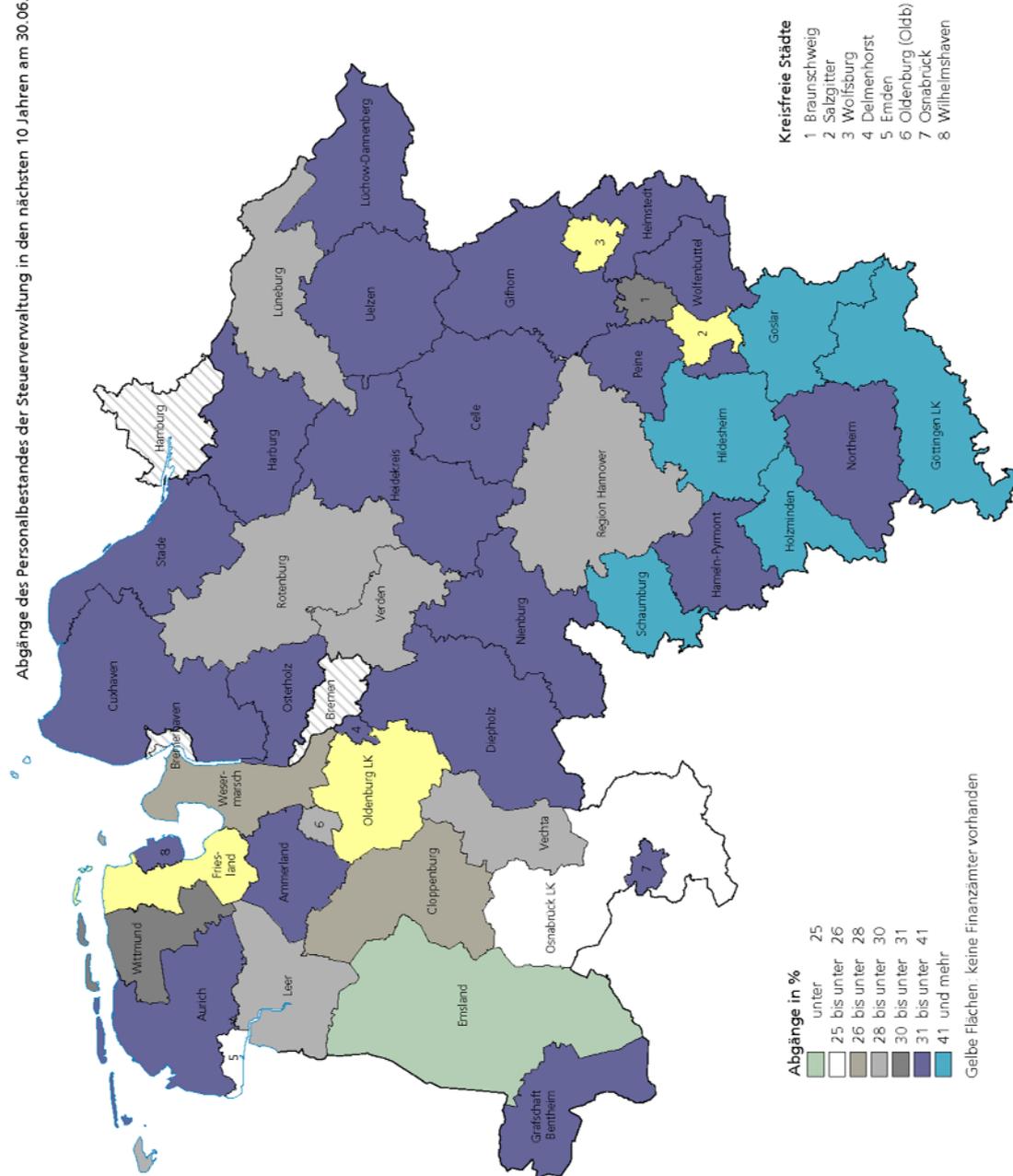
Abgänge des Personalbestandes der Polizei in den nächsten 10 Jahren am 30.06.2018

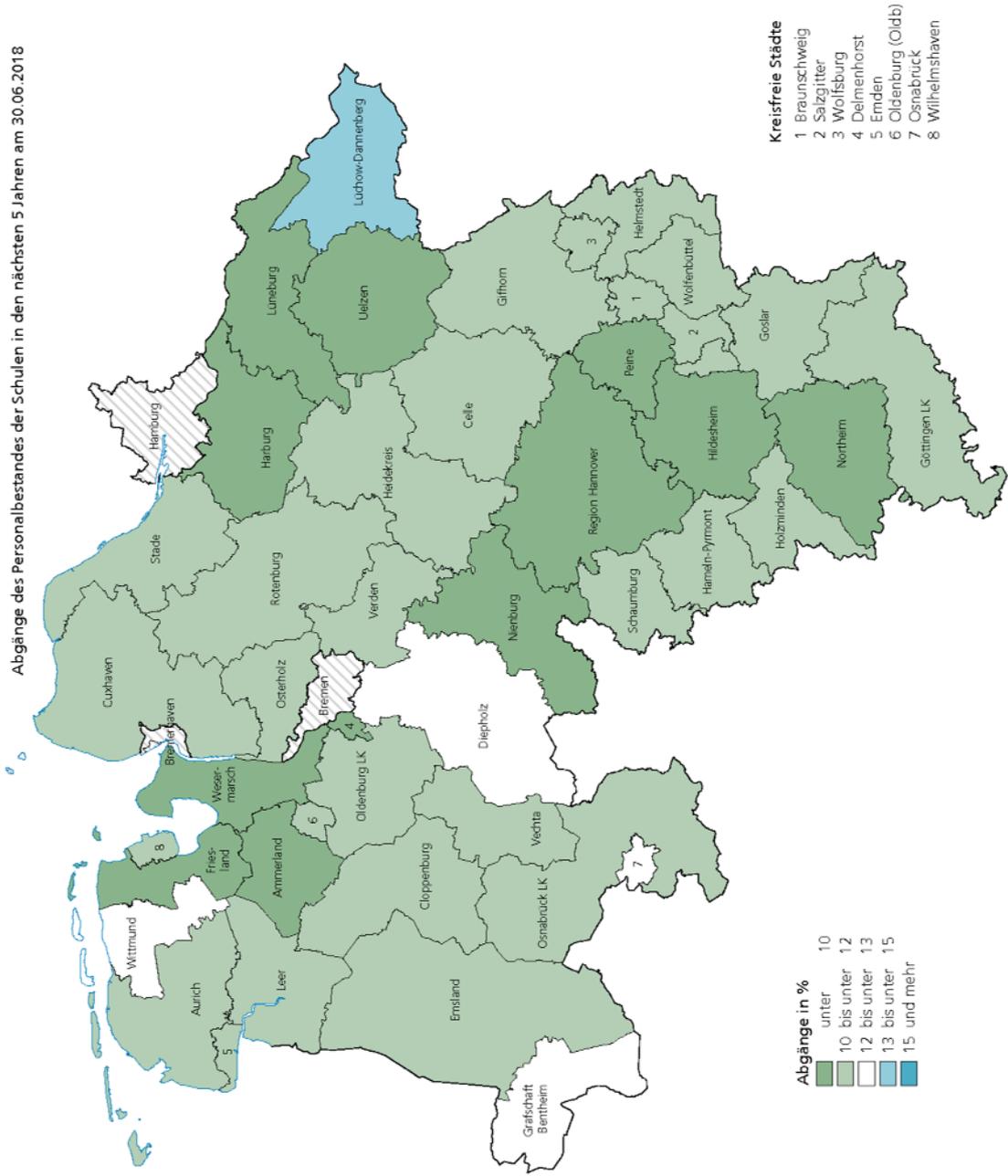


Abgänge des Personalbestandes der Steuerverwaltung in den nächsten 5 Jahren am 30.06.2018

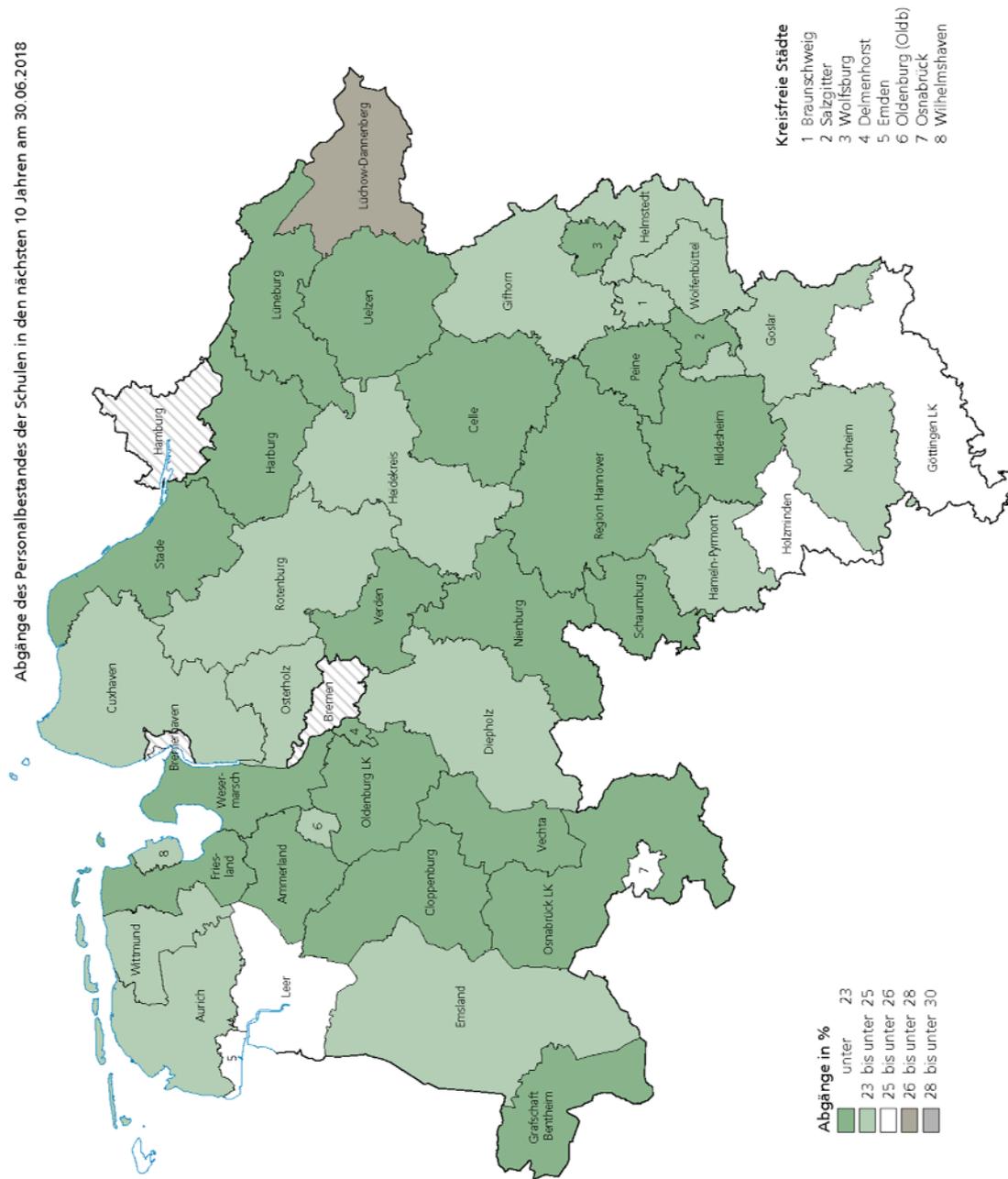


Abgänge des Personalbestandes der Steuerverwaltung in den nächsten 10 Jahren am 30.06.2018





Abgänge des Personalbestandes der Schulen in den nächsten 10 Jahren am 30.06.2018



Abgänge in %  
 unter 23  
 23 bis unter 25  
 25 bis unter 26  
 26 bis unter 28  
 28 bis unter 30

Kreisfreie Städte  
 1 Braunschweig  
 2 Salzgitter  
 3 Wolfsburg  
 4 Delmenhorst  
 5 Emden  
 6 Oldenburg (Oldb)  
 7 Osnabrück  
 8 Wilhelmshaven

## 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 waren. 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 vergleichbarer 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 202.385 ausgewählten Beschäftigten des Stammpersonalbestandes im Jahr 2018 waren 116.655 verbeamtet und 85.725 dem Tarifbereich zuzuordnen. Von diesen waren 113.205 Beamtinnen und Beamte und 34.315 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an das PMV angebunden. Daraus ergibt sich für das verbeamtete Personal ein Hochrechnungsfaktor von 1,031 und für das Tarifpersonal von 2,498.

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.

Im folgenden Kapitel finden sich nun die Auswertungen für das Jahr 2018 auf Basis getrennt ermittelter Hochrechnungsfaktoren.

### 2.4.3 Tableaus und Auswertung zur Fachrichtung *Allgemeine Dienste*

#### Stammpersonal der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* am 30. Juni 2018 (hochgerechnet)

		Summe	darunter: Altersgruppen				Altersabgänge ab 2018 in den nächsten <sup>3)</sup>	
			50 bis unter 55 Jahre	55 bis unter 60 Jahre	60 bis unter 65 Jahre	65 Jahre und älter	5 Jahren	10 Jahren
Anzahl		12.725	2.435	1.935	1.130	65	905	2.560
davon: Geschlecht	weiblich	8.745	1.770	1.360	700	30	555	1.715
	männlich	3.985	665	575	435	35	350	845
davon:  Laufbahn- gruppe	Entgeltgruppen 1-4 bzw. LGr. 1, 1. EA	900	205	170	95	5	65	290
	Entgeltgruppen 5-8 bzw. LGr. 1, 2. EA	5.290	1.085	920	530	25	420	1.165
	Entgeltgruppen 9-12 <sup>1)2)</sup> bzw. LGr. 2, 1. EA <sup>1)</sup>	5.355	965	700	400	20	340	890
	Entgeltgruppen 13-15 und außertariflich Beschäftigte, deren Bezahlung oberhalb dieser Entgeltgruppen liegt <sup>2)</sup> bzw. LGr. 2, 2. EA inkl. B-Besoldung	1.180	175	145	105	10	80	215

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

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

<sup>3)</sup> 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

Tabelle 7 Stammpersonal der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* am 30. Juni 2018 (hochgerechnet)

In der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* waren am 30. Juni 2018 hochgerechnet 12.725 Beschäftigte tätig, die 6,1 % des gesamten Stammpersonals des Landes ausmachten. Mehr als zwei Drittel (69 %) dieser Beschäftigten waren weiblich. Die Laufbahngruppen waren sehr unterschiedlich besetzt, dabei entfielen auf die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (5.290) und die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt in ähnlicher Größenordnung (5.355) zusammen 84 % der Beschäftigten dieser Fachrichtung. Das 1. Einstiegsamt der 1. Laufbahn war mit 7 % (absolut 900) am schwächsten vertreten, das 2. Einstiegsamt der 2. Laufbahngruppe (ehem. höherer Dienst) mit 9 % (absolut 1.180) etwas stärker.

Bis zum Jahr 2023 werden voraussichtlich 7 % Altersabgänge im *Allgemeinen Dienst* zu erwarten sein, bis 2028, also in 10 Jahren, wird es ein Fünftel sein. In beiden Zeiträumen liegen damit die Abgangsquoten einmal mit 4 und einmal mit 5 Prozentpunkten unter denjenigen des Landesdurchschnitts. Von den Frauen werden dabei 6 % bis 2023 und 20 % bis 2028 im Ruhestand sein, von den Männern in 5 Jahren 9 % und in 10 Jahren über ein Fünftel.

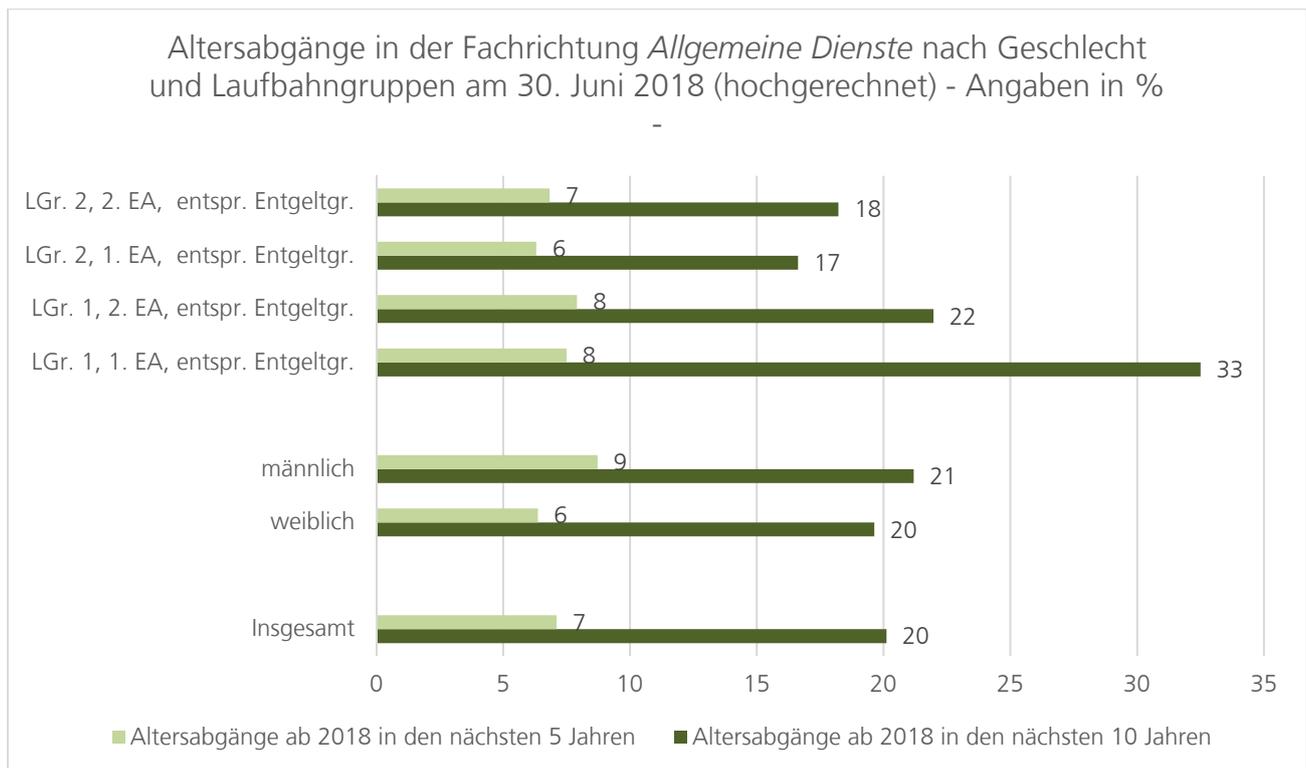


Abbildung 35: Altersabgänge der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* nach Geschlecht und Laufbahngruppen am 30. Juni 2018

**Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* am 30. Juni 2018 (hochgerechnet)**

Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung <i>Allgemeine Dienste</i>		Summe	darunter: Altersgruppen				Altersabgänge ab 2018 in den nächsten <sup>3)</sup>	
			50 bis unter 55 Jahre	55 bis unter 60 Jahre	60 bis unter 65 Jahre	65 Jahre und älter	5 Jahren	10 Jahren
Anzahl		2.560	450	430	255	20	210	540
davon: Geschlecht	weiblich	1.450	275	235	90	0	70	240
	männlich	1.110	175	195	165	15	140	300
davon: Laufbahngruppe	LGr. 1, 1. EA	0	0	0	0	0	0	0
	LGr. 1, 2. EA	510	125	95	60	0	45	115
	LGr. 2, 1. EA <sup>1)</sup>	1.580	265	235	125	10	105	280
	LGr. 2, 2. EA inkl. B-Besoldung	470	65	100	70	10	60	150

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

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

<sup>3)</sup> 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

Tabelle 8 Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* am 30. Juni 2018 (hochgerechnet)

20 % der Beschäftigten der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* waren der Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten zuzuordnen. Von diesen 2.560 Beamtinnen und Beamten waren 57 % weiblich (1.450),

62 % gehörten zur Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, 20 % zur Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, die Laufbahngruppe 2,2. Einstiegsamt war mit 18 % besetzt.

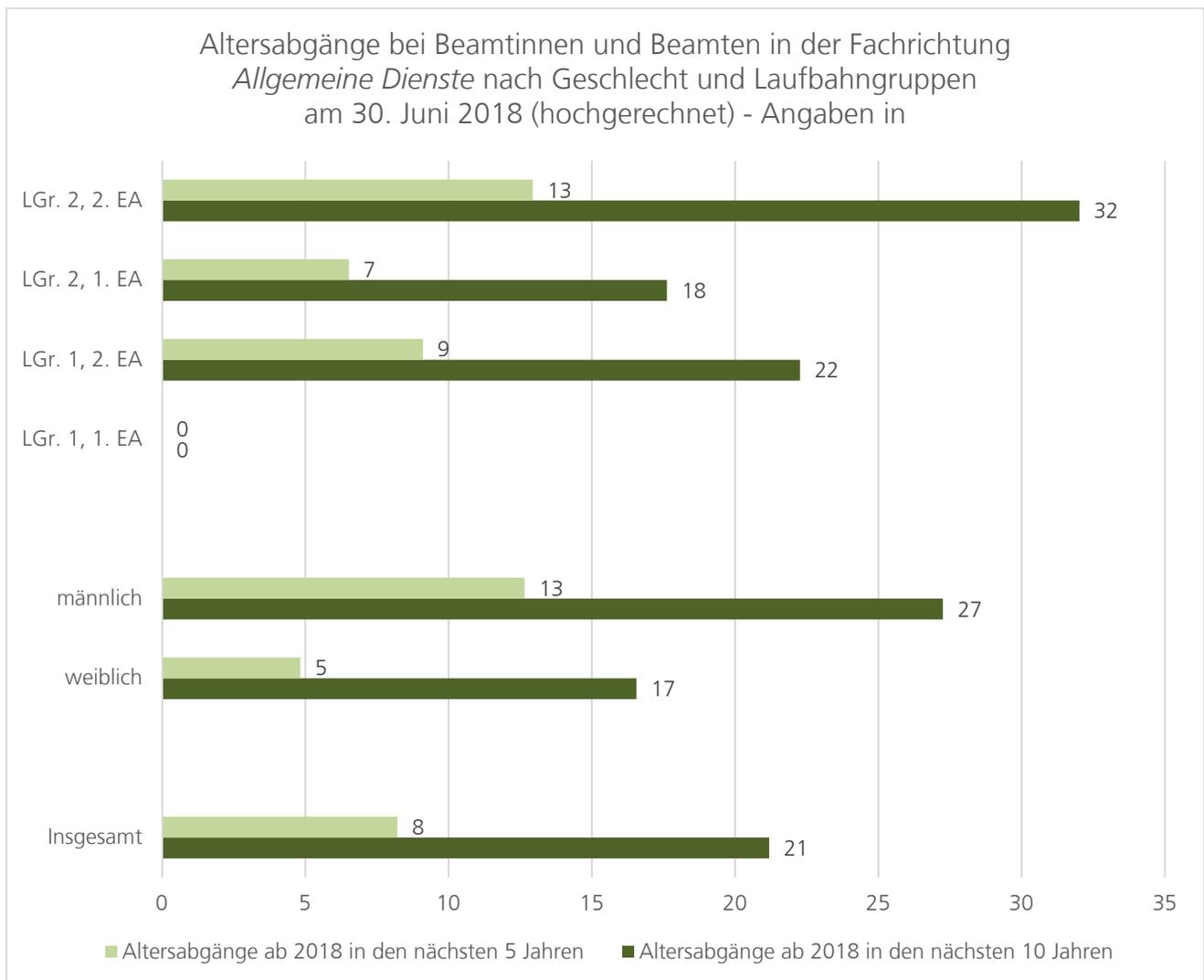


Abbildung 36: Altersabgänge bei Beamtinnen und Beamten der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* nach Geschlecht und Laufbahngruppen am 30. Juni 2018 (hochgerechnet)

In den nächsten 5 Jahren sind 8 % Altersabgänge bei den Beamtinnen und Beamten zu erwarten, die in der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* tätig sind, 5 % der Beamtinnen und 13 % der Beamten. In den nächsten 10 Jahren können 21 % Altersabgänge erwartet werden, hier stehen 17 % der Beamtinnen einem Anteil von 27 % der Beamten gegenüber, die ausscheiden werden.

Die Altersabgänge der Beamtinnen und Beamten der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* nach Laufbahngruppen werden sich voraussichtlich in den nächsten 5 Jahren zwischen 7 % im ehem. gehobenen Dienst, über 9 % im ehem. mittleren bis zu 13 % in der höchsten Laufbahngruppe bewegen. In 10 Jahren werden sich diese Anteile mehr als verdoppelt haben, im 1. Einstiegsamt der 2. Laufbahngruppe werden es 11 Prozentpunkte mehr sein als im Jahr 2023, im ehem. mittleren Dienst werden es 22 % sein, in der höchsten Laufbahngruppe beinahe ein Drittel der Beamtinnen und Beamten.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* machten im Jahr 2018 mit 10.455 einen Anteil von 80 % aus, von ihnen waren 72 % weiblich. Der ehem. mittlere Dienst war mit 47 % die am stärksten vertretene Entgeltgruppe, an zweiter Stelle stand mit 37 % der ehem. gehobene Dienst, mit 9 und 7 % folgten die niedrigste und die höchste Entgeltgruppe.

## Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* am 30. Juni 2018 (hochgerechnet)

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Fachrichtung Allgemeine Dienste		Summe	Darunter: Altersgruppen				Altersabgänge ab 2018 in den nächsten <sup>3)</sup>	
			50 bis unter 55 Jahre	55 bis unter 60 Jahre	60 bis unter 65 Jahre	65 Jahre und älter	5 Jahren	10 Jahren
Anzahl		10.455	2.035	1.545	900	50	715	2.075
davon:	weiblich	7.495	1.535	1.160	625	30	500	1.520
Geschlecht	männlich	2.955	505	390	275	20	215	555
davon: Entgeltgruppen	Entgeltgruppen 1-4	925	210	175	100	10	70	300
	Entgeltgruppen 5-8	4.915	990	845	485	25	385	1.080
	Entgeltgruppen 9-12 <sup>1)2)</sup>	3.880	725	480	285	15	240	630
	Entgeltgruppen 13-15 und außertariflich Beschäftigte, deren Bezahlung oberhalb dieser Entgeltgruppen liegt <sup>2)</sup>	730	115	46	35	5	20	65

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

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

<sup>3)</sup> 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

Tabelle 9 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Fachrichtung Allgemeine Dienste am 30. Juni 2018 (hochgerechnet)

Die zu erwartenden Altersabgänge der männlichen und weiblichen Beschäftigten werden bis zum Jahr 2023 prozentual gleich sein und bei 7 % liegen. Bis zum Jahr 2028 werden mit 20 % etwas mehr Frauen ausscheiden als Männer (19 %).

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 33 % 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 8 % in den beiden unteren Entgeltgruppen (1-4 / 5-8) und 3 % in den Entgeltgruppen 13-15, außertariflich Beschäftigte.

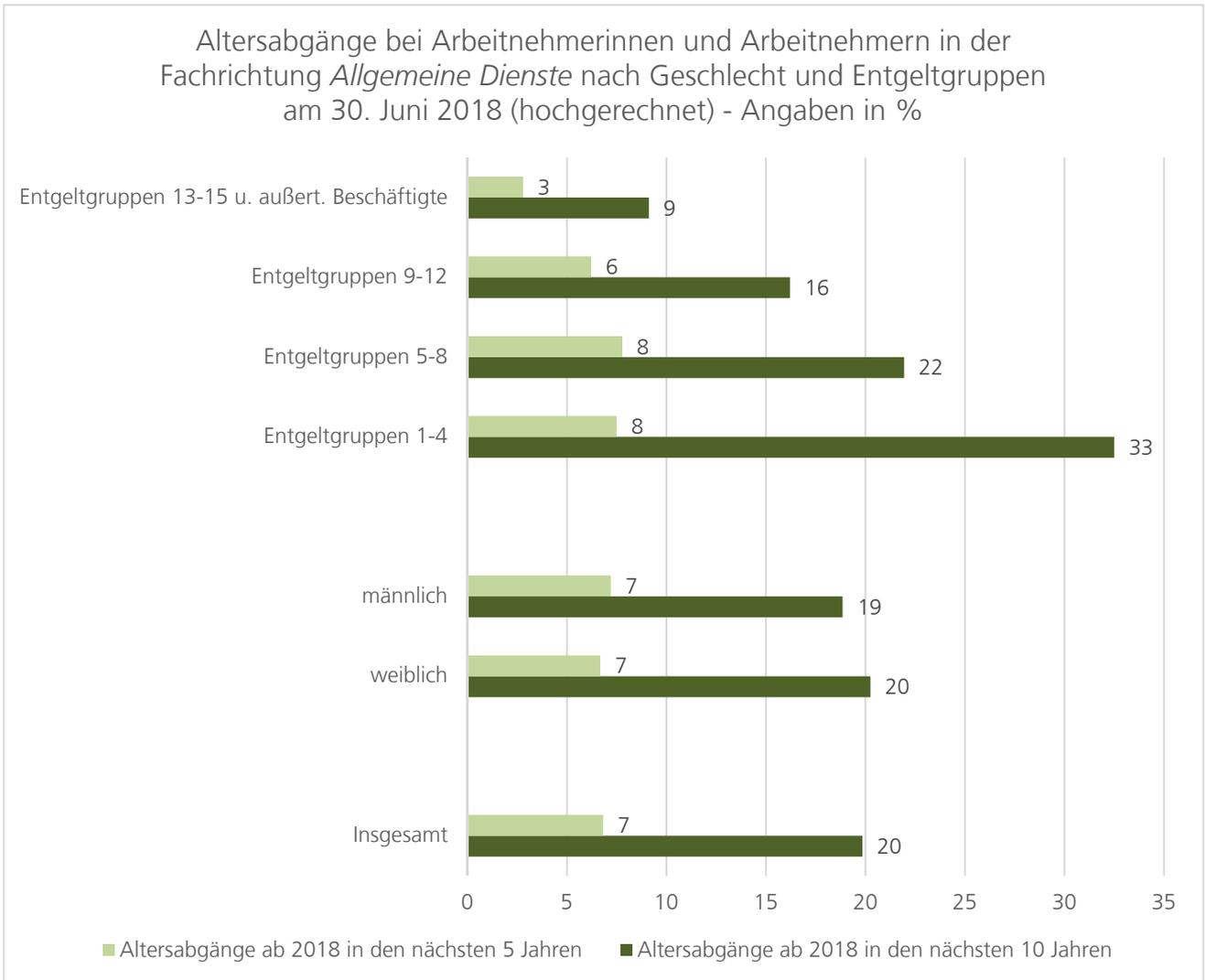


Abbildung 37: Altersabgänge bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* nach Geschlecht und Entgeltgruppen am 30. Juni 2018

## 2.5 Veränderungen zum Vorjahr und weiter zurückliegenden Jahren

### 2.5.1 Zahl der Beschäftigten

Für den Vorjahresvergleich werden die 5er-gerundeten Werte<sup>11</sup> des Berichtsjahrs 2018 mit den gerundeten Werten des Jahres 2017 verglichen. Da im Datenmaterial der Personalstandstatistik 2018 und damit auch in diesem Bericht ca. 3.000 befristet Beschäftigte zu viel gemeldet wurden, die nicht zum Personalbestand gehörten, muss dieser Datenfehler beim Vorjahresvergleich immer mitgedacht werden. In den Zusammenhängen, in denen sich dieser Datenfehler deutlich auswirkt, wird besonders darauf hingewiesen.

Der Personalbestand (Stammpersonal sowie Personal in Ausbildung, geringfügig Beschäftigte und Beurlaubte) des Landes Niedersachsen ist am 30. Juni 2018 im Vergleich zum Vorjahr um insgesamt 8.895 auf 243.785 Beschäftigungsverhältnisse gewachsen, dies war ein Plus von 3,8 %. Frauen hatten an diesem Zuwachs einen Anteil von 76 % (+6.790 absolut), ihre Zahl wuchs damit um 4,9 %. Aber auch bei den Männern war eine Zunahme von 2.110 Beschäftigungsverhältnissen zu verzeichnen, es waren 2,2 % mehr als im Vorjahr.

Auf Ebene der Ressorts/Bereiche gab es im Vorjahresvergleich die größten absoluten Zuwächse an Personal im MWK (3.965), MK (3.730) und MI (815), prozentual lagen diese Zuwächse bei 6,9 % (MWK), 3,8 % (MK) und 2,7 % (MI). Die höchste Veränderungsrate war bei der Stk festzustellen, es handelte sich um ein Minus von 31,5 %. Allerdings ist hierfür eine Umorganisation verantwortlich, Stk hat das Personal des Kapitels 0291 an das neue MB abgegeben. Auch das MS hat das gesamte Personal des Kapitels 0591 an das MB abgegeben, wodurch im MS ein Minus von 1,6 % entstanden ist. Die hohen Anstiege im MWK und MK sind in erster Linie durch die fälschlicherweise im Datenmaterial enthaltenen befristet Beschäftigten (MWK +26 %, +4.295) und die möglicherweise früher zu niedrig oder auch falsch erfassten geringfügig Beschäftigten (MK +72,4 %, +2.675) zu erklären.<sup>12</sup> Im MI und MK ist jedoch auch das Personal in Ausbildung angestiegen, beim MI um 22,1 % (+665) und beim MK um 16,8 % (+665).

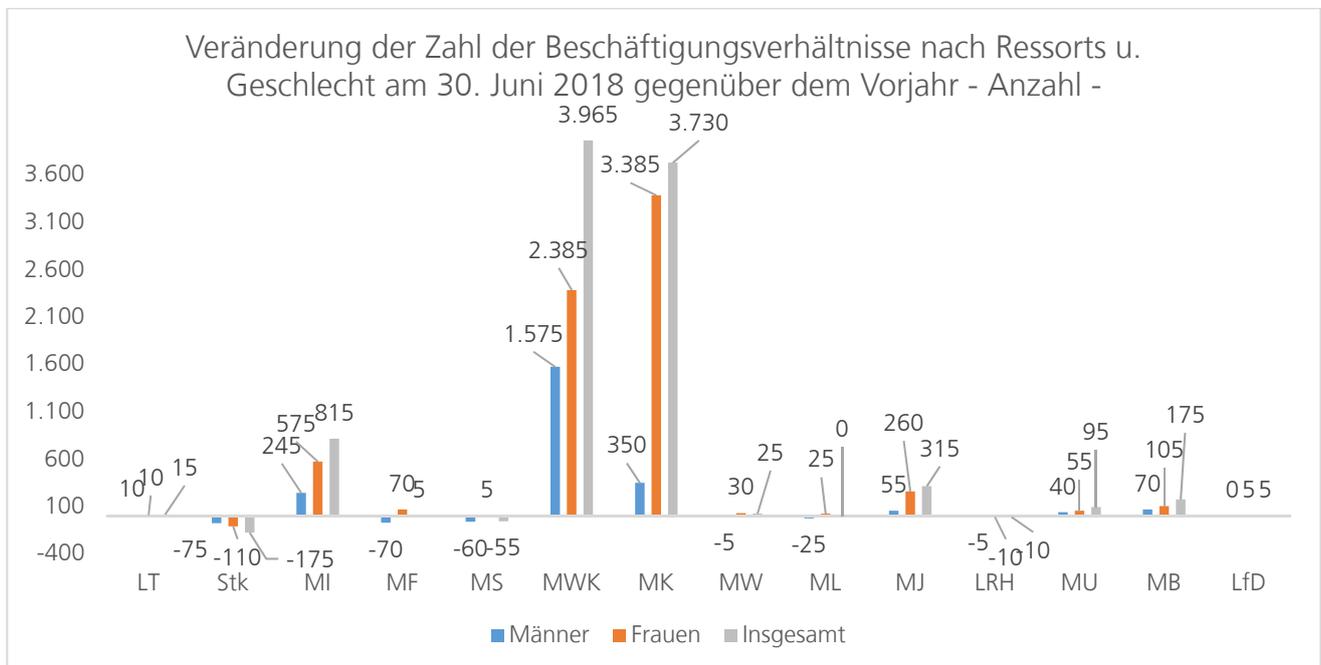


Abbildung 38: Veränderung der Zahl der Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr nach Ressort und Geschlecht am 30. Juni 2018

<sup>11</sup> Nähere Informationen zur 5er-Rundung finden sich in Kapitel 7.3.

<sup>12</sup> Nähere Informationen sind im Kapitel 6.3 zu finden.

Der Stammpersonalbestand ist im Jahr 2018 um 2,3 % angestiegen, dies waren 4.660 mehr Beschäftigungsverhältnisse als im Jahr 2017. Die Zahl der Frauen stieg um absolut 2.750 (+2,3 %) an. Die Zahl der Männer ist um 1.910 gestiegen (+2,2 %), wobei die 575 Abgänge bei den dauerhaft beschäftigten durch die 2.485 Zugänge bei den befristet beschäftigten Männern ausgeglichen werden konnten. Verursacht wird dieser Anstieg vor allem durch die 2.035 Männer mehr in befristeter Beschäftigung der Landesbetriebe. An dieser Stelle tritt der Fehler im Datenmaterial am deutlichsten zutage.<sup>13</sup> Auch bei den Frauen gab es einen Zuwachs von 1.495 befristeten Beschäftigungsverhältnissen. In Summe sind die dauerhaften Beschäftigungen um 180 (-0,1 %) gesunken, die befristeten um 4.845 gestiegen (22 %).

