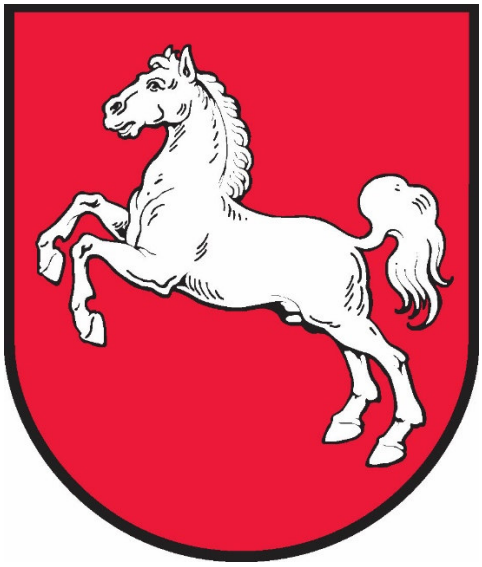


Personalstrukturbericht des Landes Niedersachsen

2019

Zeichenerklärung

–	=	Nichts vorhanden
0	=	nach Rundung nichts vorhanden.
.	=	Zahlenwert 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 Aufgliederung einzelner Teilmassen angekündigt.
€	=	Euro

Impressum

Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport (Hrsg.)
Lavesallee 6
30169 Hannover
www.mi.niedersachsen.de

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

Erschienen im Mai 2021

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

Inhaltsverzeichnis

Glossar 7
Abkürzungsverzeichnis 10
Abbildungsverzeichnis 11
1 Management Summary 15
1.1 Personalstruktur 15
1.2 Altersstruktur 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 26
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 *Allgemeine Dienste* 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 78
2.6.1 Beschäftigtenzahlen nach Geschlecht und Art des Dienstverhältnisses 78
2.6.2 Beschäftigungsumfang 80
2.6.3 Altersstruktur 81
2.6.3.1 Durchschnittsalter und Altersstruktur nach Geschlecht und Status 81
2.6.3.2 Altersstrukturen ausgewählter Aufgabenbereiche 85
3 Bevölkerungsentwicklung in Niedersachsen 90
4 Unterjährige Personalveränderungen 94
4.1 Unterjährige Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2018 bis 30.06.2019 94
4.2 Unterjährige Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2019 bis 30.06.2020 95
4.2.1 Grundfluktuation (Abgänge) 95
4.2.2 Zusatzfluktuation (Unterbrechungen) 96
4.2.3 Mobilität 101
5 Personalausgaben 103
6 Kontext und Datenlage 104
6.1 Der Kontext 104
6.2 Zur Datenlage 104
7 Statistische Erläuterungen 106
7.1 Umfang und Abgrenzung der Erhebungsdaten 106
7.2 Abgrenzung der Erhebungszeiten 106
7.3 Geheimhaltungsverfahren in den Personalstatistiken 107
Anlage 1 Übersichtstabellen zu den niedersächsischen Einzelplänen 109
Niedersächsischer Landtag (EPL 01) 109
A. Personaltableau 109
C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 01) 111
D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 01) 112
Staatskanzlei (EPL 02) 113
A. Personaltableau 113
C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 02) 115
D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 02) 116
Ministerium für Inneres und Sport (EPL 03) 117
A. Personaltableau 117
B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 03) 118
C.2 Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht für Kapitel 0320 und den Kernhaushalt 03 ohne Kapitel 0320 120
D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 03) 121
Finanzministerium (EPL 04) 122

A. Personaltableau ... 122
B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 04) ... 123
C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 04) ... 124
D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 04) ... 125
Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung (EPL 05) ... 126
A. Personaltableau ... 126
C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 05) ... 128
D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 05) ... 129
Ministerium für Wissenschaft und Kultur (EPL 06) ... 130
A. Personaltableau ... 130
C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 06) ... 132
D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 06) ... 133
Kultusministerium (EPL 07) ... 134
A. Personaltableau ... 134
C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 07) ... 136
D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 07) ... 137
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (EPL 08) ... 138
A. Personaltableau ... 138
B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 08) ... 139
C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 08) ... 140
D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 08) ... 141
Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (EPL 09) ... 142
A. Personaltableau ... 142
C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 09) ... 144
Justizministerium (EPL 11) ... 146
A. Personaltableau ... 146
C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 11) ... 148
D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 11) ... 149
Landesrechnungshof (EPL 14) ... 150
A. Personaltableau ... 150
C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 14) ... 152
D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 14) ... 153
Ministerium für Umwelt, Energie, Bauen und Klimaschutz (EPL 15) ... 154
A. Personaltableau ... 154
C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 15) ... 156
D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 15) ... 157
Ministerium für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung (EPL 16) ... 158

A. Personaltableau 158
B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 16) 159
C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 16) ... 160
D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 16) 161
Landesbeauftragte für den Datenschutz (EPL 17) 162
A. Personaltableau 162
B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 17) 163
C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 17) ... 164
D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 17) 165

Glossar

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

Blockmodell	Blockmodell ist ein Modell der Altersteilzeit, welches eine Arbeits- und anschließend eine Freistellungsphase (Blöcke) vorsieht.
DRiN	Abkürzung für „Demografiesicheres und ressourcenbewusstes Personalmanagement in Niedersachsen“.
Einzelplan (EPl)	In den Einzelplänen (kurz: EPl.) des Landeshaushaltes sind die Haushaltsmittel des Haushaltsplans veranschlagt. Jedem Ressort ist ein Einzelplan zugewiesen. Die Einzelpläne untergliedern sich weiter in Kapitel und Titel.
Gesamtsumme aller Beschäftigungsverhältnisse	Es werden der haushaltsrelevante Personalbestand zuzüglich der beurlaubten Beschäftigten und der sonstigen zahlungsfreien Beschäftigungsverhältnisse berücksichtigt.
Haushaltskapitel	Die Haushaltskapitel (auch kurz: Kapitel) bezeichnen im kameralen Haushaltsplan von Bund und Ländern die Gliederungsebene unterhalb der Einzelpläne, d.h. Einzelpläne sind in verschiedene Haushaltskapitel untergliedert. Die Haushaltskapitel untergliedern sich ihrerseits in die einzelnen Haushaltstitel.
Haushaltsrelevanter Personalbestand	Er wird aus allen Beschäftigungsgruppen gebildet, für die Zahlungen aus dem Haushalt erfolgen, also aus dem Stammpersonalbestand, dem Personal in Ausbildung und den geringfügig Beschäftigten.
Kernhaushalt	Alle Ämter, Behörden, Gerichte und Einrichtungen der Einzelpläne, für die in den Haushaltsplänen des Bundes, der Länder, der Gemeinden/Gemeindeverbände und der kommunalen Zweckverbände die Ausgaben und Einnahmen brutto veranschlagt wurden (kameralles Rechnungswesen).
KIDICAP PPay	Bezeichnung eines Bezüge-Abrechnungsverfahrens, das im Landesamt für Bezüge und Versorgung eingesetzt wird
Landesbetriebe	Bei einem Landesbetrieb handelt es sich um eine Einrichtung in öffentlich-rechtlicher Rechtsform mit i.d.R. kaufmännischem Rechnungswesen (§ 26 LHO), BB 12 und 13.
Laufbahngruppen	Mit der Neufassung des niedersächsischen Beamtenrechts ist die Einteilung in vier Laufbahngruppen (der ehem. einfache, mittlere, gehobene und höhere Dienst) durch nur noch zwei Laufbahngruppen mit jeweils zwei Einstiegsämtern abgelöst worden.
PMV	Abkürzung für Personalmanagementverfahren, das Softwareprodukt, mit dem im Land die Personalsachbearbeitung unterstützt wird.
Personalstandstatistik	Die Personalstandstatistik liefert jährlich Daten über die Beschäftigten der öffentlichen Arbeitgeber, die in einem unmittelbaren Dienst- oder Arbeitsvertragsverhältnis mit der jeweiligen Einrichtung zum Erhebungsstichtag 30. Juni des jeweiligen Jahres stehen.
Richterinnen/Richter	Berufsrichterinnen und -richter im Sinne des Deutschen Richtergesetzes, die sowohl bei Gerichten als auch Behörden (z. B. Ministerien und Staatsanwaltschaften) tätig sein können.
Ruhegehaltsempfängerinnen/-empfänger	Beamtinnen, Beamte, Richterinnen, Richter, Berufssoldatinnen und -soldaten sowie Reichsarbeitsdienstführer im Ruhestand, ehemalige Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter mit beamtenrechtlicher Hauptversorgung.
Stammpersonal	Summe der unbefristet und befristet Beschäftigten mit monatlichen Bezügen.
(A)Tarifpersonal	Analog zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verwendeter Begriff für das nicht verbeamtete Personal. Das in Klammern gesetzte „A“ ist den wenigen außertariflich Beschäftigten geschuldet.
Teilzeitbeschäftigte	Beschäftigte, deren regelmäßige Arbeitszeit weniger als die übliche Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten beträgt.

Im Bereich der Personalstandstatistik wird zwischen Teilzeitbeschäftigten T1 (mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit) und Teilzeitbeschäftigten T2 (mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit) unterschieden.

Teilzeitquotient

Verhältnis von Teilzeitbeschäftigten zur Gesamtzahl der Beschäftigten des Stammpersonalbestands dieses Bereiches.

Teilzeitquotient VZÄ

Der Teilzeitquotient VZÄ ermittelt, wie hoch der Grad der Teilzeitbeschäftigung im Durchschnitt ist bzw. wie hoch der prozentuale Arbeitszeitanteil jedes Beschäftigten wäre, wenn die Gesamtsumme der Arbeitszeit auf alle Beschäftigten gleich verteilt würde.

Vollzeitäquivalent (VZÄ)

Ein Vollzeitäquivalent drückt aus, wie viele Personen beschäftigt wären, wenn niemand in Teilzeit arbeiten würde. Die individuelle Arbeitszeit wird unabhängig davon wie unterschiedlich in den verschiedenen Bereichen die tatsächliche Vollzeit-Stundenzahl ist, umgerechnet auf den Faktor 1,0 bei Vollzeit und 0,5 bei der Hälfte usw..

Vollzeitbeschäftigte

Beschäftigte, deren regelmäßige Arbeitszeit die übliche volle Wochenarbeitsstundenzahl (bei Lehrkräften entsprechende Anzahl von Wochenlehrstunden) beträgt. Als Vollzeitbeschäftigte gelten auch diejenigen, deren Arbeitszeit aus arbeitsmarktpolitischen Gründen auf Grundlage eines Anwendungstarifvertrags verkürzt wurde, die ansonsten aber die für sie tarifvertraglich höchst mögliche Arbeitszeit vereinbart haben. Nicht enthalten sind Beschäftigte in Altersteilzeit, auch wenn sie sich in der Arbeitsphase des Blockmodells befinden.

Abkürzungsverzeichnis

ATZ	Altersteilzeit
BB	Beschäftigungsbereich
DRiN	Demografiesicheres und ressourcenbewusstes Personalmanagement in Niedersachsen
EA	Einstiegsamt
EPl	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 2019 20
Abbildung 2: Ressorts/Bereiche der Landesverwaltung nach Geschlecht am 30. Juni 2019 21
Abbildung 3: Landespersonal nach Beschäftigungsgruppen und Geschlecht am 30. Juni 2019 21
Abbildung 4: Anteil ausgewählter Aufgabenbereiche des Stammpersonalbestandes am 30. Juni 2019 22
Abbildung 5: Ausgewählte Aufgabenbereiche des Stammpersonals nach Geschlecht am 30. Juni 2019 23
Abbildung 6: Art des Dienstverhältnisses nach Geschlecht am 30. Juni 2019 24
Abbildung 7: Geschlecht nach Art des Dienstverhältnisses am 30. Juni 2019 24
Abbildung 8: Stammpersonal der Landesverwaltung nach Umfang und Geschlecht am 30. Juni 2019. 25
Abbildung 9: Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Geschäftsbereichen und Geschlecht am 30. Juni 2019..... 26
Abbildung 10: Laufbahngruppen des Stammpersonals der Landesverwaltung am 30. Juni 2019 26
Abbildung 11: Stammpersonal nach Art des Dienstverhältnisses und Laufbahngruppen am 30. Juni 2019..... 27
Abbildung 12: Stammpersonalbestand nach Laufbahngruppen und Geschlecht am 30. Juni 2019 28
Abbildung 13: Stammpersonalbestand nach Laufbahngruppen und Geschlecht am 30. Juni 2019 28
Abbildung 14: Ausgewählte Besoldungs-/Entgeltgruppen der Kernhaushalte nach Geschlecht (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) am 30. Juni 2019* 30
Abbildung 15: Landespersonal des Kernhaushalts nach ausgewählten Besoldungs-/Entgeltgruppen, Geschlecht und Beschäftigungsumfang (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) am 30. Juni 2019* 31
Abbildung 16: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A11, E10 am 30. Juni 2019* 32
Abbildung 17: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A12, E11 am 30. Juni 2019* 33
Abbildung 18: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13, E12 am 30. Juni 2019* 33
Abbildung 19: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A16, E15 am 30. Juni 2019* 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 2019* 35
Abbildung 21: Weibliche Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang und Alter am 30.06.2019..... 36
Abbildung 22: Männliche Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang und Alter am 30.06.2019..... 36
Abbildung 23: Altersstruktur der Landesverwaltung nach Ressorts/Bereichen am 30. Juni 2019 38

Abbildung 24: Durchschnittsalter im Ranking der Ressorts/Bereiche und nach Geschlecht am 30. Juni 2019 39
Abbildung 25: Kennzahlen zum Alter nach dem Ranking der Ressorts/Bereiche am 30. Juni 2019 40
Abbildung 26: Altersquartile nach Geschlecht am 30. Juni 2019 40
Abbildung 27: Altersstruktur des Stammpersonals des Landes nach Geschlecht am 30. Juni 2019 41
Abbildung 28: Altersstruktur des Stammpersonals des Landes nach Art des Dienstverhältnisses am 30. Juni 2019 42
Abbildung 29: Beamtinnen/Beamte und Richterinnen/Richter nach Altersstruktur und Geschlecht am 30. Juni 2019 42
Abbildung 30: Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer nach Altersstruktur und Geschlecht am 30. Juni 2019 43
Abbildung 31: Durchschnittsalter ausgewählter Aufgabenbereiche des Landes am 30. Juni 2019 44
Abbildung 32: Altersstruktur der Landesverwaltung nach ausgewählten Aufgabenbereichen am 30. Juni 2019 45
Abbildung 33: Erwartete Altersabgänge des Stammpersonalbestands nach Ressorts/Bereichen am 30. Juni 2019* 47
Abbildung 34: Erwartete Altersabgänge des Stammpersonalbestands nach Aufgabenbereichen am 30. Juni 2019 49
Abbildung 35: Altersabgänge der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* nach Geschlecht und Laufbahngruppen am 30. Juni 2019 62
Abbildung 36: Altersabgänge bei Beamtinnen und Beamten der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* nach Geschlecht und Laufbahngruppen am 30. Juni 2019 (hochgerechnet) 63
Abbildung 37: Altersabgänge bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* nach Geschlecht und Entgeltgruppen am 30. Juni 2019 65
Abbildung 38: Veränderung der Zahl der Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr nach Ressort und Geschlecht am 30. Juni 2019 66
Abbildung 39: Vergleich des Stammpersonals zum Stichtag 30. Juni der Jahre 2018 und 2019 nach Geschlecht 67
Abbildung 40: Veränderungsraten des Stammpersonalbestands am 30. Juni 2019 gegenüber dem Vorjahr nach Beschäftigungsbereich und Geschlecht 68
Abbildung 41: Veränderungsraten ausgewählter Beschäftigtengruppen nach Geschlecht am 30. Juni 2019 gegenüber dem Vorjahr 69
Abbildung 42: Veränderung nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlechts des Stammpersonals am 30. Juni 2019 zum Vorjahr 70
Abbildung 43: Veränderungsraten gegenüber dem Vorjahr nach Laufbahngruppen und Geschlecht des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2017, 2018 und 2019 71

Abbildung 44: Veränderung der Beschäftigtenzahl des Stammpersonals am 30. Juni 2019 gegenüber dem Vorjahr nach Laufbahngruppen und Art des Dienstverhältnisses sowie Geschlecht – Angaben in % 72
Abbildung 45: Veränderung der Beschäftigtenzahl des Stammpersonals am 30. Juni 2019 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 2015 bis 2019..... 74
Abbildung 47: Entwicklung der Zahl der Beschäftigten in Altersteilzeit nach Geschlecht von 2017 bis 2019..... 75
Abbildung 48: Durchschnittsalter der Beschäftigten des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2013 bis 2019..... 76
Abbildung 49: Veränderung des Stammpersonals gegenüber dem Vorjahr nach Altersgruppen am 30. Juni 2019..... 77
Abbildung 50: Altersstruktur des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2015 bis 2019..... 77
Abbildung 51: Veränderung der Beschäftigtenzahlen des Stammpersonals in den Jahren 2004 bis 2019 78
Abbildung 52: Veränderung des Geschlechteranteils nach Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2004 bis 2019..... 79
Abbildung 53: Frauenquote (VZÄ) nach Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2004, 2009, 2014 und 2019..... 79
Abbildung 54: Vergleich der Teilzeitanteile nach Geschlecht und Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2004, 2009, 2014, 2019 und Teilzeitquotient (inkl. ATZ) 81
Abbildung 55: Durchschnittsalter in den Jahren 2004, 2009, 2014 und 2019 nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlecht..... 82
Abbildung 56: Altersstruktur des Stammpersonals nach Geschlecht der Jahre 2004, 2009, 2014 und 2019..... 83
Abbildung 57: Altersstruktur des Stammpersonals nach Status der Jahre 2004, 2009, 2014 und 2019. 84
Abbildung 58: Stammpersonal der Polizei am 30. Juni der Jahre 2004, 2009, 2014 und 2019 nach Alter 85
Abbildung 59: Stammpersonal der Schulen am 30. Juni der Jahre 2004, 2009, 2014 und 2019 nach Alter 86
Abbildung 60: Stammpersonal der Steuerverwaltung am 30. Juni der Jahre 2004, 2009, 2014 und 2019 nach Alter..... 86
Abbildung 61: Alterspyramiden der Polizei der Jahre 2004, 2009, 2014 und 2019 87
Abbildung 62: Alterspyramiden der Schulen in den Jahren 2004, 2009, 2014 und 2019 88
Abbildung 63: Alterspyramiden der Steuerverwaltung in den Jahren 2004, 2009, 2014 und 2019..... 89

Abbildung 64: Entwicklung der Bevölkerung von 2019 bis 2060, 14. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Basis 31.12.2018 91
Abbildung 65: Durchschnittsalter der niedersächsischen Bevölkerung von 1980 bis 2019 92
Abbildung 66 Alterspyramiden der niedersächsischen Bevölkerung der Jahre 2020, 2030, 2040 und 2050 93
Abbildung 67: Grundfluktuation des Stammpersonalbestands nach Abgangsgründen und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2019 bis 30.06.2020 95
Abbildung 68: Zusatzfluktuation nach Dauer im Zeitraum vom 01.07.2019 bis 30.06.2020 97
Abbildung 69: Zusatzfluktuation nach Dauer im Zeitraum vom 01.07.2019 bis 30.06.2020 98
Abbildung 70: Zusatzfluktuation nach Geschlecht und Dauer im Zeitraum vom 01.07.2019 bis 30.06.2020 98
Abbildung 71: Unterbrechung wegen Elternzeit nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2019 bis 30.06.2020 99
Abbildung 72: Unterbrechung wegen Sonderurlaubs nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2019 bis 30.06.2020 100
Abbildung 73: Unterbrechung aus familiären Gründen nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2019 bis 30.06.2020 100
Abbildung 74: Unterbrechung aus sonstigen Gründen nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2019 bis 30.06.2020 101
Abbildung 75: Abgänge nach Ressorts und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2019 bis 30.06.2020 102
Abbildung 76: Zugänge nach Ressorts und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2019 bis 30.06.2020 102

Tabelle 1 Personaltableau der Landesverwaltung am 30.06.2019 17
Tabelle 2 Beschäftigte der Landesverwaltung nach Beschäftigungs- und Laufbahngruppen am 30.06.2019 18
Tabelle 3 Beschäftigte der Landesverwaltung nach ausgewählten Besoldungsgruppen, Beschäftigungsumfang und Geschlecht am 30.06.2019 19
Tabelle 4 Altersstruktur des Stammpersonals nach Ressorts/Bereichen am 30.06.2019 37
Tabelle 5 Altersstruktur nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln am 30.06.2019 43
Tabelle 6 Altersabgänge nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln am 30.06.2019 48
Tabelle 7 Stammpersonal der Fachrichtung Allgemeine Dienste am 30. Juni 2019 (hochgerechnet) 61
Tabelle 8 Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung Allgemeine Dienste am 30. Juni 2019 (hochgerechnet) 63
Tabelle 9 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Fachrichtung Allgemeine Dienste am 30. Juni 2019 (hochgerechnet) 64

1 Management Summary

1.1 Personalstruktur

Am 30.06.2019 waren im niedersächsischen Landesdienst 248.900 **Beschäftigte** tätig. Im Vergleich zum Vorjahr war dies ein Zuwachs von 2,1 % bzw. 5.115 Beschäftigungsverhältnissen. Auf die Ressorts verteilten sie sich der Größe nach: MK (104.590; 42,0 %), MWK (63.210; 25,4 %), MI (31.785; 12,8 %), MJ (17.880; 7,2 %), MF (15.830; 6,4 %), MW (4.460; 1,8 %), ML (3.875; 1,6 %), MS (3.370; 1,4 %), MU (2.865; 1,2 %), StK (390; 0,2 %), LRH (205; 0,1 %), LT (205; 0,1 %), MB (195; 0,1 %), LfD (45; 0,02 %).

60 % (149.495) der Landesbeschäftigten waren Frauen. Bei der **Verteilung der Geschlechter** auf die Ressorts gab es große Unterschiede: im MW, MI, ML, MU, LRH und bei der LfD lag der Anteil der Frauen zwischen 26 und 46 % und damit unter dem Männeranteil, im LT, MB, MF, MWK, im MS, MJ, in der StK und MK lag der Frauenanteil zwischen 51 und 73 % und damit über dem Männeranteil.

Rund drei Viertel der Landesbeschäftigten waren dauerhaft beschäftigt (73 %; 182.140), 10 % (25.830) hatten einen befristeten Vertrag. Weitere 6 % (14.215) der Landesbeschäftigten gehörten zum Personal in Ausbildung, 7 % (18.095) zu den geringfügig Beschäftigten und 3 % (8.620) waren beurlaubt.

Der Personalstrukturbericht fokussiert vor allem **das Stammpersonal**. Hierzu gehören die dauerhaft und befristet Beschäftigten. Diese Gruppe umfasste zum Stichtag insgesamt 207.970 Personen, entsprechend 84 % des Landespersonals. Im Vergleich zum Vorjahr war das Stammpersonal um 0,1 % gesunken, das waren 125 Beschäftigungsverhältnisse weniger.

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 83 % weiblich, und 1 % des Stammpersonals war in Altersteilzeit beschäftigt.

Es gehörten 48 % der **Laufbahngruppe** 2, 1. Einstiegsamt (ehem. gehobenen Dienst) an, 30 % 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), 2 % konnten keiner Laufbahngruppe zugeordnet werden.

1.2 Altersstruktur

60 % des Stammpersonals waren am 30. Juni 2019 unter 50 Jahre alt. Auf die einzelnen **Altersgruppen** verteilt ergaben sich 11,5 % bei den unter 30-Jährigen, 24,5 % im Alter zwischen 30 und unter 40 Jahren, 24,0 % zwischen 40 und unter 50 Jahren, 28,0 % waren in der Altersgruppe der 50- bis unter 60-Jährigen und 10,6 % im Alter zwischen 60 und unter 65 Jahren, 1,3 % waren 65 Jahre oder älter.

Die Analyse der Altersstruktur zeigt, dass in 6 der 14 Ressorts (LT, MI, MWK, MK, MJ und LfD) mehr als die Hälfte der Beschäftigten unter 50 Jahre alt waren. Im MWK gehörte beinahe 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 mit je 59 % in der StK und im LRH beschäftigt.

Das **Durchschnittsalter des Stammpersonals** des Landes lag bei 45,4 Jahren, das der Ressorts im Ranking bei: MWK 42,3 Jahren, MI 45,5, MK 45,9, MJ 46,5, MF 47,4, MW 48,1, LfD 48,3, LT 48,6, ML 49,0, MU 49,0, MB 49,2, MS 49,5, StK 49,7 und LRH 51,1 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 60 Jahren.

Die Männer waren hingegen stärker in den älteren Jahrgängen vertreten, wobei die Altersjahre von 49 bis 62 die höchsten Besatzzahlen aufwiesen. Es gab damit mehr jüngere Frauen als jüngere Männer.

Die Verteilung der meisten Beamtinnen und Beamten/Richterinnen und Richter (78 %) über die Altersjahre bewegte sich in Wellenform auf einem Niveau zwischen 3.000 und 3.600 Beschäftigten je Altersjahr zwischen 34 und 61. Die Verteilung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die Altersjahre wies zwei Höhepunkte auf, einen schmaleren bei den jüngeren Beschäftigten zwischen 27 und 32 Jahren, einen breiteren bei den Beschäftigten im Alter zwischen 49 und 62.

Bezogen auf den Stichtag 30. Juni 2019 ist davon auszugehen, dass die **Altersabgänge beim Stammpersonal** in 5 Jahren bei 11 % (absolut 22.995) liegen werden und in 10 Jahren bei 25 % (absolut 51.800). Bedingt durch die aktuelle Altersstruktur der Ressorts ist eine unterschiedliche Belastung zu erwarten.

In **5 Jahren** wird das MI 19 % (absolut 5.105) altersbedingte Abgänge zu verzeichnen haben, es werden mit 14 % MF (1.945), MS (440) und ML (485) folgen. MU (325) wird bei 12 % und MJ (1.700) bei 11 % liegen. LT (10 %,15), StK (10 %, 40), MK (10 %, 8.885), MW (10 %, 415), LRH (10 %, 20), MB (10 %, 20) und MWK (7 %, 3.590) werden unter dem Landesdurchschnitt liegen.

In **10 Jahren**, bis zum Jahr 2029, wird LRH die Liste der höchsten prozentualen Verluste mit 39 % (absolut 75) anführen, es folgen mit 37 % MI (10.040), MS und ML mit 35 % (1.125 und 1.240), MU mit 34 % (905), MF mit 32 % und StK mit 31 % (4.580 und 115) sowie MB (55) und MW (1.200) mit 28 %, MJ mit 27 % (4.105) und LT (45) mit 26 %. Unter dem Landesdurchschnitt werden MK mit 22 % (19.345), MWK (8.965) und LfD (10) jeweils mit 18 % liegen.

1.3 Unterjährige Veränderungsdaten

Die Untersuchung der **unterjährigen Personalveränderungen** war vom Stichtag 30. Juni 2019 aus gesehen in die Zukunft gerichtet. Im Jahresverlauf bis zum 30. Juni 2020 belief sich die **Grundfluktuation** auf 25.255 Abgänge, von denen 63,0 % (15.905) durch Vertrags- und Zeitablauf, 20,4 % (5.155) altersbedingt, 9,1 % (2.295) aufgrund von Kündigungen und die verbleibenden Prozentanteile aufgrund von Tod (0,4 %), Entlassung (0,1 %) und sonstigen Gründen (7,0 %) entstanden waren.

Die **Zusatzfluktuation** (Unterbrechungen) von 19.150 Fällen wurde in erster Linie durch Elternzeit (9.230), Beurlaubungen aus familiären Gründen (1.995), Sonderurlaub (785) und Rente auf Zeit (10) verursacht, die verbleibenden 7.125 Fälle waren zu den sonstigen Gründen zusammengefasst.

Personalwechsel innerhalb der Landesverwaltung, die als **Mobilität** bezeichnet werden, waren mit 3.695 Abgängen und 3.805 Zugängen angefallen. MK hatte dabei mit 2.455 Abgängen und 2.525 Zugängen die weitaus meisten Personalbewegungen. MJ folgte mit -785 und +805, MI mit 215 Ab- sowie 195 Zugängen, MF mit -85 und +75, ML mit -30 und +35, MW und MS mit 25 Ab- sowie 35 Zugängen und MU mit -20 und +30; alle weiteren Ressorts hatten 20 und weniger Ab- bzw. Zugänge.

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	59.215	10.750	5.095	75.060
	weiblich	88.890	11.185	7.010	107.080
	Summe	148.100	21.935	12.105	182.140
befristet Beschäftigte (2)	männlich	2.265	5.990	3.120	11.380
	weiblich	4.820	5.575	4.055	14.455
	Summe	7.085	11.565	7.175	25.830
Stammpersonalbestand (1) + (2)	**männlich**	61.480	16.740	8.215	86.435
	weiblich	93.710	16.760	11.065	121.535
	Summe	155.190	33.500	19.280	207.970
Vollzeitäquivalente	**Summe**	136.665	28.030	15.765	180.460
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	55.420	12.345	5.880	73.645
	weiblich	47.435	8.230	4.810	60.475
	Summe	102.855	20.575	10.690	134.120
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	5.645	4.375	2.310	12.335
	weiblich	45.535	8.485	6.250	60.270
	Summe	51.180	12.860	8.560	72.605
Beschäftigte in Altersteilzeit	**Summe**	1.150	65	30	1.245
Beamtinnen/Beamte	männlich	48.135	2.210	1.235	51.580
Richterinnen/Richter	weiblich	69.830	940	525	71.295
	Summe	117.965	3.145	1.760	122.870
Arbeitnehmerinnen/	männlich	13.345	14.530	6.985	34.860
Arbeitnehmer	weiblich	23.875	15.825	10.540	50.240
	Summe	37.220	30.355	17.525	85.100
Personal in Ausbildung (3)	männlich	4.980	405	270	5.655
	weiblich	7.410	630	525	8.565
	Summe	12.390	1.035	795	14.215
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	720	3.875	1.615	6.205
	weiblich	5.860	3.650	2.380	11.890
	Summe	6.580	7.525	3.995	18.095
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	**männlich**	67.175	21.020	10.100	98.295
	weiblich	106.980	21.040	13.970	141.990
	Summe	174.155	42.060	24.070	240.285
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	800	205	115	1.115
	weiblich	6.065	810	625	7.505
	Summe	6.865	1.015	740	8.620
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	**männlich**	67.975	21.220	10.215	99.410
	weiblich	113.045	21.855	14.595	149.495
	Summe	181.020	43.075	24.805	248.900
Teilzeitquotient		33,7%	38,6%	44,6%	35,5%
Teilzeitquotient VZÄ		88,1%	83,7%	81,8%	86,8%

Tabelle 1 Personaltableau der Landesverwaltung am 30.06.2019

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	48.135	2.210	1.235	51.580
		weiblich	69.830	940	525	71.295
		Summe	117.965	3.145	1.760	122.870
	Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	15.650	1.870	905	18.425
		weiblich	20.015	680	355	21.050
		Summe	35.665	2.550	1.255	39.470
	Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	26.825	280	305	27.410
		weiblich	44.045	210	145	44.400
		Summe	70.870	490	450	71.810
	Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	5.170	60	25	5.255
		weiblich	5.645	50	30	5.725
		Summe	10.820	105	55	10.980
	Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	485	0	0	490
		weiblich	125	0	0	125
		Summe	610	0	0	610
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer		männlich	13.345	14.530	6.985	34.860
		weiblich	23.875	15.825	10.540	50.240
		Summe	37.220	30.355	17.525	85.100
	Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	1.585	6.815	3.185	11.585
		weiblich	2.040	5.100	3.285	10.420
		Summe	3.620	11.915	6.465	22.005
	Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	6.160	3.420	1.315	10.895
		weiblich	10.300	4.000	2.100	16.395
		Summe	16.455	7.420	3.415	27.290
	Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	4.450	2.305	1.705	8.465
		weiblich	10.635	5.020	3.625	19.285
		Summe	15.085	7.330	5.335	27.750
	Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	1.085	475	340	1.900
		weiblich	835	555	875	2.270
		Summe	1.925	1.030	1.215	4.170
	nicht zuordenbar	**Summe**	130	2.660	1.095	3.885

Tabelle 2 Beschäftigte der Landesverwaltung nach Beschäftigungs- und Laufbahngruppen am 30.06.2019

2.1.3 Ausgewählte Besoldungsgruppen[1] nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht			KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe		männlich	370	69	165	77
			weiblich	175	32	50	23
			Summe	**540**	**100**	**215**	**100**
	davon	Teilzeit	männlich	5	.	30	86
			weiblich	20	.	5	14
			Summe	**25**	**100**	**35**	**100**
	Anteil TZ an Summe		%	5		16	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe		männlich	840	62	705	63
			weiblich	515	38	415	37
			Summe	**1.355**	**100**	**1.120**	**100**
	davon	Teilzeit	männlich	30	21	120	40
			weiblich	110	79	185	62
			Summe	**140**	**100**	**300**	**100**
	Anteil TZ an Summe		%	10		27	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe		männlich	2.025	69	415	63
			weiblich	915	31	245	37
			Summe	**2.940**	**100**	**660**	**100**
	davon	Teilzeit	männlich	145	31	100	43
			weiblich	330	69	135	57
			Summe	**475**	**100**	**235**	**100**
	Anteil TZ an Summe		%	16		36	
A12/E11	Summe		männlich	3.720	63	1.290	59
			weiblich	2.195	37	900	41
			Summe	**5.915**	**100**	**2.190**	**100**
	davon	Teilzeit	männlich	270	22	280	36
			weiblich	970	78	490	63
			Summe	**1.240**	**100**	**775**	**100**
	Anteil TZ an Summe		%	21		35	
A11/E10	Summe		männlich	5.480	63	380	53
			weiblich	3.180	37	335	47
			Summe	**8.655**	**100**	**715**	**100**
	davon	Teilzeit	männlich	325	17	55	27
			weiblich	1.600	83	150	73
			Summe	**1.925**	**100**	**205**	**100**
	Anteil TZ an Summe		%	22		29	

Tabelle 3 Beschäftigte der Landesverwaltung nach ausgewählten Besoldungsgruppen, Beschäftigungsumfang und Geschlecht am 30.06.2019

[1] Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

2.2 Die Personalstruktur des Landes Niedersachsen und seiner Ressorts/Bereiche

Am 30. Juni 2019 waren insgesamt 248.900 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 25,4 % ein Viertel der Belegschaft, das MI belegte mit 12,8 % den dritten Platz. Das MF lag bei 6,4 % und MJ bei 7,2 %, alle anderen Ressorts hatten weniger als 2 % Anteil am Gesamtpersonal des Landes.