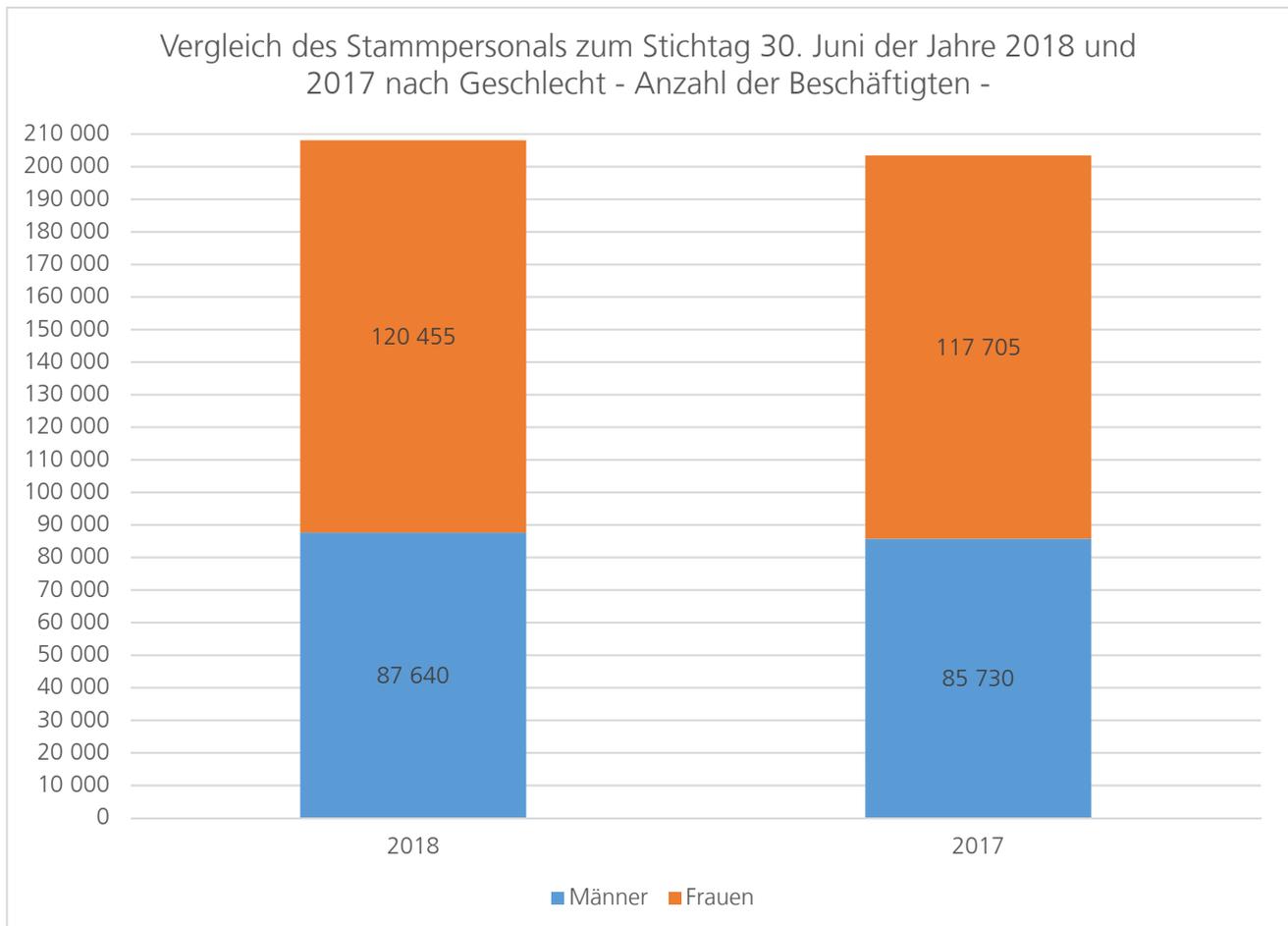


Abbildung 39: Vergleich des Stammpersonals zum Stichtag 30. Juni der Jahre 2018 und 2017 nach Geschlecht

Nach Beschäftigungsbereichen differenziert, hatten vor allem die Landesbetriebe den höchsten absoluten Zuwachs, er lag bei 3.610 mehr Beschäftigten als im Jahr 2017. Die Zahl der Frauen war hierbei um 1.550 gestiegen (+9,9 %), die Zahl der Männer sogar um 2.060 (+13,0 %). Die befristeten Beschäftigungsverhältnisse hatten mit +36 % (+3.535) bei den Landesbetrieben, die dauerhaften Beschäftigungsverhältnisse mit 0,9 % (+105) bei den Ausgliederungen den höchsten prozentualen Anstieg. Das Personal des Kernhaushalts war insgesamt um 0,1 % angestiegen, wobei die befristeten Beschäftigungen um 9,6 % (+500) stiegen, während die dauerhaften Beschäftigungen um 0,2 % (-360) sanken.

<sup>13</sup> Siehe zum Datenfehler Kapitel 6.3.

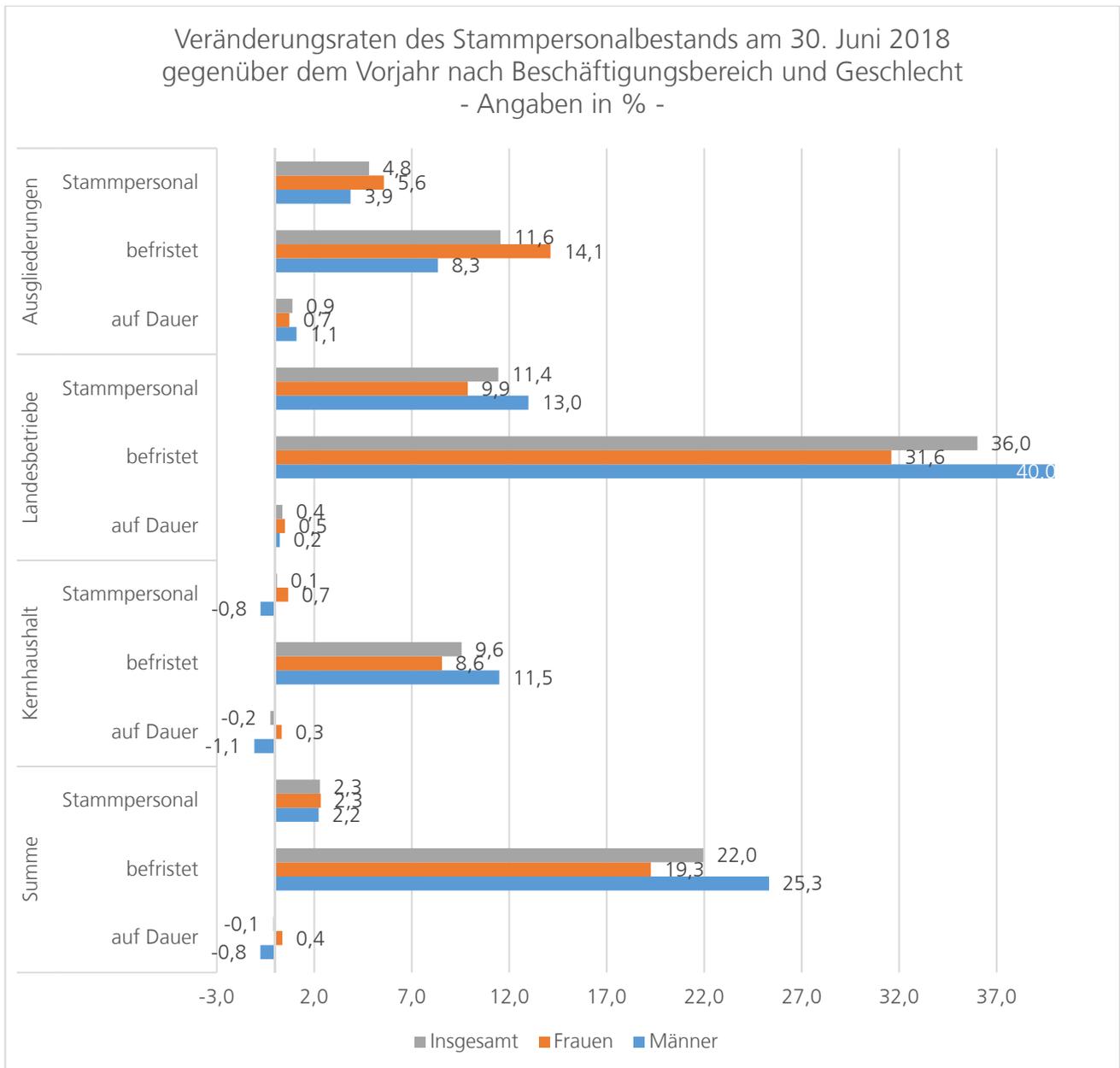


Abbildung 40: Veränderungsraten des Stammpersonalbestands am 30. Juni 2018 gegenüber dem Vorjahr nach Beschäftigungsbereich und Geschlecht

Im Jahr 2018 gab es im Vergleich zum Vorjahr 3,2 % mehr Beurlaubte, es hatten sich somit 250 mehr Beschäftigte beurlauben lassen, davon waren 160 Frauen und 90 Männer. Allein bei den Männern machte dies einen Zuwachs von 9,3 % aus.

Die Zahl der geringfügig Beschäftigten hatte 2018 um 19,7 % im Vergleich zum Vorjahr zugenommen. Dieser Zugang ging vor allem auf mehr Verträge mit Frauen zurück, per saldo waren es 2.420 mehr Personen in geringfügiger Beschäftigung, davon +2.805 Frauen und -385 Männer.

Am 30. Juni 2018 gab es 13,9 % mehr Personal in Ausbildung, das waren absolut 1.565 Personen mehr als noch im Vorjahr. Frauen hatten mit einem Plus von 1.075 (+16,3 %) den größeren Anteil an dieser Zunahme. Insgesamt lag der Anteil der Frauen am gesamten Ausbildungspersonal bei 60 %, damit kamen auf einen männlichen Auszubildenden 1,5 weibliche.

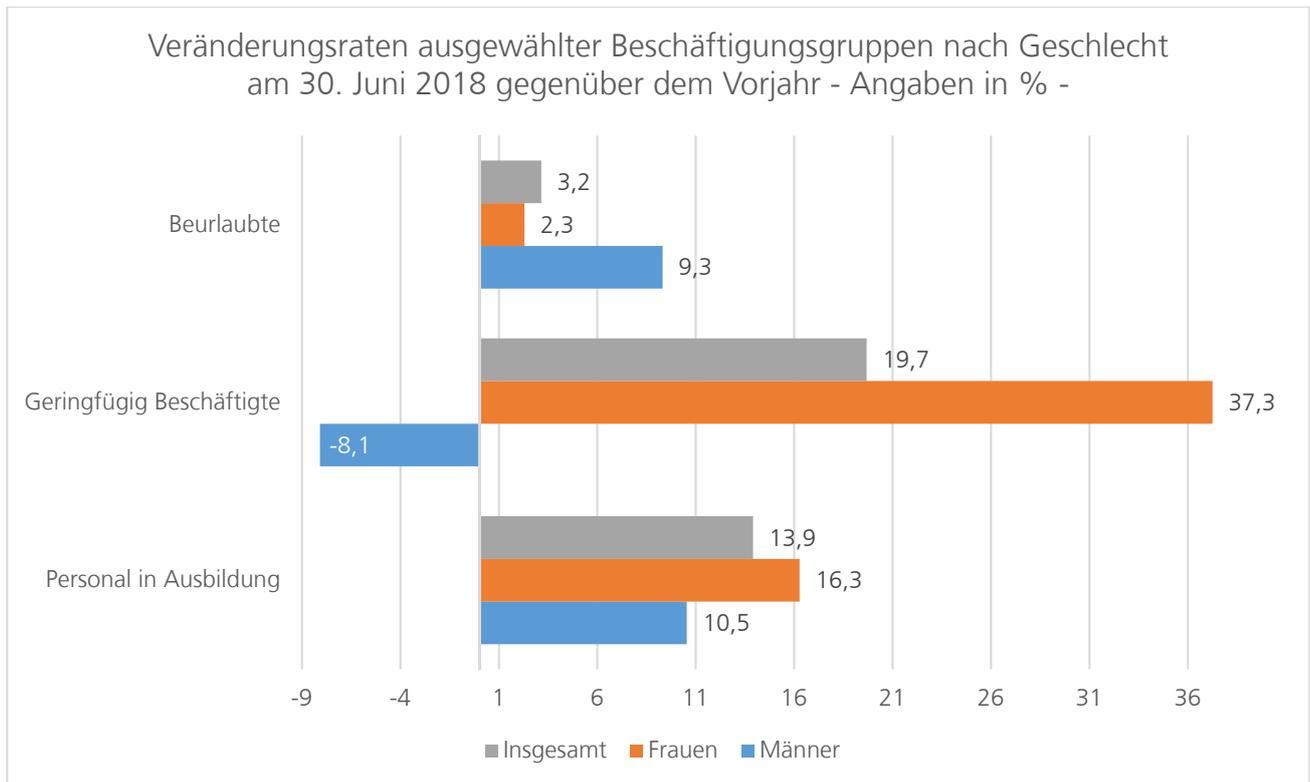


Abbildung 41: Veränderungsraten ausgewählter Beschäftigtengruppen nach Geschlecht am 30. Juni 2018 gegenüber dem Vorjahr

### 2.5.2 Art des Dienstverhältnisses

Ein Vorjahresvergleich der Beschäftigten nach der Art ihres Dienstverhältnisses zeigte einen deutlichen Unterschied: während die Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten/Richterinnen und Richter insgesamt um 0,04 % abgenommen hat (-45), konnte die der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer um 5,8 % zulegen (+4.705). Nach Geschlecht betrachtet, gewannen vor allem Frauen sowohl als Beamtinnen (+0,9 %, absolut +595) als auch als Arbeitnehmerinnen (+4,5 %, absolut +2.160), bei den Männern gab es einerseits 1,2 % weniger Beamte (-635), aber andererseits 7,7 % mehr Arbeitnehmer (+2.550).

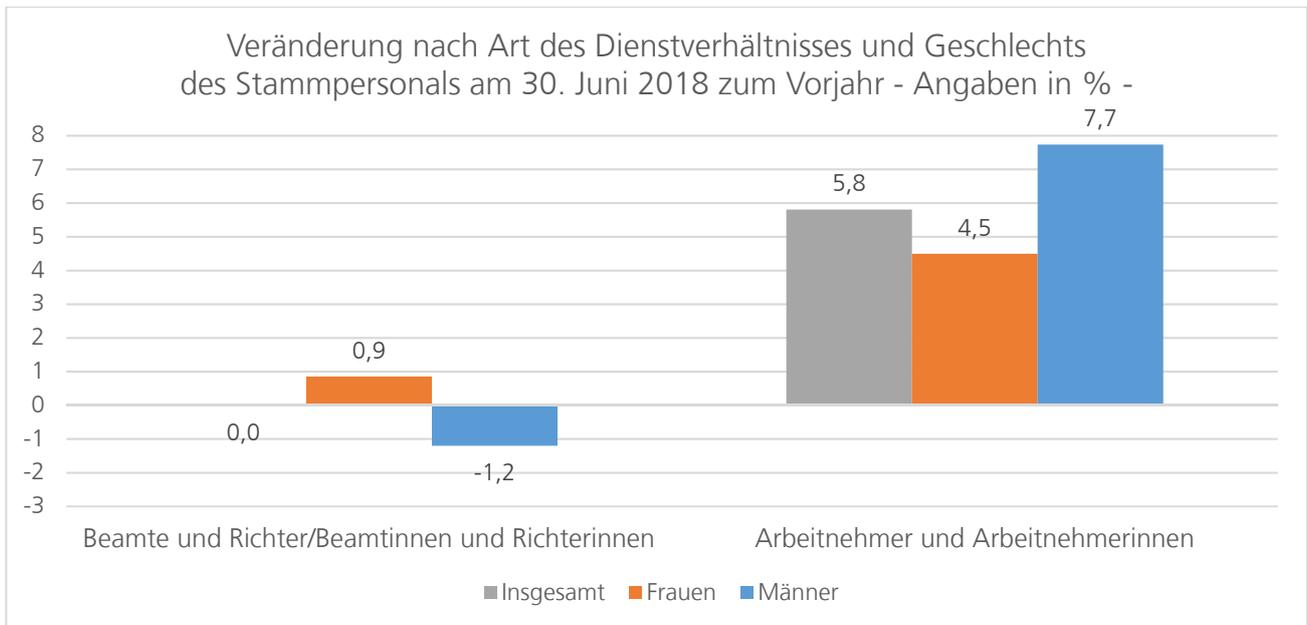


Abbildung 42: Veränderung nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlechts des Stammpersonals am 30. Juni 2018 zum Vorjahr

### 2.5.3 Laufbahngruppen

In der Besetzung der Laufbahngruppen folgten die Veränderungen vom 30. Juni 2018 zum Vorjahr im Bereich der Männer weitestgehend den beiden Vorjahreszeiträumen von 2016 und 2017. In der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt wendete sich allerdings die Entwicklung in entgegengesetzter Richtung zum Vorjahr in den positiven Bereich, nur in schwächerer Ausprägung als im Vorvorjahreszeitraum. Hier stieg die Anzahl der Männer um +0,6 %, im Vorvorjahr waren es +2,8 %. In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt wurde der negative Trend des Vorjahres von -0,8 % fortgesetzt, hier waren es 2018 weitere -1,2 %. In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt gab es ebenfalls ein Fortsetzen des negativen Trends der Vorjahre, auch hier sank die Zahl der Männer um 0,3 %, in 2017 waren es 1,0 %, in 2016 0,2 % weniger. In der Laufbahngruppe des ehem. höheren Dienstes gab es wie in allen Vorjahren so auch in 2018 eine positive Entwicklungsrate von 1,1 %, die höchste der letzten drei Jahre (2017 +0,8 %, 2016 +1 %).

Bei den Frauen setzten 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 -1,2 % in 2016, -2,8 % in 2017 und wurden 2018 mit -1,2 % weitergeführt. Die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt wies in 2016 eine Rate von +1,9 % auf, lag in 2017 bei +1,0 %, in 2018 bei +0,6 %. Relativ hohe positive Raten fanden sich in der höchsten Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt mit +4,4 % in 2016, +4,2 % im Jahr 2017 und 3,7 % in 2018. Nur das 2. Einstiegsamt der 1. Laufbahngruppe (ehem. mittlerer Dienst) folgte im Jahr 2018 mit -0,9 % dem Trend des Vorvorjahres, das eine -0,2 %-Rate aufwies.

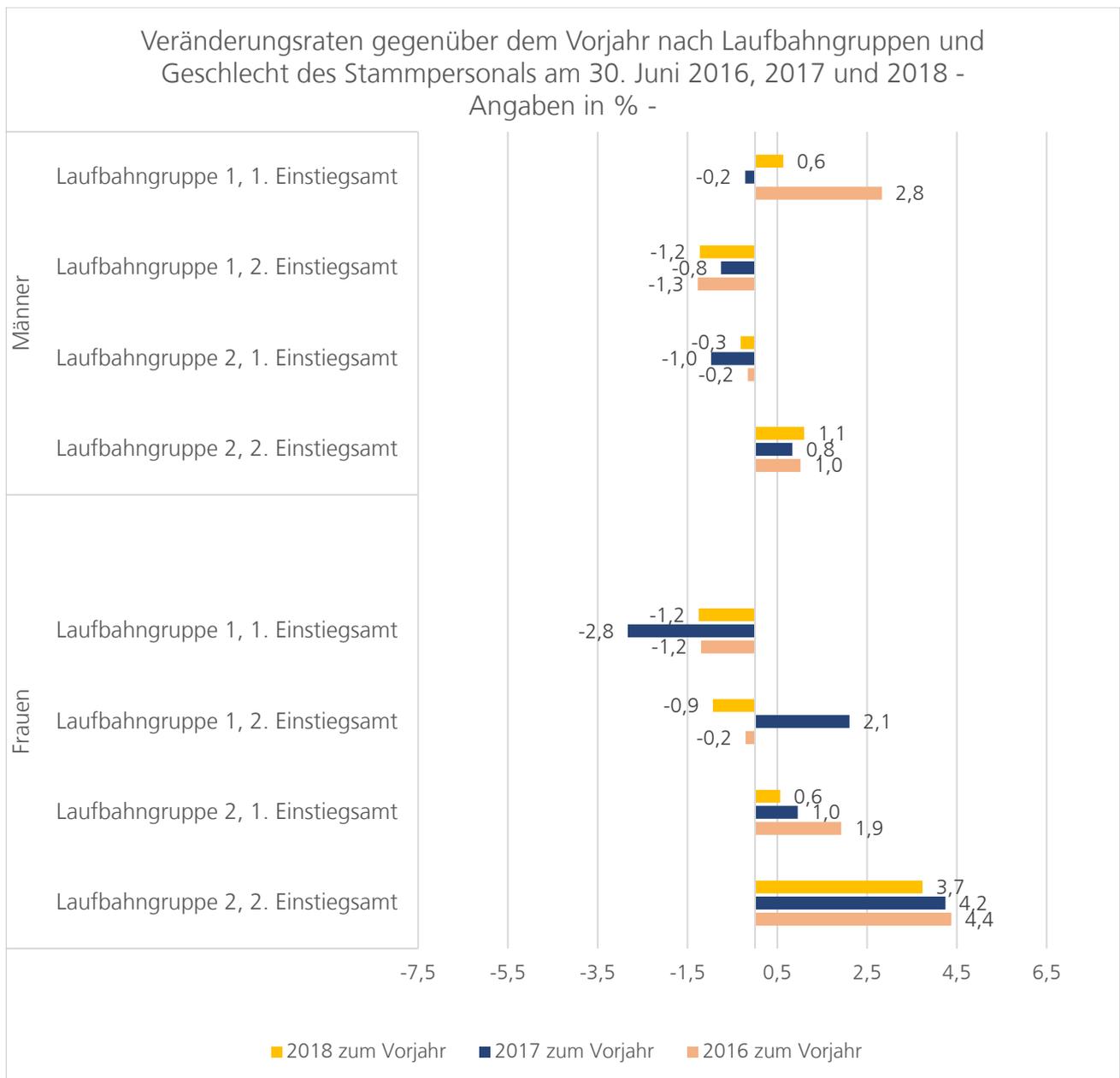


Abbildung 43: Veränderungsraten gegenüber dem Vorjahr nach Laufbahngruppen und Geschlecht des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2016, 2017 und 2018

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

Beamte (und Richter) hatten in allen Laufbahngruppen Verluste zwischen -0,4 bis -2,9 %, wobei der niedrigste prozentuale Verlust in der höchsten Laufbahngruppe auf dem absoluten Wert von -75 und der höchste prozentuale Verlust in der niedrigsten Laufbahngruppe auf dem absoluten Wert von -15 beruhte. Ihre weiblichen Kolleginnen wiesen nur in der 2. Laufbahngruppe, 1. Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst) Verluste auf, hier waren es 155 Beamtinnen weniger, die das Minus von 0,4 % ausmachten. Ihr größter absoluter Gewinn fand sich in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt, hier waren es 640 Beamtinnen mehr, das waren +3,2 %. Im ehem. einfachen Dienst ergaben sich für sie keine Veränderungen.

Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern waren nur in den niedrigeren Laufbahngruppen Verluste zu verzeichnen, in den beiden höheren Laufbahngruppen hatten sowohl Frauen als auch Männer Zuwächse, die zwischen +3,3 % (Arbeitnehmerinnen in Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt) und +4,8 % (Arbeitnehmerinnen der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt) lagen. Positiv für Arbeitnehmer verlief auch die Entwicklung in der niedrigsten Laufbahngruppe, sie hatten hier einen Zuwachs von +1,6 % (absolut +30), während Arbeitnehmerinnen -1,3 % (absolut -30) verloren. Allerdings konnten Arbeitnehmerinnen im ehem. gehobenen Dienst die höchsten absoluten Zuwächse von +490 aufweisen.

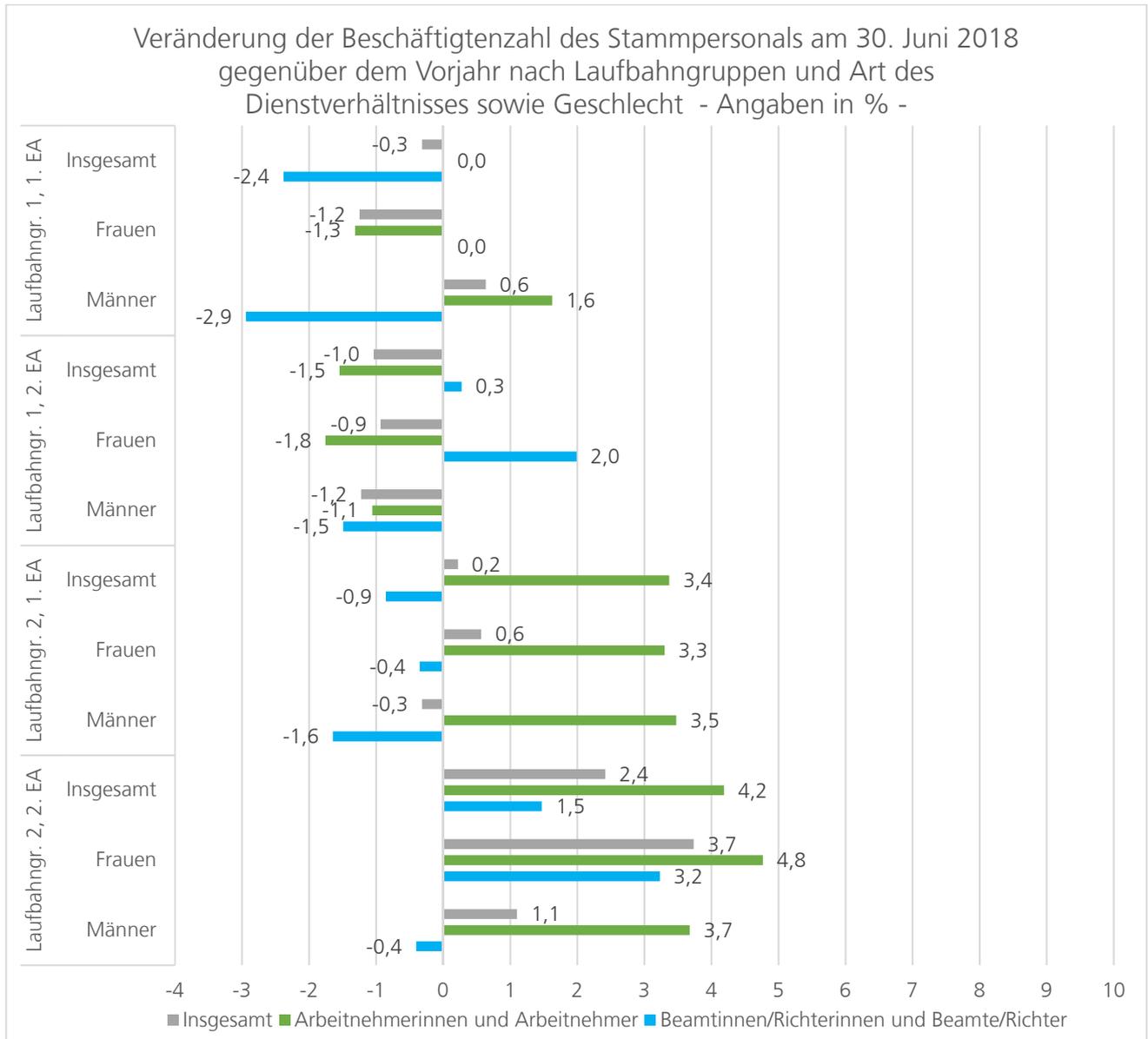


Abbildung 44: Veränderung der Beschäftigtenzahl des Stammpersonals am 30. Juni 2018 gegenüber dem Vorjahr nach Laufbahngruppen und Art des Dienstverhältnisses sowie Geschlecht – Angaben in %

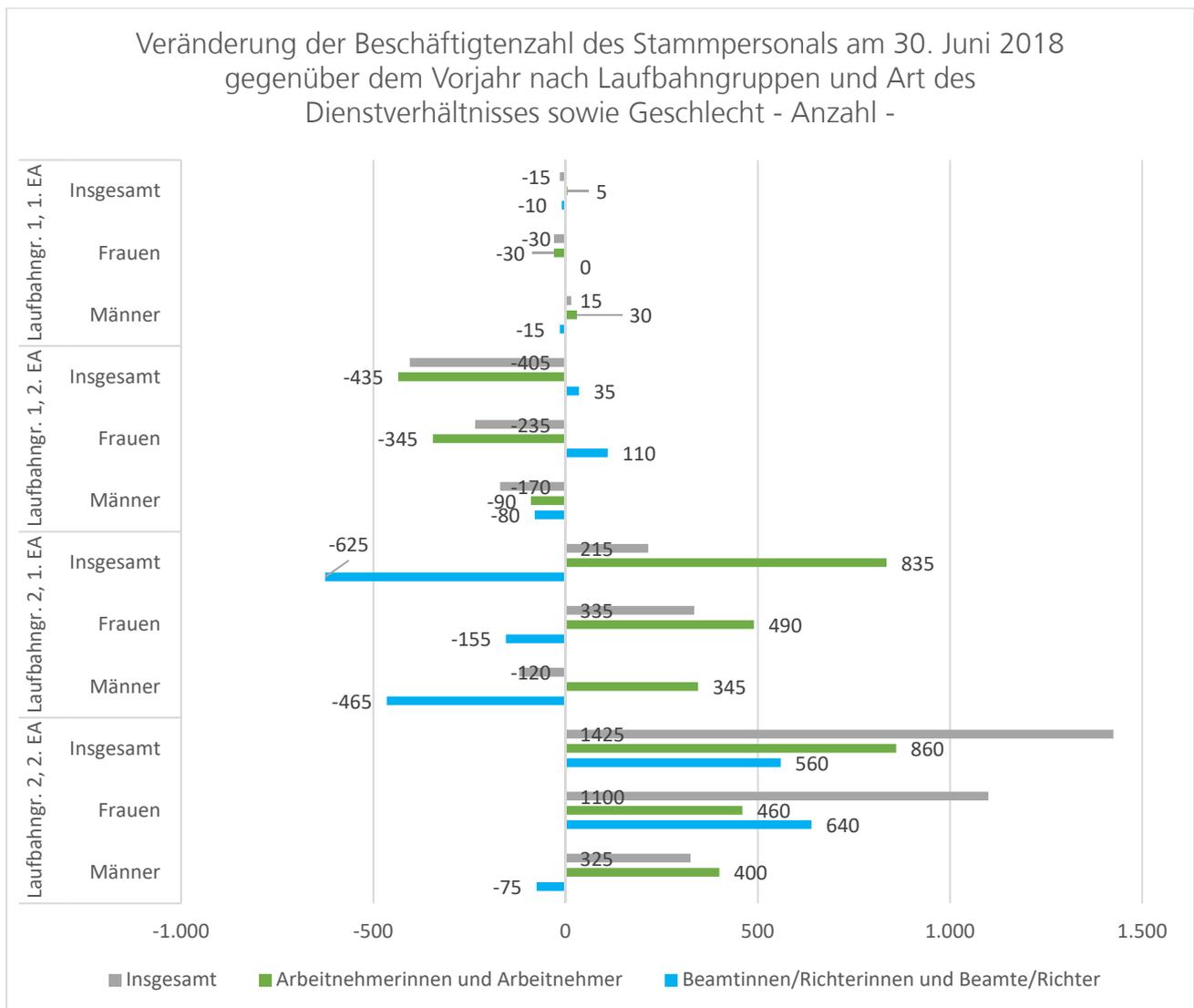


Abbildung 45: Veränderung der Beschäftigtenzahl des Stammpersonals am 30. Juni 2018 gegenüber dem Vorjahr nach Laufbahngruppen und Art des Dienstverhältnisses sowie Geschlecht - Anzahl

Per saldo ist der Bestand des Stammpersonalbestands (soweit den Laufbahngruppen zuordenbar) von 195.745 im Jahr 2014 auf 201.225 im Jahr 2018 angestiegen, also ein Gewinn von 5.480 Beschäftigten, das ist ein Plus von 2,8 %. Die Verteilung dieses Gewinns auf die einzelnen Laufbahngruppen gestaltete sich dabei jedoch unterschiedlich.

Die Betrachtung über eine mehrjährige Periode zeigte nur in der höchsten Laufbahngruppe (ehem. höherer Dienst) einen kontinuierlichen, jährlichen Zuwachs, der per saldo 5.100 Beschäftigte umfasste. In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst), der am stärksten besetzten Laufbahngruppe, gab es zunächst von 2014 auf 2015 einen Verlust (-430 Beschäftigte), ab 2015 jedoch nur noch Zuwächse, per saldo waren es von 2014 bis 2018 +1.020 Beschäftigte.

In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehem. mittlerer Dienst) gab es nur von 2016 auf 2017 ein Plus von 410 Beschäftigten, in den anderen Jahren ausschließlich Verluste von -170 bis zu -405, per saldo von 2014 bis 2018 -390 Beschäftigte. Den höchsten prozentualen Verlust von -5,0 % wies die niedrigste und gleichzeitig am schwächsten besetzte Laufbahngruppe auf, im ehem. einfachen Dienst gab es außer von 2015 zu 2016 (+35) Abnahmen von -15 (2017 zu 2018) bis zu -175 (2014 zu 2015), per saldo ein Verlust von -250 Beschäftigten.

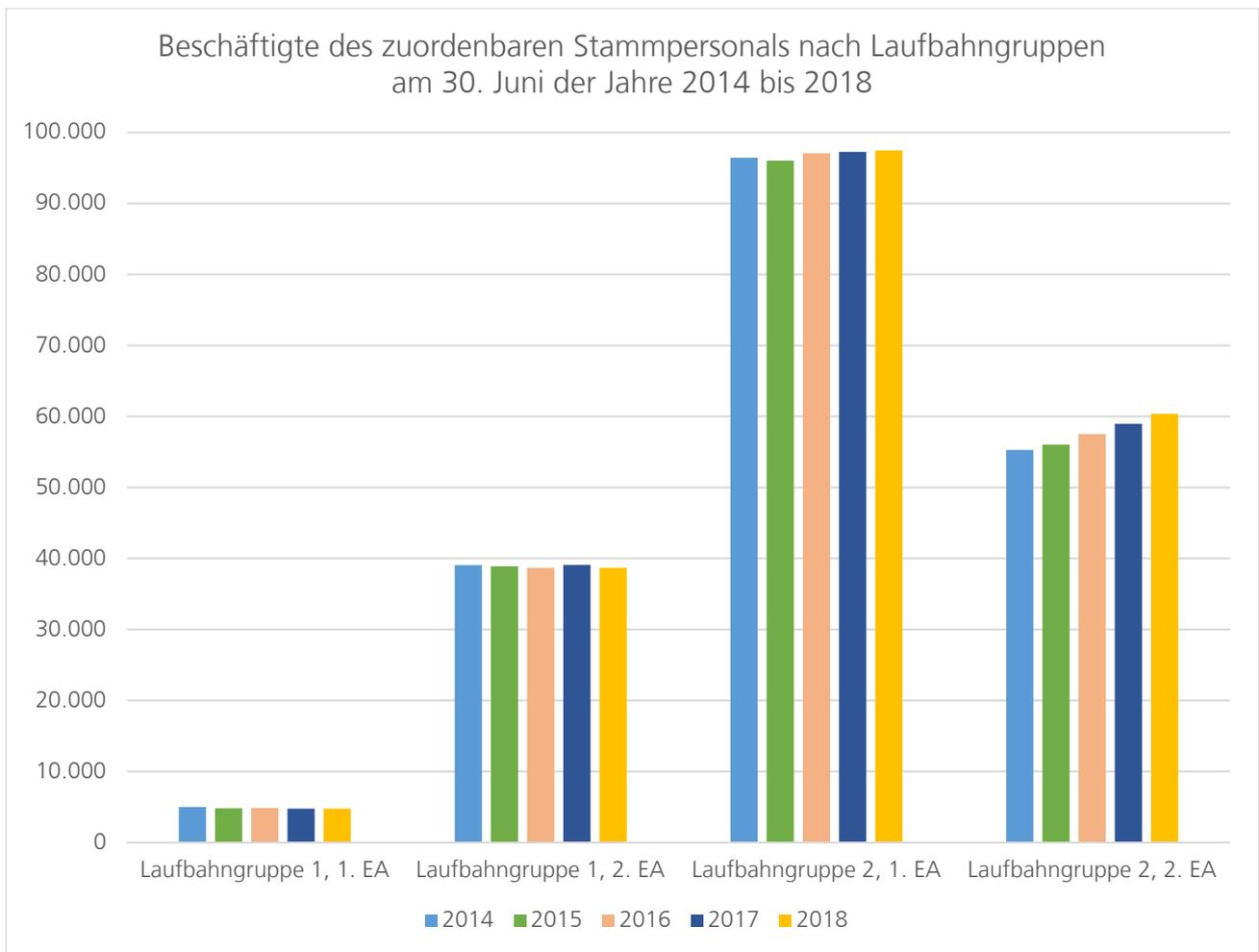


Abbildung 46: Beschäftigte des zuordenbaren Stammpersonals nach Laufbahngruppen am 30. Juni der Jahre 2014 bis 2018

### 2.5.4 Beschäftigungsumfang

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Vollzeitbeschäftigten um 0,02 % (+25) angestiegen. Rein rechnerisch sind für jede männliche Vollzeitkraft, die aus dem Landesdienst ausgeschieden ist (-280), 1,07 weibliche Beschäftigte eingestellt worden (+300). Bei den Teilzeitbeschäftigten haben beide Geschlechter zugelegt mit +22,4 % (2.405) männlichen und +4,8 % (2.695) weiblichen Beschäftigten. Der Teilzeitquotient ist im gleichen Zeitraum um 1,5 Prozentpunkte auf 35,6 % gestiegen, der Teilzeitquotient VZÄ um 0,9 Prozentpunkte auf 86,3 % gesunken.

Wie schon im Vorjahr ist auch am 30. Juni 2018 die Zahl der Beschäftigten in Altersteilzeit gesunken, ein Rückgang um 21,6 % (-460), wobei die Zahl der Männer um mehr als ein Viertel (-26 %), die der Frauen um knapp ein Fünftel (-19 %) gesunken ist.

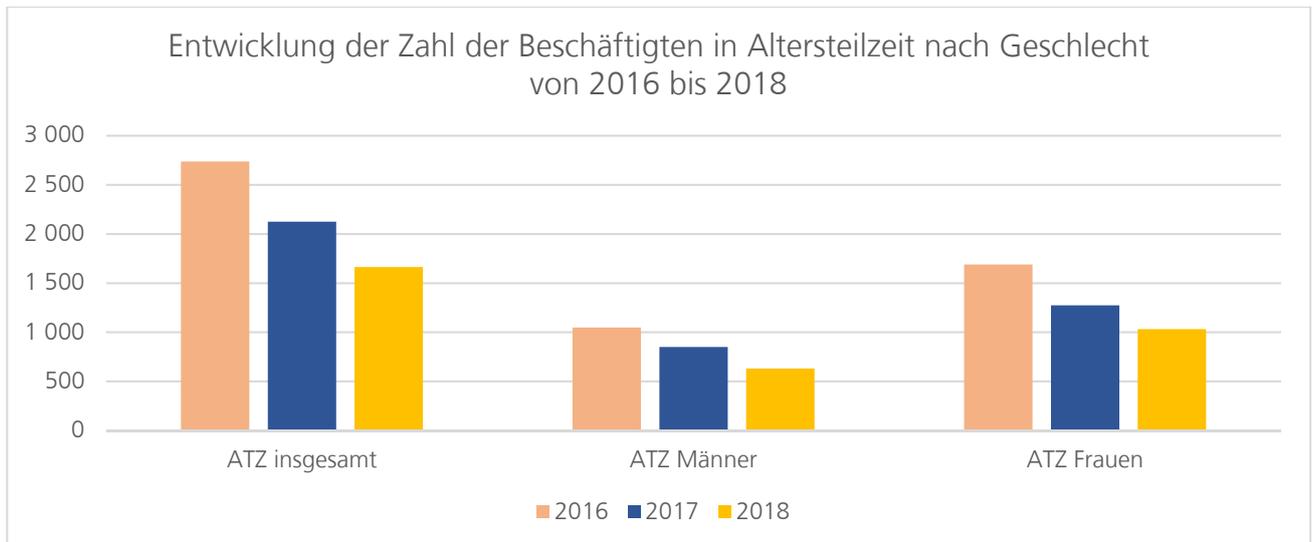


Abbildung 47: Entwicklung der Zahl der Beschäftigten in Altersteilzeit nach Geschlecht von 2016 bis 2018

### 2.5.5 Alter

Das Durchschnittsalter der 208.095 Beschäftigten des Stammpersonals lag im Jahr 2018 bei 45,2 Jahren und hat sich gegenüber dem Vorjahr um 0,4 Jahre verringert. Seit 2012 ist das Durchschnittsalter vor allem der Männer deutlich (-1,8 Jahre), aber auch das der Frauen (-0,8 Jahre) gesunken. Auch die Differenz zwischen dem Durchschnittsalter der männlichen und der weiblichen Beschäftigten hat sich dabei immer weiter verringert und stand im Jahr 2018 bei 1,2 Jahren Unterschied, während es 2012 noch 2,2 Jahre waren.

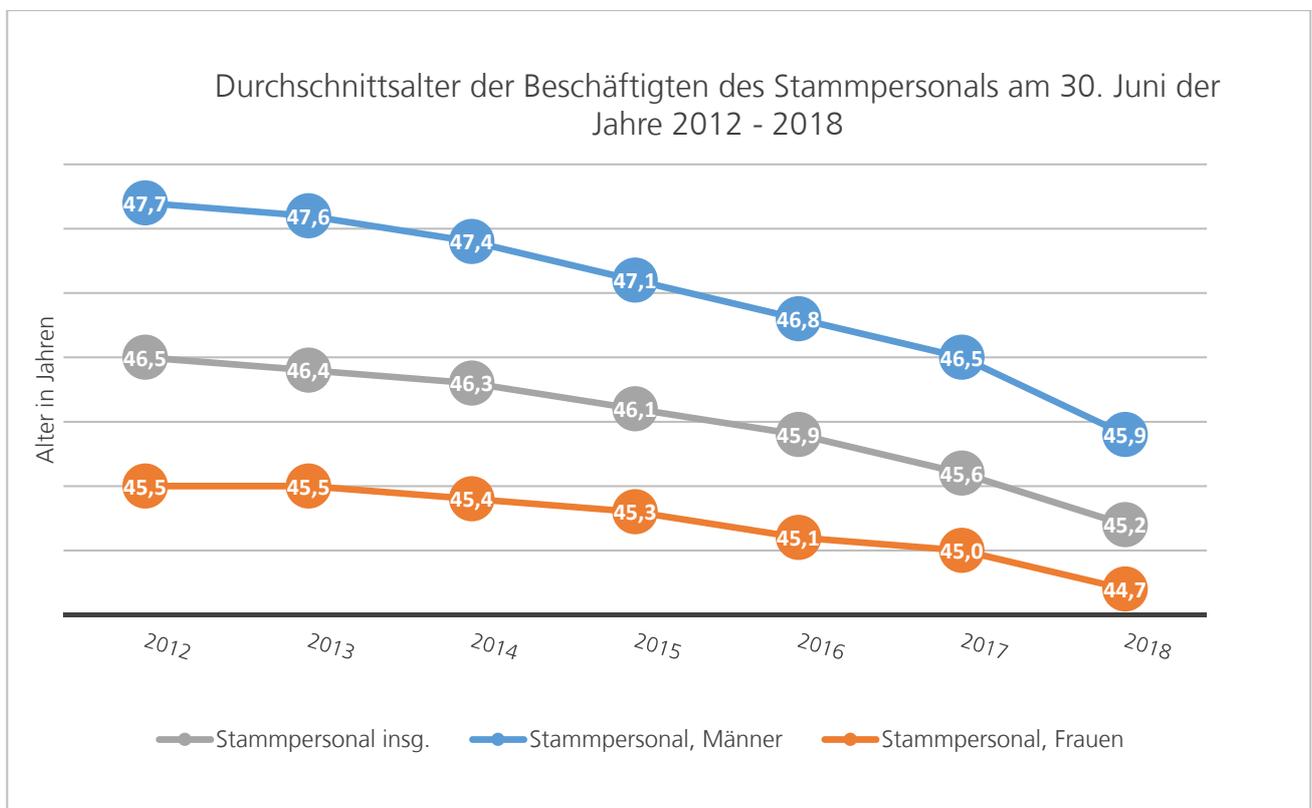


Abbildung 48: Durchschnittsalter der Beschäftigten des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2012 bis 2018

Die Verjüngung des Stammpersonals 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 nahmen deutlich zu mit +15,6 % (absolut 3.470) und +2,7 % (absolut 1.325), die beiden Gruppen der 40- bis unter 50-Jährigen und der 50- bis unter 60-Jährigen hatten geringe Abnahmen (beide -0,7 %, absolut -330 und -380). Die Zunahme innerhalb der beiden höchsten Altersgruppen um 0,1 % und 32,2 % wirkten der Verjüngung wegen der geringeren Fallzahlen (+30 und +550) nicht entgegen.

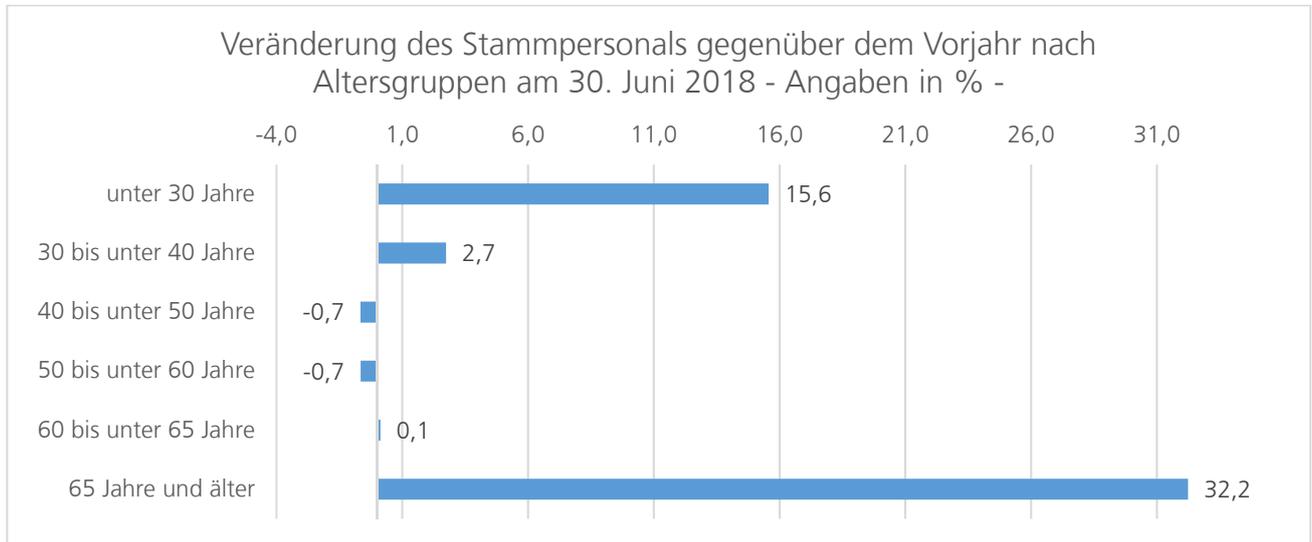


Abbildung 49: Veränderung des Stammpersonals gegenüber dem Vorjahr nach Altersgruppen am 30. Juni 2018

Die Abbildung 50 stellt die Altersjahrgänge des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2014 bis 2018 dar. Sie zeigt sehr deutlich den Anstieg in den jüngeren Jahrgängen der Anfang 20- bis Mitte 30-Jährigen, bei denen der Trend von 2014 (hellblau) fortgesetzt und bis zum Jahr 2018 (gelb, höchste Werte) noch verstärkt wurde. Gleichzeitig wurde die Spitze im Jahr 2014 (hellblau) bei den 57- bis 60-Jährigen bis zum Jahr 2018 (gelb) deutlich abgetragen.

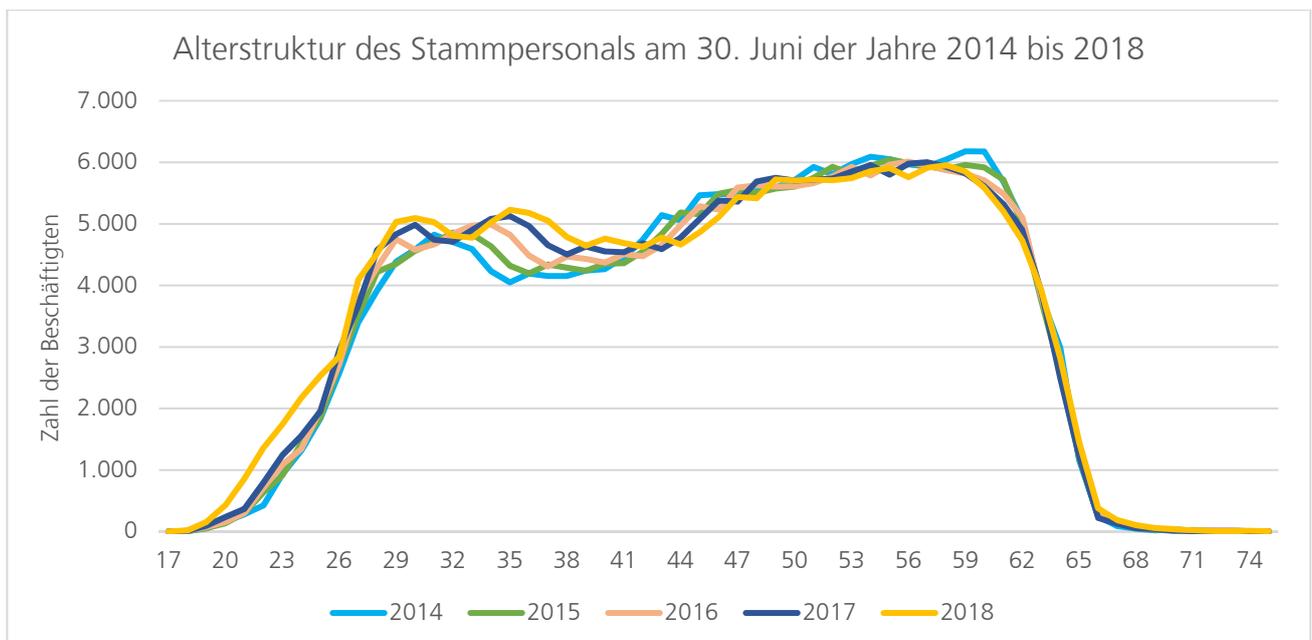


Abbildung 50: Altersstruktur des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2014 bis 2018

## 2.6 Veränderungen im 15-Jahresverlauf

### 2.6.1 Beschäftigtenzahlen nach Geschlecht und Art des Dienstverhältnisses

Eine Übersicht über die Veränderungen der Beschäftigtenzahlen des Stammpersonals seit 2003 bis zum Jahr 2018 zeigt die nachfolgende Grafik in 5-Jahres-Schritten. Die aus den Vorberichten erkennbare Tendenz wurde fortgesetzt: die Entwicklung der Zahl der Frauen und Männer war gegenläufig, mit Ausnahme des Berichtsjahres 2018, in dem auch bei den Männern ein sehr leichter Anstieg von 55 Beschäftigten zu verzeichnen war. Bei den Frauen ergab sich von 2003 zu 2018 ein positiver Saldo von 23.820 weiblichen Beschäftigten, die Zahl ihrer männlichen Kollegen war per saldo im selben Zeitraum um 10.625 rückläufig.

Eine differenzierte Betrachtung der Beschäftigungsverhältnisse nach Status lässt in den Jahren von 2003 bis 2018 eine stetige Steigung bei der Zahl der Beamtinnen und Beamten erkennen, hier gab es per saldo einen Zuwachs von 3.845 Beamtinnen und Beamten. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hat sich die zunächst sinkende Anzahl von 2003 zu 2008 (-1850) in eine positive Steigung in den letzten zehn Jahren entwickelt, von 2008 zu 2018 wuchs die Zahl der Arbeitnehmenden um 11.205.

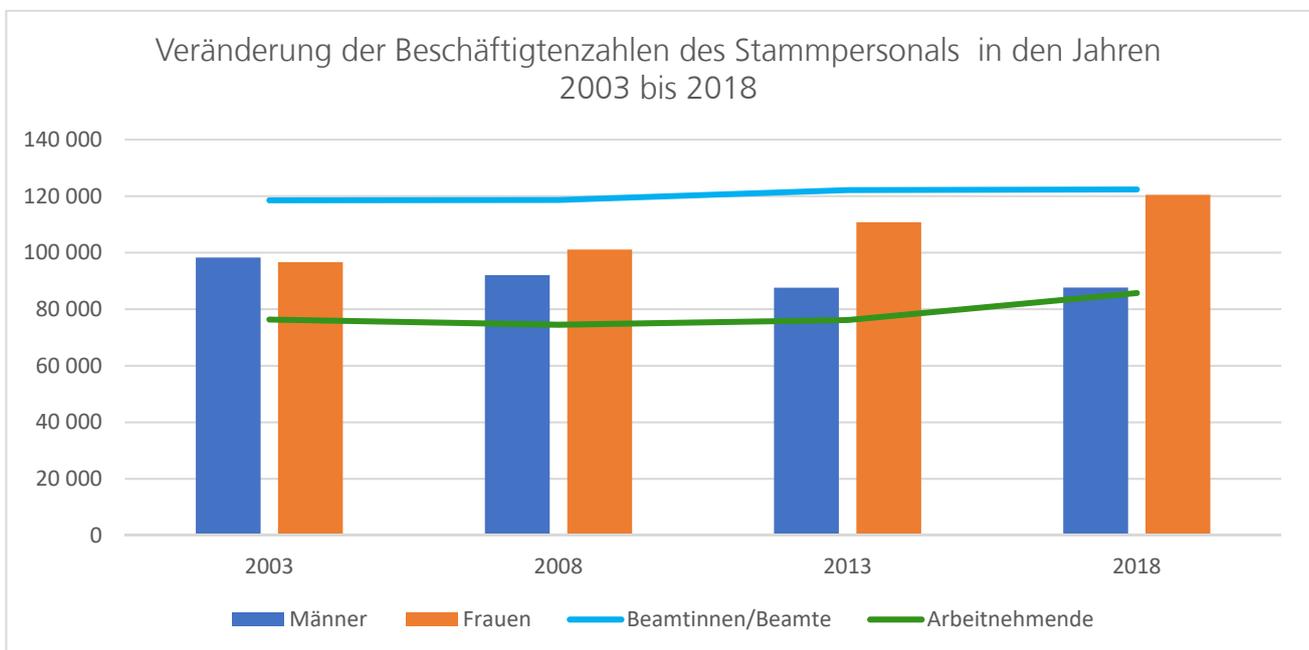


Abbildung 51: Veränderung der Beschäftigtenzahlen des Stammpersonals in den Jahren 2003 bis 2018

Bei der Betrachtung der Statusgruppen nach Geschlecht stach die positive Entwicklung der Frauenanteile im Bereich der Beamtinnen heraus, die von 2003 zu 2018 im Verhältnis zu den Männern um 12 Prozentpunkte zugelegt hatten. Sie standen mit einem Anteil von 57 % im Jahr 2018 auf einem niedrigeren Niveau, als Arbeitnehmerinnen im Jahr 2003 gestartet sind, ihr Anteil von 62 % war bis 2018 im Verhältnis zu den Arbeitnehmern um 3 Prozentpunkte gesunken.

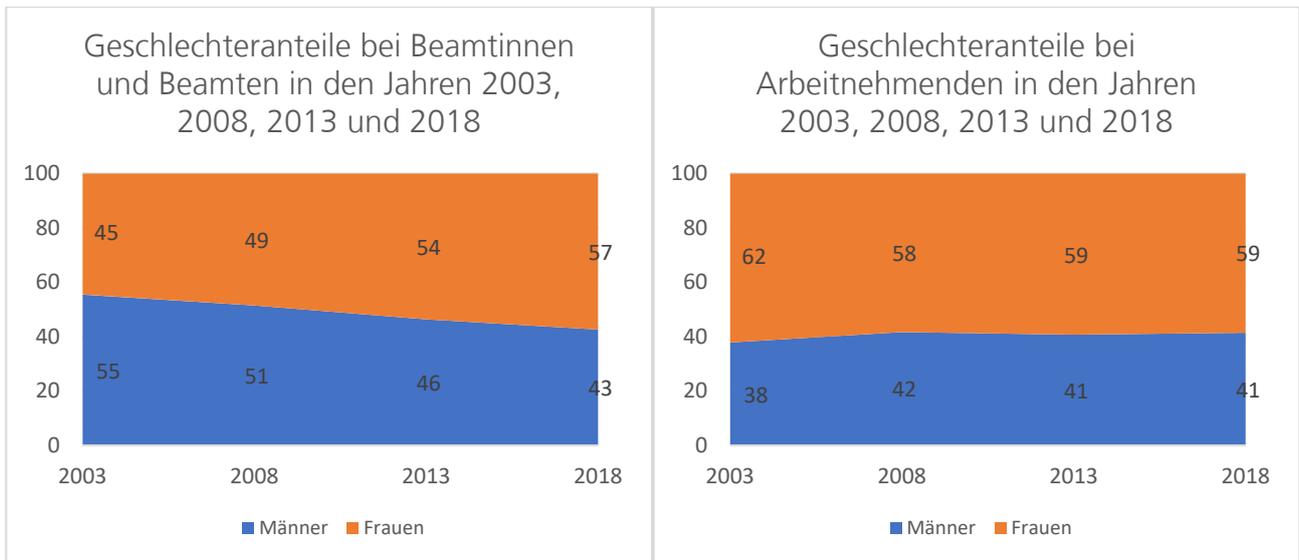


Abbildung 52: Veränderung des Geschlechteranteils nach Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2003 bis 2018

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 2018 eine Quote von 1,2. Lag die Frauenquote der Vollzeitäquivalente im Jahr 2003 noch bei 0,8 Frauen, die auf einen Mann kamen, hatte sie sich bis 2018 also deutlich erhöht.

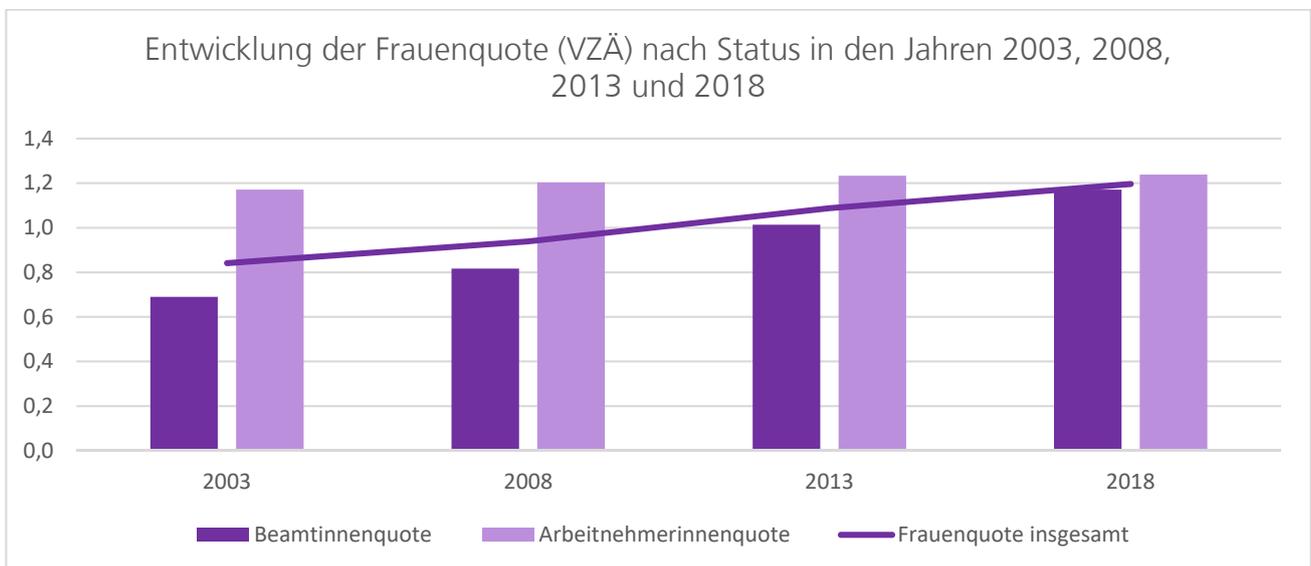


Abbildung 53: Frauenquote (VZÄ) nach Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2003, 2008, 2013 und 2018<sup>14</sup>

Auch auf der Ebene der Statusgruppen war ein positiver Anstieg der jeweiligen Frauenquote zu erkennen, wobei er bei den Beamtinnen viel deutlicher hervortrat. Hier war die Quote von 0,7 in 2003 auf 1,2 in 2018 angestiegen (+0,5), während sie bei den Arbeitnehmerinnen seit 2003 nur noch in den Nachkommastellen der 1,2 anstieg.

<sup>14</sup> Inklusiv Richterinnen und Richter (in der Abbildung nicht genannt).

## 2.6.2 Beschäftigungsumfang

Im Zeitraum zwischen 2013 und 2018 ist der Anteil der Vollzeitbeschäftigten um 2,4 Prozentpunkte auf 64,4 % gesunken, bei den Beschäftigten mit Beamtenstatus sank er ebenso (-0,4 Prozentpunkte) wie bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (-4,3 Prozentpunkte). Dies bedeutete gleichzeitig ein Anstieg des Teilzeitanteils, wie sich am Teilzeitquotienten erkennen ließ: er ist innerhalb dieser fünf Jahre von 33,3 % auf ein Niveau von 35,6 % gestiegen. Die Beobachtung längerer Zeiträume zeigte ab 2003 zunächst einen Anstieg des Teilzeitquotienten um 2,3 Prozentpunkte auf 35,8 % im Jahr 2008, um danach um 2,5 Prozentpunkte bis zum Jahr 2013 zu sinken und wie erwähnt bis 2018 wieder anzusteigen.

Männer nahmen die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung immer noch sehr viel seltener wahr als Frauen und standen nach 15 Jahren mit 15,7 % des männlichen Stammpersonals in Teilzeit auf einem um 1,3 Prozentpunkte höheren Niveau als 2003. Allerdings waren dabei die Unterschiede zwischen den Statusgruppen erheblich: Während im Verlauf der betrachteten 15 Jahre die Arbeitnehmer immer um ca. ein Viertel herum einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen (niedrigster Wert 22,1 %, höchster Wert 29,1 %), hatten die Beamten/Richter ihren niedrigen Startwert von 10,6 % in 2003 um 4 Prozentpunkte am 30. Juni 2018 verringert.

Aber auch bei den weiblichen Beschäftigten war eine Entwicklung zu anteilig weniger Teilzeitbeschäftigung erkennbar. Waren im Jahr 2003 noch 52,9 % der Frauen des Stammpersonals in Teilzeit beschäftigt, waren es 50,1 % im Jahr 2018, ein Rückgang um 2,8 Prozentpunkte im 15-Jahres-Saldo. Der Kurvenverlauf in der Zeitspanne 2003 bis 2018 hatte dabei Höhen und Tiefen, im Zeitraum von 2008 zu 2013 gab es den größten Sprung mit -4,3 Prozentpunkten.

Im Vergleich der hier betrachteten Beschäftigtengruppen standen Arbeitnehmerinnen mit 58 % im Jahr 2018 auf dem höchsten Niveau, nachdem ihr Teilzeitanteil im Jahr 2008 schon einmal bei 58 % lag. Dem Anstieg um 3,6 Prozentpunkte von 2003 zu 2008 folgte eine negative Entwicklung bis zum Jahr 2013 von -2,9 Prozentpunkten, die jedoch um die gleiche Prozentpunktzahl bis 2018 wieder anstieg. Per saldo hat sich der Teilzeitanteil der Arbeitnehmerinnen in den letzten 15 Jahren um +3,6 Prozentpunkte erhöht. Die Kurve der Beamtinnen und Richterinnen war die einzige, die seit 2003 kontinuierlich einem Abwärtstrend folgte, ihr Startwert von 51,6 % wurde letztlich im Jahr 2018 um 7,2 Prozentpunkte unterboten.

Ein Vergleich der beiden Statusgruppen zeigt, dass von 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Jahr 2003 knapp 41 die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten nutzten, 2018 waren es 46. Bei den Beamtinnen und Beamten/Richterinnen und Richtern hatte sich im gleichen Zeitraum fast nichts verändert, hier waren es 2003 29 und 2018 28 von 100, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen.

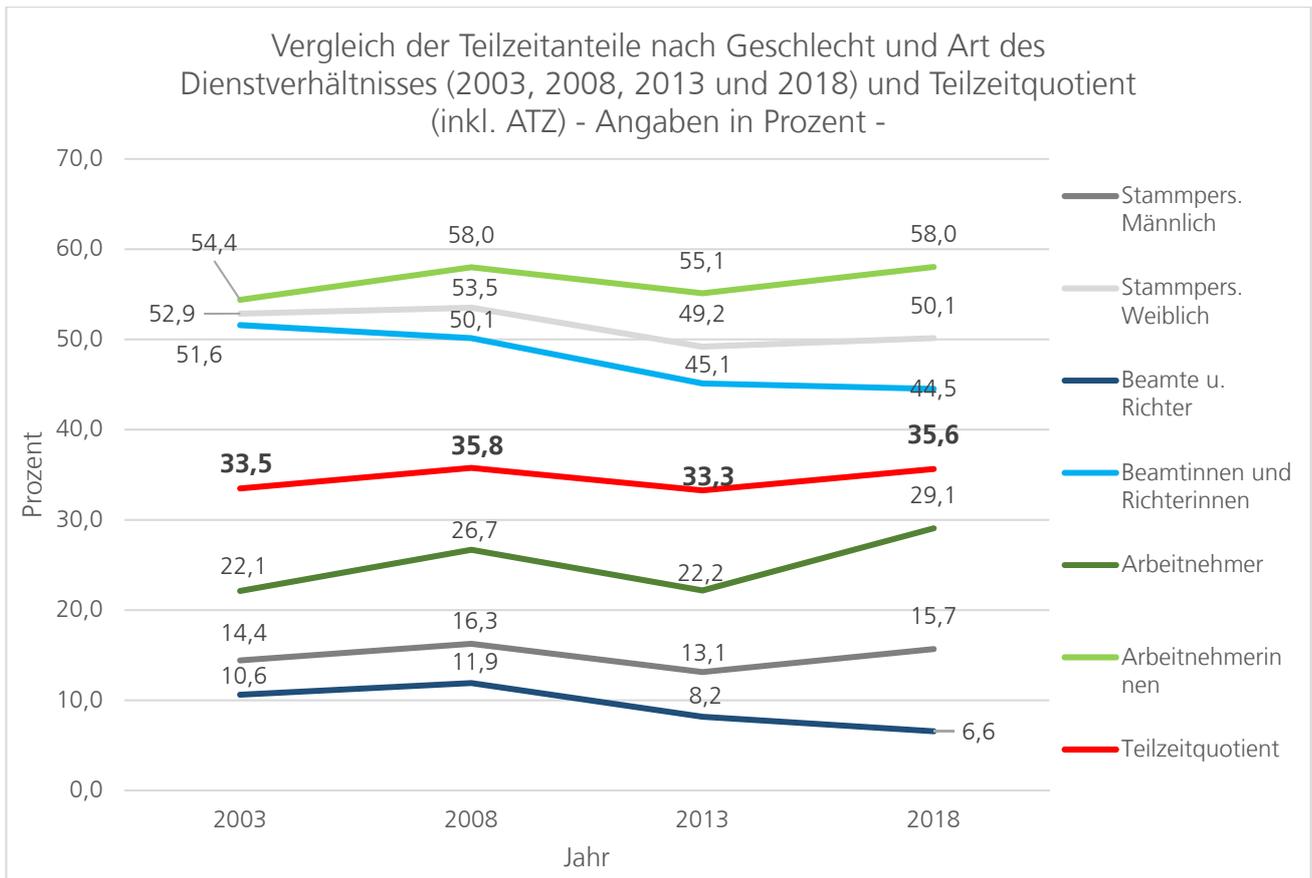


Abbildung 54: Vergleich der Teilzeitanteile nach Geschlecht und Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2003, 2008, 2013, 2018 und Teilzeitquotient (inkl. ATZ)

## 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 zeigte unterschiedliche Verläufe innerhalb der Statusgruppen. Waren im ersten 5-Jahres-Abschnitt von 2003 zu 2008 noch alle Durchschnittsalter zwischen 0,5 bis 1,5 Jahre angestiegen, konnten im darauffolgenden Zeitraum von 2008 zu 2013 die Beamtinnen/Richterinnen um 0,9 und die Arbeitnehmer um 0,1 Jahre eine Verjüngung aufweisen, sie waren im Durchschnitt nur noch 45,2 (Beamtinnen) bzw. 45,0 (Arbeitnehmer) Jahre alt. Die Beamten waren im gleichen Zeitraum um 0,5 Jahre gealtert, die Arbeitnehmerinnen um 1,5 Jahre. Sie waren damit durchschnittlich schon 3 Jahre älter als noch 2003. Im Zeitraum zwischen 2013 und 2018 hatten sich die Beamtinnen/Richterinnen um 1 Jahr, die Beamten/Richter um 1,3 Jahre und die Arbeitnehmer um 1,8 Jahre verjüngt. Aber auch die Arbeitnehmerinnen verjüngten sich in diesem Zeitraum um 0,6 Jahre und lagen damit im Jahr 2018 bei einem Durchschnittsalter von 45,4 Jahren. Von der jüngsten Gruppe im Jahr 2003 mit 43 Jahren hatten Arbeitnehmerinnen den schnellsten Alterungsprozess durchgemacht und waren seitdem per saldo um 2,4 Jahre gealtert, ihre Kolleginnen im Beamtenstatus hatten dagegen die schnellste Verjüngung erfahren, sie waren seit 2003 um 1,4 Jahre jünger geworden. Im Saldo der Jahre 2018 zu 2003 waren nur die Arbeitnehmerinnen im Durchschnitt gealtert.

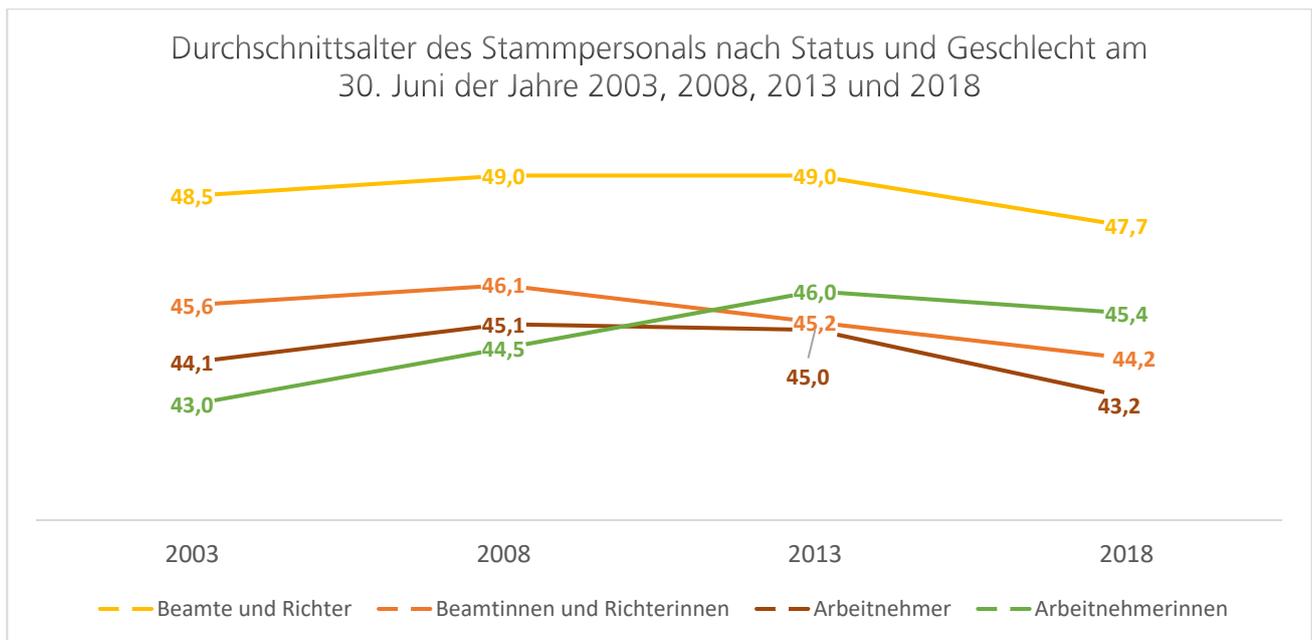


Abbildung 55: Durchschnittsalter in den Jahren 2003, 2008, 2013 und 2018 nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlecht

In den folgenden Abbildungen ist die Altersstruktur des Stammpersonals des Landes in den Jahren 2003, 2008, 2013 und 2018 in Form von Alterspyramiden dargestellt.<sup>15</sup> Die im Jahr 2003 noch deutlich zugunsten der älteren Beschäftigten geformte Alterspyramide in Form einer angenäherten Raute veränderte sich bis zum Jahr 2018 stark zugunsten des jüngeren Personalbestands. Die Bereiche der Jüngeren hatten sich ausgedehnt, während der Raum, den die älteren Jahrgänge eingenommen hatten, schmaler geworden war. Beispielsweise hat sich die breiteste Ausdehnung im Jahr 2003 bei den 53-jährigen Männern und Frauen mit fast 4.000 auf jeder Seite bis zum Jahr 2018 auf knapp bei oder unter 3.000 zurückgebildet. Gleichzeitig war die Zahl der 27-Jährigen Frauen im Jahr 2003 von 1.420 und der Männer von 860 auf 2.465 bei den Frauen und 1.625 bei den Männern im Jahr 2018 angewachsen. Deutlich zu erkennen war aber auch, dass vor allem die Fläche der Frauen (roter Bereich) größer geworden ist, die roten Balken bildeten eine stärkere Wölbung nach links außen, auch erreichten sehr viel mehr Frauen-Altersjahrgänge im Jahr 2018 die 3.000-Marke. Bei den Männern überragten gerade noch die über 47- bis 61-Jährigen die 2.000-Marke.