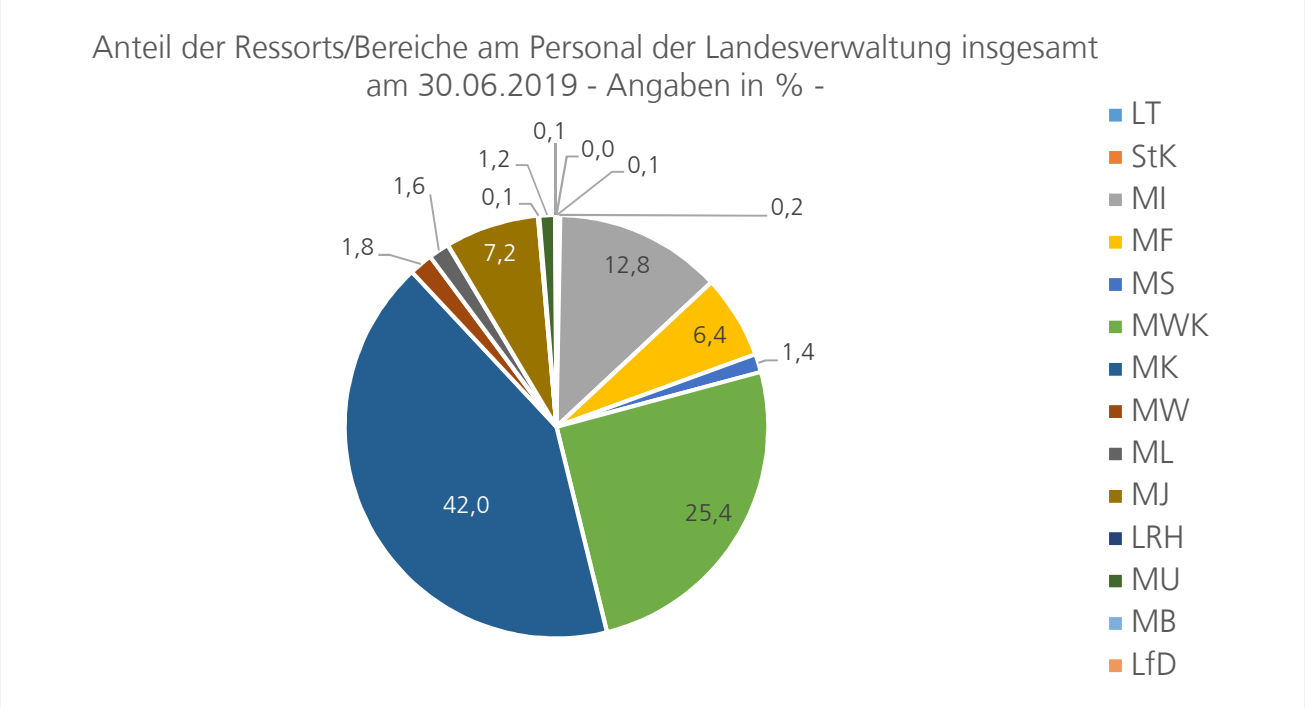


Abbildung 1: Personalanteil der Ressorts/Bereiche an der Landesverwaltung insgesamt am 30. Juni 2019

Einem Mann standen in der niedersächsischen Landesverwaltung 1,5 Frauen gegenüber, die Mehrheit war also weiblich mit einem 60 %-Anteil, dies wird in der nächsten Abbildung deutlich. Auf die Ressorts/Bereiche heruntergebrochen, ergab sich eine unterschiedliche Verteilung der Geschlechter. Das MK hatte mit 73 % den größten Frauenanteil, die Ressorts StK, MS, und MJ lagen bei 60 % oder knapp darunter, MF, MWK und MB kamen auf 55 bis 56 %. In den Geschäftsbereichen MW, MI, ML, LRH, MU sowie LfD hatten Männer den größeren Anteil - von 54 % (LfD) bis zu 74 % (MW). LT lag mit seinem Geschlechterverhältnis am nächsten an einer Gleichverteilung (51 % Frauen).

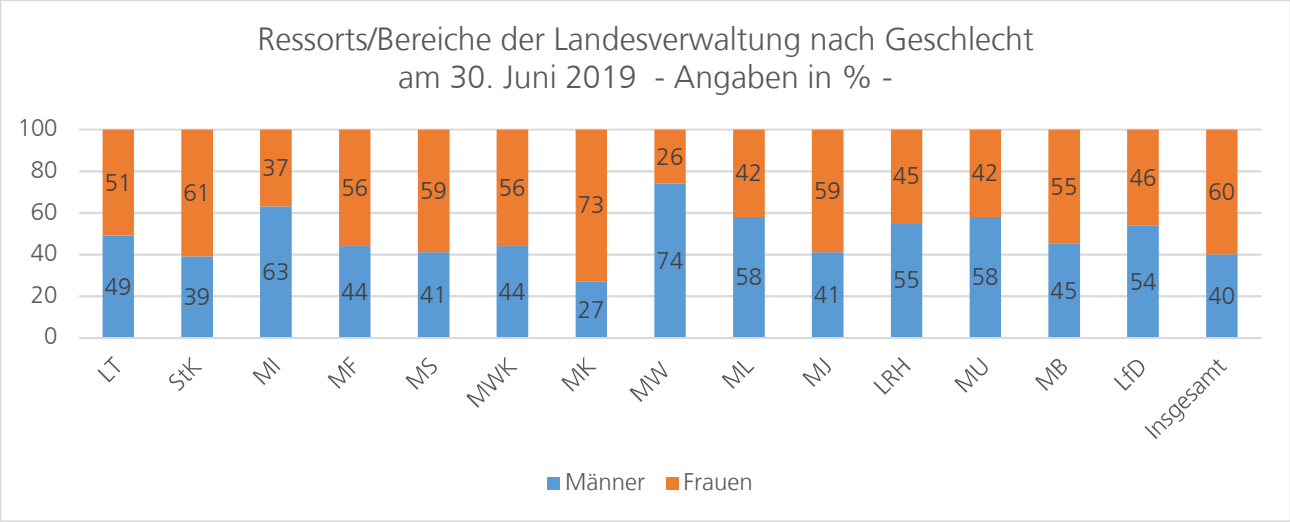


Abbildung 2: Ressorts/Bereiche der Landesverwaltung nach Geschlecht am 30. Juni 2019

Die Verteilung des Personals der Landesverwaltung auf die Beschäftigungsgruppen ergab folgendes Bild (Abbildung 3): Etwas weniger als drei Viertel der Beschäftigten (73 %, 182.140) standen in einem dauerhaften Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis zum Land, befristete Verträge bestanden zu 10 % (25.830) der Beschäftigten, 7 % (18.095) waren geringfügig beschäftigt, 6 % (14.215) machte das Personal in Ausbildung aus und 3 % (8.620) waren beurlaubt.

Auf die Geschlechter verteilt zeigte sich, dass Männer 3 Prozentpunkte über und Frauen einen Prozentpunkt unter dem Gesamtergebnis bei den dauerhaft Beschäftigten lagen. Dies bedeutet, dass 76 % der Männer und 72 % der Frauen in einem dauerhaften Arbeitsverhältnis standen. Zum Personal in Ausbildung zählten sowohl 6 % der Frauen als auch 6 % der Männer. Bei den Befristungen lagen die Männer mit einem Prozentpunkt über dem Gesamtergebnis, während der Anteil bei den Frauen genau bei 10 % lag. Bei den Beurlaubten zeigten sich die Unterschiede der Geschlechteranteile in +/- 2 Prozentpunkten zum Gesamtergebnis.

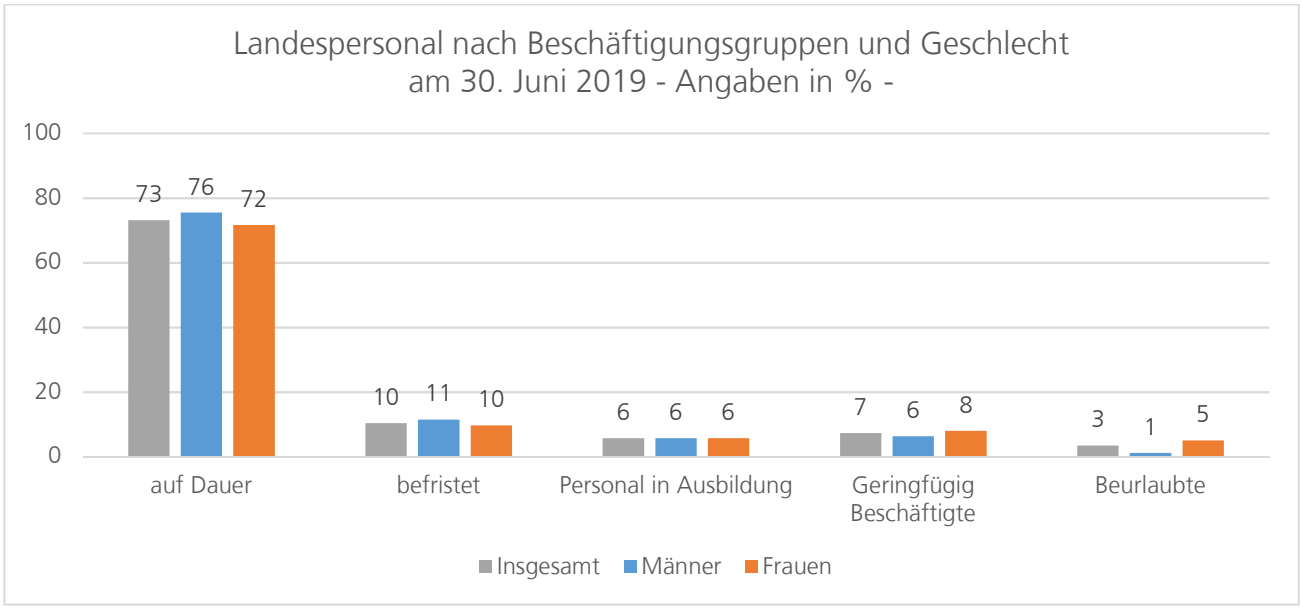


Abbildung 3: Landespersonal nach Beschäftigungsgruppen und Geschlecht am 30. Juni 2019

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 207.970 Beschäftigten bestand zu fast 41 % aus Personal der Schulen und etwas über 22 % aus Personal der Hochschulen. Mit beinahe 11 % war die Landespolizei die nächste Größe im Ranking, es folgten die Steuerverwaltung mit 5,5 % und die Gerichte, (General-)Staatsanwaltschaften mit 5,4 %. Der Anteil des Justizvollzugs, der Straßenbauverwaltung, der VKV, Kampfmittelbeseitigung, des NLWKN, des Staatl. Baumanagements, der Landesforsten und der Gewerbeaufsicht am gesamten Stammpersonal reichte von 1,8 % bis zu 0,4 %.

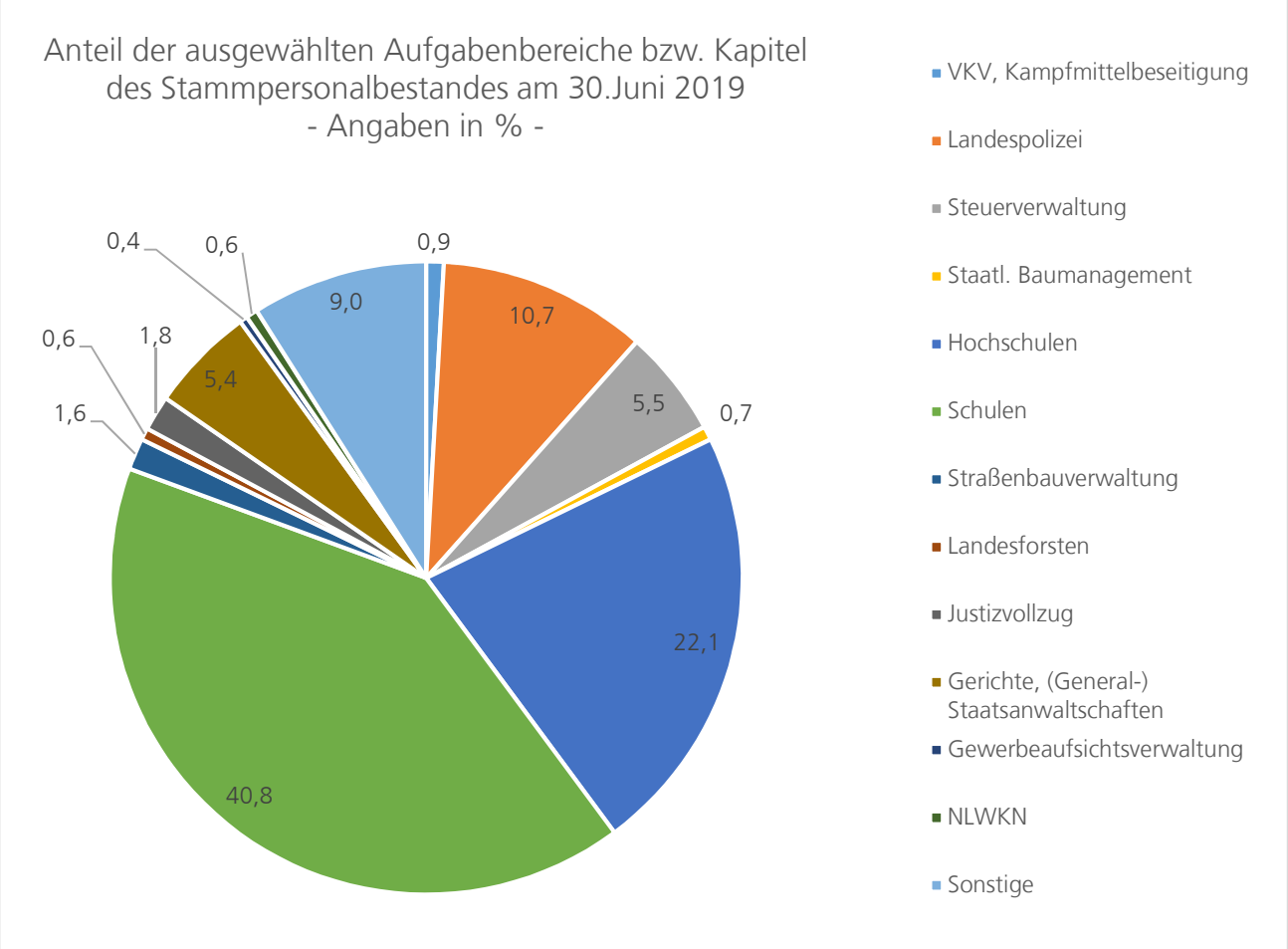


Abbildung 4: Anteil ausgewählter Aufgabenbereiche des Stammpersonalbestandes am 30. Juni 2019

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 67 % heraus, die Hochschulen und Steuerverwaltung hatten mit jeweils 55 und 56 % ebenfalls mehr weibliche als männliche Beschäftigte. Alle anderen ausgewählten Aufgabenbereiche waren stärker männlich besetzt, dabei wiesen die Landesforsten (80 %), die Straßenbauverwaltung (78 %), der Justizvollzug (69 %) und die Landespolizei (66 %) die höchsten Werte auf.