<sup>15</sup> 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.

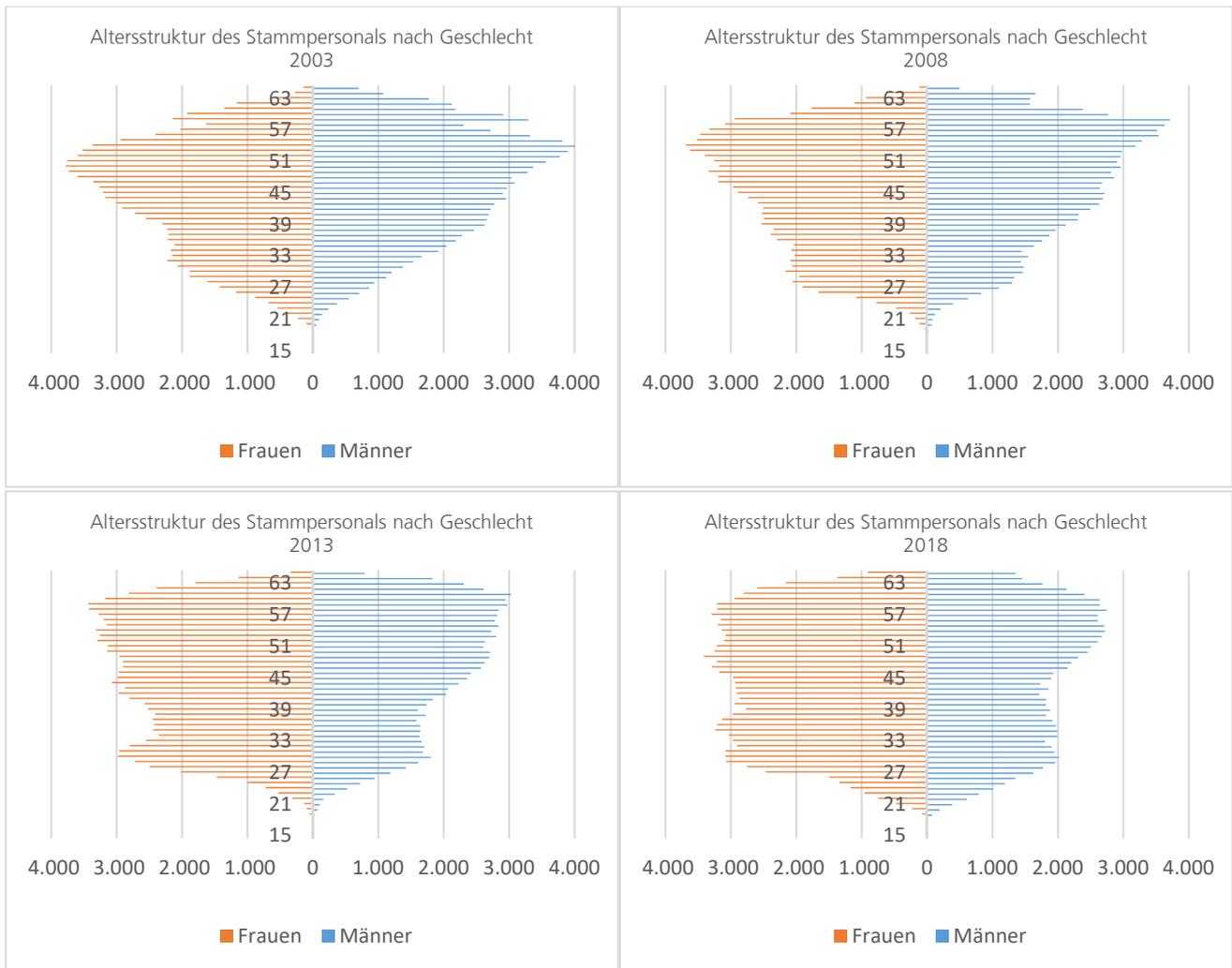


Abbildung 56: Altersstruktur des Stammpersonals nach Geschlecht der Jahre 2003, 2008, 2013 und 2018.

Die Altersstruktur nach Art des Dienstverhältnisses zeigte ebenfalls eine deutliche Veränderung seit 2003. Während die Form der Alterspyramide im Jahr 2003 ein starkes Übergewicht der Beamtinnen und Beamten im Alter um die 50 Jahre zeigte, bildete sich dies im Laufe der 15 Jahre deutlich zurück. Gleichzeitig wurden verstärkt jüngere Arbeitnehmende eingestellt. Es war eine deutliche Entwicklung zugunsten der jüngeren Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmenden erkennbar, allerdings war dabei die Altersstruktur der Beamtinnen und Beamten insgesamt ausgewogener über die Jahrgänge verteilt.

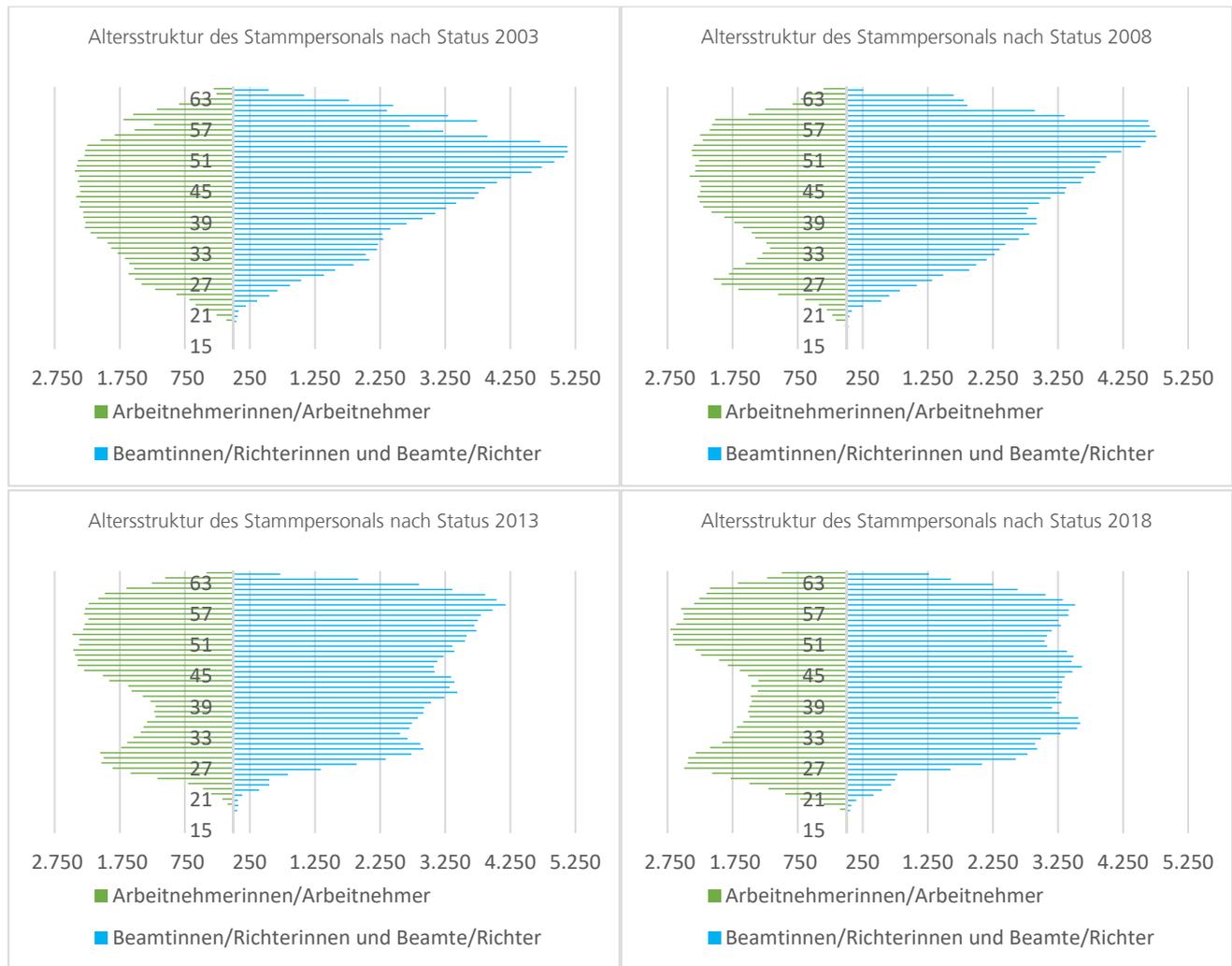


Abbildung 57: Altersstruktur des Stammpersonals nach Status der Jahre 2003, 2008, 2013 und 2018

### 2.6.3.2 Altersstrukturen ausgewählter Aufgabenbereiche

Innerhalb der Landesverwaltung hat sich die Altersstruktur nach Altersjahren und Geschlecht in den Jahren von 2003 bis 2018 in den Berufsgruppen unterschiedlich entwickelt, dies sollen beispielhaft die nachfolgenden Grafiken der drei großen Bereiche Polizei, Schulen und Steuerverwaltung verdeutlichen. Das Personal dieser Bereiche machte mit 116.935 Beschäftigten im Jahr 2018 56 % 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 hat sich die Spitze der 39- bis 47-Jährigen aus dem Jahr 2003 (blaue Linie) auf eine Spitze der 53- bis 60-Jährigen im Jahr 2018 verschoben, es bildete sich keine solche Spitze in den jüngeren Altersjahren nach. Bei den Schulen wichen extreme Ausschläge der stark vertretenen Jahrgänge im Jahr 2003 (blaue Linie: 49- bis 56-Jährige) einer moderateren Verteilung über die ganzen Jahrgänge im Jahr 2018 (gelbe Linie), wobei die Spitze der 57- bis 63-Jährigen aus dem Jahr 2013 (graue Linie) beinahe zu einer geraden Linie dieses Altersbereichs im Jahr 2018 abgeflacht ist.

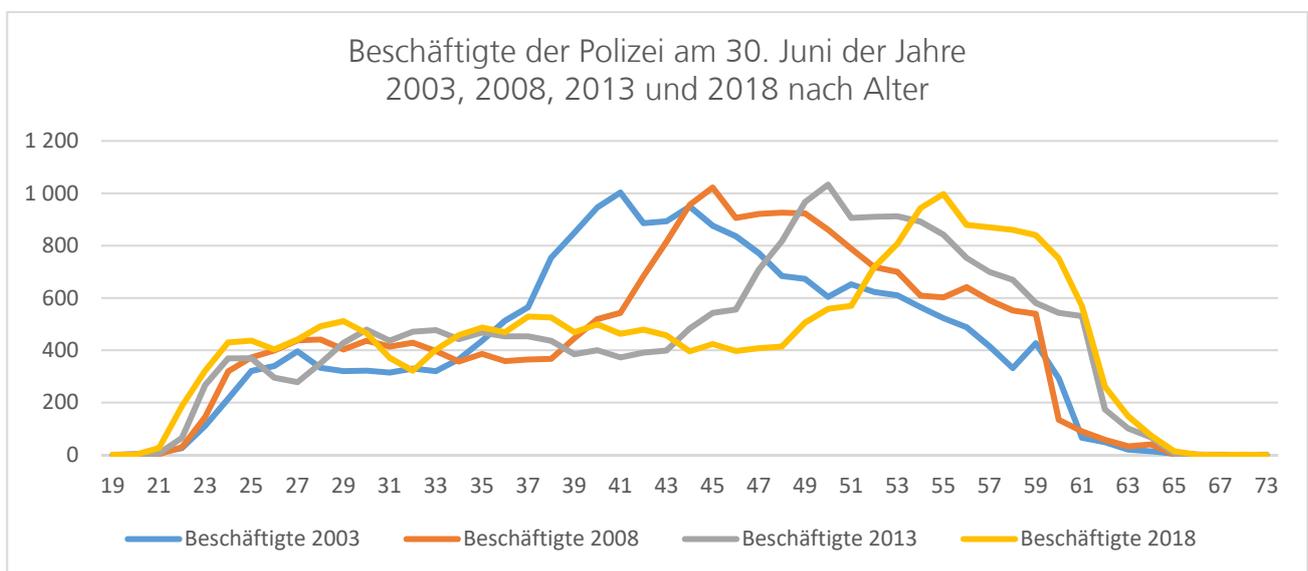


Abbildung 58: Stammpersonal der Polizei am 30. Juni der Jahre 2003, 2008, 2013 und 2018 nach Alter

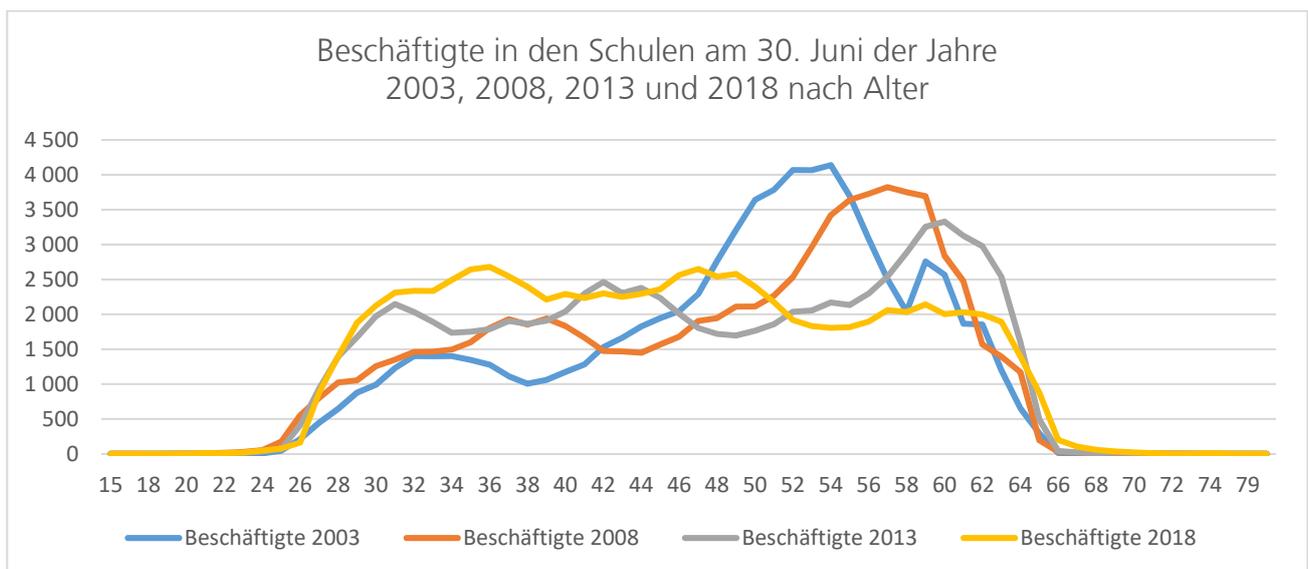


Abbildung 59: Stammpersonal der Schulen am 30. Juni der Jahre 2003, 2008, 2013 und 2018 nach Alter

Bei der Steuerverwaltung waren ebenfalls im Jahr 2003 einige Jahrgänge überproportional vertreten (blaue Linie: 37- bis 50-Jährige jeweils die Jahrgänge mindestens über 300 bis zu 605 Beschäftigte); im Verlauf der nächsten 15 Jahre flachten die Spitzen dieser Jahrgänge etwas ab und verschoben sich in die älteren Altersjahrgänge. Da aber insgesamt die Zahl der Beschäftigten im Saldo von 2018 zu 2003 um 705 gesunken war, traten die nachfolgenden Jahrgänge weniger stark hervor (2018: nur bei 44- und 51-Jährigen etwas mehr als 300 Beschäftigte) und waren auch nicht so gleichmäßig verteilt wie bei den Schulen.

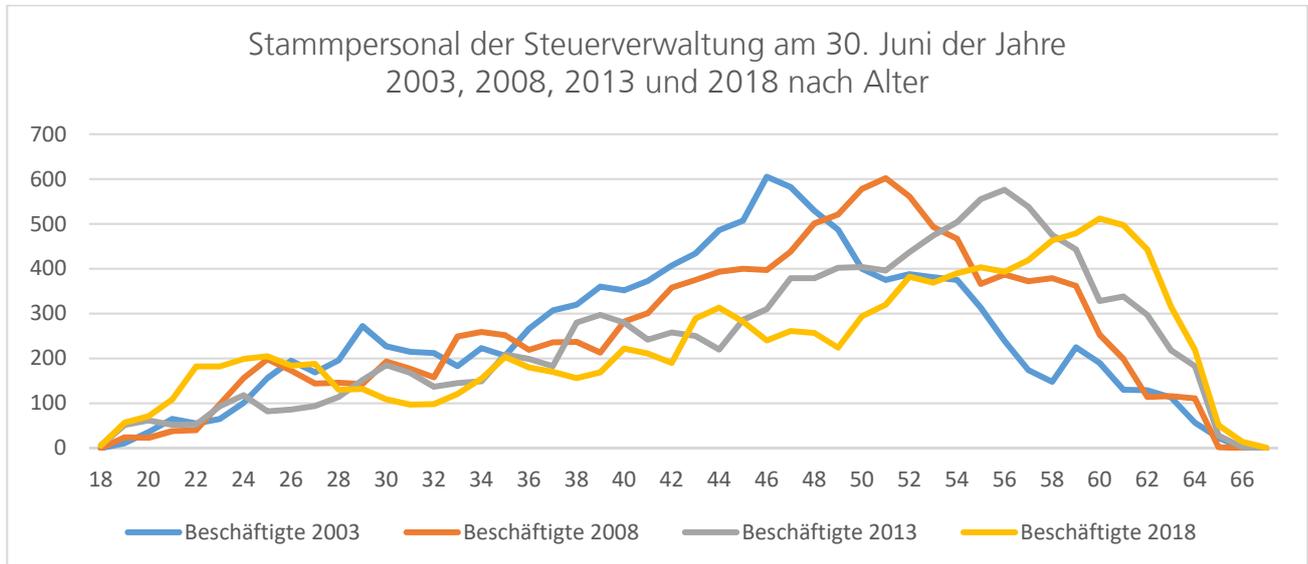


Abbildung 60: Stammpersonal der Steuerverwaltung am 30. Juni der Jahre 2003, 2008, 2013 und 2018 nach Alter

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

Bei der Polizei stach besonders deutlich der überproportionale Anteil der Männer (blaue Fläche) hervor, was dem Umstand geschuldet ist, dass Frauen erst ab 1981 Schutzpolizistinnen werden konnten. Allerdings war auch deutlich seit 2003 die große Zunahme des roten Bereichs erkennbar, eine positive Veränderung des Frauenanteils, der von 21,0 % im Jahr 2003 auf 32,6 % im Jahr 2018 angestiegen ist.

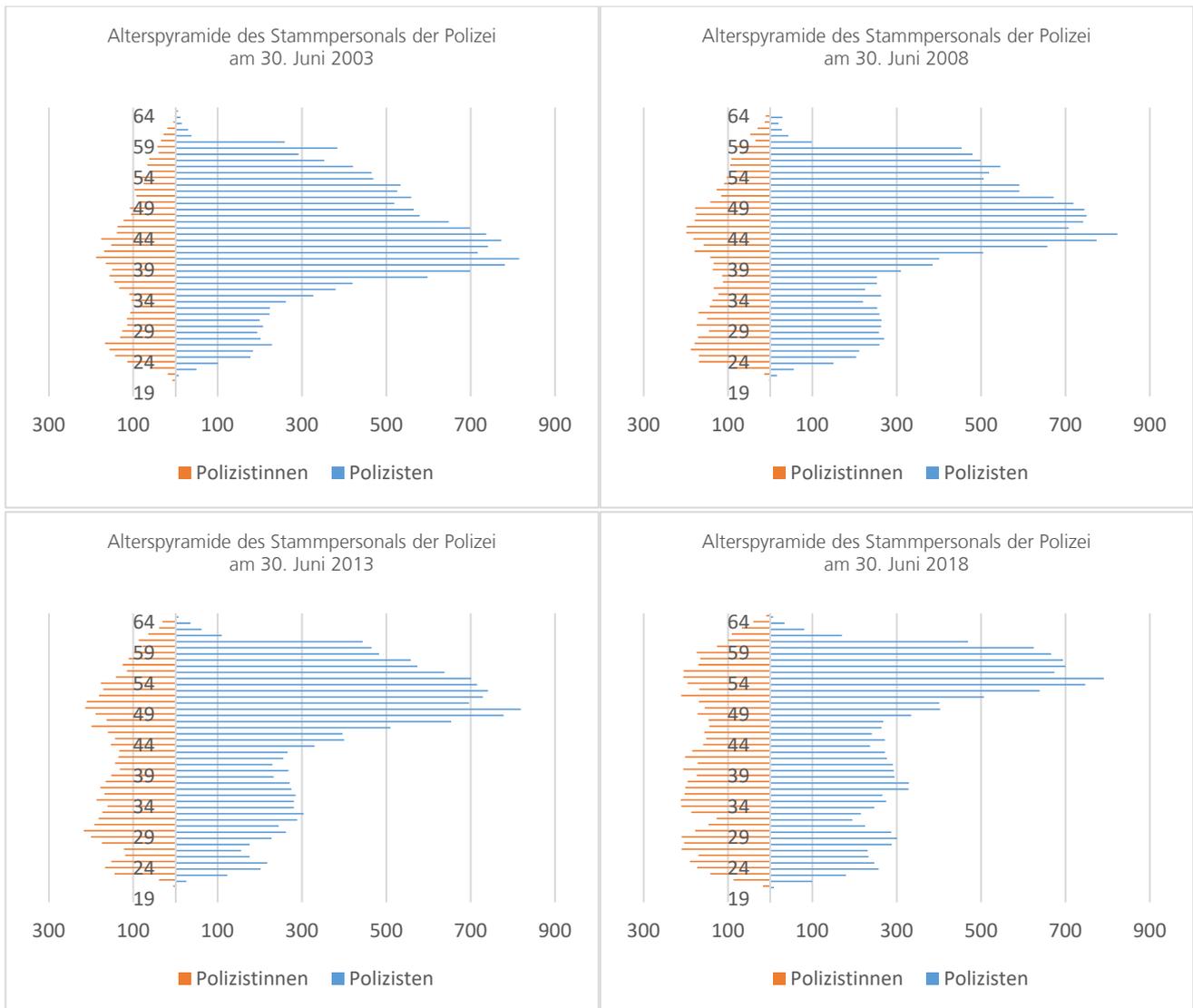


Abbildung 61: Alterspyramiden der Polizei der Jahre 2003, 2008, 2013 und 2018

Im Jahr 2018 war bei der Polizei (Abbildung 61 unten rechts) jeder Jahrgang der 23- bis 60-jährigen Frauen mit einer Anzahl über 100 belegt, im Jahr 2003 (Abbildung 61 oben links) waren es nur die 24- bis 32-jährigen und 34- bis 49-jährigen Frauen. Auch bei den jüngeren Männern war ein Anstieg im Saldo von 2018 zu 2003 zu erkennen, die unter 38-Jährigen waren hier absolut um 495 angestiegen, allerdings war ihr Anteil an allen unter 38-Jährigen im Saldo um 7 Prozentpunkte gesunken. Ebenso war bei den Frauen die Zahl der unter 38-Jährigen im Saldo von 2018 zu 2003 um 1.020 angestiegen.

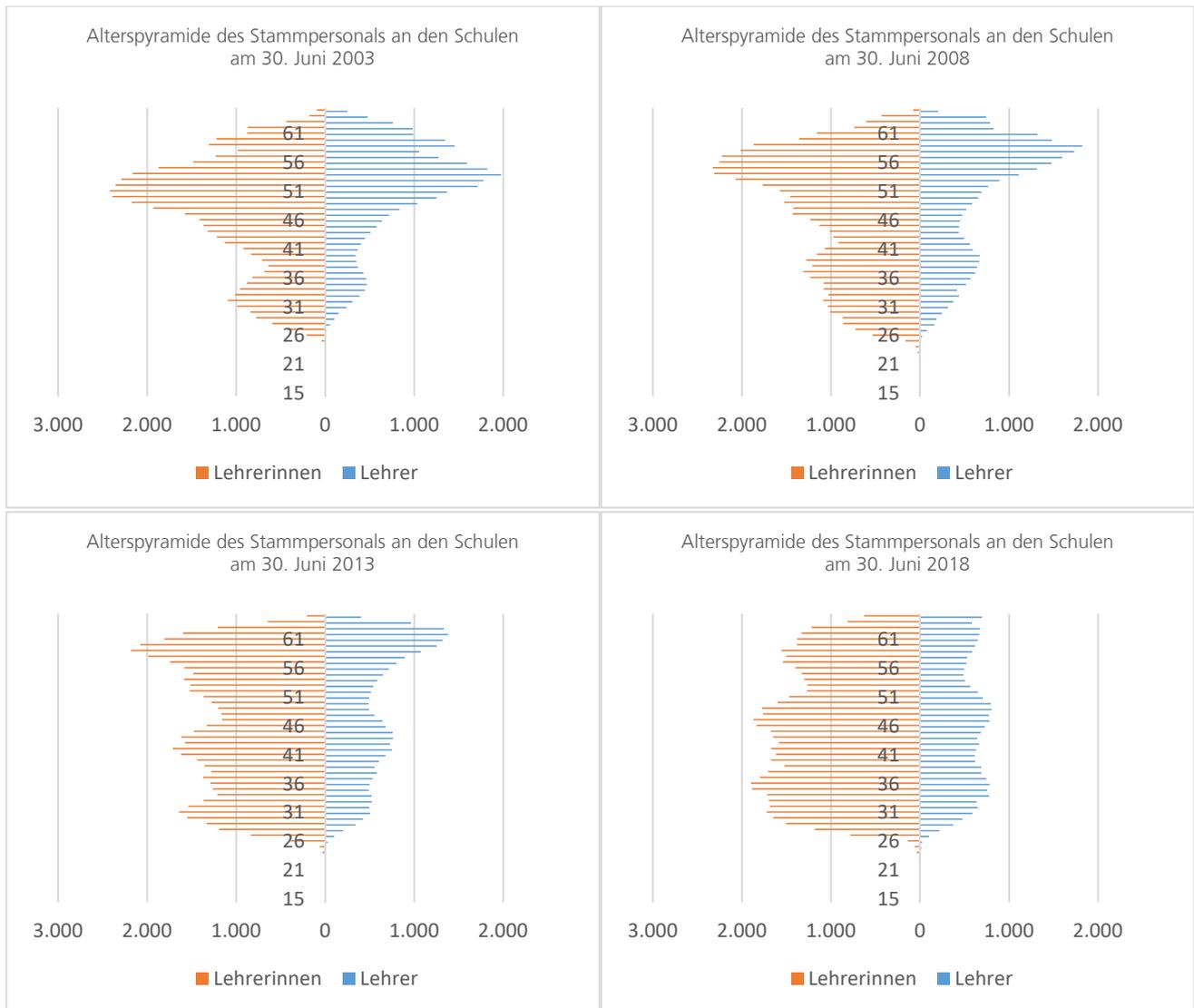


Abbildung 62: Alterspyramiden der Schulen in den Jahren 2003, 2008, 2013 und 2018

Am eindrucksvollsten hatten sich die Strukturen in den Schulen verändert. Wie bei der Polizei war auch hier ein Geschlecht überproportional vertreten, der Frauenanteil war von 61 % im Jahr 2003 auf 71 % im Jahr 2018 angestiegen. Waren die Beschäftigten im Jahr 2003 noch überproportional in einzelnen Jahrgängen vertreten, waren sie im Jahr 2018 sehr viel ausgewogener über alle Jahrgänge verteilt. Im Jahr 2018 waren mehr Beschäftigte jünger als 46 Jahre alt, während noch im Jahr 2013 der größere Teil der Beschäftigten älter als 46 Jahre alt war. Im Jahr 2003 hatten sogar mehr als doppelt so viele Lehrerinnen und Lehrer das 46. Altersjahr überschritten.



Abbildung 63: Alterspyramiden der Steuerverwaltung in den Jahren 2003, 2008, 2013 und 2018

An den Alterspyramiden der Steuerverwaltung (Abbildung 63) war bis zum Jahr 2013 ein Ausdünnen der jüngeren Jahrgänge deutlicher auszumachen als auf der Abbildung 60. Beispielsweise war bei den unter 29-Jährigen zwischen 2003 und 2013 ein Saldo von 235 Beschäftigten weniger zu verzeichnen, hier folgten demnach weniger junge den scheidenden Beschäftigten. Im Jahr 2018 war jedoch ein Anstieg dieser Altersgruppe zu erkennen, sie war von 2013 zu 2018 wieder um 700 Beschäftigte angewachsen.

Das Geschlechterverhältnis lag in der Steuerverwaltung im Jahr 2018 insgesamt nahe beieinander, auf eine Frau kamen im Durchschnitt 0,8 Männer, die einzelnen Jahrgänge betrachtet, schwankte es zwischen 0,4 bis zu 2 Männern, die auf eine Frau kamen. Im Jahr 2003 war dagegen das Geschlechterverhältnis zwar im Durchschnitt ausgewogen bei 1:1, allerdings kamen beispielsweise bei allen 51-Jährig und älteren auf jede Frau zwischen 1,1 und 10,5 Männer, d.h. in den Jahrgängen untereinander schwankte das Geschlechterverhältnis stärker als in den späteren Jahren.

### 3 Bevölkerungsentwicklung in Niedersachsen

Am 31.12.2018 lag die Zahl der Einwohner in Niedersachsen bei 7.982.448, gegenüber dem Vorjahr ist dies ein Anstieg um 0,2 %. Die Zahl der weiblichen Einwohner überstieg dabei mit 4.039.205 die Zahl der männlichen Einwohner mit 3.943.243 um einen Anteil an der Gesamtbevölkerung von 1,2 %. Vor fünf Jahren lag die Einwohnerzahl um 191.889 niedriger, damals überstieg der weibliche Anteil den männlichen um 1,9 %.

Im Alter bis 15 Jahre waren 13,6 % der Bevölkerung, im Alter zwischen 15 und 65 Jahren 64,4 % und über 65 Jahre alt waren 21,9 %, darunter waren 1.437 Einwohner über 100 Jahre alt. Die männlichen Einwohner lagen in diesen Altersklassen bei 14,2 %, 66,1 % und 19,7 % und die weiblichen bei 13,1 %, 62,8 % und 24,1 %. Vor fünf Jahren waren die prozentualen Anteile ähnlich verteilt, allerdings lag die Klasse der bis 15-Jährigen um 0,2 Prozentpunkte niedriger, die der zwischen 15- bis 65-Jährigen um 0,8 höher und die Altersgruppe der über 65-Jährigen machte 0,6 Prozentpunkte weniger aus, obwohl die Zahl der über 100-Jährigen bei 1.585 und damit etwas höher lag als 2018.

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 Geburtenrate<sup>16</sup> 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.<sup>17</sup> Für ein konstantes Bevölkerungsbestandsniveau würde ein Ausgleich zwischen der Zahl der Geburten und der Sterbefälle sorgen, wenn man nur die natürliche Bevölkerungsbewegung betrachten würde. In Niedersachsen gibt es jedoch seit 1993 einen Überschuss der Gestorbenen (im Jahr 2018 lag dieser bei +2,8 %, im Jahr 2017 bei +2,6 %).<sup>18</sup> Die Bevölkerungszahlen sind seit 2014 trotz Geburtendefizit angestiegen. Grund hierfür sind die sog. Wanderungsbilanzen, 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.<sup>19</sup>

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

---

<sup>16</sup> „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 49 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. Durch die Addition – und damit Zusammenfassung – der altersspezifischen Geburtenziffern ergibt sich die zusammengefasste Geburtenziffer.“ Zitiert nach: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Geburten/FAQ/zusammengefasste-geburtenziffer.html>, Stand 06.08.2019.

<sup>17</sup> 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 06.08.2019 <https://www1.nls.niedersachsen.de/statistik/html/default.asp>, 1-Gebiet, Bevölkerung, Arbeitsmarkt, Wahlen, Bereich 12621 Sterbetafeln, Allg. Sterbeziffer (Tabelle Z1102052), Stand 06.08.2019, aktuellere Daten als bis zum Jahr 2017 lagen zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichtes nicht vor.

<sup>18</sup> 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 63/19 vom 17.07.2019, Stand 06.08.2019.

<sup>19</sup> Vgl. für das Jahr 2018, Pressemitteilung des Landesamtes für Statistik Niedersachsen, Nummer 63/19, ebd., wo es u.a. heißt: „Das Geburtendefizit (22.513 Personen) wurde durch einen Wanderungsgewinn (43.524 Personen) mehr als ausgeglichen.“

zuvor lagen sie bei Mädchen noch knapp 3 und bei Jungen über 4 Jahre niedriger; dies bedeutet, die niedersächsische Bevölkerung altert langfristig.<sup>20</sup>

Wie sich die Bevölkerung in ihrem Bestand und ihrer Struktur tendenziell entwickeln wird, versucht man in der Statistik in Modellen zu berechnen. Die aktuelle 14. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung stellt verschiedene Varianten an Entwicklungen bereit, die unterschiedlich hohe Wanderungssalden berücksichtigen, aber von gleichen Geburtenraten und Lebenserwartungen der Bevölkerung ausgehen.<sup>21</sup>

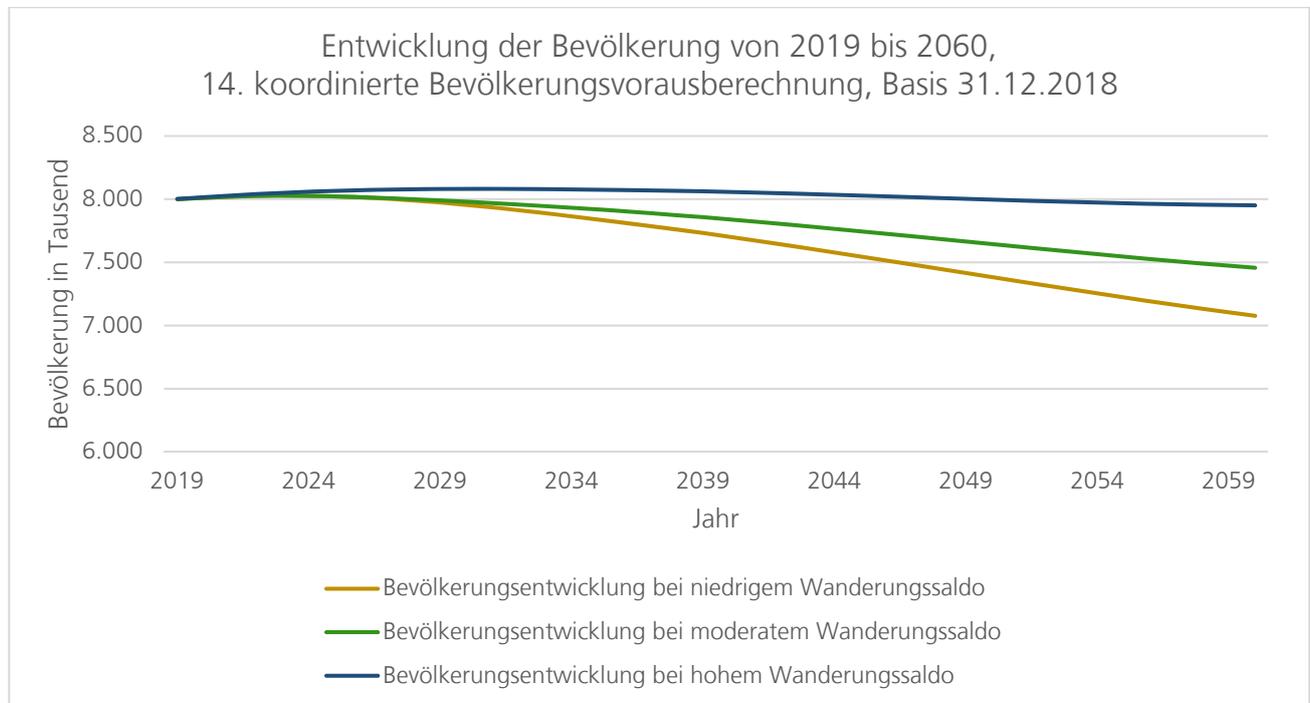


Abbildung 64: Entwicklung der Bevölkerung von 2019 bis 2060, 14. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Basis 31.12.2018<sup>22</sup>

In der Pressemitteilung des LSN vom 27. Juni 2019 heißt es zur erwarteten Entwicklung der Bevölkerungsstruktur: „Die Einwohnerzahl Niedersachsens dürfte sich bei Fortsetzung der gegenwärtigen demografischen Entwicklung innerhalb der kommenden gut 40 Jahre um ca. 7% verringern... Ende 2060 würden dann noch rund 7,5 Millionen Menschen in Niedersachsen leben. Das wären etwa 500.000 Personen weniger als aktuell, so viele wie zuletzt 1991.“<sup>23</sup> Zurückzuführen sei dies darauf, dass sich das Geburtendefizit immer weiter vergrößere und nicht mehr durch das Wanderungssaldo ausgeglichen werden könne: „...Ab 2028 übersteigt demnach die Zahl der Sterbefälle die Zahl der Lebendgeborenen dauerhaft um

<sup>20</sup> 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.“ 06.08.2019 gefunden auf: <https://niedersachsen.de/startseite/themen/demografie-und-regionale-landesentwicklung/demografische-und-regionale-entwicklung-in-niedersachsen/demografie-in-niedersachsen/demografischer-wandel-in-niedersachsen-146677.html>. Eine aktuellere Sterbetafel als die „2015/2017“ lag für Niedersachsen zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts nicht vor, die von 2015 ist zu finden auf der Seite: <https://www.statistik.niedersachsen.de/startseite/themenbereiche/bevoelkerung/themenbereich-bevoelkerung-tabellen-87673.html>, Stand 06.08.2019.

<sup>21</sup> Vgl. LSN, 14. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung - Basis: 31.12.2018, im Internet auf der Seite (letzter Zugriff 08.07.2019) <http://www.statistik.niedersachsen.de/themenbereiche/bevoelkerung/bevoelkerungsvorausberechnungen/bevoelkerungsvorausberechnungen-fuer-niedersachsen-90671.html>.

<sup>22</sup> Basierend auf Daten vgl. LSN, 14. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung - Basis: 31.12.2018, ebd..

<sup>23</sup> Zitiert nach LSN, Pressemitteilung Nr. 055 vom 27.06.2019, berücksichtigt wurde hier die „mittlere“ Variante mit der Annahme: Geburtenrate 1,55 Kinder je Frau, Lebenserwartung bei Geburt 2060 für Jungen 84,4/Mädchen 88,1 Jahre, durchschnittlicher Wanderungssaldo 221 000 Personen pro Jahr (G2-L2-W2).

30.000 bis 40.000 pro Jahr. Demgegenüber steht eine langfristige jährliche Nettozuwanderung von etwa 21.000 Personen.“<sup>24</sup> In Bezug auf die Erwerbsfähigkeit bedeute diese Entwicklung: „Die Altersstruktur der niedersächsischen Bevölkerung verschiebt sich danach weiterhin zu Ungunsten der Personen im Erwerbsalter. Der Anteil der 20- bis unter 65-jährigen Personen an der Gesamtbevölkerung fällt bis 2060 von 59 auf 52 %. Währenddessen steigt der Anteil der Personen, die 65 Jahre und älter sind, von 22 auf 29 %. Die Altersgruppe der unter 20-Jährigen verzeichnet einen leichten Rückgang von 19 auf 18 %.“<sup>25</sup>

Das Durchschnittsalter in Niedersachsen hat sich in den Jahren seit 1980 um 6,7 Jahre erhöht, wobei Frauen durchgängig älter waren als Männer; allerdings ist dabei der Altersunterschied von noch 4,5 Jahren im Jahr 1980 auf 2,7 Jahre im Jahr 2018 gesunken. Seit 2010 sind Frauen höchstens zwischen 2,6 und 2,7 Jahren älter.

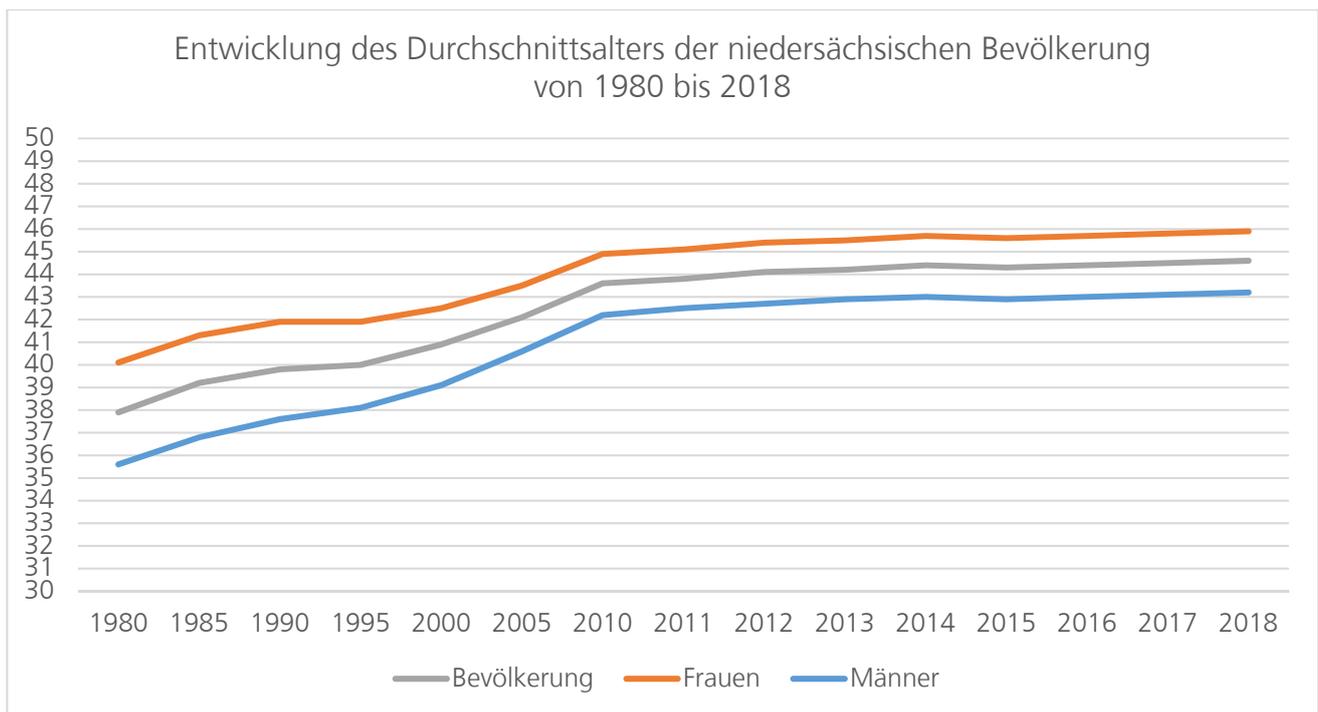


Abbildung 65: Durchschnittsalter der niedersächsischen Bevölkerung von 1980 bis 2018<sup>26</sup>

Die nachfolgenden Alterspyramiden auf Basis der neu berechneten Prognose der niedersächsischen Bevölkerung zeigen die Entwicklung in den nächsten drei Jahrzehnten ab dem Jahr 2019 und veranschaulichen die insgesamt schlanker werdenden Flügel der Pyramide.

<sup>24</sup> Ebd..

<sup>25</sup> Ebd..

<sup>26</sup> 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 08.07.2019.



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.“<sup>27</sup> 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.

<sup>27</sup> 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 2018 werden die Daten im Zeitraum vom 01.07.2018 bis 30.06.2019 dargestellt. Vom Stichtag der Personalstandstatistik am 30.06.2018 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 01.07.2018 bis zum 30.06.2019 ergaben sich demnach insgesamt 46.550 Fluktuationsfälle, die einen Anteil am Stammpersonalbestand<sup>28</sup> von 24,5 % hatten. Frauen waren zu 58,1 % (27.055) und Männer zu 41,9 % (19.495) beteiligt. Von diesen Fällen waren 55,3 % der Grundfluktuation und somit 44,7 % der Zusatzfluktuation zuzuordnen.

### 4.1 Unterjährige Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2018

Es folgt zunächst ein kurzer Rückblick auf die Veränderungsdaten des Untersuchungszeitraums dieses Berichts, d.h. auf die Daten des Zeitraums zwischen Juli 2017 und Juni 2018. Im anschließenden Kapitel werden dann die von hier aus betrachtet zukünftig eintretenden Veränderungen erläutert.

Insgesamt gab es 40.590 Fluktuationen, die einen Anteil von 21,8 % gemessen am Stammpersonalbestand<sup>29</sup> ausmachten. 51,9 % von ihnen sind Grundfluktuationen, 48,1 % Zusatzfluktuationen. Frauen waren zu einem Anteil von 58,5 % (23.750) und Männer zu einem Anteil von 41,5 % (16.835) betroffen.

Die sog. Grundfluktuation, die die Summe aller Vorfälle meint, die das Ausscheiden aus dem Landesdienst zur Folge haben, umfasste 21.080 Vorfälle. Frauen überstiegen hierbei mit 11.100 Fällen einen hälftigen Anteil an diesen Fällen um 2,7 Prozentpunkte.

Der häufigste Grund für ein Ausscheiden war Vertrags- bzw. Zeitablauf mit 12.730 Fällen (oder einem 60,4 %-Anteil), an zweiter Stelle mit einer Anzahl von 5.075 Fällen (24,1 %) folgte der Pensions- bzw. Renteneintritt, mit nur noch 1.640 Fällen ( 7,8 %) standen an dritter Stelle des Rankings die Kündigung, gefolgt von sonstigen Gründen mit einem 6,9 %-Anteil (1.460 Fälle). Tod und Entlassungen als Grund für ein Ausscheiden lagen bei Anteilen von 0,5 % bzw. 0,4 %.

Im Untersuchungszeitraum traten 19.505 Fälle von Zusatzfluktuationen bzw. Unterbrechungen auf. Elternzeit war mit 7.985 Fällen dabei der häufigste Einzelgrund für eine Unterbrechung, gefolgt von der

<sup>28</sup> Die Bezugsgröße bei der Auswertung der unterjährigen Veränderungsdaten ist der Stammpersonalbestand der Einheiten, die im Jahr 2018 mittels „KIDICAP PPay“ abgerechnet haben. Dies entspricht 190.315 Beschäftigten, davon sind 110.600 weiblich und 79.715 männlich. Weitere Ausführungen finden sich in Kapitel 6.2.

<sup>29</sup> Bezugsgröße 2017: 186.075 Beschäftigte, davon waren 108.060 weiblich und 78.020 männlich.

Beurlaubung aus familiären Gründen mit 2.110 Fällen. Der dritthäufigste Grund war Sonderurlaub mit 840 Fällen. Die zusammengefassten „sonstige Gründe“ traten 8.560 Mal auf.

Frauen verursachten 64,9 % der Unterbrechungen und waren dabei auch diejenigen, die am häufigsten länger als 180 Tage ihre Erwerbstätigkeit unterbrachen (84,5 %). Mehr als die Hälfte aller unterbrechenden Frauen besetzten diese längste Abwesenheitsphase, die insgesamt mit einem fast 42 %-Anteil am häufigsten von allen Unterbrechungsphasen auftrat. Dafür waren 58,8 % aller unterbrechenden Männer in der mittleren Zeitspanne zwischen 28 bis 180 Tage verortet und hatten hier auch mit 62,9 % einen größeren Anteil als die Frauen. Die Unterbrechungsfristen bis zu 28 Tage wurden mit 68,3 % ebenfalls überwiegend von Frauen wahrgenommen, ein Viertel aller Unterbrechungen gehörten in diese kürzeste Phase.

Die Mobilität, die die Stellenwechsel des Personals innerhalb der Landesverwaltung zwischen Behörden und Kapiteln meint, drückte sich insgesamt in 3.230 Abgängen und 3.385 Zugängen im Untersuchungszeitraum aus. Männer wechselten dabei unter einem Drittel ihre Stellen, Frauen demnach zu mehr als zwei Dritteln. Während einige Ressorts gar nicht oder nur zu einem sehr geringen Anteil betroffen waren, wurden MK am häufigsten, gefolgt von MJ, Stk und MI durch Personalwechsel belastet.<sup>30</sup>

## 4.2 Unterjährige Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2018 bis 30.06.2019

### 4.2.1 Grundfluktuation (Abgänge)

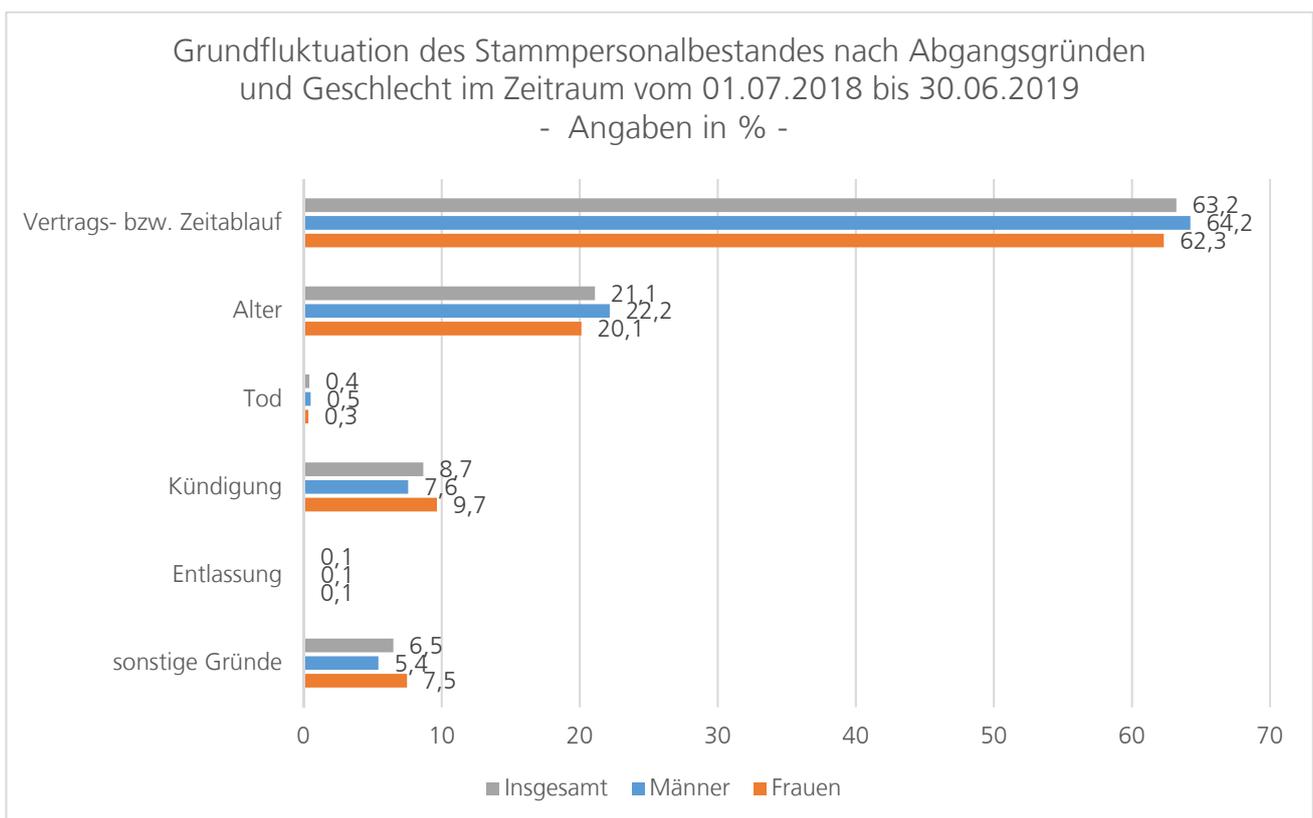


Abbildung 66: Grundfluktuation des Stammpersonalbestandes nach Abgangsgründen und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2018 bis 30.06.2019

<sup>30</sup> Ausführliche Informationen zu den unterjährigen Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2018 finden sich im Personalstrukturbericht 2017, S. 92 ff..

Alle Vorfälle, die zu einer Beendigung des Dienst- oder des Arbeitsverhältnisses führen, werden wie gerade erläutert, zur Grundfluktuation gezählt.<sup>31</sup> Vom 01.07.2018 bis 30.06.2019 lag die Anzahl dieser Abgänge bei 25.725 und hatte damit einen Anteil von 13,5 % am gesamten Stammpersonal<sup>32</sup>. Zu mehr als der Hälfte (52,6 %, 13.535 Fälle) waren Frauen betroffen. Am häufigsten trat der Grund „Vertrags- bzw. Zeitabläufe“ mit 63,2 % (16.265 Fälle) auf und ist im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum um 2,8 Prozentpunkte angestiegen. Ob dies mit einem endgültigen Ausscheiden aus dem Landesdienst verbunden war oder ob sich ein neuer Vertrag anschloss, kann aus dem vorliegenden Datenmaterial jedoch nicht ersehen werden. Die altersbedingten Abgänge (Renten- bzw. Pensionseintritt, 5.430 Fälle) lagen bei einem 21,1 %-Anteil und haben im Vergleich zum Vorjahreszeitraum 3 Prozentpunkte verloren. Kündigungen (2.230 Fälle) waren um 0,9 Prozentpunkte auf 8,7 % angestiegen. Sonstige Gründe (1.675 Fälle) waren um 0,4 Prozentpunkte gesunken und hatten einen Anteil von 6,5 %. Entlassungen (0,1 %) und Tod (0,4 %) waren als Gründe wie im Vorjahr kaum vertreten. Bei allen Gründen waren die Geschlechter zu ähnlichen Prozentanteilen beteiligt.

Die Ressorts, die am meisten von Abgängen und damit von der Grundfluktuation betroffen waren, waren gemessen an der gesamten Grundfluktuation das MK mit 34,6 %, das MI mit 5,2 %, das MJ mit 3,2 % und das MF mit 3,0 %.

#### 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 fielen keine Beurlaubungen aus arbeitsmarktpolitischen Gründen an.

---

<sup>31</sup> 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.

<sup>32</sup> Zur Bezugsgröße siehe Fußnote 28.

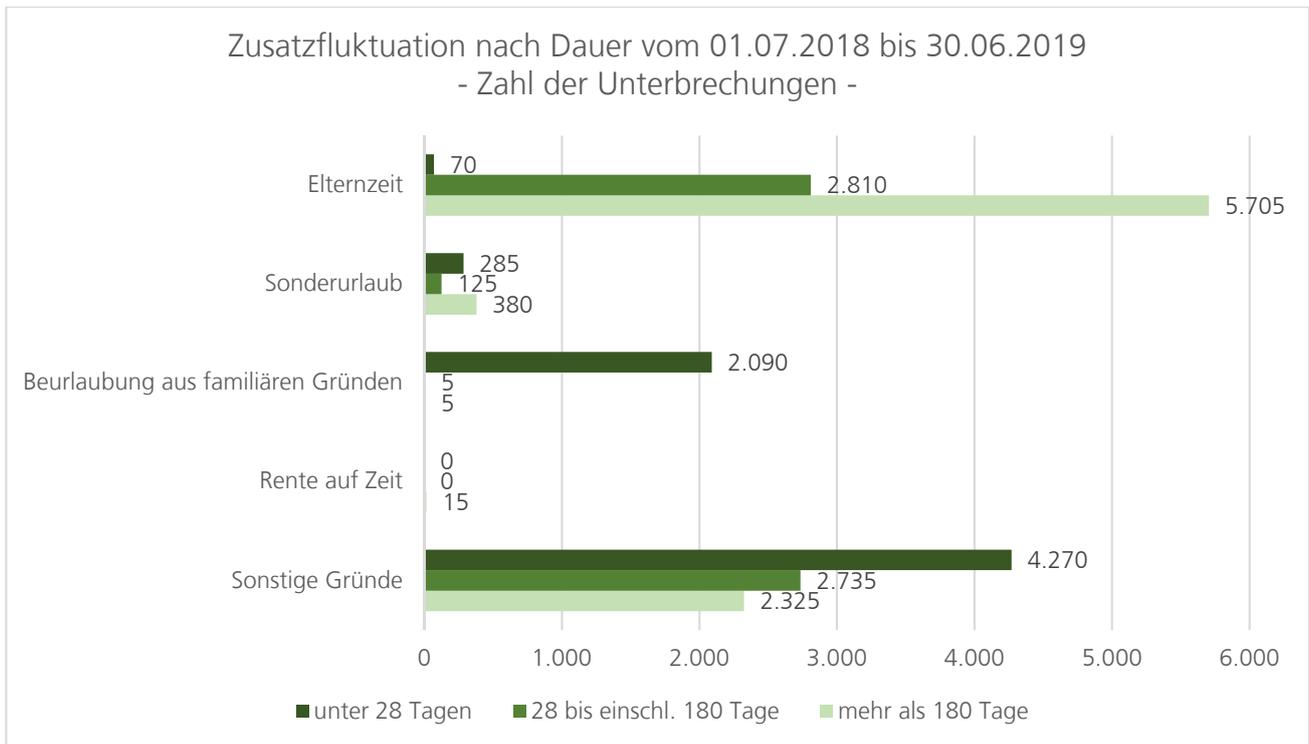


Abbildung 67: Zusatzfluktuation nach Dauer im Zeitraum vom 01.07.2018 bis 30.06.2019

20.825 Unterbrechungen fielen im Beobachtungszeitraum insgesamt an. Elternzeit verursachte mit 8.590 Fällen am häufigsten eine Unterbrechung der Erwerbsarbeit. Danach folgten im Ranking Beurlaubung aus familiären Gründen mit 2.100 Fällen und Sonderurlaub mit 790 Fällen, der Grund Rente auf Zeit kam nur 15 Mal vor.

Auf die restlichen, diversen Gründe wie u.a. Krankheit/Kur nach Ablauf der Entgeltfortzahlung, Unterbrechung, die wie Austritt und Wiedereintritt wirkt, usw. entfielen aufgrund ihres breiten Spektrums die meisten Unterbrechungen mit einer Anzahl von 9.330 Fällen.

Bezogen auf die Dauer der Unterbrechung gab es deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Unterbrechungsgründen, da die Dauer der Unterbrechung mit bestimmten Gründen korrespondiert. Bspw. ist Elternzeit auf längere Zeiträume angelegt und war erwartungsgemäß bei der Abwesenheitsdauer von mehr als 180 Tagen mit 66,5 % vertreten. Ließen sich Beschäftigte hingegen aus familiären Gründen (z.B. Pflege des Kindes) beurlauben, dauerte diese fast ausschließlich unter 28 Tage (99,6 %). Sehr selten trat Rente auf Zeit als Unterbrechungsgrund auf und dauerte dann, wie zu erwarten, zu 93,8 % länger als 180 Tage. Da bei den sonstigen Gründen vielfältige Ursachen zusammengefasst sind, ist die Verteilung auf die Klassen weniger extrem ausgefallen. Am stärksten war die Zeitspanne unter 28 Tage mit einem 45,8 %-Anteil vertreten, es folgte die mittlere mit knapp 30 % und die längste Phase machte fast ein Viertel aus.

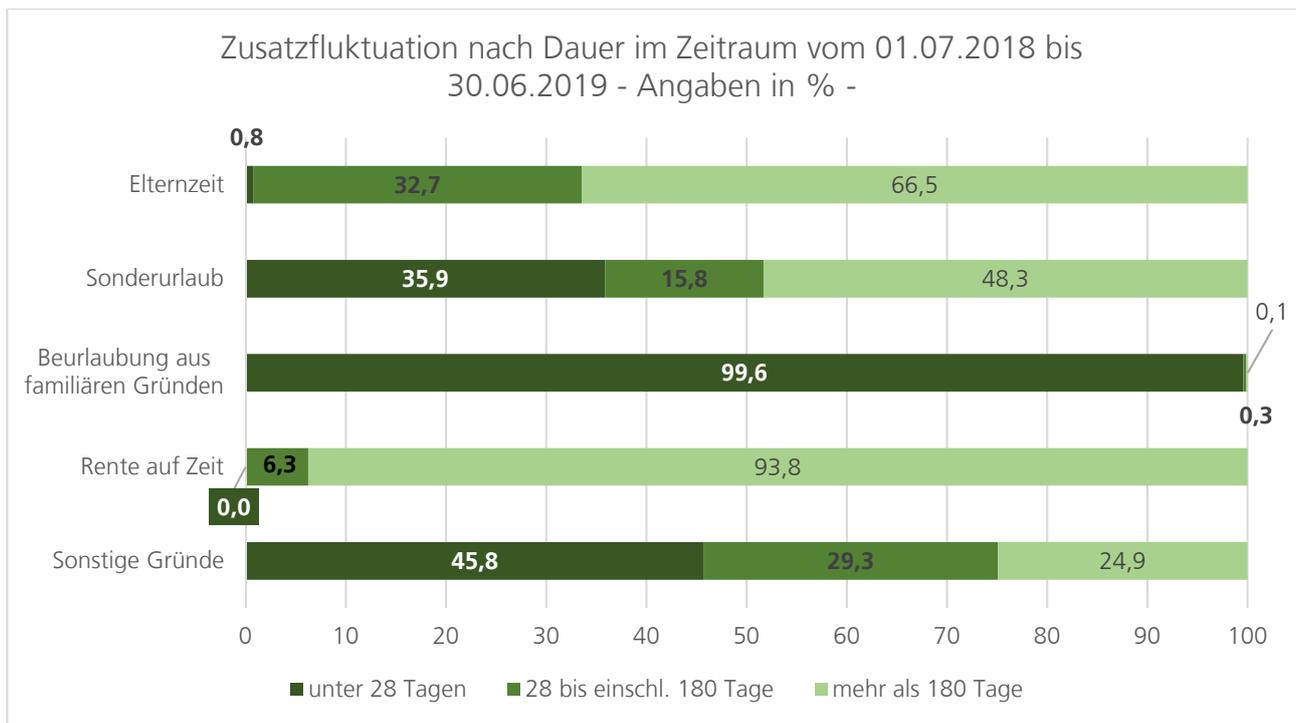


Abbildung 68: Zusatzfluktuation nach Dauer im Zeitraum vom 01.07.2018 bis 30.06.2019

13.520 Mal haben Frauen ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen, das waren wie im Vorjahr 64,9 % aller Unterbrechungen. Die männliche Beteiligung fiel mit 7.305 Fällen wesentlich geringer aus und hat sich vom prozentualen Anteil ebenfalls im Vergleich zum Vorjahreszeitraum nicht verändert.

53,1 % der Unterbrechungen durch Frauen dauerten mehr als 180 Tage. Fast ein Drittel der hier betrachteten Frauen blieb bis zu 28 Tage dem Dienst fern und etwas weniger als ein Sechstel zwischen 28 und bis zu 180 Tage. Der Schwerpunkt der Unterbrechungsphasen der Männer lag wie im Vorjahr bei 28 bis unter 180 Tagen, so lange dauerten 49 % der gesamten männlichen Unterbrechungszeiten. Am wenigsten häufig unterbrochen Männer mehr als 180 Tage ihre Erwerbstätigkeit, es waren 17,1 % der hier betrachteten Männer.

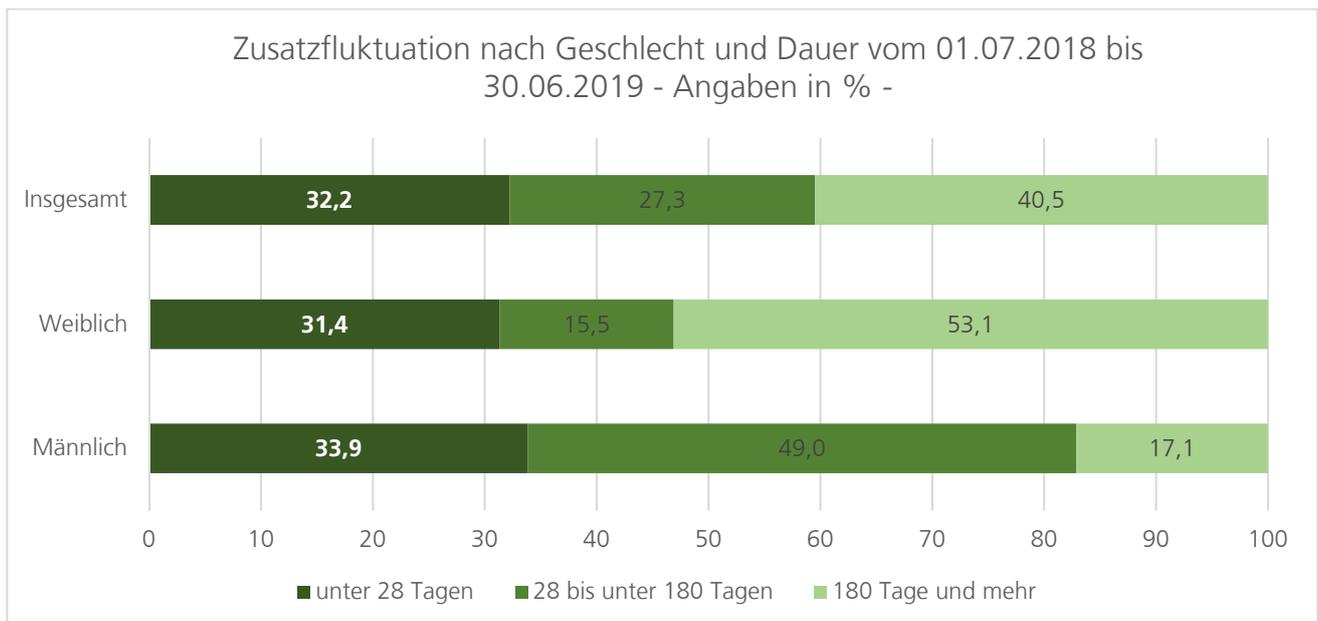


Abbildung 69: Zusatzfluktuation nach Geschlecht und Dauer im Zeitraum vom 01.07.2018 bis 30.06.2019

**Elternzeit** war mit insgesamt 8.590 Fällen der häufigste Grund für eine Unterbrechung. Der größte Anteil mit 66,4 % dauerte dabei mehr als 180 Tage, die Zeitspanne zwischen 28 bis 180 Tagen hatte immer noch einen Anteil von 32,7 %, nur 0,8 % dauerten unter 28 Tage.

Abwesenheiten wegen Elternzeit verantworten mit einem Anteil von 70,0 % vor allem Frauen. Im Vergleich zum Vorjahreszeitraum nahm der Anteil der Männer um 0,4 Prozentpunkte zu. Ihre Unterbrechungszeiten konzentrierten sich auf die Abwesenheitsspanne 28 bis 180 Tage, 90,7 % der unterbrechenden Männer übernahmen diese Zeiten, nur 8,3 % blieben länger als 180 Tage fern. Bei den Frauen waren es dafür über 91,3 %, die ihre Erwerbstätigkeit mehr als 180 Tage unterbrachen, nur 8,0 % blieben zwischen 28 und 180 Tagen zu Hause. 1,2 % der Männer und 0,7 % der Frauen waren weniger als 28 Tage in Elternzeit.

Im Durchschnitt unterbrachen 4,5 % der Beschäftigten des Stammpersonalbestandes ihre Erwerbsarbeit wegen Elternzeit.

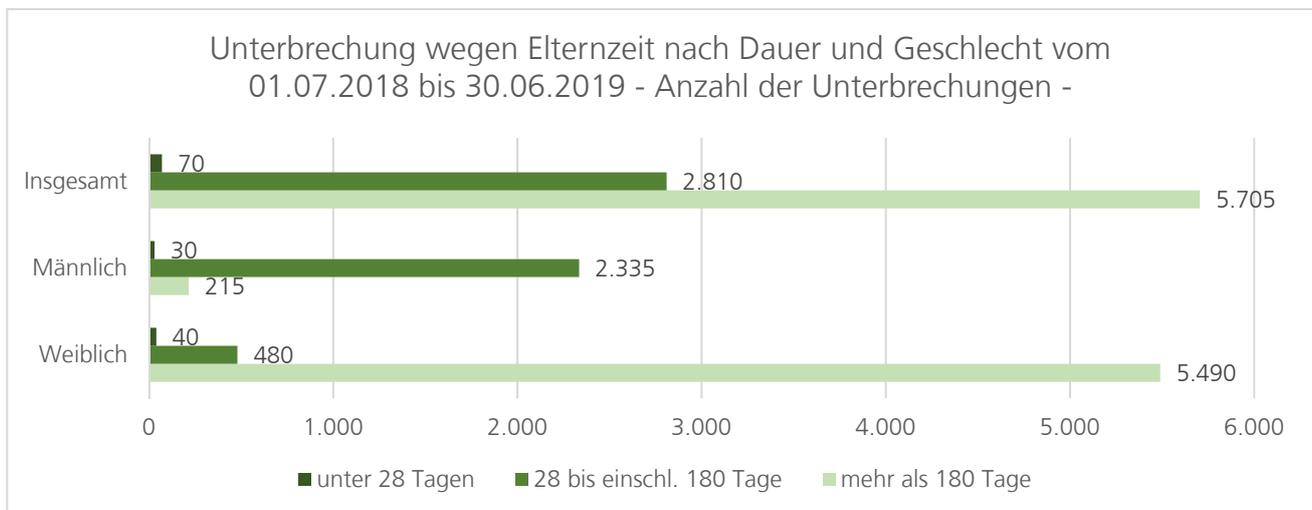


Abbildung 70: Unterbrechung wegen Elternzeit nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2018 bis 30.06.2019

3,8 % aller Unterbrechungen gründeten sich auf **Sonderurlaub**, das waren in der Zeit vom 01.07.2018 bis 30.06.2019 insgesamt 790 Fälle. 48,0 % hiervon dauerten mehr als 180 Tage, 35,9 % der Fälle lagen bei unter 28 Tagen und die restlichen 15,8 % besetzten die mittlere Zeitspanne 28 bis 180 Tage.

Sonderurlaub nahmen überwiegend Frauen, 71,5 % aller Sonderurlaubsfälle entfielen im Zeitraum 01.07.2018 bis 30.06.2019 auf sie, das waren 4,2 Prozentpunkte mehr als im Zeitraum davor. Dabei dauerten ihre Abwesenheitszeiten auch deutlich länger als bei den Männern, 55,9 % aller Frauen waren länger als 180 Tage im Sonderurlaub, im Vergleich dazu waren es 37,3 % aller Männer. Die meisten der Männer waren mit 44,2 % unter 28 Tage fort, von den Frauen waren es 31,9 %. Von beiden Geschlechtern waren prozentual die wenigsten in der mittleren Zeitspanne vertreten, 18,5 % der Männer und 12,2 % der Frauen unterbrachen zwischen 28 und 180 Tage ihre Erwerbsarbeit wegen Sonderurlaub.

Gemessen am Stammpersonalbestand nahmen 0,4 % der Beschäftigten im Betrachtungszeitraum Sonderurlaub.

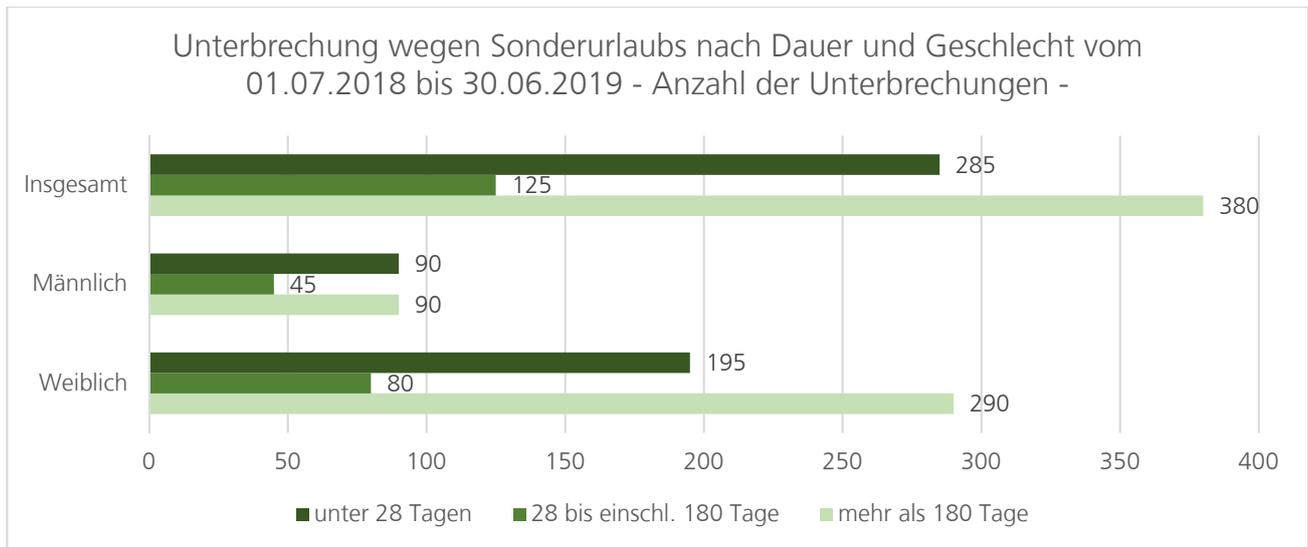


Abbildung 71: Unterbrechung wegen Sonderurlaubs nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2018 bis 30.06.2019

Mit 2.100 Fällen fanden 10,1 % aller Unterbrechungen aus **familiären Gründen** statt. Von diesen waren 99,6 % nach weniger als 28 Tagen beendet und dies bei beiden Geschlechtern: 99,5 % aller Frauen und 99,7 % aller Männer beendeten die Beurlaubung aus familiären Gründen innerhalb der ersten 28 Tage. Auch diese Abwesenheitszeiten übernahmen mit 72,5 % zu einem überwiegenden Anteil Frauen, das waren jedoch 1,1 Prozentpunkte weniger als im Vorjahreszeitraum.