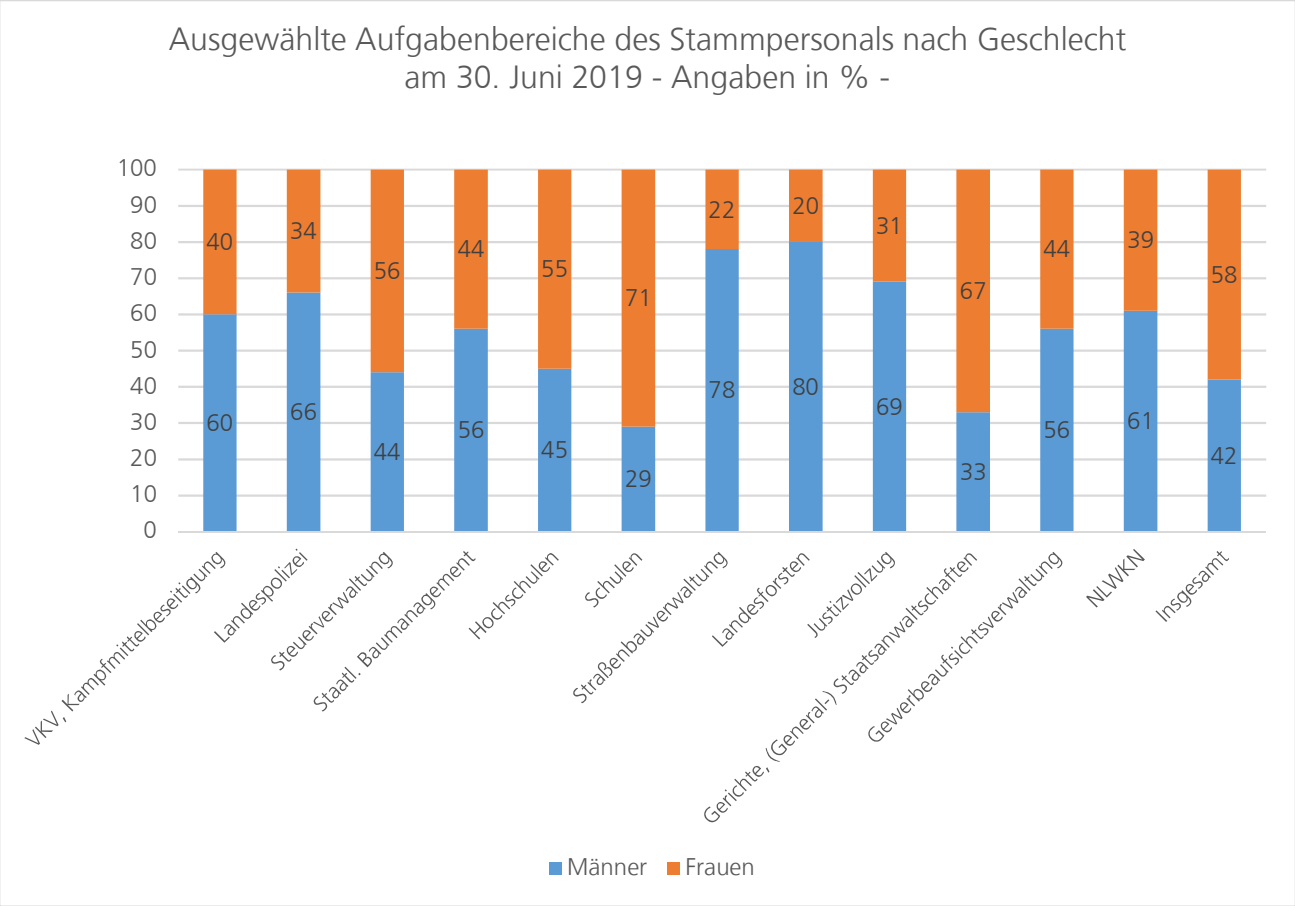


Abbildung 5: Ausgewählte Aufgabenbereiche des Stammpersonals nach Geschlecht am 30. Juni 2019

2.2.2 Art des Dienstverhältnisses

Am 30. Juni 2019 zählten zum Stammpersonalbestand 122.870 Personen, die in einem Beamtenverhältnis bzw. als Richterin/Richter tätig waren. 85.100 Personen standen in einem Arbeitnehmerverhältnis, damit ergab sich ein Verhältnis von einer Arbeitnehmerin/einem Arbeitnehmer zu 1,4 verbeamteten Personen. Die Geschlechterverteilung unterschied sich kaum, Arbeitnehmer lagen 1 Prozentpunkt unter dem 42 %-Anteil der Beamten/Richter, Arbeitnehmerinnen lagen damit 1 Prozentpunkt über dem Anteil der Beamtinnen von 58 %.

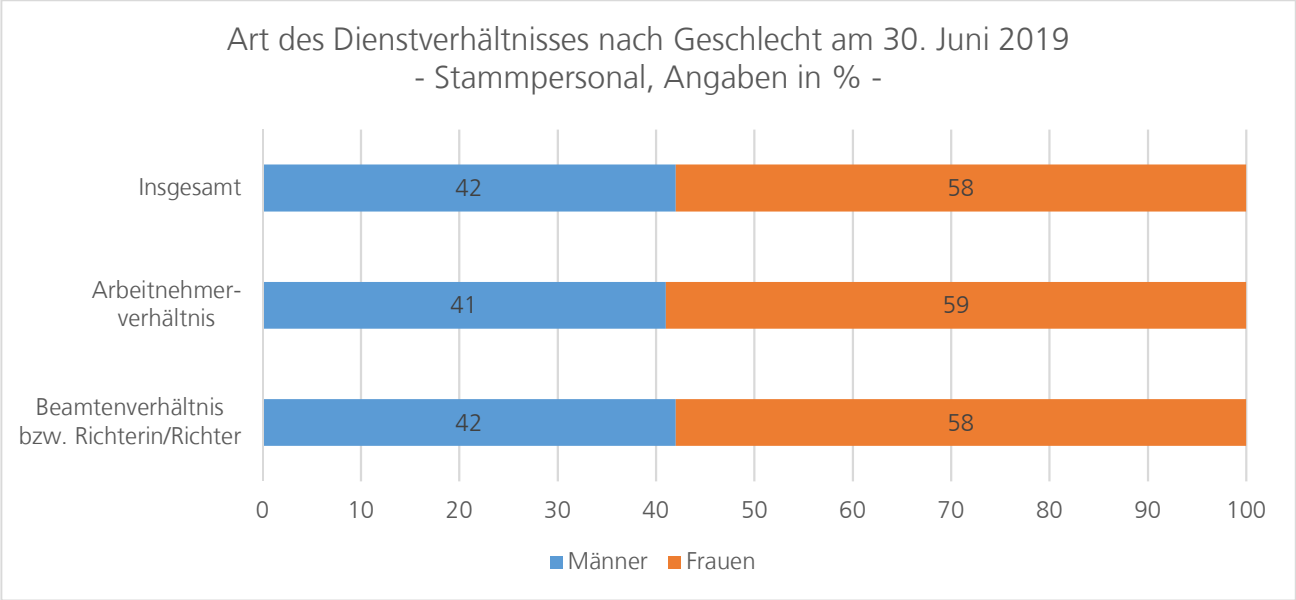


Abbildung 6: Art des Dienstverhältnisses nach Geschlecht am 30. Juni 2019

Fast drei Fünftel (59 %) 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 40 % aller Männer des Stammpersonals in einem Arbeitnehmerverhältnis und lagen um einen Prozentpunkt niedriger als die Frauen.

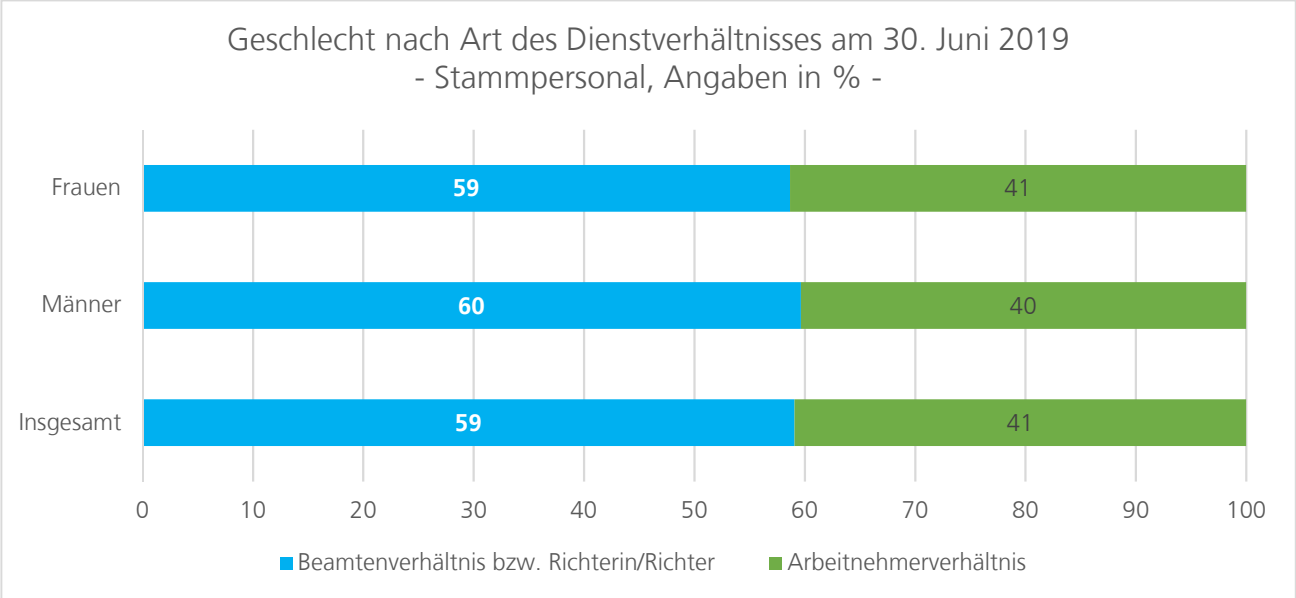


Abbildung 7: Geschlecht nach Art des Dienstverhältnisses am 30. Juni 2019

2.2.3 Beschäftigungsumfang

In Vollzeit beschäftigt waren am 30. Juni 2019 in der niedersächsischen Landesverwaltung insgesamt 134.120 Personen, das waren 64 % des gesamten Stammpersonals. Männer hatten mit einer absoluten Zahl von 73.645 einen um 10 Prozentpunkte höheren Anteil an der Vollzeitbeschäftigung als Frauen mit 45 %. Dagegen gingen deutlich mehr Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nach: 83 % aller Teilzeitzeitbeschäftigten waren weiblich, auch von den Beschäftigten in Altersteilzeit stellten sie mehr als drei Fünftel.

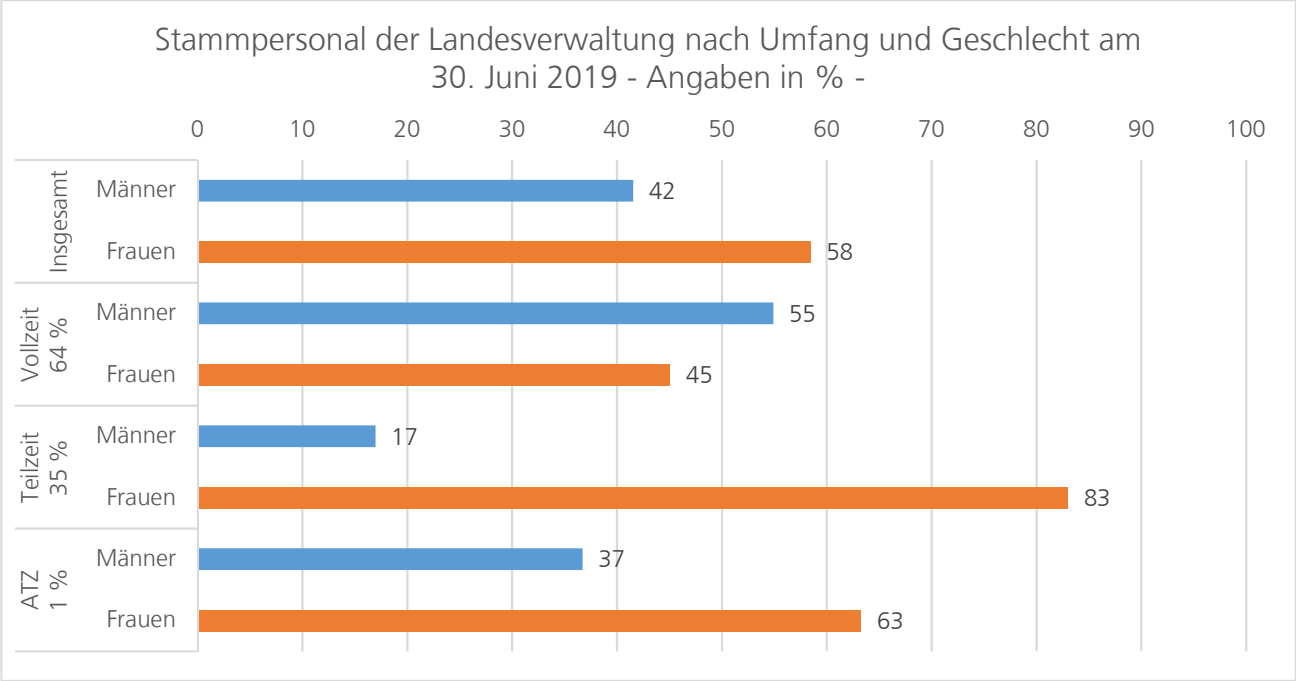


Abbildung 8: Stammpersonal der Landesverwaltung nach Umfang und Geschlecht am 30. Juni 2019

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 2019 bei 86,8 % (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 2019 bei 36 % (inkl. ATZ), wie aus der Abbildung 9 hervorgeht.

Nach Ressorts/Geschäftsbereichen betrachtet, fanden sich die höchsten Teilzeitquotienten im MWK und MK mit 43 % und 42 %. Noch in der Nähe des Landesdurchschnitts befanden sich StK, MF und MS mit Prozentanteilen von 31 und 33 %. Die niedrigsten Teilzeitanteile wiesen die Ressorts/Bereiche MW und MI (16 %), LRH (17 %) 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 15 %.

Nur die Männer des MWK wiesen einen Anteil von 30 % Teilzeitbeschäftigten auf, das waren 15 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt. Sehr weit unter diesem Durchschnitt lagen die Anteile in den Ressorts MJ, MI, LRH, LfD sowie MW, ihre Anteile lagen bei gerade 3 bis 4 %.

Drei Geschäftsbereiche (MF, MK und MWK) überstiegen den Landesteilzeitquotienten der Frauen von 50 % um 1 bis 4 Prozentpunkte. Fünf weitere Ressorts lagen mit 2 bis 5 Prozentpunkten darunter (ML, MS, MW, MU und StK), die restlichen Ressorts hatten mindestens 6 (LT) bis 18 (MB) Prozentpunkte weniger als der Durchschnitt.

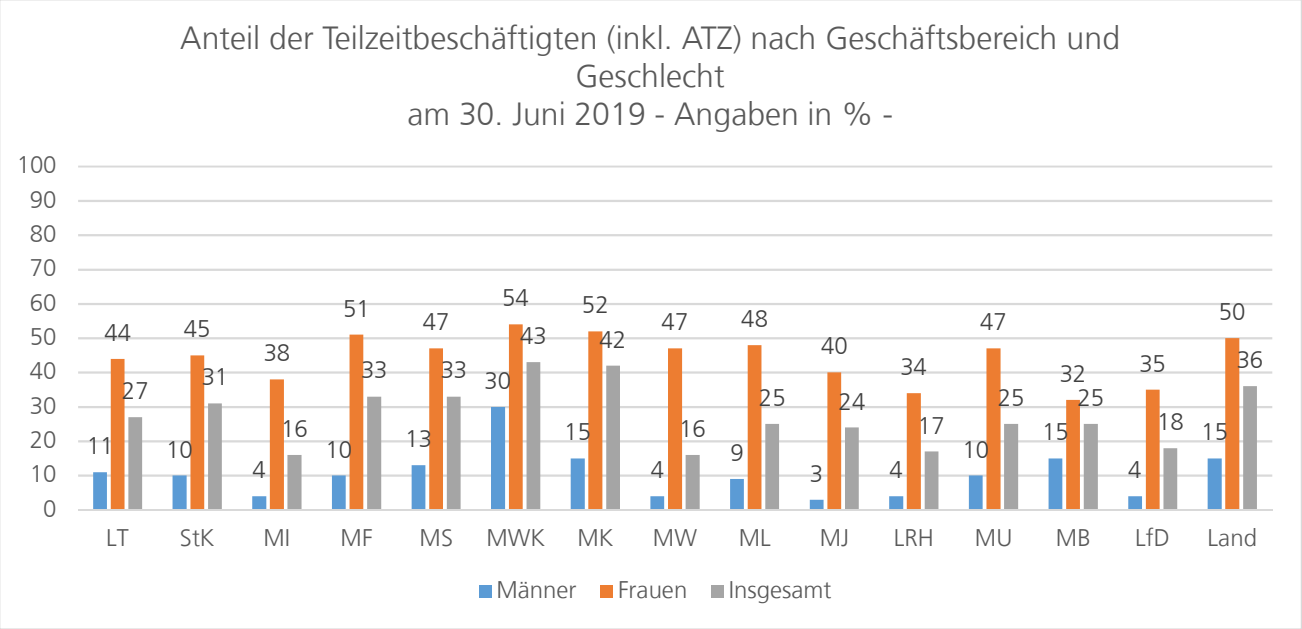


Abbildung 9: Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Geschäftsbereichen und Geschlecht am 30. Juni 2019

2.2.4 Laufbahngruppen

Die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst) stellte am 30. Juni 2019 mit einem 48 %-Anteil die größte Laufbahngruppe der niedersächsischen Landesverwaltung (Abbildung 10). An zweiter Stelle im Ranking mit einem 30 %-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. 2 % der Landesbeschäftigten konnten keiner Laufbahngruppe zugeordnet werden.

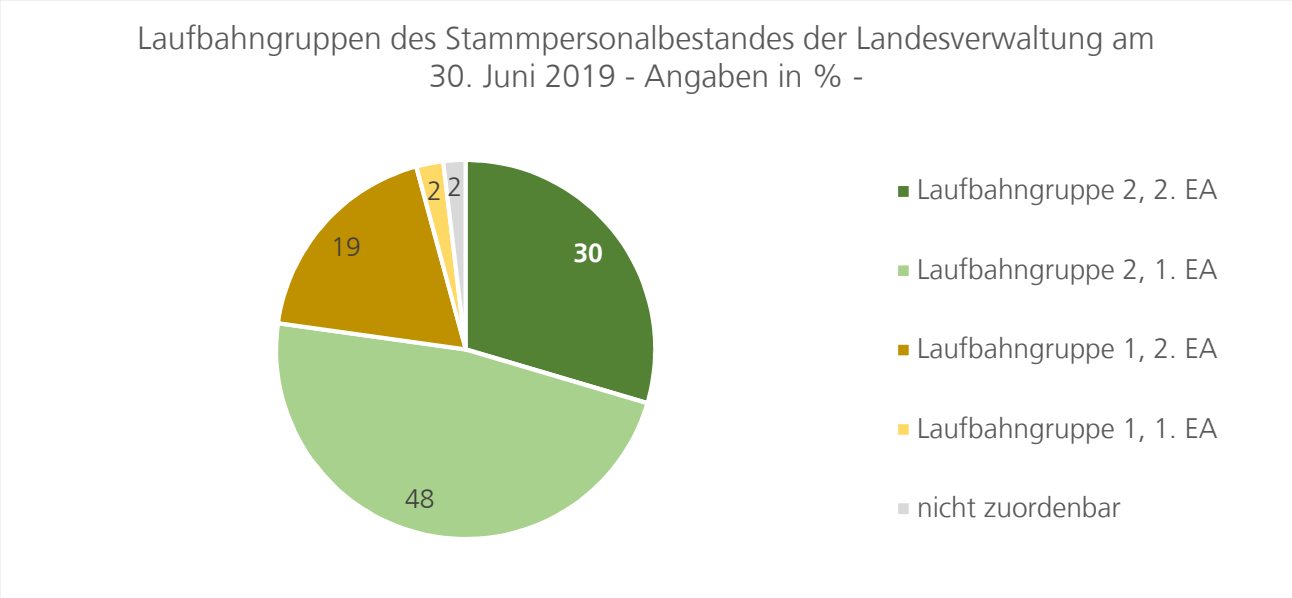


Abbildung 10: Laufbahngruppen des Stammpersonals der Landesverwaltung am 30. Juni 2019

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 58 % die 2. Laufbahngruppe, 1. Einstiegsamt und hatten zusammen mit dem verbeamteten Personal des 2. Einstiegsamts einen Anteil von 90 % in der Laufbahngruppe 2. Etwas mehr als 9 % befanden sich in der 1. Laufbahngruppe, von denen gerade 610 Personen das 1. Einstiegsamt besetzten, also den ehemals einfachen Dienst.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stellten mit 4.170 Personen einen Anteil von 5 % im ehemals einfachen Dienst. In der gleichen Höhe lag der Anteil der 3.885 Personen, die hier keiner Laufbahngruppe zugeordnet werden konnten. Die am stärksten besetzte Laufbahngruppe war mit einem 33 %-Anteil die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst). Aber auch bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern konnte die Mehrheit von 58 % der 2. Laufbahngruppe zugeordnet werden, wobei das 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst) mit einem 26 %-Anteil die kleinere Gruppe war.

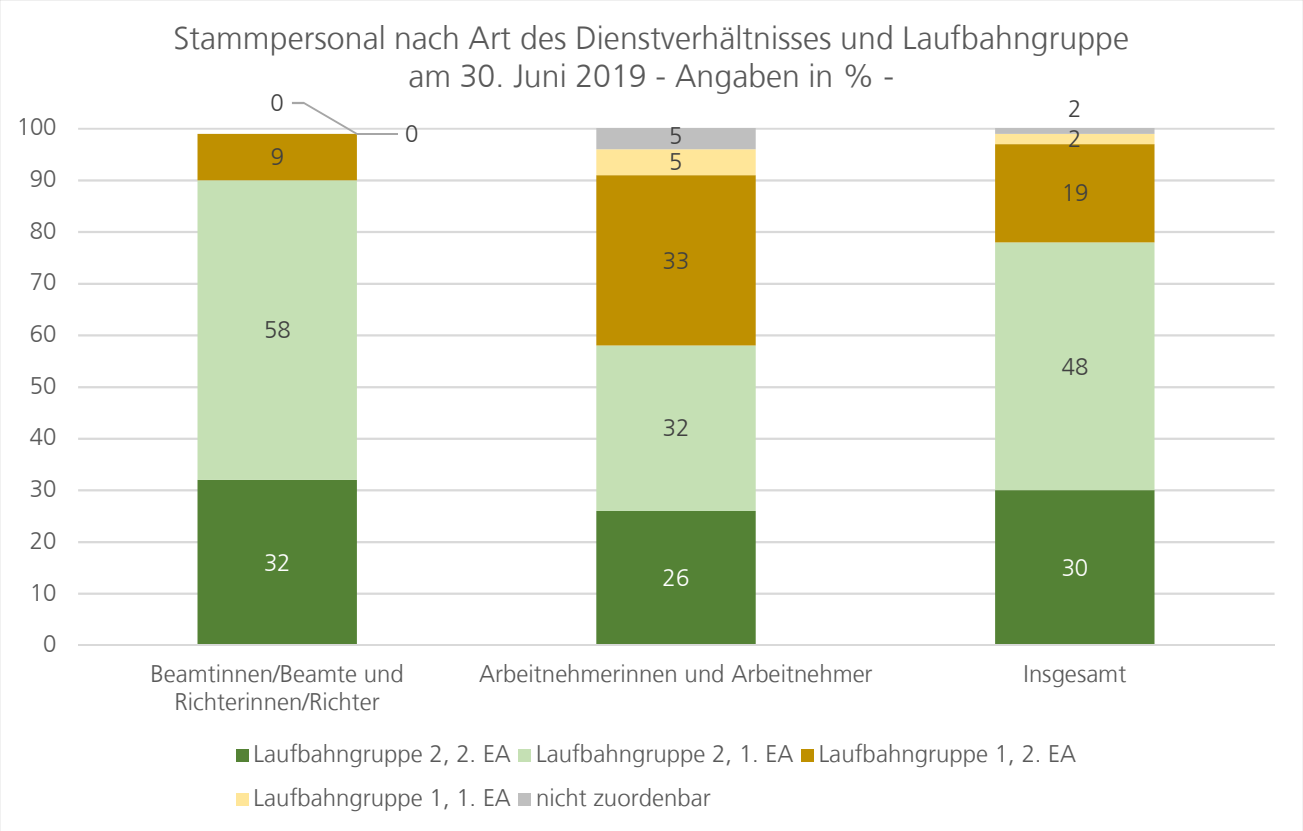


Abbildung 11: Stammpersonal nach Art des Dienstverhältnisses und Laufbahngruppen am 30. Juni 2019

Werden die Laufbahngruppen nach Geschlecht betrachtet (Abbildung 12), fällt auf, dass am 30. Juni 2019 die niedrigste Laufbahngruppe zu gleichen Teilen mit Männern wie mit Frauen besetzt war. Der männliche Anteil in dieser Laufbahngruppe überstieg damit um 8 Prozentpunkte den prozentualen Anteil der Männer insgesamt (42 %).

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 hiervon jedoch im Bereich der Frauen um +3 und im Bereich der Männer um -3 Prozentpunkte ab.

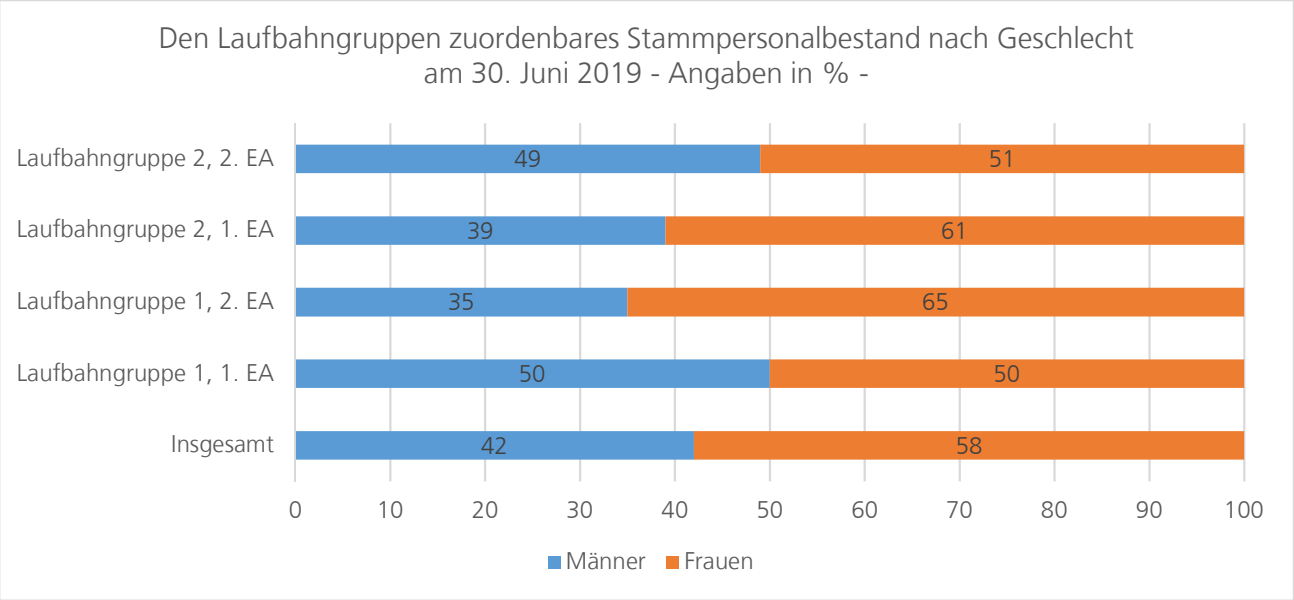


Abbildung 12: Stammpersonalbestand nach Laufbahngruppen und Geschlecht am 30. Juni 2019

Ein Fokus auf die Geschlechter und ihre Verteilung auf die Laufbahngruppen (Abbildung 13) offenbart, dass Männer mit absolut 30.005 Beschäftigten in der höchsten Laufbahngruppe einen um 9 Prozentpunkte höheren Anteil als die Frauen hatten, die mit 31.470 Vertreterinnen absolut jedoch mehr waren. In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt waren Frauen mit einer absoluten Zahl von 60.795 am stärksten vertreten, jede zweite Frau besetzte diese Laufbahn. Männer lagen hier mit 6 Prozentpunkten Unterschied hinter den Frauen zurück, aber auch sie waren in diesem Einstiegsamt prozentual (44 % 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, kein oder 1 Prozentpunkt weniger konnte keiner Laufbahngruppe zugeordnet werden. 79 % der Männer und 76 % der Frauen gehörten der Laufbahngruppe 2 an, rechnerisch kamen hier auf einen Mann 1,4 Frauen, in der 1. Laufbahngruppe auf einen Mann 1,7 Frauen.

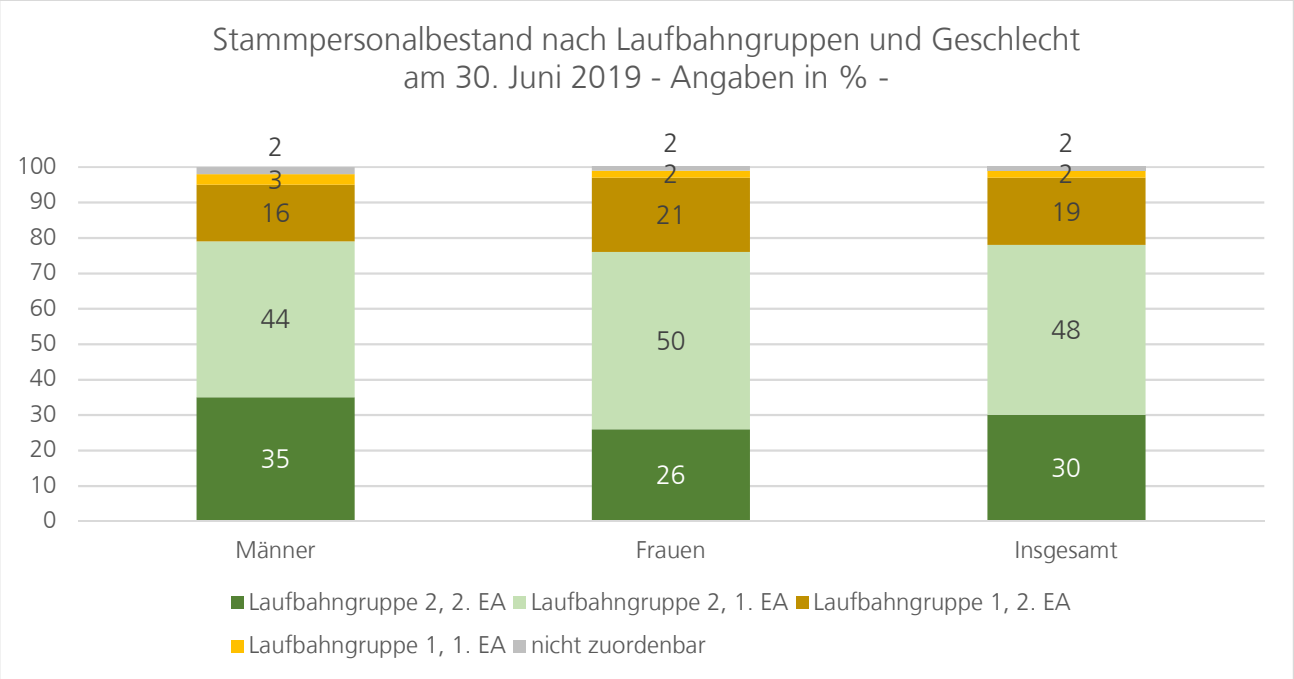


Abbildung 13: Stammpersonalbestand nach Laufbahngruppen und Geschlecht am 30. Juni 2019

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.[2] 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 der hier betrachteten Besoldungs-/Entgeltgruppen war am 30. Juni 2019 die Unterrepräsentanz von Frauen, die sich in 31 bis 38 %-Anteilen ausdrückte. In der höchsten Besoldungs-/Entgeltgruppe (B1 bis B11/R3 bis R10 bzw. außertariflich Beschäftigte) waren mit absolut 540 die wenigsten Beschäftigten tätig, sie war prozentual am schwächsten mit Frauen und zu 69 % mit Männern besetzt. Genau die gleiche prozentuale Höhe erreichte der Anteil der Männer (69 %) in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/E12, die mit absolut 2.940 Beschäftigten die drittkleinste Gruppe war. Den höchsten Frauenanteil mit 38 % hatte die Besoldungs-/Entgeltgruppe A16/E15, in den Besoldungs-/Entgeltgruppen A12/E11 und A11/E10 hatten Frauen einen Anteil von 37 %, wobei letztere mit 8.655 Beschäftigten die größte hier betrachtete Besoldungs-/Entgeltgruppe war. Deutlich weniger stark besetzt waren die Besoldungs-/Entgeltgruppe A12/E11 mit absolut 5.915 und die Gruppe A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü mit absolut 1.355 Beschäftigten.

[2] In diesen Fällen wird das Ergebnis mittels eines grauen Balkens überlagert.