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

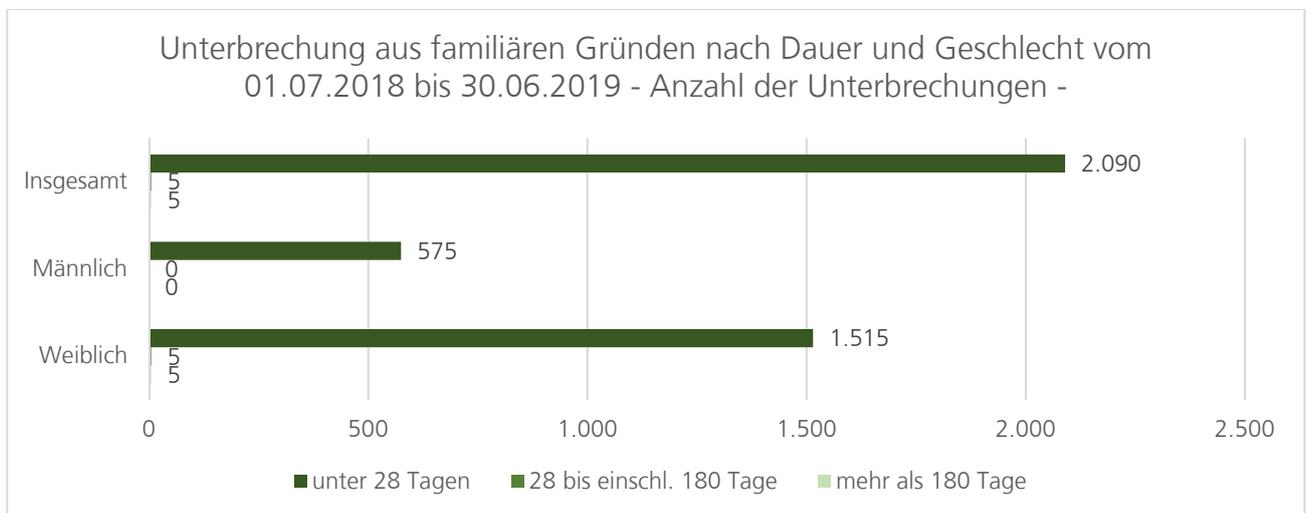


Abbildung 72: Unterbrechung aus familiären Gründen nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2018 bis 30.06.2019

Der Anteil der Unterbrechungen aus **sonstigen Gründen** an allen Unterbrechungen ist im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 0,9 Prozentpunkte gestiegen und machte mit insgesamt 9.330 Fällen im Betrachtungszeitraum 44,8 % aller Unterbrechungen aus. Die häufigsten Unterbrechungen dauerten hier unter 28 Tage, von denen Männer knapp 42 % übernahmen. Frauen hatten an diesen, wie an allen Auszeiten aus sonstigen Gründen einen Anteil von 58 %.

Bezogen auf das Stammpersonal unterbrachen im Betrachtungszeitraum 4,9 % der Beschäftigten ihre Erwerbsarbeit aus sonstigen Gründen.

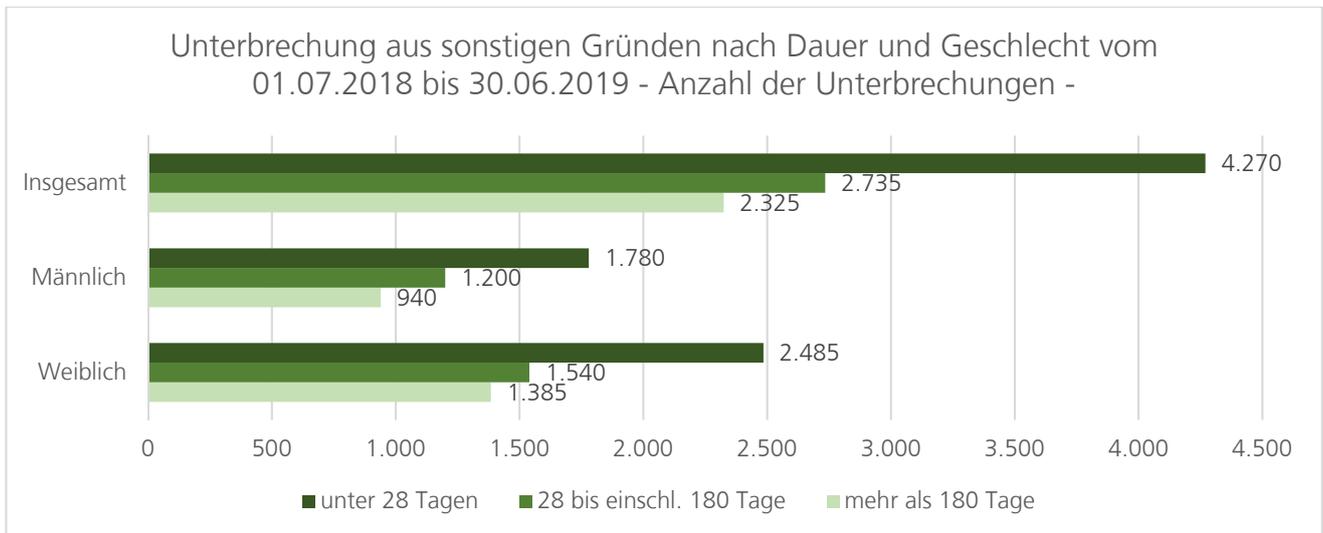


Abbildung 73: Unterbrechung aus sonstigen Gründen nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2018 bis 30.06.2019

### 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.<sup>33</sup> Theoretisch würde der Wechsel einer Person zwei Veränderungen erzeugen, zum einen einen Abgang aus der alten Organisation und zum anderen einen Zugang in die neue Organisation. Diese Erwartung wird jedoch nicht erfüllt, nicht jedem Abgang steht ein Zugang gegenüber. Unter anderem aufgrund zeitlicher Verschiebungen der Datenabfragen können unterschiedliche Fallzahlen von Ab- und Zugängen zustande kommen. Zwischen dem 01.07.2018 und 30.06.2019 standen in der Summe einem Zugang 0,97 Abgänge gegenüber, anders ausgedrückt sind 50,8 % aller Personalwechsel Zugänge und 49,2 % Abgänge.

Mehr als 70 % der 3.935 **Abgänge** im Betrachtungszeitraum betrafen weibliche Beschäftigte, ihr Anteil ist im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 1,2 Prozentpunkte angestiegen, 1.170 Fälle waren durch Männer verursacht. Die höchste Anzahl an Fällen lag beim MK mit 2.985 Abgängen, das war ein 2,1 %-Anteil am eigenen Stammpersonalbestand. MF folgte mit 320, MJ mit 285 Fällen, ihre prozentualen Anteile lagen bei 2,2 % (MF) und 1,9 (MJ) %. An vierter Stelle lag mit 195 Abgängen MI, ein 0,7 %-Anteil am eigenen Personalbestand. Die gesamten Abgänge hatten einen Anteil von 2,1 % am Stammpersonalbestand der Landesverwaltung.

<sup>33</sup> 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.

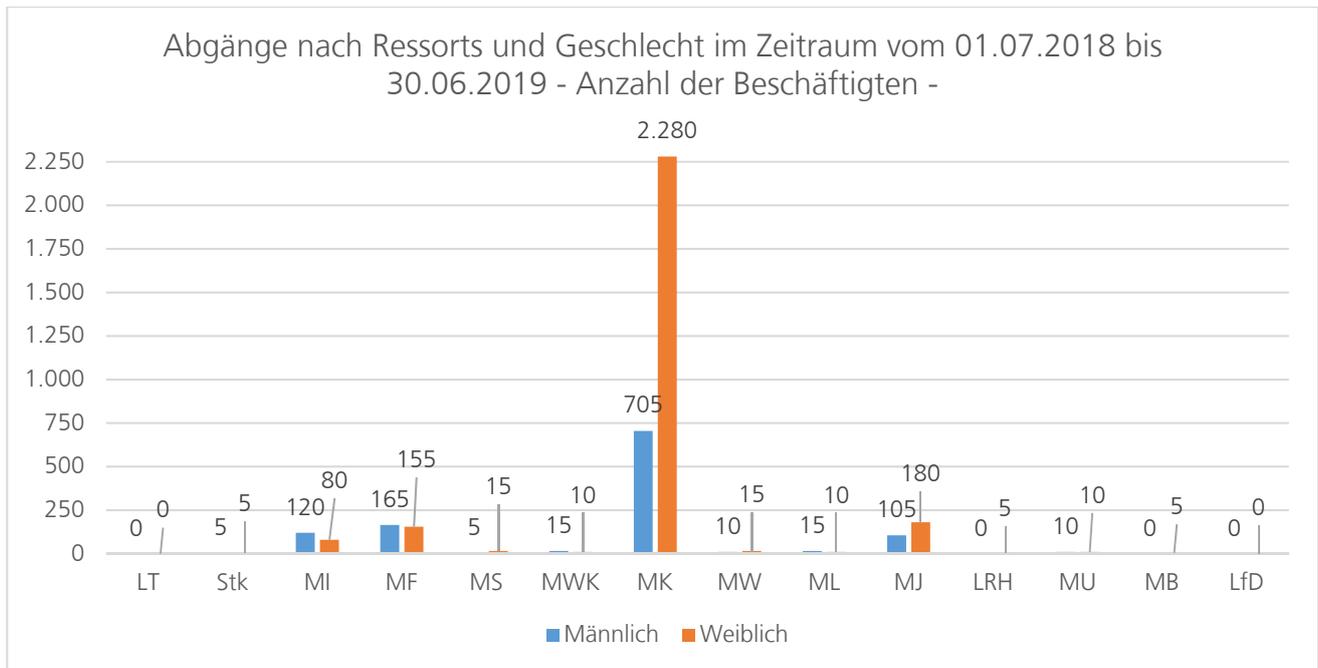


Abbildung 74: Abgänge nach Ressorts und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2018 bis 30.06.2019

Die 4.060 **Zugänge**, die im Zeitraum zwischen dem 01.07.2018 bis 30.06.2019 gezählt wurden, waren wie die Abgänge zu mehr als 70 % von Frauen verursacht. Als größtes der Ressorts stand MK auch an erster Stelle mit seinem 75,7 %-Anteil an den Zugängen insgesamt, diese machten einen 3,6 %-Anteil am eigenen Stammpersonal aus. Im Ranking der Fallzahlen teilten sich MF, MJ und MI die folgenden Plätze mit 330 (MF), 310 (MJ) und 195 (MI) Zugängen. Ihre Anteile am eigenen Personalbestand reichten von 2,3 % (MF), 2,1 % (MJ) und 0,7 % (MI). Die Zugänge insgesamt hatten einen Anteil von 2,1 % am Stammpersonalbestand der Landesverwaltung.

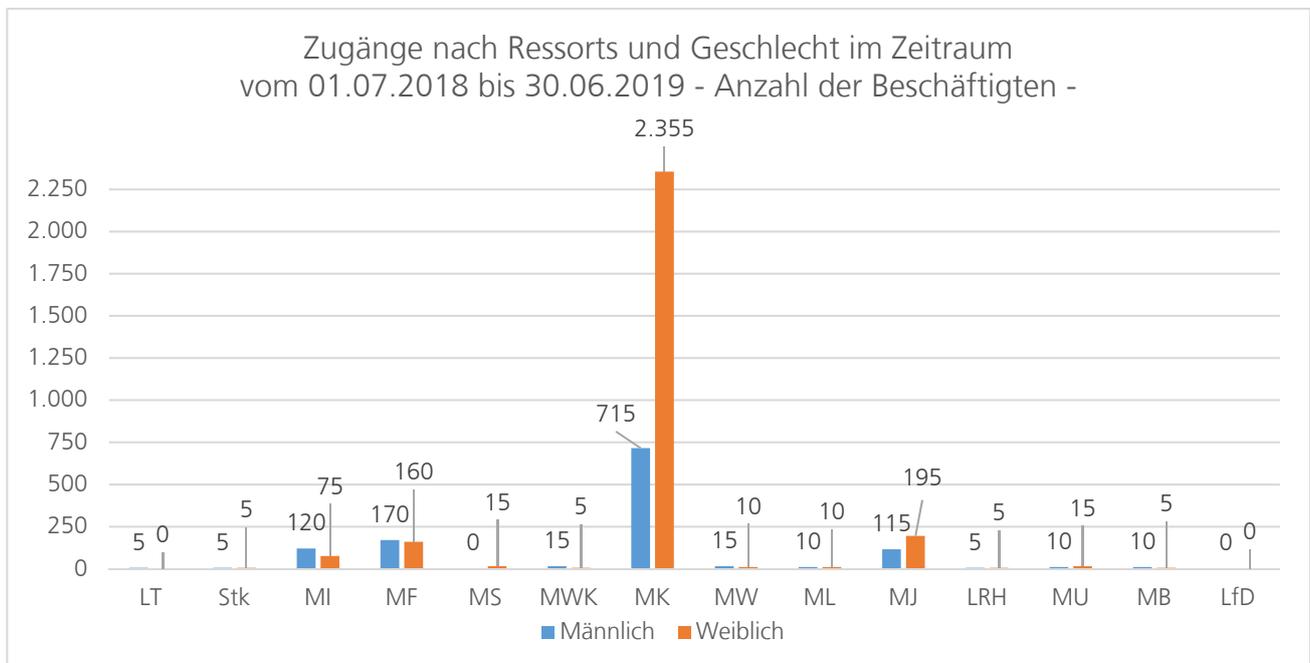


Abbildung 75: Zugänge nach Ressorts und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2018 bis 30.06.2019

## 5 Personalausgaben

Nach den Ergebnissen der staatlichen Kassenstatistik lagen die bereinigten Gesamtausgaben des Landes Niedersachsen im Jahr 2018 bei 30.675,7 Mio. €. Im Vergleich zum Vorjahr stiegen die Ausgaben um 760 Mio. €, dies entspricht 2,5 %. Die Personalausgaben erhöhten sich dabei im Vergleich zum Vorjahr um 3,5 % (+410 Mio. €) auf 12.253 Mio. €. Sie bildeten den zweitgrößten Posten unter den bereinigten Gesamtausgaben. Im Vorjahresvergleich stieg die Personalausgabenquote um 0,3 Prozentpunkte auf 39,9 % an.<sup>34</sup>

Eine differenziertere Darstellung der Personalausgaben des Landes liefern die hierfür veranschlagten Ermächtigungen für das Haushaltsjahr 2019.<sup>35</sup>

Die Personalausgaben gliedern sich dort wie folgt:

Aufwendungen für Abgeordnete und ehrenamtlich Tätige (OGr. 41)	39,42 Mio.€
Bezüge und Nebenleistungen (OGr. 42)	10.437,56 Mio.€
nachrichtl.: Ausgliederungen	1.176,87 Mio.€
Versorgungsbezüge und dergl. (OGr. 43)	3.708,01 Mio.€
Beihilfen, Unterstützungen und dergl. (OGr. 44)	944,26 Mio.€
Sonstige personalbezogene Ausgaben (OGr. 45)	35,00 Mio.€
Globale Mehr- und Minderausgaben für Personalausgaben (OGr. 46)	167,50 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.<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup> Vgl. Ebigt, Sascha, Grebert, Jan: „Das Jahr in Zahlen: Staats- und Kommunalfinanzen 2018“, erschienen in Statistische Monatshefte Niedersachsen, 06/2019, S. 302f .

<sup>35</sup> Die Angaben beziehen sich auf die für das Haushaltsjahr 2019 veranschlagten Personalausgaben, d.h. sie beruhen auf Planzahlen, vgl. Vorbericht zum Haushaltsplan des Landes Niedersachsen 2019, Dritter Teil, S. 94.

<sup>36</sup> 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 2018 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)<sup>37</sup> 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 2018 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 190.315. Davon waren 110.600 Personen weiblich und 79.715 männlich. Dies stellt die Bezugs- bzw. 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,

---

<sup>37</sup> 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.

wenn Einheiten zu PMV hinzukommen, die einen ungewöhnlichen Anteil (höher oder niedriger als der 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.<sup>38</sup> Der Vorteil des angewandten Geheimhaltungsverfahrens liegt in seiner Praktikabilität und darin, dass kaum noch Werte vollständig geheim gehalten werden müssen (z.B. durch „Punkten“).

### 6.3 Fehlerhaftes Datenmaterial 2018

Im Datenbestand der Personalstandstatistik 2018 sind zum einen durch eine nicht korrekte Datenlieferung und zum anderen durch methodische Änderungen in der Einzeldatensatzbearbeitung Fehler entstanden, die in der Folge mindestens 3.000 befristet Beschäftigte zu viel ausweisen, die per Definition nicht zum Personal-Istbestand zählen. Dabei handelt es sich um Beschäftigte mit sehr geringem Beschäftigungsvolumen, was bedeutet, dass ihre Arbeitszeiten und Bezüge sehr niedrig einzuordnen sind. Auch die Zahl der geringfügig Beschäftigten ist höher ausgefallen, weil diese in den Vorjahren wahrscheinlich zu niedrig angesetzt war. Da dem LSN anonymisiertes Material übermittelt wird und der zeitliche Abstand zur ursprünglichen Datenlieferung zu groß war, konnte eine Identifizierung des Einzelfalls nicht mehr vorgenommen und das Ergebnismaterial damit nicht mehr bereinigt werden. Für das Berichtsjahr 2019 wurden die Liefer- und Bearbeitungs-Programme so angepasst, dass sich solche Fehler nicht wiederholen können. Eine erste Sichtung des gelieferten Materials für das Berichtsjahr 2019 deutet darauf hin, dass diese Programmanpassungen erfolgreich waren. Auswirkungen ergeben sich durch den Datenfehler der ca. 3.000 zu viel gemeldeten befristet Beschäftigten auf den Stammpersonalbestand und hierbei vor allem auf die Hochschulen der Landesbetriebe. Die Hochschulen der Ausgliederungen sind ebenfalls, jedoch in geringerem Ausmaß betroffen. Auch der Personalbestand insgesamt ist durch die gestiegene Anzahl der befristet wie auch der geringfügig Beschäftigten betroffen, hier in geringerem Umfang in allen Beschäftigungsbereichen.

Vergleiche der absoluten Werte des aktuellen mit dem Vorjahr werden im Bericht trotz der Kenntnis über diese Fehler angestellt, diese Ergebnisse müssen mit dem Wissen um die ca. 3.000 befristet Beschäftigten betrachtet werden, die zu viel vorhanden sind. Da es sich um befristet Beschäftigte handelt, für die im Gegensatz zu den geringfügig Beschäftigten eine Altersangabe gemacht wird, ergeben sich auch Auswirkungen auf die Altersgruppen und das Durchschnittsalter.

In den beiden folgenden Abbildungen werden die Beschäftigtengruppen des Landespersonals des Jahres 2018 denjenigen des Jahres 2017 gegenüber gestellt, einmal ohne und einmal mit dem Personal der Hochschulen. Es ist zu erkennen, dass das Datenmaterial der Hochschulen grundsätzlich einen Einfluss auf das Gesamtergebnis hat: in der Abb. 2 mit den Hochschulen sind eindeutig höhere Prozentanteile der befristet Beschäftigten und der geringfügig Beschäftigten vorhanden. Denn es handelt sich um den zweitgrößten Personalkörper im Land mit überwiegend jungem, befristet beschäftigtem Personal, das in stärkerem Maße als in den anderen Bereichen des Landes in Teilzeit arbeitet. Es ist aber auch zu erkennen, dass höhere Abweichungen von 2017 zu 2018 bei den Daten mit den Hochschulen und hier vor allem im Bereich der befristet und geringfügig Beschäftigten vorhanden sind, in Abb. 1 ohne die Hochschulen fallen die Abweichungen zum Vorjahr geringer aus.

---

<sup>38</sup> 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.



Abb. 1 Landespersonal nach Beschäftigungsgruppen und Geschlecht ohne Hochschulen am 30. Juni 2017 und 2018 - Angaben in %

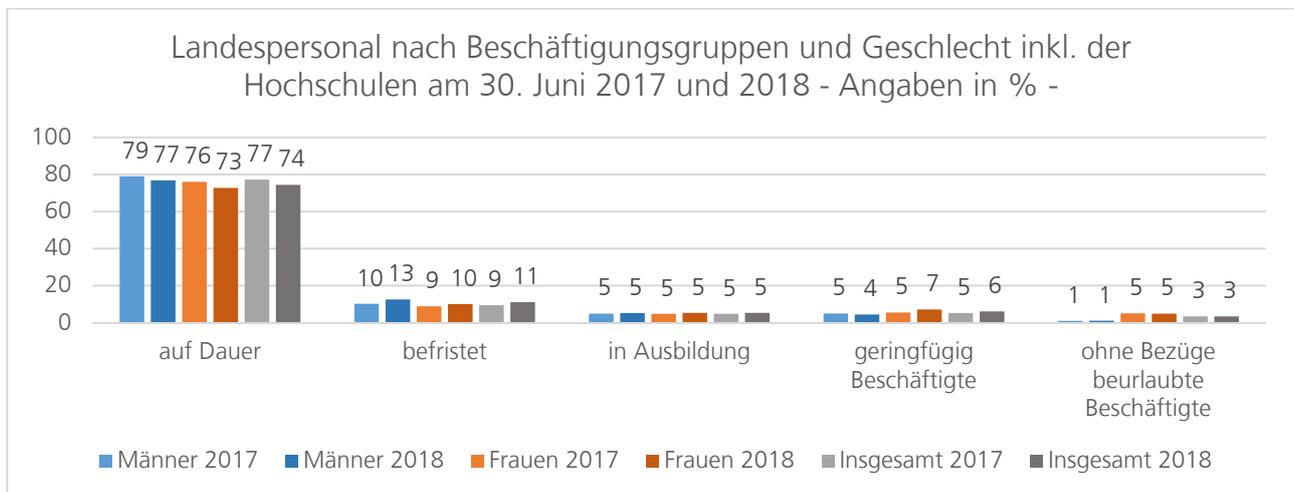


Abb. 2 Landespersonal nach Beschäftigungsgruppen und Geschlecht inkl. der Hochschulen am 30. Juni 2017 und 2018 - Angaben in %

In den Abbildungen 3 und 4 sind die Unterschiede zwischen den Quartilen des Alters ohne und mit den Hochschulen dargestellt. Man erkennt, dass sich das Alter durch den Einfluss der Hochschulen um mindestens ein Jahr verringert, dass dies aber 2017 in gleicher Weise wie 2018 vorkam.

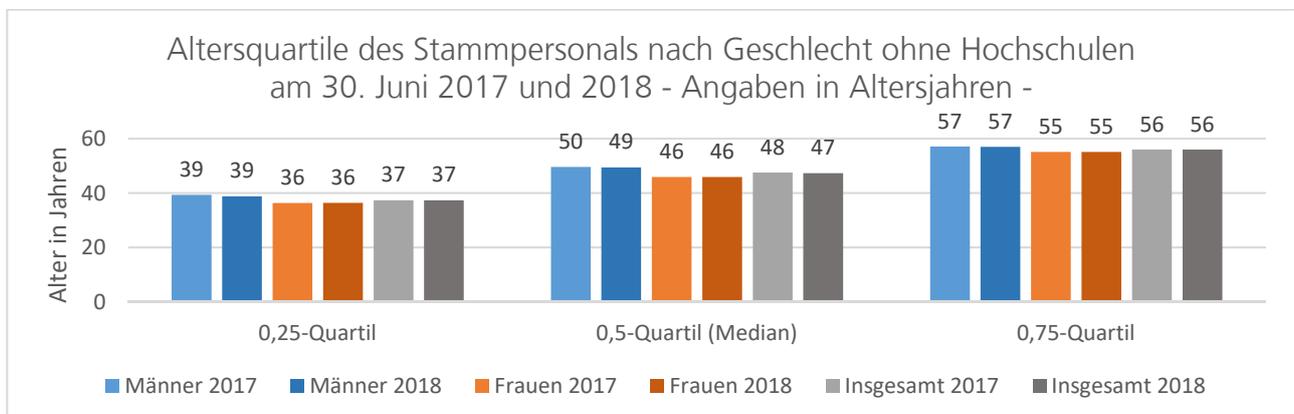


Abb. 3 Altersquartile des Stammpersonals nach Geschlecht ohne Hochschulen am 30. Juni 2017 und 2018 - Angaben in Altersjahren

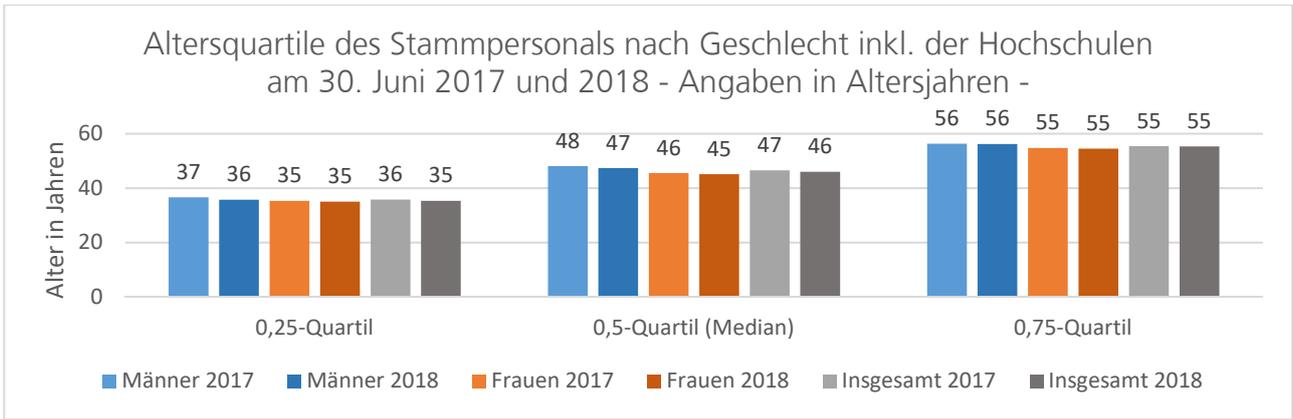


Abb. 4 Altersquartile des Stammpersonals nach Geschlecht inkl. der Hochschulen am 30. Juni 2017 und 2018 - Angaben in Altersjahren

In den beiden folgenden Abbildungen ist das Stammpersonal nach Umfang und Geschlecht ebenfalls ohne und mit den Hochschulen dargestellt. In der Abbildung mit den Hochschulen (Abb. 6) ist im Jahr 2018 nicht nur ein größerer Anteil an Teilzeitbeschäftigten (2018:35 %, 2017:33%) zu erkennen, sondern auch eine größere Differenz im Geschlechterverhältnis der Teilzeitbeschäftigten (2018:18 % Männer in TZ, 2017:16 % Männer in TZ). Der Männeranteil der Teilzeitbeschäftigten lag mit den Hochschulen im Jahr 2018 im Vergleich zu 2017 um zwei Prozentpunkte höher.

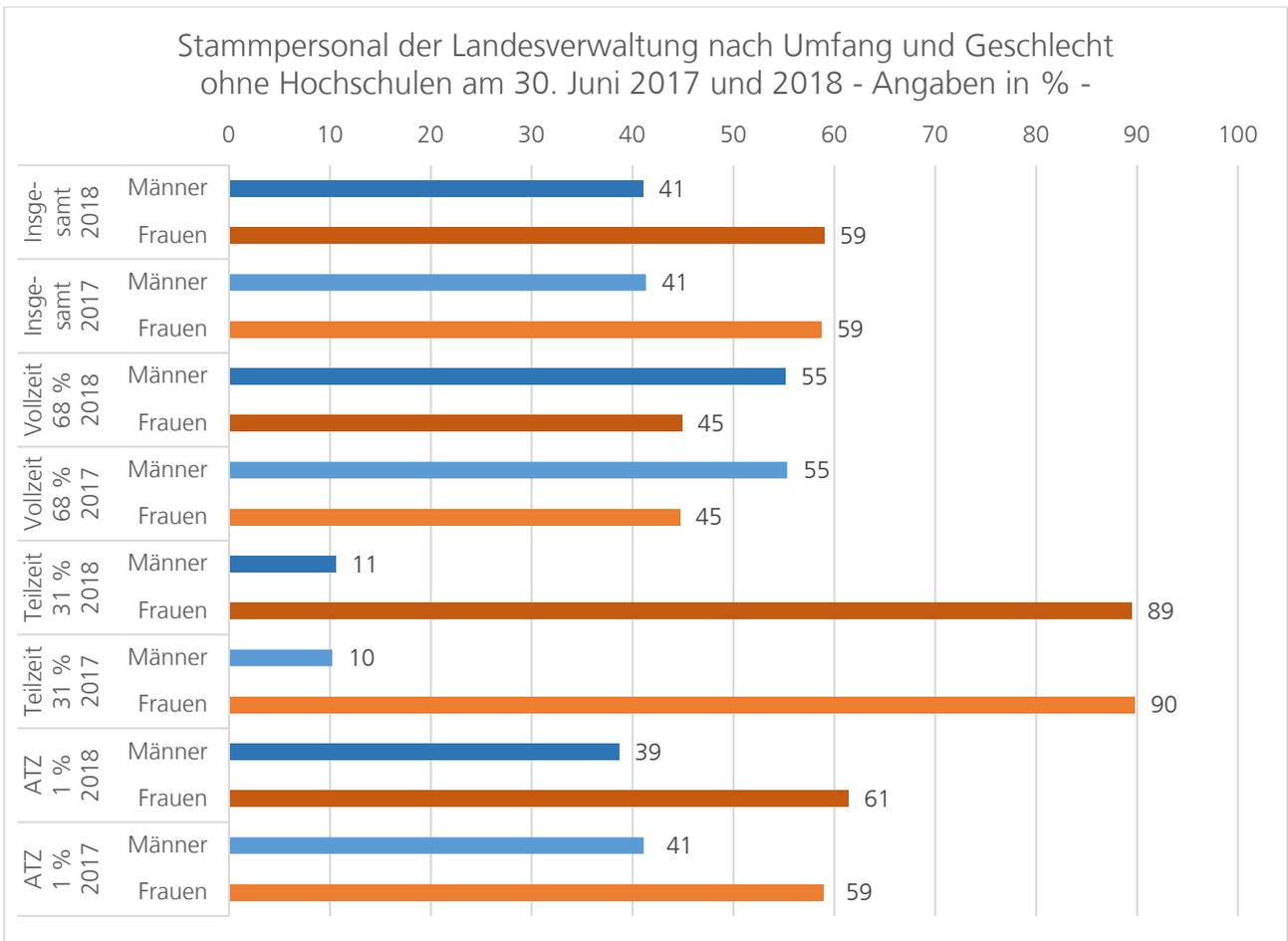


Abb. 5 Stammpersonal der Landesverwaltung nach Umfang und Geschlecht ohne Hochschulen am 30. Juni 2017 und 2018 - Angaben in %

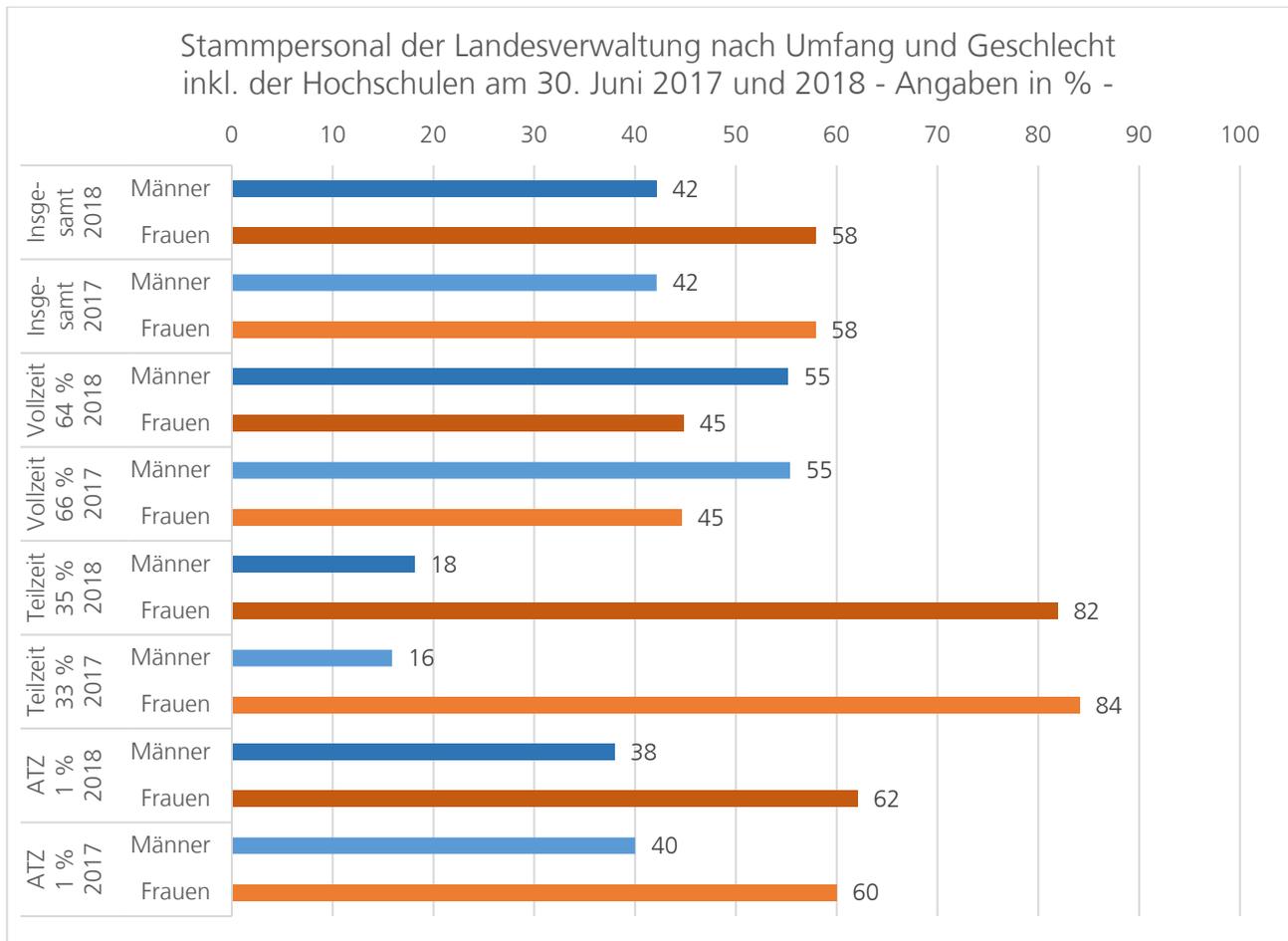


Abb. 6 Stammpersonal der Landesverwaltung nach Umfang und Geschlecht inkl. der Hochschulen am 30. Juni 2017 und 2018 - Angaben in %

Insgesamt hat der Fehler im Datenmaterial zwar Auswirkungen auf die Ergebnisse, diese sind aber vor allem im Bereich der Hochschulen zu finden.

## 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.<sup>39</sup>

### 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.

---

<sup>39</sup> 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	Kernhaus- halt BB11	Landesbe- triebe BB12-13	Ausgliede- rungen BB47	Summe
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	75			75
	weiblich	80			80
	<b>Summe</b>	155			155
befristet Beschäftigte (2)	männlich	5			5
	weiblich	10			10
	<b>Summe</b>	15			15
<b>Stammpersonalbestand (1) + (2)</b>	<b>männlich</b>	80			80
	<b>weiblich</b>	85			85
	<b>Summe</b>	165			165
Vollzeitäquivalente	<b>Summe</b>	150			150
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	75			75
	weiblich	50			50
	<b>Summe</b>	125			125
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	5			5
	weiblich	35			35
	<b>Summe</b>	40			40
Beschäftigte in Altersteilzeit	<b>Summe</b>	0			0
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	40			40
	weiblich	20			20
	<b>Summe</b>	65			65
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	40			40
	weiblich	65			65
	<b>Summe</b>	100			100
Personal in Ausbildung (3)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	<b>Summe</b>	0			0
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	15			15
	weiblich	20			20
	<b>Summe</b>	35			35
<b>Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)</b>	<b>männlich</b>	95			95
	<b>weiblich</b>	105			105
	<b>Summe</b>	200			200
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	0			0
	weiblich	5			5
	<b>Summe</b>	5			5
<b>Gesamtsumme der Beschäftigungsver- hältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)</b>	<b>männlich</b>	95			95
	<b>weiblich</b>	110			110
	<b>Summe</b>	205			205
Teilzeitquotient		25%			25%
Teilzeitquotient VZÄ		92%			92%

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
	<b>Summe</b>	65			65
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	20			20
	weiblich	10			10
	<b>Summe</b>	30			30
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	15			15
	weiblich	10			10
	<b>Summe</b>	25			25
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	<b>Summe</b>	0			0
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	5			5
	weiblich	0			0
	<b>Summe</b>	10			10
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	40			40
	weiblich	65			65
	<b>Summe</b>	100			100
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	5			5
	<b>Summe</b>	5			5
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	15			15
	weiblich	35			35
	<b>Summe</b>	50			50
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	10			10
	weiblich	20			20
	<b>Summe</b>	35			35
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	5			5
	weiblich	0			0
	<b>Summe</b>	10			10
nicht zuordenbar	<b>Summe</b>	5			5

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen<sup>40</sup> 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	.		
		<b>Summe</b>	<b>15</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>100</b>		
	Anteil TZ an Summe		%	.		
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>100</b>		
	Anteil TZ an Summe		%	.		
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	15	x		
		weiblich	15	x		
		<b>Summe</b>	<b>25</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
		<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>100</b>		
	Anteil TZ an Summe		%	.		
A12/E11	Summe	männlich	5	33		
		weiblich	10	67		
		<b>Summe</b>	<b>15</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
		<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>100</b>		
	Anteil TZ an Summe		%	.		
A11/E10	Summe	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>100</b>		
	Anteil TZ an Summe		%	.		