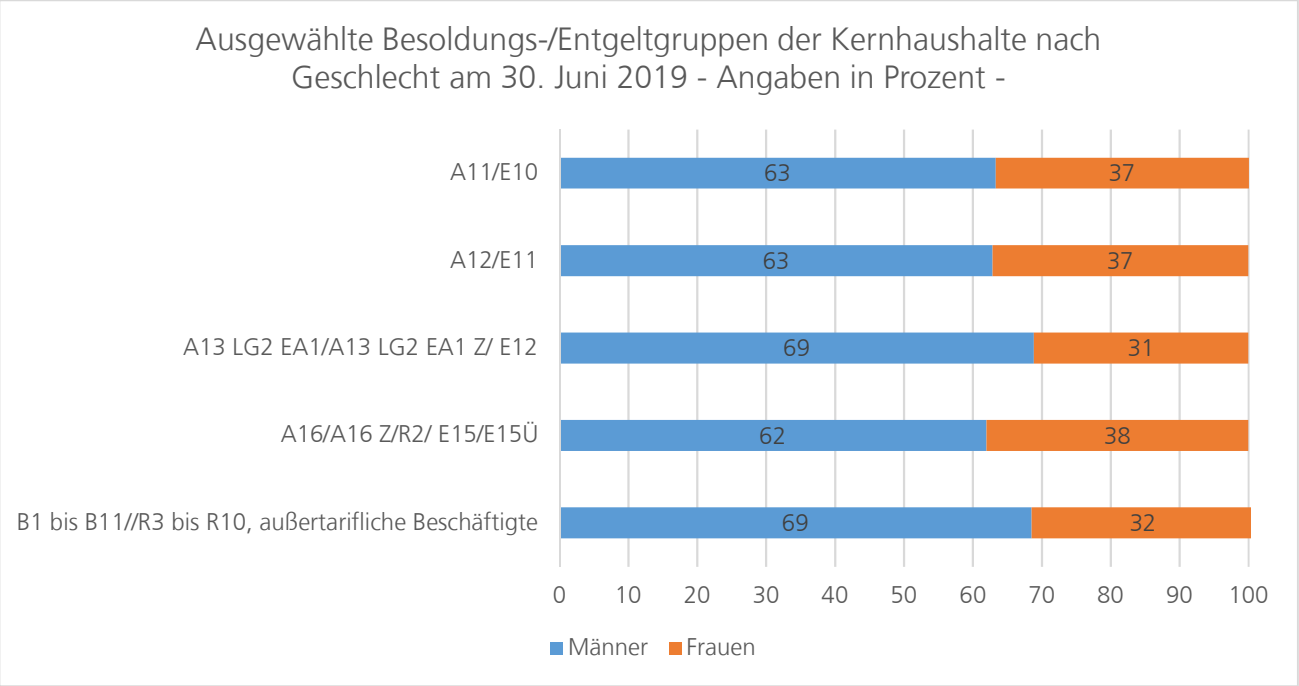


Abbildung 14: Ausgewählte Besoldungs-/Entgeltgruppen der Kernhaushalte nach Geschlecht (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) am 30. Juni 2019*

Mit steigender Besoldungs-/Entgeltgruppe sank die absolute Zahl der Beschäftigten und auch der Anteil an Teilzeitbeschäftigung. Der Anteil reichte von 5 % 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 50 % der Frauen 6 % der Männer in Teilzeit gegenüber. In der nächsthöheren Besoldungs-/Entgeltgruppe A12/E11 gab es absolut 2.195 weibliche Beschäftigte, von denen noch 44 % in Teilzeit arbeiteten, auf der anderen Seite waren es nur jeder 14. der Männer. Ähnlich sah es in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/E12 aus, hier waren 36 % der Frauen, und ebenfalls nur jeder 14. der männlichen Beschäftigten in Teilzeit, in den höheren Besoldungs-/ Entgeltgruppen sanken die Anteile der Frauen auf 21 und 11 %, die der Männer noch wesentlich stärker auf 4 und 1 %.

* Hinweis: Anteile, die auf gerundeten Werten basieren, können von der Summe 100 % abweichen. Vgl. Einleitungstext Kapitel 2.2.5, S. 29.

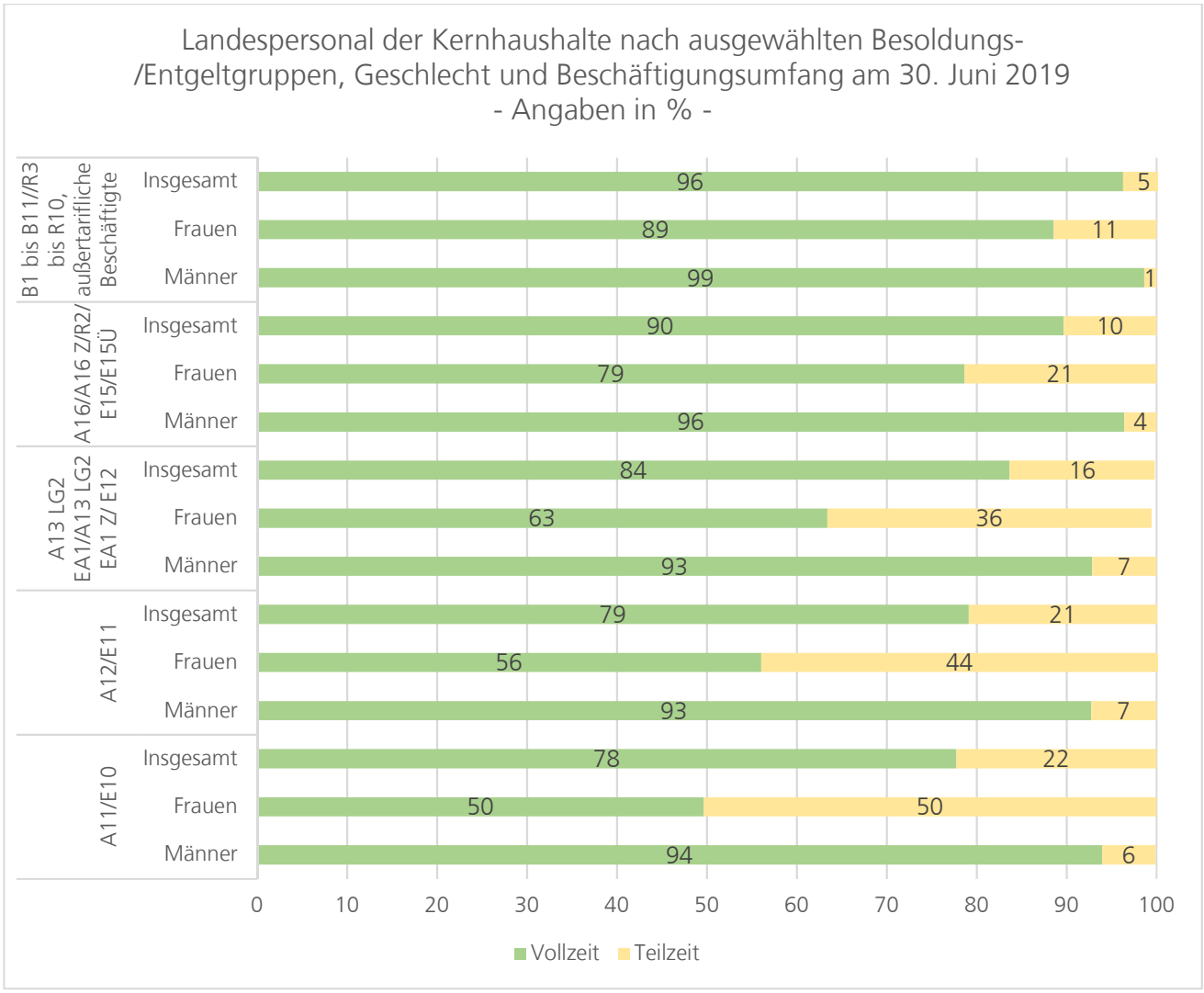


Abbildung 15: Landespersonal des Kernhaushalts nach ausgewählten Besoldungs-/Entgeltgruppen, Geschlecht und Beschäftigungsumfang (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) am 30. Juni 2019*

* Hinweis: Anteile, die auf gerundeten Werten basieren, können von der Summe 100 % abweichen. Vgl. Einleitungstext Kapitel 2.2.5, S. 29.

In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A11, E10 verteilten sich die Geschlechter der Landesbeschäftigten zu 63 % auf männliche und zu 37 % auf weibliche Beschäftigte (Abbildung 16). Auf der Ebene der Ressorts/Bereiche entsprach MU dieser Landesverteilung. Ein höherer Männeranteil – und dann gleich um 17 Prozentpunkte – war nur im MI zu finden. Bei den anderen darstellbaren Ressorts/Bereichen, vor allem bei MK (25 %), MS (31 %), StK (33 %) und MJ (35 %) war ein niedrigerer Männeranteil als auf Landesebene zu beobachten. Die Abstände reichten von -13 Prozentpunkten bei LRH und MB, über -17 bei MW bis zu weit mehr als -20 Prozentpunkten bei den anderen Ressorts/Bereichen wie MS.

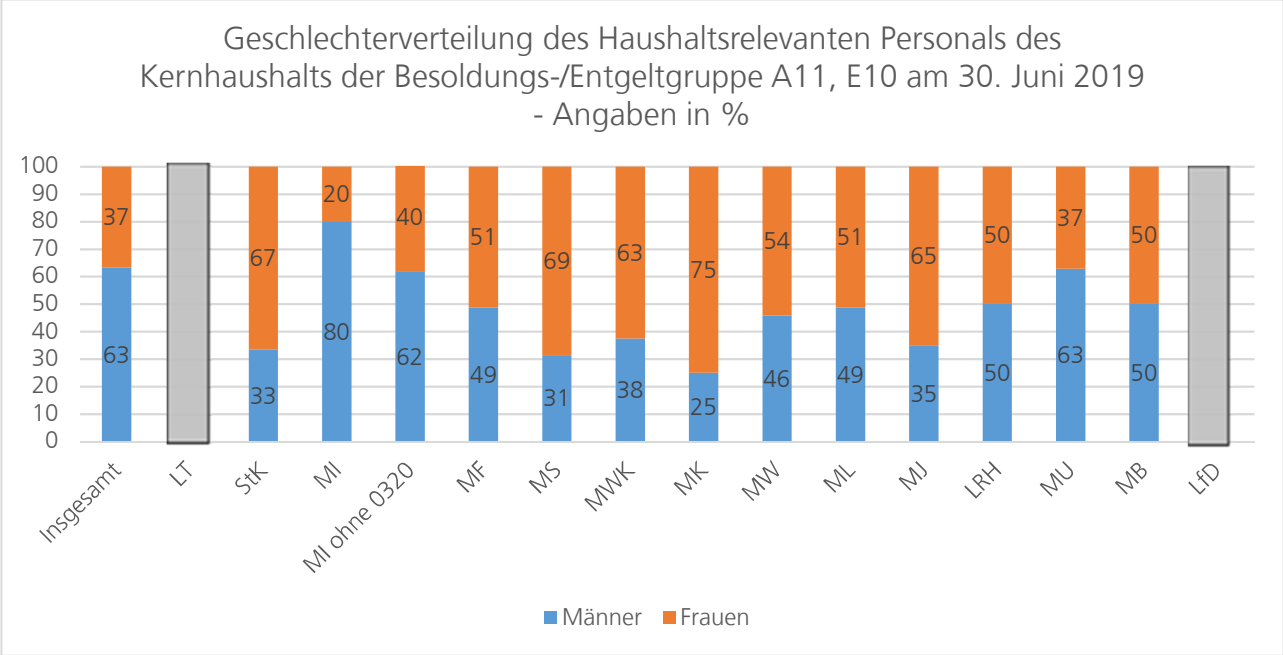


Abbildung 16: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A11, E10 am 30. Juni 2019*

In der **Besoldungs-/Entgeltgruppe A12, E11** (Abbildung 17) lag die Geschlechterverteilung ebenfalls bei 63 % männlichen und 37 % 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 +1 Prozentpunkte). Bei keinem der Ressorts waren die Geschlechter gleichverteilt, MK hatte mit 71 %, LT mit 67 % 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.

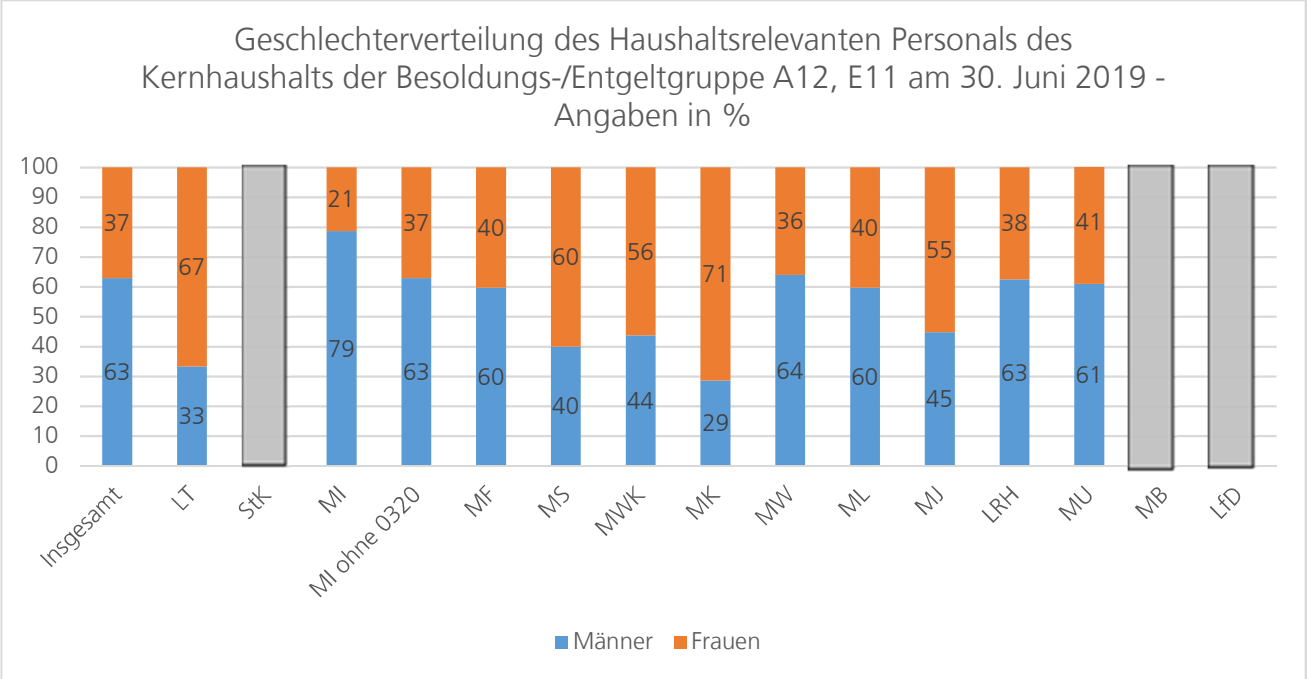


Abbildung 17: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A12, E11 am 30. Juni 2019*

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, MS, MK und MB einen Männeranteil unter 50 %, alle anderen darstellbaren Bereiche lagen darüber, im MI lag er bei 84 %.

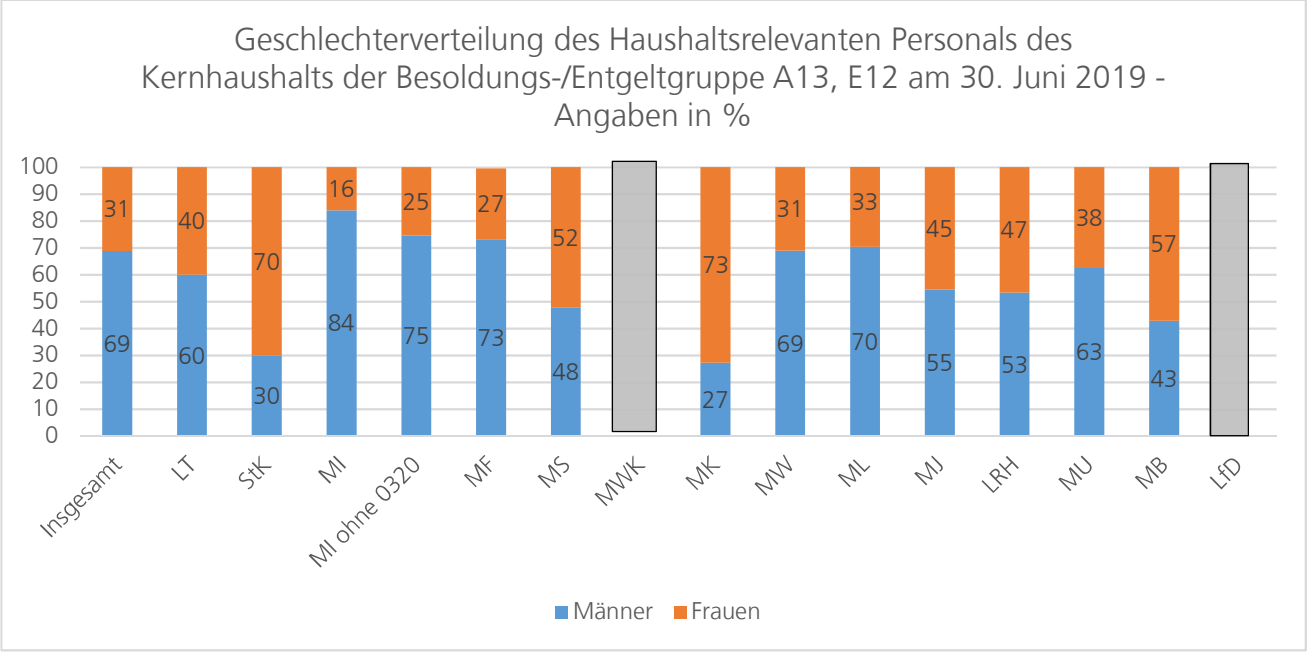


Abbildung 18: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13, E12 am 30. Juni 2019*

* 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 nur MS von den darstellbaren Ressorts/Bereiche eine höhere Frauen- als Männerquote, beim MB waren sie gleich verteilt. Das Landesergebnis lag bei 62 % Männern gegenüber 38 % Frauen. Der höchste Anteil an Männern fand sich beim MI mit 69 %, dicht gefolgt von StK und MU mit 2 Prozentpunkten weniger, MJ lag bei 63 %.

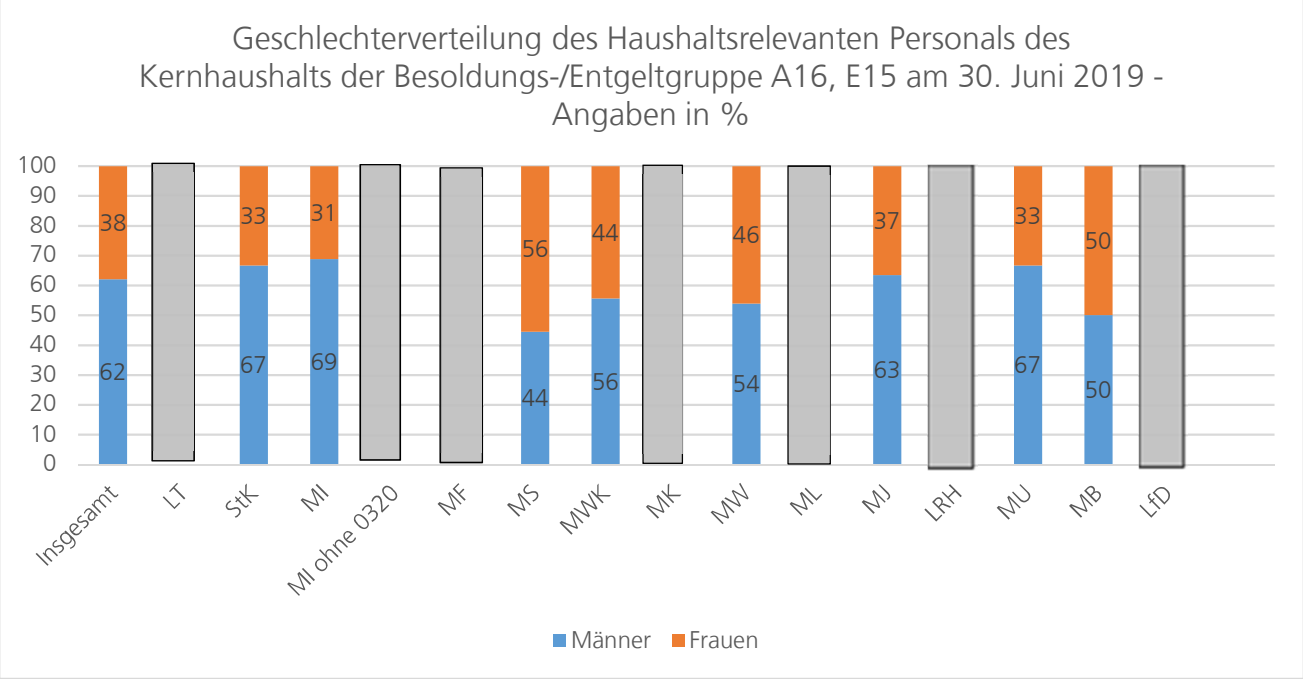


Abbildung 19: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A16, E15 am 30. Juni 2019*

In der **Besoldungs-/Entgeltgruppe B1 bis B11/R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte** (Abbildung 20) lag auf Landesebene der Anteil der Frauen bei 32 Prozent. Auf Ebene der darstellbaren Ressorts/Bereiche wies nur das MK eine Gleichverteilung der Geschlechter auf. Den kleinsten Frauenanteil wies MI mit 17 % auf, gefolgt von MU mit 29%, in allen anderen lag der Frauenanteil um den Landesprozentsatz herum im Abstand von -1 (MJ) bis +8 Prozentpunkten (MWK).

* 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.

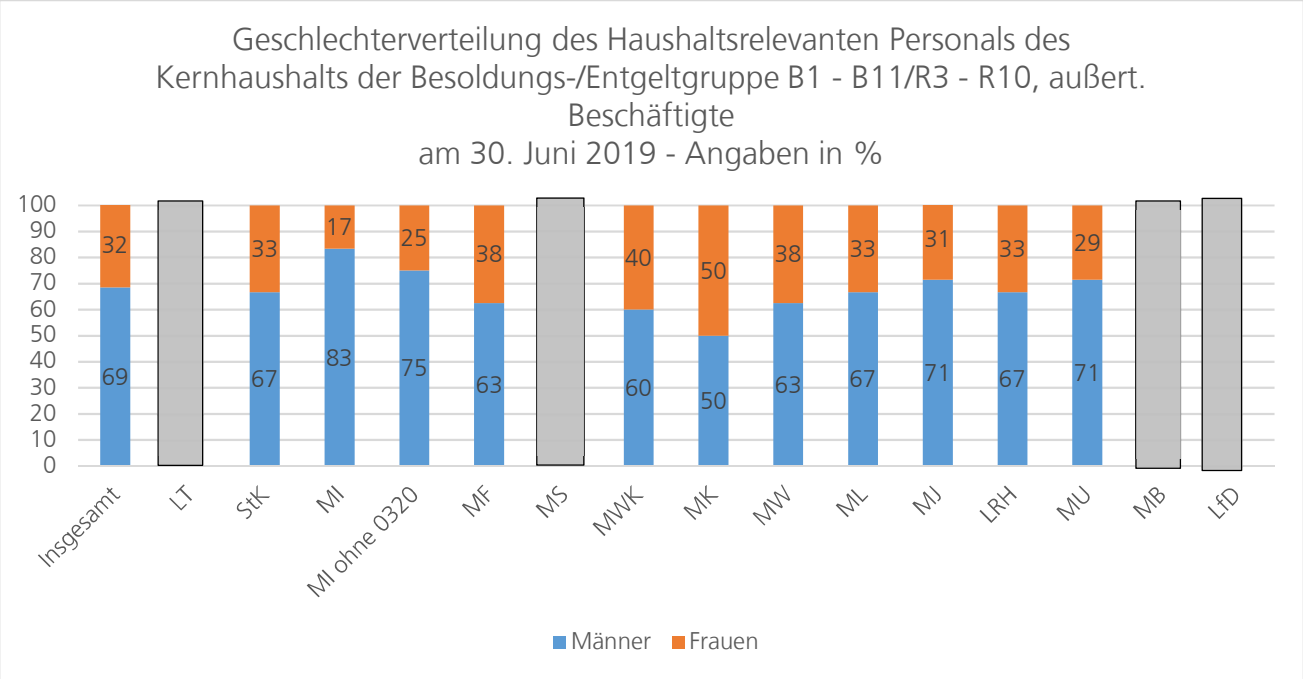


Abbildung 20: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe B1 bis B11/R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte am 30. Juni 2019*

* 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[3]

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 56 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 Mitte 40.

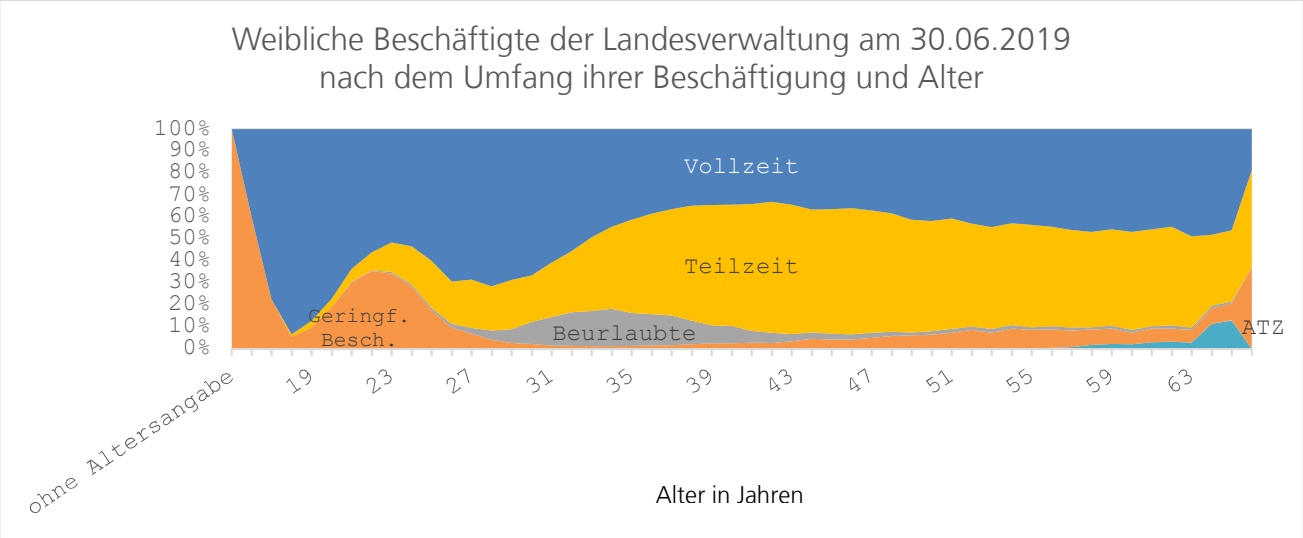


Abbildung 21: Weibliche Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang und Alter am 30.06.2019

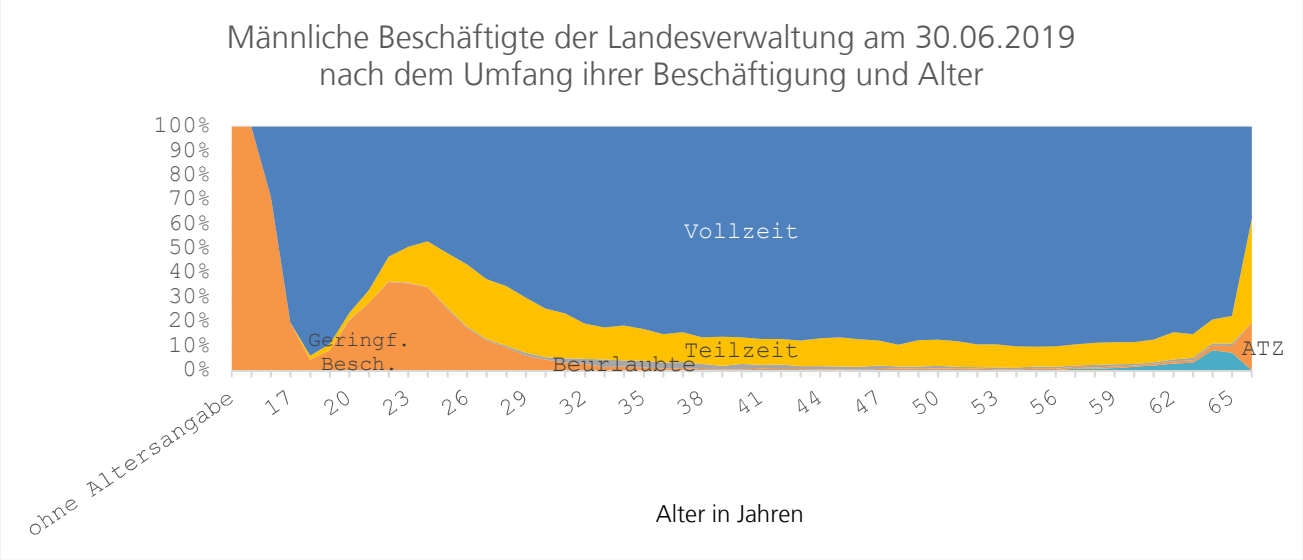


Abbildung 22: Männliche Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang und Alter am 30.06.2019

[3] 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		155.190	100	33.500	100	19.280	100	207.970	100
davon									
unter 30 Jahre		13.090	8,4	7.145	21,3	3.775	19,6	24.010	11,5
30 bis unter 40 Jahre		37.310	24,0	8.690	25,9	4.875	25,3	50.875	24,5
40 bis unter 50 Jahre		40.030	25,8	6.230	18,6	3.715	19,3	49.975	24,0
50 bis unter 60 Jahre		45.095	29,1	8.185	24,4	4.970	25,8	58.250	28,0
60 bis unter 65 Jahre		17.535	11,3	2.830	8,4	1.715	8,9	22.075	10,6
65 Jahre und älter		2.130	1,4	425	1,3	230	1,2	2.785	1,3
Durchschnittsalter		46,3		42,5		43,2		45,4	
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren*		18.935	12,2	2.540	7,6	1.520	7,9	22.995	11,1
	VZÄ	16.680	10,7	2.230	6,7	1.330	6,9	20.240	9,7
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren*		41.535	26,8	6.370	19,0	3.900	20,2	51.800	24,9
	VZÄ	36.885	23,8	5.660	16,9	3.425	17,8	45.965	22,1
nachrichtlich									
Personal in Ausbildung		12.390		1.035		795		14.215	
Beurlaubte Beschäftigte		6.865		1.015		740		8.620	

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

Tabelle 4 Altersstruktur des Stammpersonals nach Ressorts/Bereichen am 30.06.2019

60 % des Stammpersonals der Landesbeschäftigten waren am 30. Juni 2019 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 12 %, so dass die über 50-Jährigen 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 8,4 % aufwies, hatten die Landesbetriebe und Ausgliederungen hier einen Anteil von knapp 20 und 22 %. Bei den beiden jüngsten Altersgruppen lag der Kernhaushalt bei fast einem Drittel seiner Beschäftigten, die Landesbetriebe bzw. Ausgliederungen kamen hier auf 47,3 % bzw. 44,9 % ihrer Beschäftigten. Und auch der Anteil an der Gruppe der über 60-Jährigen lag beim Kernhaushalt zwischen 3 und 2,6 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 22 % Beschäftigten in der Gruppe der unter 30-Jährigen und der (nach dem MK) zweitgrößten Gruppe der 30- bis unter 40-Jährigen, die mit 27 % im MWK und 29 % im MK schon mindestens ein Viertel ihrer Beschäftigten stellten. Bei den anderen Ressorts stellten die 50- bis unter 60-Jährigen die prozentual größte Gruppe der Beschäftigten, sie lagen zwischen 32 % und 44 %. 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 41 % (StK und LRH) und 49 % (MF).[4]