<sup>40</sup> 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	165	100					165	100
davon								
unter 30 Jahre	10	.					10	.
30 bis unter 40 Jahre	30	17					30	17
40 bis unter 50 Jahre	50	30					50	30
50 bis unter 60 Jahre	60	37					60	37
60 bis unter 65 Jahre	20	11					20	11
65 Jahre und älter	0	.					0	.
Durchschnittsalter	48,1						48,1	
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	15	8					15	8
	VZÄ	15	8				15	8
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	40	23					40	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	135			135	70
	weiblich	190			190	95
	<b>Summe</b>	<b>320</b>			<b>320</b>	<b>165</b>
befristet Beschäftigte (2)	männlich	10			10	0
	weiblich	20			20	5
	<b>Summe</b>	<b>35</b>			<b>35</b>	<b>5</b>
<b>Stammpersonalbestand (1) + (2)</b>	<b>männlich</b>	<b>145</b>			<b>145</b>	<b>70</b>
	<b>weiblich</b>	<b>210</b>			<b>210</b>	<b>100</b>
	<b>Summe</b>	<b>355</b>			<b>355</b>	<b>170</b>
<b>Vollzeitäquivalente</b>	<b>Summe</b>	<b>320</b>			<b>320</b>	
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	135			135	
	weiblich	110			110	
	<b>Summe</b>	<b>240</b>			<b>240</b>	
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	15			15	
	weiblich	100			100	
	<b>Summe</b>	<b>110</b>			<b>110</b>	
<b>Beschäftigte in Altersteilzeit</b>	<b>Summe</b>	<b>0</b>			<b>0</b>	
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	80			80	
	weiblich	70			70	
	<b>Summe</b>	<b>150</b>			<b>150</b>	
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	65			65	
	weiblich	135			135	
	<b>Summe</b>	<b>205</b>			<b>205</b>	
Personal in Ausbildung (3)	männlich	5			5	
	weiblich	5			5	
	<b>Summe</b>	<b>10</b>			<b>10</b>	
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	0			0	
	weiblich	0			0	
	<b>Summe</b>	<b>0</b>			<b>0</b>	
<b>Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)</b>	<b>männlich</b>	<b>150</b>			<b>150</b>	
	<b>weiblich</b>	<b>215</b>			<b>215</b>	
	<b>Summe</b>	<b>365</b>			<b>365</b>	
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	5			5	
	weiblich	10			10	
	<b>Summe</b>	<b>15</b>			<b>15</b>	
<b>Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)</b>	<b>männlich</b>	<b>155</b>			<b>155</b>	
	<b>weiblich</b>	<b>220</b>			<b>220</b>	
	<b>Summe</b>	<b>380</b>			<b>380</b>	
Teilzeitquotient		32%			32%	
Teilzeitquotient VZÄ		90%			90%	

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	80			80
	weiblich	70			70
	<b>Summe</b>	150			150
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	40			40
	weiblich	25			25
	<b>Summe</b>	65			65
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	25			25
	weiblich	40			40
	<b>Summe</b>	70			70
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	10			10
	weiblich	5			5
	<b>Summe</b>	15			15
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	5			5
	weiblich	0			0
	<b>Summe</b>	5			5
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	65			65
	weiblich	135			135
	<b>Summe</b>	205			205
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	10			10
	weiblich	5			5
	<b>Summe</b>	15			15
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	10			10
	weiblich	45			45
	<b>Summe</b>	50			50
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	30			30
	weiblich	55			55
	<b>Summe</b>	90			90
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	15			15
	weiblich	30			30
	<b>Summe</b>	45			45
nicht zuordenbar	<b>Summe</b>	0			0

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen<sup>41</sup> nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 02)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	20	80		
		weiblich	5	20		
		<b>Summe</b>	<b>25</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
<b>Summe</b>		<b>5</b>	<b>100</b>			
Anteil TZ an Summe	%	20				
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	10	67		
		weiblich	5	33		
		<b>Summe</b>	<b>15</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
<b>Summe</b>		<b>5</b>	<b>100</b>			
Anteil TZ an Summe	%	33				
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	15	33		
		weiblich	30	67		
		<b>Summe</b>	<b>45</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	15	.		
<b>Summe</b>		<b>15</b>	<b>100</b>			
Anteil TZ an Summe	%	33				
A12/E11	Summe	männlich	5	25		
		weiblich	15	75		
		<b>Summe</b>	<b>20</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	10	.		
<b>Summe</b>		<b>10</b>	<b>100</b>			
Anteil TZ an Summe	%	50				
A11/E10	Summe	männlich	5	33		
		weiblich	10	67		
		<b>Summe</b>	<b>15</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
<b>Summe</b>		<b>5</b>	<b>100</b>			
Anteil TZ an Summe	%	33				

<sup>41</sup> 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	355	100					355	100	170
davon									
unter 30 Jahre	15	4					15	4	5
30 bis unter 40 Jahre	45	13					45	13	15
40 bis unter 50 Jahre	80	23					80	23	40
50 bis unter 60 Jahre	160	45					160	45	85
60 bis unter 65 Jahre	50	14					50	14	20
65 Jahre und älter	5	1					5	1	5
Durchschnittsalter	50,2						50,2		51,4
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	40	11					40	11	20
VZÄ	35	10					35	10	20
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	115	32					115	32	60
VZÄ	105	30					105	30	55
nachrichtlich									
Personal in Ausbildung	10						10		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	16.590	705		17.295	245	1.120	14.730
	weiblich	8.495	280		8.775	240	730	6.935
	<b>Summe</b>	<b>25.085</b>	<b>985</b>		<b>26.070</b>	<b>480</b>	<b>1.850</b>	<b>21.665</b>
befristet Beschäftigte (2)	männlich	305	95		395	5	80	135
	weiblich	425	40		465	0	60	255
	<b>Summe</b>	<b>730</b>	<b>130</b>		<b>860</b>	<b>5</b>	<b>140</b>	<b>390</b>
<b>Stammpersonalbestand (1) + (2)</b>	<b>männlich</b>	<b>16.895</b>	<b>800</b>		<b>17.695</b>	<b>245</b>	<b>1.195</b>	<b>14.865</b>
	<b>weiblich</b>	<b>8.920</b>	<b>315</b>		<b>9.240</b>	<b>240</b>	<b>790</b>	<b>7.185</b>
	<b>Summe</b>	<b>25.815</b>	<b>1.115</b>		<b>26.930</b>	<b>485</b>	<b>1.990</b>	<b>22.050</b>
Vollzeitäquivalente	<b>Summe</b>	<b>24.440</b>	<b>1.060</b>		<b>25.500</b>			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	16.215	745		16.960			
	weiblich	5.515	200		5.710			
	<b>Summe</b>	<b>21.730</b>	<b>945</b>		<b>22.675</b>			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	615	45		660			
	weiblich	3.345	115		3.460			
	<b>Summe</b>	<b>3.960</b>	<b>160</b>		<b>4.115</b>			
Beschäftigte in Altersteilzeit	<b>Summe</b>	<b>130</b>	<b>10</b>		<b>140</b>			
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	14.145	135		14.280			
	weiblich	5.245	50		5.300			
	<b>Summe</b>	<b>19.390</b>	<b>185</b>		<b>19.575</b>			
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	2.750	665		3.415			
	weiblich	3.675	265		3.940			
	<b>Summe</b>	<b>6.425</b>	<b>930</b>		<b>7.355</b>			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	2.085	15		2.100			
	weiblich	1.575	10		1.580			
	<b>Summe</b>	<b>3.660</b>	<b>20</b>		<b>3.680</b>			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	5	0		5			
	weiblich	15	0		15			
	<b>Summe</b>	<b>20</b>	<b>0</b>		<b>20</b>			
<b>Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)</b>	<b>männlich</b>	<b>18.990</b>	<b>815</b>		<b>19.800</b>			
	<b>weiblich</b>	<b>10.510</b>	<b>325</b>		<b>10.835</b>			
	<b>Summe</b>	<b>29.495</b>	<b>1.140</b>		<b>30.635</b>			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	130	5		140			
	weiblich	380	15		390			
	<b>Summe</b>	<b>510</b>	<b>20</b>		<b>530</b>			
<b>Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)</b>	<b>männlich</b>	<b>19.120</b>	<b>820</b>		<b>19.940</b>			
	<b>weiblich</b>	<b>10.885</b>	<b>340</b>		<b>11.225</b>			
	<b>Summe</b>	<b>30.005</b>	<b>1.160</b>		<b>31.165</b>			
Teilzeitquotient		16%	15%		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	14.145	135		14.280
	weiblich	5.245	50		5.300
	<b>Summe</b>	19.390	185		19.575
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	430	20		450
	weiblich	200	10		210
	<b>Summe</b>	630	30		655
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	13.475	100		13.575
	weiblich	4.845	30		4.870
	<b>Summe</b>	18.320	125		18.445
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	240	15		255
	weiblich	205	15		220
	<b>Summe</b>	440	30		470
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0		0
	weiblich	0	0		0
	<b>Summe</b>	0	0		0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	2.750	665		3.415
	weiblich	3.675	265		3.940
	<b>Summe</b>	6.425	930		7.355
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	50	35		85
	weiblich	50	5		60
	<b>Summe</b>	105	40		145
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	1.250	540		1.790
	weiblich	935	170		1.110
	<b>Summe</b>	2.185	715		2.900
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	925	55		980
	weiblich	2.425	80		2.505
	<b>Summe</b>	3.350	135		3.485
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	490	20		515
	weiblich	200	10		205
	<b>Summe</b>	690	30		720
nicht zuordenbar	<b>Summe</b>	95	15		105

C.1 Ausgewählte Besoldungsgruppen<sup>42</sup> 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	.
		<b>Summe</b>	<b>55</b>	<b>100</b>	<b>5</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	0	.	0	.
		<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
Anteil TZ an Summe		%	.	.		
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	60	71	15	.
		weiblich	25	29	0	.
		<b>Summe</b>	<b>85</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	10	.	0	.
		<b>Summe</b>	<b>10</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
Anteil TZ an Summe		%	12	.		
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	610	87	90	86
		weiblich	95	13	15	14
		<b>Summe</b>	<b>705</b>	<b>100</b>	<b>105</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	20	50	10	67
		weiblich	20	50	5	33
		<b>Summe</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>
Anteil TZ an Summe		%	6	14		
A12/E11	Summe	männlich	1.480	80	260	78
		weiblich	360	20	75	22
		<b>Summe</b>	<b>1.840</b>	<b>100</b>	<b>335</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	60	34	20	40
		weiblich	115	66	30	60
		<b>Summe</b>	<b>175</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
Anteil TZ an Summe		%	9	16		
A11/E10	Summe	männlich	3.345	82	60	67
		weiblich	755	18	30	33
		<b>Summe</b>	<b>4.100</b>	<b>100</b>	<b>90</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	90	25	0	.
		weiblich	265	75	15	.
		<b>Summe</b>	<b>355</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>
Anteil TZ an Summe		%	9	17		

<sup>42</sup> Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

## C.2 Ausgewählte Besoldungsgruppen<sup>43</sup> 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	.	35	x
		weiblich	0	.	10	x
		<b>Summe</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>40</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	0	.	0	.
		<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	.	.	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	25	83	50	71
		weiblich	5	17	20	29
		<b>Summe</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>70</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	0	.	5	.
		<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	.	14,3	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	410	91	290	81
		weiblich	40	9	70	19
		<b>Summe</b>	<b>450</b>	<b>100</b>	<b>360</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	10	67	20	50
		weiblich	5	33	20	50
		<b>Summe</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>40</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	3,3	11	
A12/E11	Summe	männlich	1.195	86	545	70
		weiblich	200	14	235	30
		<b>Summe</b>	<b>1.395</b>	<b>100</b>	<b>780</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	35	44	45	31
		weiblich	45	56	100	69
		<b>Summe</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>145</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	6	19	
A11/E10	Summe	männlich	3.155	83	250	63
		weiblich	635	17	150	38
		<b>Summe</b>	<b>3.790</b>	<b>100</b>	<b>400</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	80	27	15	20
		weiblich	220	73	60	80
		<b>Summe</b>	<b>300</b>	<b>100</b>	<b>75</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	8	19	

<sup>43</sup> Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 03)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe		Dar. 0301	Dar. 0311, 0317+0318	Dar. 0320
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%			
Zahl der Beschäftigten	25.815	100	1.115	100			26.930	100	485	1.990	22.050
davon											
unter 30 Jahre	3.655	14	130	12			3.785	14	30	215	3.250
30 bis unter 40 Jahre	5.025	19	205	19			5.230	19	90	180	4.495
40 bis unter 50 Jahre	5.180	20	265	24			5.450	20	130	325	4.445
50 bis unter 60 Jahre	9.450	37	375	34			9.825	36	175	790	8.040
60 bis unter 65 Jahre	2.465	10	135	12			2.600	10	60	475	1.805
65 Jahre und älter	35	0	5	0			40	0	5	10	15
Durchschnittsalter	45,8		46,4				45,9		48,2	50,5	45,4
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	4.915	19	100	9			5.015	19	55	365	4.390
VZÄ	4.665	18	90	8			4.750	18	50	305	4.205
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	10.005	39	280	25			10.285	38	140	840	8.735
VZÄ	9.560	37	260	23			9.820	36	130	750	8.405
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung	3.660		20				3.680		0	230	3.350
Beurlaubte Beschäftigte	510		20				530		15	20	450

\* berücksichtigt wurde im Kernhaushalt die besondere Altersgrenze des Polizeivollzugsdienstes

# 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	6.440			6.440	145	5.135	765
	weiblich	7.690			7.690	175	6.320	585
	<b>Summe</b>	14.130			14.130	320	11.455	1.345
befristet Beschäftigte (2)	männlich	100			100	0	35	40
	weiblich	170			170	0	70	35
	<b>Summe</b>	270			270	5	105	70
<b>Stammpersonalbestand (1) + (2)</b>	männlich	6.540			6.540	145	5.165	800
	weiblich	7.860			7.860	180	6.390	615
	<b>Summe</b>	14.400			14.400	325	11.555	1.420
<b>Vollzeitäquivalente</b>	<b>Summe</b>	12.840			12.840			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	5.870			5.870			
	weiblich	3.785			3.785			
	<b>Summe</b>	9.655			9.655			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	595			595			
	weiblich	3.975			3.975			
	<b>Summe</b>	4.570			4.570			
<b>Beschäftigte in Altersteilzeit</b>	<b>Summe</b>	170			170			
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	5.060			5.060			
	weiblich	5.625			5.625			
	<b>Summe</b>	10.685			10.685			
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	1.480			1.480			
	weiblich	2.235			2.235			
	<b>Summe</b>	3.720			3.720			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	455			455			
	weiblich	640			640			
	<b>Summe</b>	1.095			1.095			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	5			5			
	weiblich	5			5			
	<b>Summe</b>	5			5			
<b>Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)</b>	männlich	7.000			7.000			
	weiblich	8.500			8.500			
	<b>Summe</b>	15.500			15.500			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	60			60			
	weiblich	315			315			
	<b>Summe</b>	375			375			
<b>Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)</b>	männlich	7.060			7.060			
	weiblich	8.815			8.815			
	<b>Summe</b>	15.880			15.880			
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	5.060			5.060
	weiblich	5.625			5.625
	<b>Summe</b>	10.685			10.685
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	305			305
	weiblich	175			175
	<b>Summe</b>	475			475
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	2.875			2.875
	weiblich	2.785			2.785
	<b>Summe</b>	5.655			5.655
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	1.870			1.870
	weiblich	2.665			2.665
	<b>Summe</b>	4.535			4.535
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	10			10
	weiblich	5			5
	<b>Summe</b>	15			15
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	1.480			1.480
	weiblich	2.235			2.235
	<b>Summe</b>	3.720			3.720
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	100			100
	weiblich	35			35
	<b>Summe</b>	135			135
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	925			925
	weiblich	935			935
	<b>Summe</b>	1.865			1.865
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	270			270
	weiblich	1.055			1.055
	<b>Summe</b>	1.320			1.320
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	185			185
	weiblich	210			210
	<b>Summe</b>	395			395
nicht zuordenbar	<b>Summe</b>	0			0

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen<sup>44</sup> 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	63		
		weiblich	15	38		
		<b>Summe</b>	<b>40</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
<b>Summe</b>		<b>0</b>	<b>100</b>			
Anteil TZ an Summe	%	.				
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	55	x		
		weiblich	15	x		
		<b>Summe</b>	<b>75</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
<b>Summe</b>		<b>5</b>	<b>100</b>			
Anteil TZ an Summe	%	7				
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	700	74		
		weiblich	250	26		
		<b>Summe</b>	<b>950</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	60	36		
		weiblich	105	64		
<b>Summe</b>		<b>165</b>	<b>100</b>			
Anteil TZ an Summe	%	18				
A12/E11	Summe	männlich	1.090	62		
		weiblich	675	38		
		<b>Summe</b>	<b>1.765</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	105	23		
		weiblich	355	78		
<b>Summe</b>		<b>455</b>	<b>100</b>			
Anteil TZ an Summe	%	26				
A11/E10	Summe	männlich	1.040	49		
		weiblich	1.080	51		
		<b>Summe</b>	<b>2.120</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	130	15		
		weiblich	710	85		
<b>Summe</b>		<b>840</b>	<b>100</b>			
Anteil TZ an Summe	%	40				

<sup>44</sup> 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	14.400	100					14.400	100	325	11.555	1.420
davon											
unter 30 Jahre	1.855	13					1.855	13	10	1.645	55
30 bis unter 40 Jahre	1.840	13					1.840	13	35	1.460	230
40 bis unter 50 Jahre	3.180	22					3.180	22	85	2.490	335
50 bis unter 60 Jahre	5.010	35					5.010	35	145	3.910	535
60 bis unter 65 Jahre	2.430	17					2.430	17	45	1.985	250
65 Jahre und älter	90	1					90	1	5	65	10
Durchschnittsalter	47,8						47,8		50,8	47,5	49,7
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	1.885	13					1.885	13	40	1.540	190
VZÄ	1.650	11					1.650	11	35	1.345	165
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	4.665	32					4.665	32	100	3.805	465
VZÄ	4.145	29					4.145	29	95	3.360	425
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung	1.095						1.095		0	1.035	20
Beurlaubte Beschäftigte	375						375		5	310	30

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	635	645		1.280	105
	weiblich	1.255	490		1.745	205
	<b>Summe</b>	1.890	1.135		3.025	310
befristet Beschäftigte (2)	männlich	30	25		55	0
	weiblich	95	30		125	0
	<b>Summe</b>	130	50		180	0
<b>Stammpersonalbestand (1) + (2)</b>	<b>männlich</b>	665	670		1.335	105
	<b>weiblich</b>	1.350	520		1.870	205
	<b>Summe</b>	2.015	1.190		3.205	310
Vollzeitäquivalente	<b>Summe</b>	1.760	1.100		2.860	
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	575	610		1.185	
	weiblich	675	305		980	
	<b>Summe</b>	1.250	915		2.165	
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	80	55		135	
	weiblich	650	215		865	
	<b>Summe</b>	730	270		1.000	
Beschäftigte in Altersteilzeit	<b>Summe</b>	35	0		40	
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	285	25		315	
	weiblich	455	15		470	
	<b>Summe</b>	740	45		785	
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	380	640		1.020	
	weiblich	895	505		1.400	
	<b>Summe</b>	1.275	1.145		2.420	
Personal in Ausbildung (3)	männlich	10	25		35	
	weiblich	20	30		50	
	<b>Summe</b>	30	55		85	
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	0	5		5	
	weiblich	5	5		10	
	<b>Summe</b>	5	10		15	
<b>Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)</b>	<b>männlich</b>	675	700		1.370	
	<b>weiblich</b>	1.375	555		1.930	
	<b>Summe</b>	2.050	1.255		3.305	
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	5	10		15	
	weiblich	35	25		60	
	<b>Summe</b>	40	30		75	
<b>Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)</b>	<b>männlich</b>	680	705		1.385	
	<b>weiblich</b>	1.410	580		1.990	
	<b>Summe</b>	2.090	1.285		3.375	
Teilzeitquotient		38%	23%		32%	
Teilzeitquotient VZÄ		87%	92%		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	285	25		315
	weiblich	455	15		470
	<b>Summe</b>	740	45		785
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	125	5		130
	weiblich	175	5		180
	<b>Summe</b>	305	5		310
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	150	15		165
	weiblich	250	0		250
	<b>Summe</b>	400	20		420
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	10	5		20
	weiblich	30	10		40
	<b>Summe</b>	40	20		55
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0		0
	weiblich	0	0		0
	<b>Summe</b>	0	0		0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	380	640		1.020
	weiblich	895	505		1.400
	<b>Summe</b>	1.275	1.145		2.420
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	35	50		85
	weiblich	70	60		130
	<b>Summe</b>	105	110		215
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	180	215		395
	weiblich	420	135		555
	<b>Summe</b>	600	350		950
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	135	350		485
	weiblich	355	230		585
	<b>Summe</b>	490	585		1.075
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	30	25		50
	weiblich	50	80		130
	<b>Summe</b>	80	100		180
nicht zuordenbar	<b>Summe</b>	0	0		0

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen<sup>45</sup> 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	.
		<b>Summe</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	5	.	0	.
		<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
Anteil TZ an Summe		%	13	.		
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	20	44	20	x
		weiblich	25	56	20	x
		<b>Summe</b>	<b>45</b>	<b>100</b>	<b>45</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	10	.	5	.
		<b>Summe</b>	<b>10</b>	<b>100</b>	<b>5</b>	<b>100</b>
Anteil TZ an Summe		%	22	11		
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	55	x	5	.
		weiblich	60	x	0	.
		<b>Summe</b>	<b>110</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	20	.	0	.
		<b>Summe</b>	<b>20</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
Anteil TZ an Summe		%	18	.		
A12/E11	Summe	männlich	70	39	5	50
		weiblich	110	61	5	50
		<b>Summe</b>	<b>180</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	5	11	0	.
		weiblich	40	89	5	.
		<b>Summe</b>	<b>45</b>	<b>100</b>	<b>5</b>	<b>100</b>
Anteil TZ an Summe		%	24	50		
A11/E10	Summe	männlich	65	36	5	.
		weiblich	115	64	0	.
		<b>Summe</b>	<b>180</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	5	8	0	.
		weiblich	55	92	0	.
		<b>Summe</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
Anteil TZ an Summe		%	35	.		

<sup>45</sup> 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	2.015	100	1.190	100			3.205	100	310
davon									
unter 30 Jahre	155	8	115	10			270	8	5
30 bis unter 40 Jahre	175	9	220	19			395	12	25
40 bis unter 50 Jahre	415	21	275	23			695	22	70
50 bis unter 60 Jahre	845	42	445	37			1.290	40	145
60 bis unter 65 Jahre	390	19	125	10			515	16	60
65 Jahre und älter	35	2	5	1			40	1	5
Durchschnittsalter	50,8		47,0				49,4		52,8
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	330	16	95	8			425	13	60
VZÄ	285	14	90	7			375	12	55
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	790	39	295	25			1.085	34	135
VZÄ	695	35	270	23			965	30	125
nachrichtlich									
Personal in Ausbildung	30		55				85		0
Beurlaubte Beschäftigte	40		30				75		10

## Ministerium für Wissenschaft und Kultur (EPL 06)

## A. Personaltableau

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaus- halt BB11	Landesbe- triebe BB12-13	Ausgliede- rungen BB47	Summe	Dar. 0601	Dar. Hoch- schulen
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	390	8.485	4.050	12.920	85	11.980
	weiblich	545	9.750	6.665	16.960	130	15.930
	<b>Summe</b>	<b>935</b>	<b>18.230</b>	<b>10.715</b>	<b>29.880</b>	<b>215</b>	<b>27.910</b>
befristet Beschäftigte (2)	männlich	55	6.860	3.350	10.265	0	10.025
	weiblich	100	6.075	4.400	10.575	0	10.230
	<b>Summe</b>	<b>155</b>	<b>12.935</b>	<b>7.750</b>	<b>20.840</b>	<b>5</b>	<b>20.255</b>
<b>Stammpersonalbestand (1) + (2)</b>	<b>männlich</b>	<b>445</b>	<b>15.345</b>	<b>7.400</b>	<b>23.185</b>	<b>85</b>	<b>22.005</b>
	<b>weiblich</b>	<b>645</b>	<b>15.825</b>	<b>11.065</b>	<b>27.535</b>	<b>130</b>	<b>26.160</b>
	<b>Summe</b>	<b>1.090</b>	<b>31.170</b>	<b>18.460</b>	<b>50.720</b>	<b>215</b>	<b>48.165</b>
Vollzeitäquivalente	<b>Summe</b>	<b>935</b>	<b>24.450</b>	<b>14.660</b>	<b>40.045</b>		
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	365	9.850	4.935	15.145		
	weiblich	345	7.275	4.600	12.220		
	<b>Summe</b>	<b>705</b>	<b>17.125</b>	<b>9.535</b>	<b>27.370</b>		
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	80	5.460	2.455	7.995		
	weiblich	300	8.460	6.455	15.215		
	<b>Summe</b>	<b>380</b>	<b>13.920</b>	<b>8.910</b>	<b>23.205</b>		
Beschäftigte in Altersteilzeit	<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>120</b>	<b>20</b>	<b>145</b>		
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	120	1.875	970	2.965		
	weiblich	140	760	500	1.400		
	<b>Summe</b>	<b>260</b>	<b>2.635</b>	<b>1.470</b>	<b>4.365</b>		
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	325	13.465	6.425	20.220		
	weiblich	505	15.065	10.565	26.135		
	<b>Summe</b>	<b>830</b>	<b>28.530</b>	<b>16.990</b>	<b>46.355</b>		
Personal in Ausbildung (3)	männlich	10	265	130	400		
	weiblich	10	365	330	705		
	<b>Summe</b>	<b>15</b>	<b>630</b>	<b>460</b>	<b>1.105</b>		
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	10	2.330	1.390	3.735		
	weiblich	25	2.440	1.950	4.415		
	<b>Summe</b>	<b>35</b>	<b>4.775</b>	<b>3.340</b>	<b>8.150</b>		
<b>Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)</b>	<b>männlich</b>	<b>465</b>	<b>17.940</b>	<b>8.920</b>	<b>27.320</b>		
	<b>weiblich</b>	<b>680</b>	<b>18.630</b>	<b>13.345</b>	<b>32.655</b>		
	<b>Summe</b>	<b>1.145</b>	<b>36.570</b>	<b>22.265</b>	<b>59.975</b>		
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	5	220	120	340		
	weiblich	20	685	545	1.245		
	<b>Summe</b>	<b>25</b>	<b>900</b>	<b>665</b>	<b>1.585</b>		
<b>Gesamtsumme der Beschäftigungsverhält- nisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)</b>	<b>männlich</b>	<b>470</b>	<b>18.155</b>	<b>9.040</b>	<b>27.660</b>		
	<b>weiblich</b>	<b>700</b>	<b>19.315</b>	<b>13.890</b>	<b>33.900</b>		
	<b>Summe</b>	<b>1.165</b>	<b>37.470</b>	<b>22.925</b>	<b>61.565</b>		
Teilzeitquotient		35%	45%	48%	46%		
Teilzeitquotient VZÄ		86%	78%	79%	79%		

## 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	120	1.875	970	2.965
	weiblich	140	760	500	1.400
	<b>Summe</b>	<b>260</b>	<b>2.635</b>	<b>1.470</b>	<b>4.365</b>
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	70	1.790	895	2.755
	weiblich	50	610	345	1.000
	<b>Summe</b>	<b>120</b>	<b>2.395</b>	<b>1.235</b>	<b>3.755</b>
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	40	80	50	175
	weiblich	75	130	130	330
	<b>Summe</b>	<b>115</b>	<b>210</b>	<b>180</b>	<b>505</b>
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	5	10	25	40
	weiblich	20	20	25	65
	<b>Summe</b>	<b>25</b>	<b>30</b>	<b>55</b>	<b>110</b>
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0	0	0
	weiblich	0	0	0	0
	<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	325	13.465	6.425	20.220
	weiblich	505	15.065	10.565	26.135
	<b>Summe</b>	<b>830</b>	<b>28.530</b>	<b>16.990</b>	<b>46.355</b>
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	95	6.445	3.085	9.625
	weiblich	105	4.740	3.230	8.075
	<b>Summe</b>	<b>200</b>	<b>11.185</b>	<b>6.315</b>	<b>17.695</b>
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	95	2.285	1.160	3.540
	weiblich	140	3.405	1.920	5.465
	<b>Summe</b>	<b>235</b>	<b>5.695</b>	<b>3.080</b>	<b>9.005</b>
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	80	1.480	1.150	2.710
	weiblich	155	4.525	3.480	8.160
	<b>Summe</b>	<b>235</b>	<b>6.005</b>	<b>4.630</b>	<b>10.870</b>
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	45	395	335	775
	weiblich	70	405	865	1.340
	<b>Summe</b>	<b>115</b>	<b>800</b>	<b>1.200</b>	<b>2.115</b>
nicht zuordenbar	<b>Summe</b>	<b>45</b>	<b>4.855</b>	<b>1.770</b>	<b>6.670</b>

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen<sup>46</sup> 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	285	70
		weiblich	10	50	120	30
		<b>Summe</b>	<b>20</b>	<b>100</b>	<b>405</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	0	.	70	70
		weiblich	0	.	30	30
		<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	.	25	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	30	60	500	63
		weiblich	20	40	290	37
		<b>Summe</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>790</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	0	.	65	34
		weiblich	5	.	125	66
		<b>Summe</b>	<b>10</b>	<b>100</b>	<b>190</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	20	24	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	20	44	225	55
		weiblich	25	56	185	45
		<b>Summe</b>	<b>45</b>	<b>100</b>	<b>410</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	5	33	75	44
		weiblich	10	67	100	59
		<b>Summe</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>170</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	.	41	
A12/E11	Summe	männlich	35	41	875	55
		weiblich	50	59	710	45
		<b>Summe</b>	<b>85</b>	<b>100</b>	<b>1.585</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	0	.	245	39
		weiblich	25	.	380	61
		<b>Summe</b>	<b>25</b>	<b>100</b>	<b>625</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	29	39	
A11/E10	Summe	männlich	20	x	235	50
		weiblich	30	x	230	49
		<b>Summe</b>	<b>45</b>	<b>100</b>	<b>470</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	5	33	40	30
		weiblich	10	67	95	70
		<b>Summe</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>135</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	33	29	

<sup>46</sup> 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	1.090	100	31.170	100	18.460	100	50.720	100	215	48.165
davon										
unter 30 Jahre	80	7	8.765	28	4.255	23	13.100	26	5	12.845
30 bis unter 40 Jahre	220	20	7.830	25	4.635	25	12.690	25	45	12.155
40 bis unter 50 Jahre	245	22	5.350	17	3.550	19	9.145	18	70	8.550
50 bis unter 60 Jahre	380	35	6.610	21	4.450	24	11.440	23	70	10.600
60 bis unter 65 Jahre	160	15	2.255	7	1.400	8	3.815	8	25	3.505
65 Jahre und älter	10	1	350	1	170	1	530	1	0	510
Durchschnittsalter	48,1		40,6		42,0		41,2		48,3	40,9
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	125	12	2.045	7	1.195	6	3.370	7	20	3.125
VZÄ	105	10	1.775	6	1.040	6	2.920	6	15	2.705
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	335	31	5.060	16	3.235	18	8.625	17	60	7.950
VZÄ	295	27	4.440	14	2.820	15	7.555	15	55	6.945
nachrichtlich										
Personal in Ausbildung	15		630		460		1.105		0	620
Beurlaubte Beschäftigte	25		900		665		1.585		10	1.540

# Kultusministerium (EPL 07)

## A. Personaltableau

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 0701	Dar. Schulen
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	24.455		10	24.465	80	23.470
	weiblich	58.580		20	58.600	180	56.710
	<b>Summe</b>	<b>83.035</b>		<b>30</b>	<b>83.065</b>	<b>260</b>	<b>80.180</b>
befristet Beschäftigte (2)	männlich	860		5	860	0	775
	weiblich	2.540		20	2.560	5	2.370
	<b>Summe</b>	<b>3.395</b>		<b>25</b>	<b>3.425</b>	<b>5</b>	<b>3.145</b>
<b>Stammpersonalbestand (1) + (2)</b>	<b>männlich</b>	<b>25.310</b>		<b>15</b>	<b>25.325</b>	<b>85</b>	<b>24.240</b>
	<b>weiblich</b>	<b>61.120</b>		<b>40</b>	<b>61.160</b>	<b>180</b>	<b>59.085</b>
	<b>Summe</b>	<b>86.430</b>		<b>55</b>	<b>86.485</b>	<b>265</b>	<b>83.325</b>
<b>Vollzeitäquivalente</b>	<b>Summe</b>	<b>74.120</b>		<b>45</b>	<b>74.165</b>		
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	21.890		10	21.900		
	weiblich	30.020		15	30.035		
	<b>Summe</b>	<b>51.910</b>		<b>25</b>	<b>51.940</b>		
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	3.110		5	3.115		
	weiblich	30.420		25	30.440		
	<b>Summe</b>	<b>33.530</b>		<b>30</b>	<b>33.555</b>		
Beschäftigte in Altersteilzeit	<b>Summe</b>	<b>990</b>		<b>0</b>	<b>990</b>		
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	21.735		5	21.740		
	weiblich	50.785		0	50.790		
	<b>Summe</b>	<b>72.520</b>		<b>5</b>	<b>72.525</b>		
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	3.575		10	3.590		
	weiblich	10.335		40	10.370		
	<b>Summe</b>	<b>13.910</b>		<b>50</b>	<b>13.960</b>		
Personal in Ausbildung (3)	männlich	1.155		0	1.155		
	weiblich	3.480		0	3.480		
	<b>Summe</b>	<b>4.635</b>		<b>0</b>	<b>4.635</b>		
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	560		0	560		
	weiblich	5.810		0	5.810		
	<b>Summe</b>	<b>6.370</b>		<b>0</b>	<b>6.370</b>		
<b>Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)</b>	<b>männlich</b>	<b>27.025</b>		<b>15</b>	<b>27.040</b>		
	<b>weiblich</b>	<b>70.410</b>		<b>40</b>	<b>70.450</b>		
	<b>Summe</b>	<b>97.435</b>		<b>55</b>	<b>97.490</b>		
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	355		0	355		
	weiblich	4.470		0	4.470		
	<b>Summe</b>	<b>4.825</b>		<b>0</b>	<b>4.825</b>		
<b>Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)</b>	<b>männlich</b>	<b>27.380</b>		<b>15</b>	<b>27.395</b>		
	<b>weiblich</b>	<b>74.880</b>		<b>40</b>	<b>74.920</b>		
	<b>Summe</b>	<b>102.260</b>		<b>55</b>	<b>102.315</b>		
Teilzeitquotient		40%		53%	40%		
Teilzeitquotient VZÄ		86%		80%	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	21.735		5	21.740
	weiblich	50.785		0	50.790
	<b>Summe</b>	<b>72.520</b>		<b>5</b>	<b>72.525</b>
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	12.745		0	12.750
	weiblich	16.975		0	16.975
	<b>Summe</b>	<b>29.720</b>		<b>0</b>	<b>29.725</b>
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	8.950		0	8.950
	weiblich	33.725		0	33.725
	<b>Summe</b>	<b>42.675</b>		<b>0</b>	<b>42.675</b>
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	40		0	40
	weiblich	90		0	90
	<b>Summe</b>	<b>125</b>		<b>0</b>	<b>130</b>
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0		0	0
	weiblich	0		0	0
	<b>Summe</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	3.575		10	3.590
	weiblich	10.335		40	10.370
	<b>Summe</b>	<b>13.910</b>		<b>50</b>	<b>13.960</b>
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	910		10	915
	weiblich	1.370		15	1.385
	<b>Summe</b>	<b>2.275</b>		<b>25</b>	<b>2.300</b>
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	1.775		0	1.780
	weiblich	5.740		10	5.750
	<b>Summe</b>	<b>7.515</b>		<b>10</b>	<b>7.530</b>
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	850		0	850
	weiblich	3.125		10	3.135
	<b>Summe</b>	<b>3.975</b>		<b>10</b>	<b>3.985</b>
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	30		0	30
	weiblich	70		5	75
	<b>Summe</b>	<b>100</b>		<b>5</b>	<b>105</b>
nicht zuordenbar	<b>Summe</b>	<b>40</b>		<b>0</b>	<b>45</b>

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen<sup>47</sup> nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 07)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	20	67		
		weiblich	10	33		
		<b>Summe</b>	<b>30</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>100</b>		
Anteil TZ an Summe		%	.			
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	55	55		
		weiblich	45	45		
		<b>Summe</b>	<b>100</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
		<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>100</b>		
Anteil TZ an Summe		%	5			
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	25	28		
		weiblich	65	72		
		<b>Summe</b>	<b>90</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	20	.		
		<b>Summe</b>	<b>25</b>	<b>100</b>		
Anteil TZ an Summe		%	28			
A12/E11	Summe	männlich	25	26		
		weiblich	70	74		
		<b>Summe</b>	<b>95</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	35	.		
		<b>Summe</b>	<b>35</b>	<b>100</b>		
Anteil TZ an Summe		%	37			
A11/E10	Summe	männlich	25	28		
		weiblich	65	72		
		<b>Summe</b>	<b>90</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	25	.		
		<b>Summe</b>	<b>25</b>	<b>100</b>		
Anteil TZ an Summe		%	28			

<sup>47</sup> 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	86.430	100			55	100	86.485	100	265	83.325
davon										
unter 30 Jahre	4.700	5			5	.	4.700	5	5	4.485
30 bis unter 40 Jahre	24.530	28			10	20	24.540	28	20	24.070
40 bis unter 50 Jahre	24.860	29			15	27	24.875	29	65	24.060
50 bis unter 60 Jahre	21.200	25			20	35	21.220	25	125	20.070
60 bis unter 65 Jahre	9.785	11			5	11	9.790	11	45	9.320
65 Jahre und älter	1.365	2			0	.	1.365	2	5	1.325
Durchschnittsalter	46,0				47,8		46,0		52,2	45,9
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	9.035	10			5	11	9.045	10	40	8.645
VZÄ	7.690	9			5	9	7.695	9	40	7.345
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	19.720	23			15	24	19.735	23	110	18.775
VZÄ	16.895	20			10	20	16.905	20	105	16.060
nachrichtlich										
Personal in Ausbildung	4.635				0		4.635		0	20
Beurlaubte Beschäftigte	4.825				0		4.825		5	4.650

## Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (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	2.725	225		2.950	150	155	2.415
	weiblich	945	50		995	180	95	665
	<b>Summe</b>	<b>3.670</b>	<b>275</b>		<b>3.945</b>	<b>330</b>	<b>250</b>	<b>3.085</b>
befristet Beschäftigte (2)	männlich	155	40		195	0	20	135
	weiblich	70	15		85	5	20	45
	<b>Summe</b>	<b>225</b>	<b>60</b>		<b>285</b>	<b>5</b>	<b>40</b>	<b>180</b>
<b>Stammpersonalbestand (1) + (2)</b>	<b>männlich</b>	<b>2.880</b>	<b>270</b>		<b>3.145</b>	<b>155</b>	<b>170</b>	<b>2.555</b>
	<b>weiblich</b>	<b>1.015</b>	<b>65</b>		<b>1.080</b>	<b>185</b>	<b>120</b>	<b>710</b>
	<b>Summe</b>	<b>3.895</b>	<b>335</b>		<b>4.230</b>	<b>335</b>	<b>290</b>	<b>3.265</b>
Vollzeitäquivalente	<b>Summe</b>	<b>3.690</b>	<b>310</b>		<b>4.000</b>			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	2.750	235		2.985			
	weiblich	540	25		565			
	<b>Summe</b>	<b>3.290</b>	<b>260</b>		<b>3.550</b>			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	110	30		145			
	weiblich	475	40		515			
	<b>Summe</b>	<b>590</b>	<b>70</b>		<b>660</b>			
Beschäftigte in Altersteilzeit	<b>Summe</b>	<b>20</b>	<b>0</b>		<b>20</b>			
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	430	85		520			
	weiblich	275	5		280			
	<b>Summe</b>	<b>710</b>	<b>90</b>		<b>800</b>			
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	2.450	180		2.630			
	weiblich	740	60		800			
	<b>Summe</b>	<b>3.185</b>	<b>245</b>		<b>3.430</b>			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	80	0		80			
	weiblich	10	0		10			
	<b>Summe</b>	<b>85</b>	<b>0</b>		<b>85</b>			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	5	10		15			
	weiblich	0	10		10			
	<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>20</b>		<b>25</b>			
<b>Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)</b>	<b>männlich</b>	<b>2.960</b>	<b>275</b>		<b>3.240</b>			
	<b>weiblich</b>	<b>1.025</b>	<b>80</b>		<b>1.105</b>			
	<b>Summe</b>	<b>3.985</b>	<b>355</b>		<b>4.340</b>			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	35	0		35			
	weiblich	30	0		35			
	<b>Summe</b>	<b>65</b>	<b>5</b>		<b>65</b>			
<b>Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)</b>	<b>männlich</b>	<b>2.995</b>	<b>275</b>		<b>3.270</b>			
	<b>weiblich</b>	<b>1.055</b>	<b>80</b>		<b>1.135</b>			
	<b>Summe</b>	<b>4.050</b>	<b>360</b>		<b>4.410</b>			
Teilzeitquotient		16%	22%		16%			
Teilzeitquotient VZÄ		95%	92%		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	430	85		520
	weiblich	275	5		280
	<b>Summe</b>	<b>710</b>	<b>90</b>		<b>800</b>
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	175	15		190
	weiblich	100	0		100
	<b>Summe</b>	<b>275</b>	<b>20</b>		<b>290</b>
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	250	45		295
	weiblich	170	0		170
	<b>Summe</b>	<b>420</b>	<b>45</b>		<b>465</b>
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	5	25		30
	weiblich	10	0		10
	<b>Summe</b>	<b>15</b>	<b>25</b>		<b>40</b>
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0		0
	weiblich	0	0		0
	<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	2.450	180		2.630
	weiblich	740	60		800
	<b>Summe</b>	<b>3.185</b>	<b>245</b>		<b>3.430</b>
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	135	30		165
	weiblich	75	10		90
	<b>Summe</b>	<b>210</b>	<b>40</b>		<b>255</b>
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	670	55		725
	weiblich	400	20		415
	<b>Summe</b>	<b>1.065</b>	<b>75</b>		<b>1.140</b>
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	1.560	85		1.645
	weiblich	245	25		270
	<b>Summe</b>	<b>1.805</b>	<b>110</b>		<b>1.915</b>
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	75	0		80
	weiblich	20	0		20
	<b>Summe</b>	<b>95</b>	<b>5</b>		<b>95</b>
nicht zuordenbar	<b>Summe</b>	<b>10</b>	<b>15</b>		<b>25</b>

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen<sup>48</sup> nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 08)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	25	x	0	.
		weiblich	10	x	0	.
		<b>Summe</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	5	.	0	.
		<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe	%	13		.	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	30	50	0	.
		weiblich	30	50	0	.
		<b>Summe</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	15	.	0	.
		<b>Summe</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe	%	25		.	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	195	71	20	80
		weiblich	80	29	5	20
		<b>Summe</b>	<b>275</b>	<b>100</b>	<b>25</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	15	27	5	.
		weiblich	40	73	0	.
		<b>Summe</b>	<b>55</b>	<b>100</b>	<b>5</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe	%	20		.	
A12/E11	Summe	männlich	325	65	30	.
		weiblich	180	36	0	.
		<b>Summe</b>	<b>500</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	25	x	0	.
		weiblich	85	x	0	.
		<b>Summe</b>	<b>105</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe	%	21		.	
A11/E10	Summe	männlich	60	46	30	86
		weiblich	65	50	5	14
		<b>Summe</b>	<b>130</b>	<b>100</b>	<b>35</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	5	11	5	.
		weiblich	40	89	0	.
		<b>Summe</b>	<b>45</b>	<b>100</b>	<b>5</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe	%	35		14	

<sup>48</sup> 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	3.895	100	335	100			4.230	100	335	290	3.265
davon											
unter 30 Jahre	365	9	30	9			395	9	20	15	330
30 bis unter 40 Jahre	565	15	55	17			625	15	50	55	460
40 bis unter 50 Jahre	950	24	85	25			1.035	25	75	65	810
50 bis unter 60 Jahre	1.535	39	130	39			1.660	39	140	110	1.285
60 bis unter 65 Jahre	455	12	30	.			490	12	50	45	365
65 Jahre und älter	20	1	0	.			25	1	0	5	15
Durchschnittsalter	47,9		47,0				47,9		49,3	48,9	47,7
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	355	9	20	6			375	9	35	40	280
VZÄ	330	9	20	6			350	8	35	35	265
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	1.045	27	85	25			1.125	27	110	95	840
VZÄ	990	25	80	23			1.070	25	105	90	800
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung	85		0				85		0	0	85
Beurlaubte Beschäftigte	65		5				65		15	10	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	925	5	1.025	1.955	135	1.025
	weiblich	1.050	0	225	1.275	150	225
	<b>Summe</b>	1.975	10	1.250	3.235	285	1.250
befristet Beschäftigte (2)	männlich	85	0	25	110	5	5
	weiblich	135	0	25	160	0	0
	<b>Summe</b>	225	0	50	270	5	5
<b>Stammpersonalbestand (1) + (2)</b>	<b>männlich</b>	1.015	5	1.050	2.065	140	1.030
	<b>weiblich</b>	1.185	0	250	1.440	150	225
	<b>Summe</b>	2.200	10	1.300	3.505	290	1.255
<b>Vollzeitäquivalente</b>	<b>Summe</b>	1.960	10	1.235	3.200		
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	900	5	995	1.900		
	weiblich	605	0	130	740		
	<b>Summe</b>	1.505	5	1.125	2.640		
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	95	0	30	125		
	weiblich	575	0	115	690		
	<b>Summe</b>	670	0	145	815		
Beschäftigte in Altersteilzeit	<b>Summe</b>	20	0	30	50		
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	430	0	350	780		
	weiblich	290	0	25	310		
	<b>Summe</b>	715	0	375	1.090		
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	585	5	700	1.290		
	weiblich	895	0	225	1.125		
	<b>Summe</b>	1.480	10	925	2.415		
Personal in Ausbildung (3)	männlich	70	5	80	150		
	weiblich	85	0	5	95		
	<b>Summe</b>	155	5	85	245		
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	5	5	5	10		
	weiblich	5	0	5	10		
	<b>Summe</b>	10	5	5	20		
<b>Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)</b>	<b>männlich</b>	1.085	10	1.130	2.230		
	<b>weiblich</b>	1.275	5	260	1.540		
	<b>Summe</b>	2.360	15	1.390	3.770		
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	5	0	10	15		
	weiblich	45	0	10	55		
	<b>Summe</b>	50	0	20	70		
<b>Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)</b>	<b>männlich</b>	1.090	10	1.140	2.245		
	<b>weiblich</b>	1.320	5	270	1.595		
	<b>Summe</b>	2.410	15	1.410	3.840		
Teilzeitquotient		31%	13%	13%	25%		
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	430	0	350	780
	weiblich	290	0	25	310
	<b>Summe</b>	715	0	375	1.090
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	135	0	50	185
	weiblich	150	0	5	155
	<b>Summe</b>	285	0	55	340
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	205	0	300	505
	weiblich	115	0	20	135
	<b>Summe</b>	325	0	320	640
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	55	0	0	55
	weiblich	25	0	0	25
	<b>Summe</b>	75	0	0	75
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	30	0	0	30
	weiblich	0	0	0	0
	<b>Summe</b>	30	0	0	30
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	585	5	700	1.290
	weiblich	895	0	225	1.125
	<b>Summe</b>	1.480	10	925	2.415
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	70	0	20	90
	weiblich	120	0	5	125
	<b>Summe</b>	190	0	20	215
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	345	0	135	475
	weiblich	445	0	65	510
	<b>Summe</b>	785	0	200	985
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	140	0	540	680
	weiblich	280	0	125	405
	<b>Summe</b>	420	0	665	1.085
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	30	5	5	40
	weiblich	55	0	35	90
	<b>Summe</b>	80	5	40	125
nicht zuordenbar	<b>Summe</b>	5	0	0	5

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen<sup>49</sup> 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	67		
		weiblich	10	33		
		<b>Summe</b>	<b>30</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
<b>Summe</b>		<b>0</b>	<b>100</b>			
Anteil TZ an Summe		%	.			
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	35	58		
		weiblich	25	42		
		<b>Summe</b>	<b>60</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	5	.		
		weiblich	0	.		
<b>Summe</b>		<b>5</b>	<b>100</b>			
Anteil TZ an Summe		%	8			
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	95	68		
		weiblich	40	29		
		<b>Summe</b>	<b>140</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	10	33		
		weiblich	20	67		
<b>Summe</b>		<b>30</b>	<b>100</b>			
Anteil TZ an Summe		%	21			
A12/E11	Summe	männlich	190	63		
		weiblich	110	37		
		<b>Summe</b>	<b>300</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	15	27		
		weiblich	40	73		
<b>Summe</b>		<b>55</b>	<b>100</b>			
Anteil TZ an Summe		%	18			
A11/E10	Summe	männlich	100	51		
		weiblich	95	49		
		<b>Summe</b>	<b>195</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	5	11		
		weiblich	40	89		
<b>Summe</b>		<b>45</b>	<b>100</b>			
Anteil TZ an Summe		%	23			

<sup>49</sup> 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	2.200	100	10	100	1.300	100	3.505	100	290	1.300
davon										
unter 30 Jahre	170	8	0	.	130	10	300	9	10	130
30 bis unter 40 Jahre	345	16	0	.	160	12	505	14	35	160
40 bis unter 50 Jahre	475	22	5	38	235	18	710	20	80	235
50 bis unter 60 Jahre	870	39	0	.	510	39	1.380	39	125	510
60 bis unter 65 Jahre	325	15	0	.	235	18	560	16	40	235
65 Jahre und älter	15	1	0	.	25	2	40	1	0	25
Durchschnittsalter	48,9		43,6		49,7		49,2		50,1	49,7
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	250	11	0	.	210	16	460	13	30	210
VZÄ	230	10	0	.	195	15	420	12	30	195
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	710	32	0	.	495	38	1.210	34	90	495
VZÄ	640	29	0	.	465	36	1.110	32	85	465
nachrichtlich										
Personal in Ausbildung	155		5		85		245		45	85
Beurlaubte Beschäftigte	50		0		20		70		5	20

# 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	6.165	5		6.170	105	2.425	3.430
	weiblich	8.380	5		8.385	150	1.025	7.115
	<b>Summe</b>	14.545	10		14.555	255	3.450	10.540
befristet Beschäftigte (2)	männlich	145	0		145	0	95	45
	weiblich	315	0		315	5	70	240
	<b>Summe</b>	460	0		460	5	165	285
<b>Stammpersonalbestand (1) + (2)</b>	<b>männlich</b>	6.310	5		6.315	105	2.520	3.475
	<b>weiblich</b>	8.695	5		8.700	150	1.095	7.350
	<b>Summe</b>	15.005	10		15.015	260	3.610	10.825
Vollzeitäquivalente	<b>Summe</b>	13.660	10		13.670			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	6.095	5		6.105			
	weiblich	5.135	5		5.140			
	<b>Summe</b>	11.235	10		11.245			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	190	0		190			
	weiblich	3.525	0		3.525			
	<b>Summe</b>	3.715	0		3.715			
Beschäftigte in Altersteilzeit	<b>Summe</b>	55	0		55			
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	5.605	5		5.610			
	weiblich	5.555	0		5.555			
	<b>Summe</b>	11.160	5		11.165			
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	705	5		705			
	weiblich	3.140	5		3.145			
	<b>Summe</b>	3.845	10		3.855			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	725	0		725			
	weiblich	1.090	0		1.090			
	<b>Summe</b>	1.815	0		1.815			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	5	0		5			
	weiblich	5	0		5			
	<b>Summe</b>	10	0		10			
<b>Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)</b>	<b>männlich</b>	7.035	5		7.045			
	<b>weiblich</b>	9.790	5		9.795			
	<b>Summe</b>	16.830	10		16.840			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	70	0		70			
	weiblich	470	0		470			
	<b>Summe</b>	540	0		540			
<b>Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)</b>	<b>männlich</b>	7.105	5		7.115			
	<b>weiblich</b>	10.260	5		10.265			
	<b>Summe</b>	17.365	10		17.380			
Teilzeitquotient		25%	17%		25%			
Teilzeitquotient VZÄ		91%	92%		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	5.605	5		5.610
	weiblich	5.555	0		5.555
	<b>Summe</b>	<b>11.160</b>	<b>5</b>		<b>11.165</b>
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	1.420	0		1.420
	weiblich	1.440	0		1.440
	<b>Summe</b>	<b>2.865</b>	<b>0</b>		<b>2.865</b>
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	835	0		835
	weiblich	1.500	0		1.500
	<b>Summe</b>	<b>2.330</b>	<b>0</b>		<b>2.330</b>
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	2.910	5		2.915
	weiblich	2.500	0		2.500
	<b>Summe</b>	<b>5.410</b>	<b>5</b>		<b>5.415</b>
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	440	0		440
	weiblich	115	0		115
	<b>Summe</b>	<b>555</b>	<b>0</b>		<b>555</b>
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	705	5		705
	weiblich	3.140	5		3.145
	<b>Summe</b>	<b>3.845</b>	<b>10</b>		<b>3.855</b>
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	25	0		25
	weiblich	45	0		45
	<b>Summe</b>	<b>70</b>	<b>0</b>		<b>70</b>
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	190	5		195
	weiblich	210	0		210
	<b>Summe</b>	<b>400</b>	<b>5</b>		<b>405</b>
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	325	0		325
	weiblich	2.750	5		2.755
	<b>Summe</b>	<b>3.075</b>	<b>5</b>		<b>3.080</b>
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	150	0		150
	weiblich	130	0		130
	<b>Summe</b>	<b>280</b>	<b>0</b>		<b>280</b>
nicht zuordenbar	<b>Summe</b>	<b>15</b>	<b>0</b>		<b>15</b>

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen<sup>50</sup> 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	74	0	.
		weiblich	50	29	0	.
		<b>Summe</b>	<b>170</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	5	.	0	.
		<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe	%	3		.	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	510	65	0	.
		weiblich	270	35	0	.
		<b>Summe</b>	<b>780</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	5	9	0	.
		weiblich	50	91	0	.
		<b>Summe</b>	<b>55</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe	%	7		.	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	150	56	0	.
		weiblich	120	44	0	.
		<b>Summe</b>	<b>270</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	10	x	0	.
		weiblich	35	x	0	.
		<b>Summe</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe	%	15		.	
A12/E11	Summe	männlich	240	42	0	.
		weiblich	330	58	0	.
		<b>Summe</b>	<b>570</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	15	12	0	.
		weiblich	115	92	0	.
		<b>Summe</b>	<b>125</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe	%	22		.	
A11/E10	Summe	männlich	295	32	0	.
		weiblich	630	68	0	.
		<b>Summe</b>	<b>925</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	20	6	0	.
		weiblich	305	94	0	.
		<b>Summe</b>	<b>325</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe	%	35		.	

<sup>50</sup> 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	15.005	100	10	100			15.015	100	260	3.610	10.825
davon											
unter 30 Jahre	1.120	7	0	.			1.120	7	15	230	855
30 bis unter 40 Jahre	3.230	22	0	.			3.230	22	70	730	2.360
40 bis unter 50 Jahre	4.215	28	5	33			4.220	28	70	1.290	2.765
50 bis unter 60 Jahre	4.790	32	5	42			4.795	32	70	1.180	3.435
60 bis unter 65 Jahre	1.545	10	0	.			1.545	10	30	165	1.330
65 Jahre und älter	105	1	0	.			105	1	0	15	85
Durchschnittsalter	46,6		50,8				46,6		45,6	46,0	46,9
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	1.710	11	0	.			1.715	11	25	595	1.080
VZÄ	1.570	10	0	.			1.575	10	25	565	970
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	3.965	26	5	33			3.970	26	55	1.000	2.850
VZÄ	3.630	24	5	33			3.635	24	50	960	2.560
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung	1.815		0				1.815		1.550	240	20
Beurlaubte Beschäftigte	540		0				540		20	75	445

\* 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	105			105
	weiblich	80			80
	<b>Summe</b>	<b>190</b>			<b>190</b>
befristet Beschäftigte (2)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	<b>Summe</b>	<b>0</b>			<b>0</b>
<b>Stammpersonalbestand (1) + (2)</b>	<b>männlich</b>	<b>110</b>			<b>110</b>
	<b>weiblich</b>	<b>80</b>			<b>80</b>
	<b>Summe</b>	<b>190</b>			<b>190</b>
Vollzeitäquivalente	<b>Summe</b>	<b>185</b>			<b>185</b>
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	105			105
	weiblich	55			55
	<b>Summe</b>	<b>160</b>			<b>160</b>
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	0			0
	weiblich	25			25
	<b>Summe</b>	<b>25</b>			<b>25</b>
Beschäftigte in Altersteilzeit	<b>Summe</b>	<b>0</b>			<b>0</b>
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	100			100
	weiblich	70			70
	<b>Summe</b>	<b>170</b>			<b>170</b>
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	5			5
	weiblich	15			15
	<b>Summe</b>	<b>20</b>			<b>20</b>
Personal in Ausbildung (3)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	<b>Summe</b>	<b>0</b>			<b>0</b>
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	<b>Summe</b>	<b>0</b>			<b>0</b>
<b>Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)</b>	<b>männlich</b>	<b>110</b>			<b>110</b>
	<b>weiblich</b>	<b>80</b>			<b>80</b>
	<b>Summe</b>	<b>190</b>			<b>190</b>
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	0			0
	weiblich	5			5
	<b>Summe</b>	<b>5</b>			<b>5</b>
<b>Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)</b>	<b>männlich</b>	<b>110</b>			<b>110</b>
	<b>weiblich</b>	<b>85</b>			<b>85</b>
	<b>Summe</b>	<b>195</b>			<b>195</b>
Teilzeitquotient		15%			15%
Teilzeitquotient VZÄ		96%			96%

## 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	100			100
	weiblich	70			70
	<b>Summe</b>	170			170
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	35			35
	weiblich	15			15
	<b>Summe</b>	50			50
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	70			70
	weiblich	55			55
	<b>Summe</b>	120			120
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	<b>Summe</b>	0			0
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	<b>Summe</b>	0			0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	5			5
	weiblich	15			15
	<b>Summe</b>	20			20
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	<b>Summe</b>	5			5
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	5			5
	<b>Summe</b>	10			10
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	5			5
	<b>Summe</b>	5			5
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	<b>Summe</b>	0			0
nicht zuordenbar	<b>Summe</b>	0			0

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen<sup>51</sup> 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		
		<b>Summe</b>	<b>20</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>100</b>		
Anteil TZ an Summe		%	.			
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	5	.		
		weiblich	0	.		
		<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>100</b>		
Anteil TZ an Summe		%	.			
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	40	53		
		weiblich	35	47		
		<b>Summe</b>	<b>75</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	10	.		
		<b>Summe</b>	<b>10</b>	<b>100</b>		
Anteil TZ an Summe		%	13			
A12/E11	Summe	männlich	25	63		
		weiblich	15	38		
		<b>Summe</b>	<b>40</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
		<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>100</b>		
Anteil TZ an Summe		%	13			
A11/E10	Summe	männlich	5	.		
		weiblich	0	.		
		<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>100</b>		
Anteil TZ an Summe		%	.			

<sup>51</sup> 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	190	100					190	100
davon								
unter 30 Jahre	0	.					0	.
30 bis unter 40 Jahre	25	13					25	13
40 bis unter 50 Jahre	45	23					45	23
50 bis unter 60 Jahre	95	50					95	50
60 bis unter 65 Jahre	25	12					25	12
65 Jahre und älter	0	.					0	.
Durchschnittsalter	51,5						51,5	
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	20	11					20	11
VZÄ	20	10					20	10
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	75	39					75	39
VZÄ	70	38					70	38
nachrichtlich								
Personal in Ausbildung	0						0	
Beurlaubte Beschäftigte	5						5	

## Ministerium für Umwelt, Energie, Bauen und Klimaschutz (EPL 15)

## A. Personaltableau

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	740	720		1.455	200	415	720
	weiblich	515	440		955	165	300	440
	<b>Summe</b>	1.255	1.160		2.410	360	710	1.160
befristet Beschäftigte (2)	männlich	40	110		145	0	30	110
	weiblich	50	65		115	5	25	65
	<b>Summe</b>	90	175		265	5	55	175
<b>Stammpersonalbestand (1) + (2)</b>	<b>männlich</b>	775	825		1.605	200	445	825
	<b>weiblich</b>	565	505		1.075	165	325	505
	<b>Summe</b>	1.340	1.335		2.675	365	770	1.335
Vollzeitäquivalente	<b>Summe</b>	1.245	1.220		2.460			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	700	740		1.440			
	weiblich	310	260		570			
	<b>Summe</b>	1.015	1.000		2.010			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	65	75		135			
	weiblich	250	240		485			
	<b>Summe</b>	310	310		620			
Beschäftigte in Altersteilzeit	<b>Summe</b>	20	25		40			
Beamtinnen/Beamte	männlich	450	125		570			
	weiblich	220	90		310			
	<b>Summe</b>	670	215		880			
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	325	705		1.030			
	weiblich	345	415		765			
	<b>Summe</b>	675	1.120		1.795			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	5	30		35			
	weiblich	5	20		20			
	<b>Summe</b>	10	45		60			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	5	25		30			
	weiblich	0	35		35			
	<b>Summe</b>	5	60		65			
<b>Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)</b>	<b>männlich</b>	785	880		1.670			
	<b>weiblich</b>	570	560		1.130			
	<b>Summe</b>	1.360	1.440		2.800			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	10	10		15			
	weiblich	25	20		45			
	<b>Summe</b>	35	30		60			
<b>Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)</b>	<b>männlich</b>	795	890		1.685			
	<b>weiblich</b>	595	575		1.175			
	<b>Summe</b>	1.390	1.465		2.860			
Teilzeitquotient		25%	25%		25%			
Teilzeitquotient VZÄ		93%	91%		92%			

## 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	450	125		570
	weiblich	220	90		310
	<b>Summe</b>	670	215		880
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	165	60		225
	weiblich	90	40		130
	<b>Summe</b>	255	100		355
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	225	60		285
	weiblich	110	45		160
	<b>Summe</b>	335	110		445
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	60	0		60
	weiblich	15	5		20
	<b>Summe</b>	75	5		80
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0		0
	weiblich	0	0		0
	<b>Summe</b>	0	0		0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	325	705		1.030
	weiblich	345	415		765
	<b>Summe</b>	675	1.120		1.795
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	60	100		160
	weiblich	65	80		145
	<b>Summe</b>	125	180		305
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	140	265		405
	weiblich	125	140		260
	<b>Summe</b>	260	405		665
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	115	320		435
	weiblich	155	190		345
	<b>Summe</b>	270	505		780
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	10	20		30
	weiblich	5	10		15
	<b>Summe</b>	15	30		45
nicht zuordenbar	<b>Summe</b>	0	0		0

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen<sup>52</sup> nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 15)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	25	71	5	.
		weiblich	10	29	0	.
		<b>Summe</b>	<b>35</b>	<b>100</b>	<b>5</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	5	.	0	.
		<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
Anteil TZ an Summe	% an gesamt	14		.		
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	35	70	10	67
		weiblich	15	30	5	33
		<b>Summe</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	5	.	0	.
		<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
Anteil TZ an Summe	% an gesamt	10		.		
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	75	68	80	70
		weiblich	35	32	35	30
		<b>Summe</b>	<b>110</b>	<b>100</b>	<b>115</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	10	50	15	x
		weiblich	10	50	20	x
		<b>Summe</b>	<b>20</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>
Anteil TZ an Summe	% an gesamt	18		28		
A12/E11	Summe	männlich	125	63	90	62
		weiblich	75	38	55	38
		<b>Summe</b>	<b>200</b>	<b>100</b>	<b>145</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	5	13	10	29
		weiblich	35	88	25	71
		<b>Summe</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	<b>35</b>	<b>100</b>
Anteil TZ an Summe	% an gesamt	20		24		
A11/E10	Summe	männlich	105	64	40	x
		weiblich	60	36	40	x
		<b>Summe</b>	<b>165</b>	<b>100</b>	<b>85</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	10	29	5	20
		weiblich	25	71	20	80
		<b>Summe</b>	<b>35</b>	<b>100</b>	<b>25</b>	<b>100</b>
Anteil TZ an Summe	% an gesamt	21		29		

<sup>52</sup> 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	1.340	100	1.335	100			2.675	100	365	770	1.335
davon											
unter 30 Jahre	60	5	130	10			190	7	5	45	130
30 bis unter 40 Jahre	220	16	215	16			435	16	35	150	215
40 bis unter 50 Jahre	275	21	260	19			535	20	75	150	260
50 bis unter 60 Jahre	565	42	535	40			1.095	41	170	310	535
60 bis unter 65 Jahre	210	16	190	14			400	15	75	100	190
65 Jahre und älter	15	1	10	1			25	1	5	10	10
Durchschnittsalter	49,9		48,3				49,1		52,7	48,7	48,3
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	175	13	160	12			335	13	65	80	160
VZÄ	160	12	140	10			300	11	60	75	140
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	480	36	410	31			890	33	155	255	410
VZÄ	445	33	370	28			815	31	145	240	370
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung	10		45				60		5	5	45
Beurlaubte Beschäftigte	35		30				60		10	20	30

Ministerium für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung  
(EPL 16)

A. Personaltableau

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaus- halt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 1601
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	65			65	40
	weiblich	95			95	65
	<b>Summe</b>	<b>165</b>			<b>165</b>	<b>105</b>
befristet Beschäftigte (2)	männlich	0			0	0
	weiblich	5			5	0
	<b>Summe</b>	<b>5</b>			<b>5</b>	<b>5</b>
<b>Stammpersonalbestand (1) + (2)</b>	<b>männlich</b>	<b>70</b>			<b>70</b>	<b>40</b>
	<b>weiblich</b>	<b>100</b>			<b>100</b>	<b>70</b>
	<b>Summe</b>	<b>170</b>			<b>170</b>	<b>110</b>
Vollzeitäquivalente	<b>Summe</b>	<b>155</b>			<b>155</b>	
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	60			60	
	weiblich	65			65	
	<b>Summe</b>	<b>125</b>			<b>125</b>	
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	5			5	
	weiblich	35			35	
	<b>Summe</b>	<b>40</b>			<b>40</b>	
Beschäftigte in Altersteilzeit	<b>Summe</b>	<b>5</b>			<b>5</b>	
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	45			45	
	weiblich	40			40	
	<b>Summe</b>	<b>80</b>			<b>80</b>	
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	25			25	
	weiblich	60			60	
	<b>Summe</b>	<b>85</b>			<b>85</b>	
Personal in Ausbildung (3)	männlich	0			0	
	weiblich	0			0	
	<b>Summe</b>	<b>0</b>			<b>0</b>	
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	0			0	
	weiblich	0			0	
	<b>Summe</b>	<b>0</b>			<b>0</b>	
<b>Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)</b>	<b>männlich</b>	<b>70</b>			<b>70</b>	
	<b>weiblich</b>	<b>100</b>			<b>100</b>	
	<b>Summe</b>	<b>170</b>			<b>170</b>	
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	0			0	
	weiblich	5			5	
	<b>Summe</b>	<b>5</b>			<b>5</b>	
<b>Gesamtsumme der Beschäftigungsverhält- nisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)</b>	<b>männlich</b>	<b>70</b>			<b>70</b>	
	<b>weiblich</b>	<b>105</b>			<b>105</b>	
	<b>Summe</b>	<b>175</b>			<b>175</b>	
Teilzeitquotient		26%			26%	
Teilzeitquotient VZÄ		92%			92%	

## B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 16)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	45			45
	weiblich	40			40
	<b>Summe</b>	80			80
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	25			25
	weiblich	15			15
	<b>Summe</b>	40			40
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	20			20
	weiblich	20			20
	<b>Summe</b>	40			40
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	<b>Summe</b>	0			0
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	<b>Summe</b>	0			0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	25			25
	weiblich	60			60
	<b>Summe</b>	85			85
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	10			10
	weiblich	10			10
	<b>Summe</b>	20			20
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	10			10
	weiblich	30			30
	<b>Summe</b>	40			40
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	15			15
	<b>Summe</b>	20			20
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	5			5
	weiblich	5			5
	<b>Summe</b>	10			10
nicht zuordenbar	<b>Summe</b>	0			0

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen<sup>53</sup> nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 16)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	10	67		
		weiblich	5	33		
		<b>Summe</b>	<b>15</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
<b>Summe</b>		<b>0</b>	<b>100</b>			
Anteil TZ an Summe	% an gesamt	.				
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	10	x		
		weiblich	10	x		
		<b>Summe</b>	<b>15</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
<b>Summe</b>		<b>0</b>	<b>100</b>			
Anteil TZ an Summe	% an gesamt	.				
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	15	43		
		weiblich	20	57		
		<b>Summe</b>	<b>35</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	10	.		
<b>Summe</b>		<b>10</b>	<b>100</b>			
Anteil TZ an Summe	% an gesamt	29				
A12/E11	Summe	männlich	10	50		
		weiblich	10	50		
		<b>Summe</b>	<b>20</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
<b>Summe</b>		<b>5</b>	<b>100</b>			
Anteil TZ an Summe	% an gesamt	25				
A11/E10	Summe	männlich	5	50		
		weiblich	5	50		
		<b>Summe</b>	<b>10</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
<b>Summe</b>		<b>0</b>	<b>100</b>			
Anteil TZ an Summe	% an gesamt	.				

<sup>53</sup> Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 16)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe		Dar. 1601
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	
Zahl der Beschäftigten	170	100					170	100	110
davon									
unter 30 Jahre	5	.					5	.	5
30 bis unter 40 Jahre	25	14					25	14	15
40 bis unter 50 Jahre	45	26					45	26	30
50 bis unter 60 Jahre	65	40					65	40	45
60 bis unter 65 Jahre	25	15					25	15	15
65 Jahre und älter	0	.					0	.	0
Durchschnittsalter	50,0						50,0		49,6
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	20	13					20	13	15
VZÄ	20	11					20	11	10
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	50	31					50	31	30
VZÄ	45	28					45	28	30
nachrichtlich									
Personal in Ausbildung	0						0		0
Beurlaubte Beschäftigte	5						5		5

## Landesbeauftragte für den Datenschutz (EPL 17)

### A. Personaltableau

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
	<b>Summe</b>	<b>45</b>			<b>45</b>
befristet Beschäftigte (2)	männlich	0			0
	weiblich	5			5
	<b>Summe</b>	<b>5</b>			<b>5</b>
<b>Stammpersonalbestand (1) + (2)</b>	<b>männlich</b>	<b>25</b>			<b>25</b>
	<b>weiblich</b>	<b>25</b>			<b>25</b>
	<b>Summe</b>	<b>50</b>			<b>50</b>
Vollzeitäquivalente	<b>Summe</b>	<b>45</b>			<b>45</b>
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	25			25
	weiblich	15			15
	<b>Summe</b>	<b>40</b>			<b>40</b>
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	0			0
	weiblich	10			10
	<b>Summe</b>	<b>10</b>			<b>10</b>
Beschäftigte in Altersteilzeit	<b>Summe</b>	<b>0</b>			<b>0</b>
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	20			20
	weiblich	15			15
	<b>Summe</b>	<b>35</b>			<b>35</b>
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	5			5
	weiblich	10			10
	<b>Summe</b>	<b>15</b>			<b>15</b>
Personal in Ausbildung (3)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	<b>Summe</b>	<b>0</b>			<b>0</b>
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	<b>Summe</b>	<b>0</b>			<b>0</b>
<b>Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)</b>	<b>männlich</b>	<b>25</b>			<b>25</b>
	<b>weiblich</b>	<b>25</b>			<b>25</b>
	<b>Summe</b>	<b>50</b>			<b>50</b>
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	<b>Summe</b>	<b>0</b>			<b>0</b>
<b>Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)</b>	<b>männlich</b>	<b>25</b>			<b>25</b>
	<b>weiblich</b>	<b>25</b>			<b>25</b>
	<b>Summe</b>	<b>50</b>			<b>50</b>
Teilzeitquotient		18%			18%
Teilzeitquotient VZÄ		96%			96%

## 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	20			20
	weiblich	15			15
	<b>Summe</b>	35			35
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	5			5
	weiblich	10			10
	<b>Summe</b>	15			15
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	10			10
	weiblich	5			5
	<b>Summe</b>	20			20
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	<b>Summe</b>	0			0
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	<b>Summe</b>	0			0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	5			5
	weiblich	10			10
	<b>Summe</b>	15			15
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	<b>Summe</b>	5			5
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	5			5
	weiblich	5			5
	<b>Summe</b>	10			10
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	5			5
	<b>Summe</b>	5			5
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	<b>Summe</b>	0			0
nicht zuordenbar	<b>Summe</b>	0			0

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen<sup>54</sup> 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	.		
		<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
<b>Summe</b>		<b>0</b>	<b>100</b>			
Anteil TZ an Summe	% an gesamt	.				
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
<b>Summe</b>		<b>0</b>	<b>100</b>			
Anteil TZ an Summe	% an gesamt	.				
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	5	.		
		weiblich	0	.		
		<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
<b>Summe</b>		<b>0</b>	<b>100</b>			
Anteil TZ an Summe	% an gesamt	.				
A12/E11	Summe	männlich	10	x		
		weiblich	10	x		
		<b>Summe</b>	<b>15</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
<b>Summe</b>		<b>5</b>	<b>100</b>			
Anteil TZ an Summe	% an gesamt	.				
A11/E10	Summe	männlich	5	.		
		weiblich	0	.		
		<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
<b>Summe</b>		<b>0</b>	<b>100</b>			
Anteil TZ an Summe	% an gesamt	.				

<sup>54</sup> 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	50	100					50	100
davon								
unter 30 Jahre	0	.					0	.
30 bis unter 40 Jahre	10	22					10	22
40 bis unter 50 Jahre	15	33					15	33
50 bis unter 60 Jahre	20	41					20	41
60 bis unter 65 Jahre	0	.					0	.
65 Jahre und älter	0	.					0	.
Durchschnittsalter	47,5						47,5	
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	0	.					0	.
VZÄ	0	.					0	.
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	5	14					5	14
VZÄ	5	14					5	14
nachrichtlich								
Personal in Ausbildung	0						0	
Beurlaubte Beschäftigte	0						0	