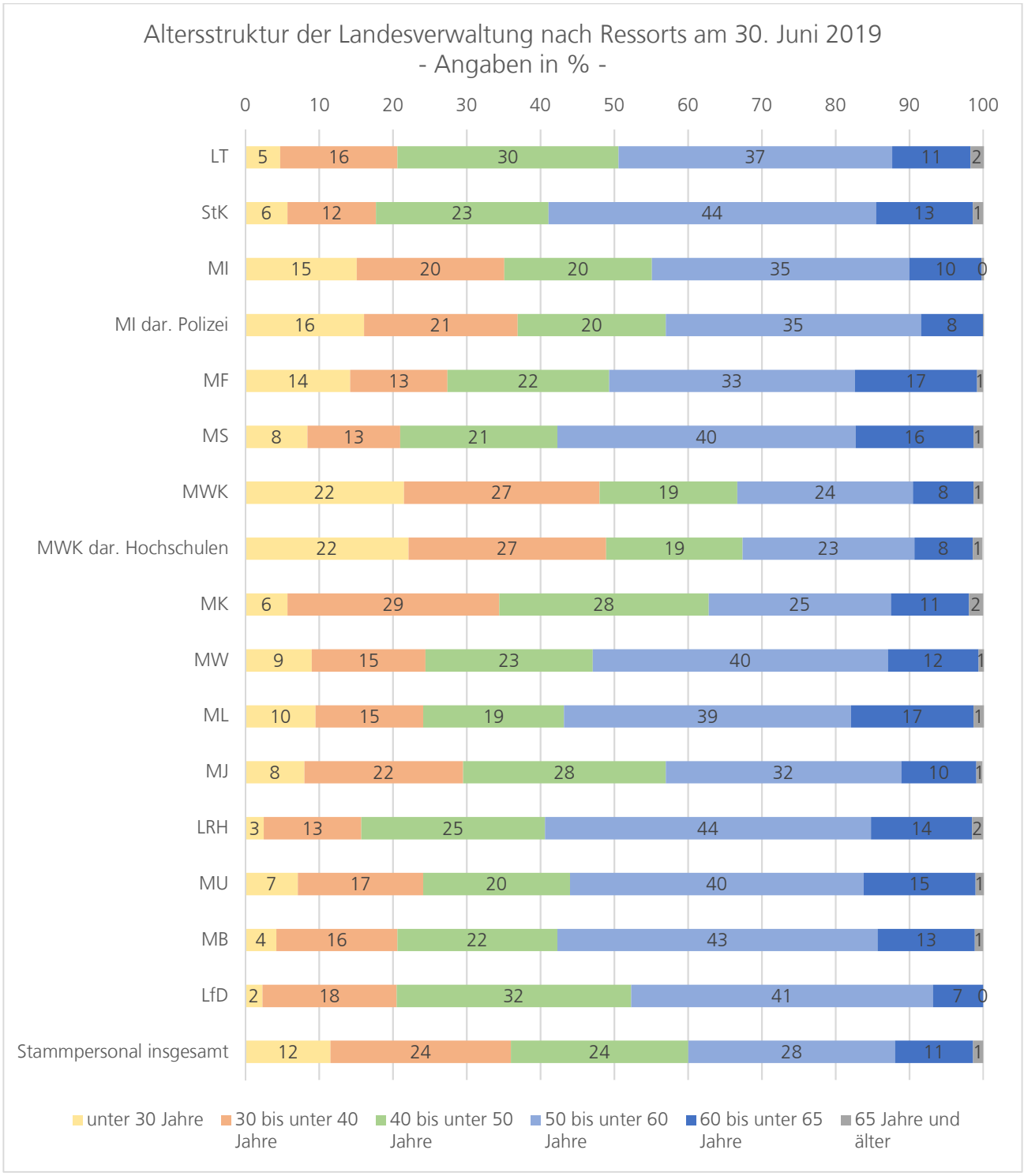


Abbildung 23: Altersstruktur der Landesverwaltung nach Ressorts/Bereichen am 30. Juni 2019

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

2.3.3 Durchschnittsalter und Median

Am 30. Juni 2019 waren die Landesbeschäftigten durchschnittlich 45,4 Jahre alt. Dabei lag das Durchschnittsalter der Frauen bei 44,9 Jahren und somit um 1,2 Jahre unter dem der Männer. Außer im MWK und LT, bei denen die Frauen älter waren, waren die Frauen durchschnittlich jünger als ihre Kollegen. Hierbei hatten die Geschlechter beim MB 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 42,3 Jahren, wobei die Hochschulen mit ihrem Durchschnittsalter von 42,0 Jahren hier ausschlaggebend für den niedrigen Wert waren, ohne sie läge das MWK bei 46,4 Jahren. Der LRH war das Ressort mit dem höchsten Durchschnittsalter (51,1 Jahre), die Beschäftigten der StK waren im Schnitt schon 1,4 Jahre jünger als im LRH, dicht darauf folgten MS mit 49,5 Jahren, MB mit 49,2 sowie MU und ML mit 49,0 Jahren.

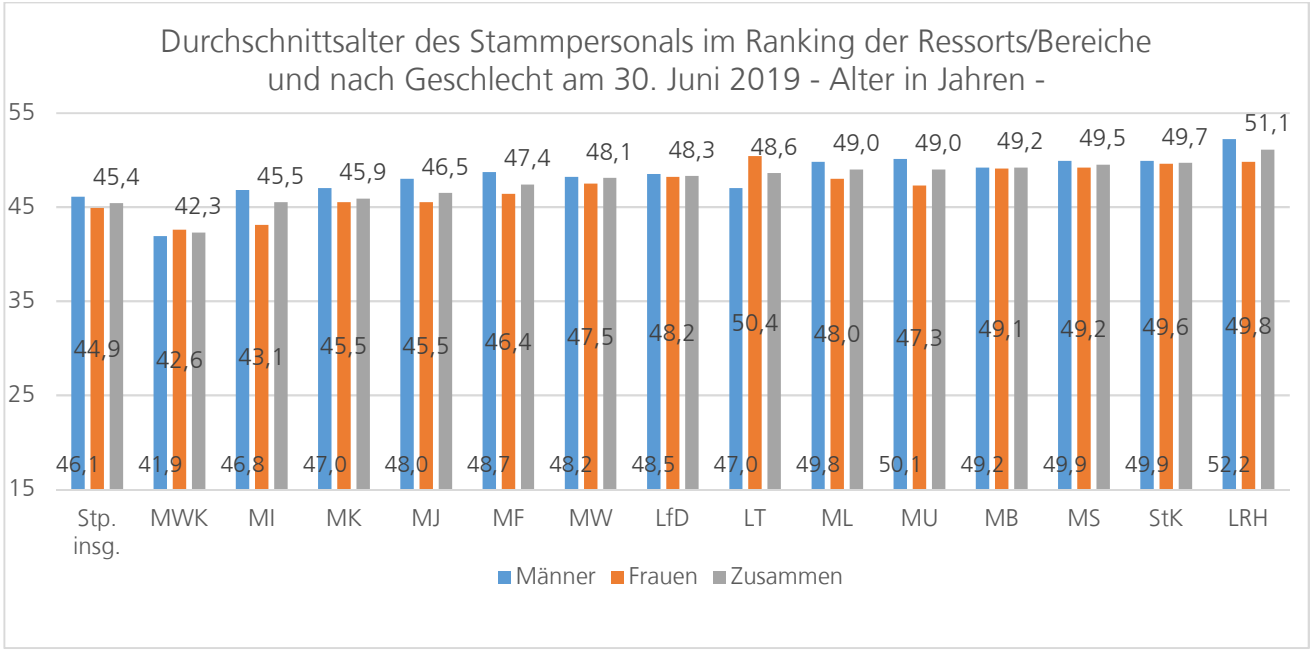


Abbildung 24: Durchschnittsalter im Ranking der Ressorts/Bereiche und nach Geschlecht am 30. Juni 2019

Da die Durchschnittsberechnung von Extremwerten stark beeinflusst werden kann, ist ein Vergleich der beiden Parameter „Durchschnittsalter“ und „Altersmedian“ interessant.[5] 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 0,6 Jahre höher als das Durchschnittsalter von 45,4 Jahren.

Auf der Ebene der Ressorts lag der Median nur im MWK (-1,4 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 3,1 Jahre (ML) höher.

[5] 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.

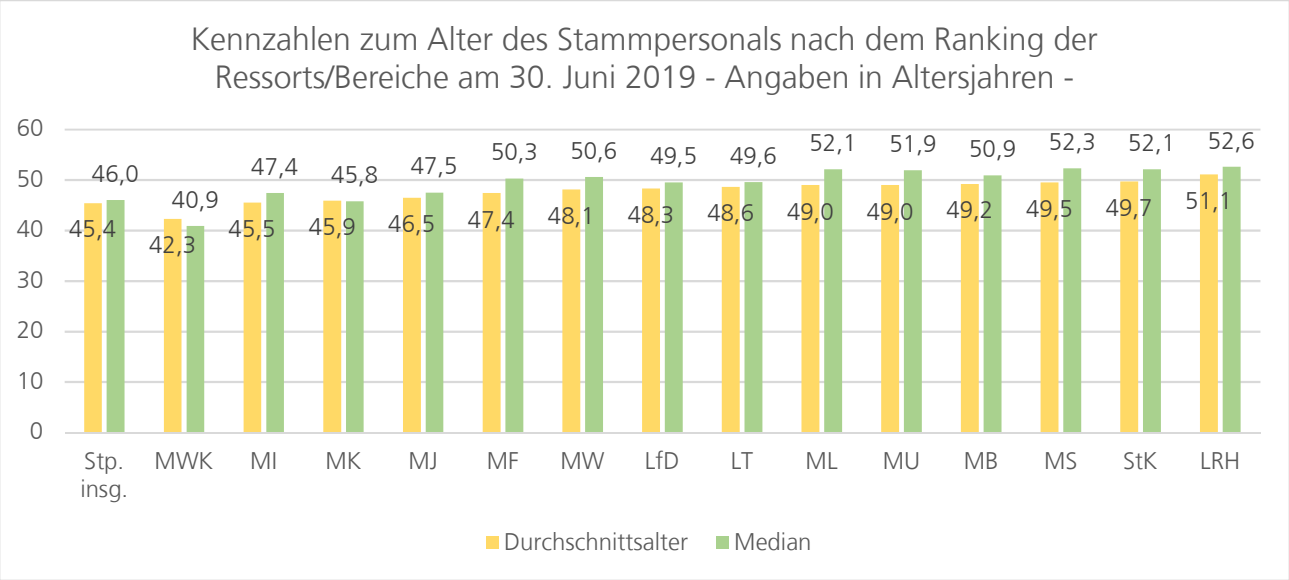


Abbildung 25: Kennzahlen zum Alter nach dem Ranking der Ressorts/Bereiche am 30. Juni 2019

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-Quartil (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 2019 ein Viertel der männlichen Beschäftigten des Landes 36,0 Jahre alt oder jünger waren, ein Viertel der Frauen 35,3 Jahre alt oder jünger. Die Hälfte der Männer war mindestens 47,4 Jahre alt, bei den Frauen lag dieser Wert um 2,3 Jahre niedriger bei 45,1 Jahren. Ein Alter bis zu 56,3 Jahren hatten 75 % aller männlichen Beschäftigten erreicht, Frauen erreichten dieses 0,75-Quartil im Alter von 54,5 Jahren.

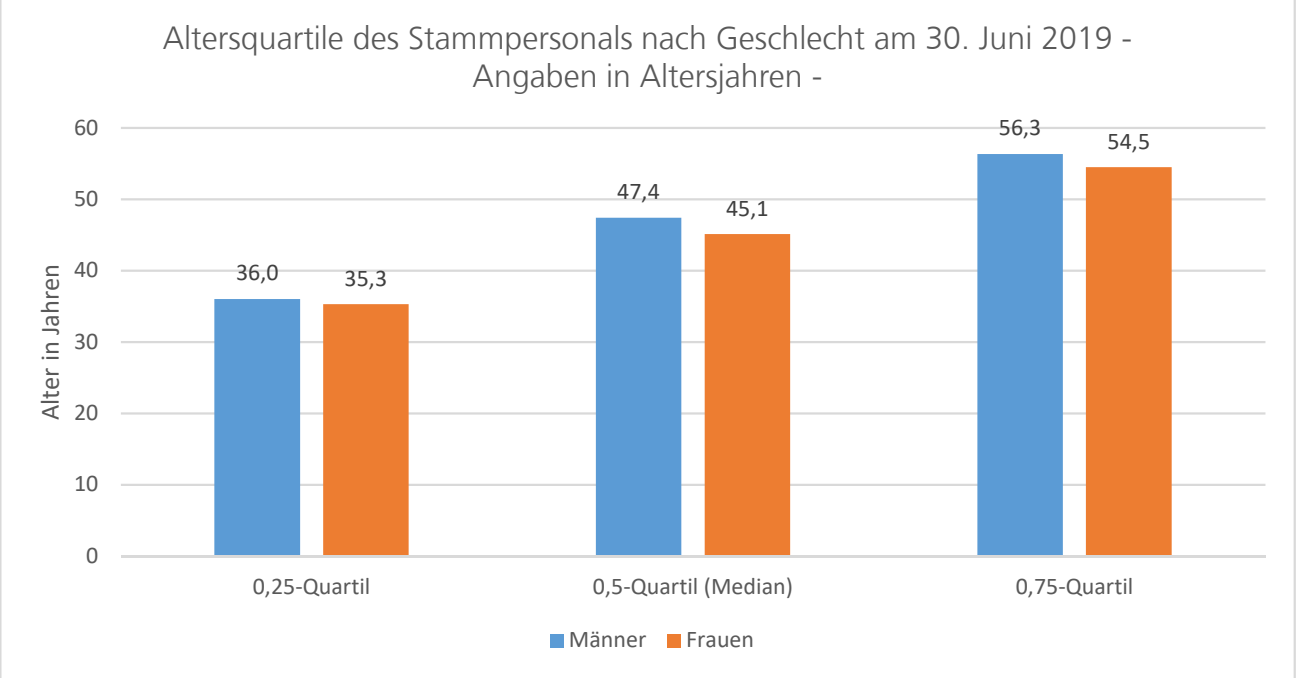


Abbildung 26: Altersquartile nach Geschlecht am 30. Juni 2019

2.3.4 Altersstruktur nach Geschlecht und nach Art des Dienstverhältnisses

Um feststellen zu können, ob die Gruppe der jüngeren Frauen oder die der jüngeren Männer größer war, reichte es nicht, die absoluten Zahlen (17.265 Frauen gegenüber 11.880 Männern) zu vergleichen. Deshalb wurde berechnet, wie hoch der Anteil der bis-30-jährigen Frauen gegenüber allen Frauen und wie hoch der Anteil der gleichen Altersgruppe der Männer gegenüber allen Männern war. Im Ergebnis war festzustellen, dass 14,2 % der Frauen 13,7 % der Männer gegenüber standen. Es gab damit – bezogen auf die Altersgruppe der bis-30-Jährigen – mehr jüngere Frauen als 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 4 Männer. Insgesamt waren die Altersjahre der Frauen etwas homogener auf der Höhe um die 3.000 je Jahrgang zwischen 28 und 60 verteilt, bei den Männern lagen die höchsten Ausschläge in den Jahren zwischen 49 und 62.

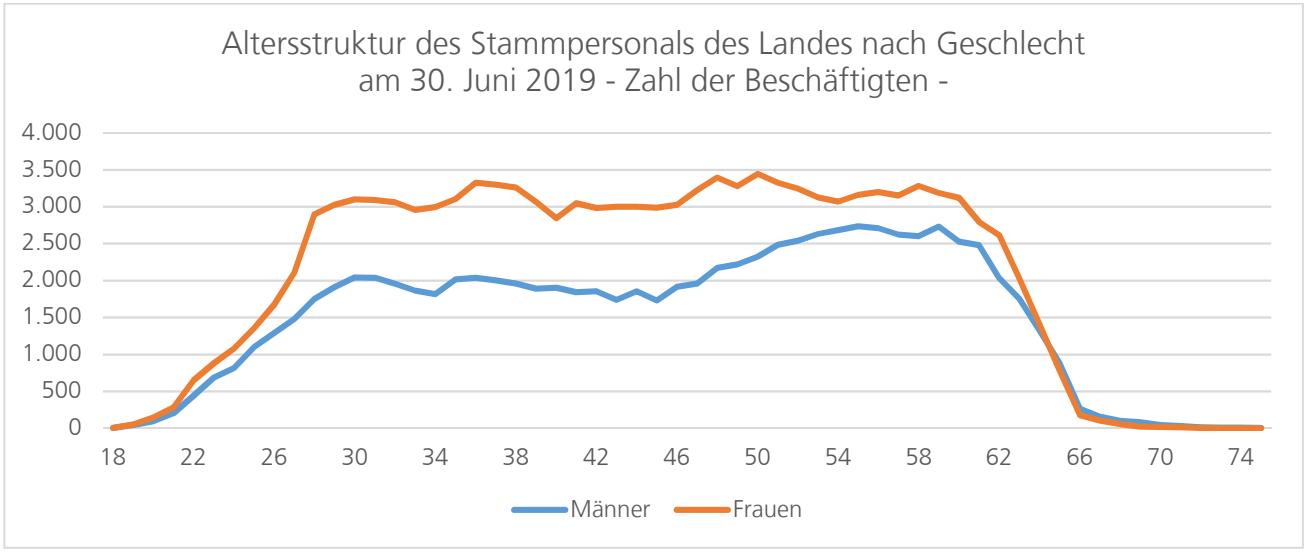


Abbildung 27: Altersstruktur des Stammpersonals des Landes nach Geschlecht am 30. Juni 2019

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 stieg bis zum Alter von 34 auf 3.000 pro Jahrgang an, in den Altersjahren zwischen 34 und 61 bewegte sie sich zwischen 3.000 bis zu 3.600 Beschäftigten und sank danach wieder steil ab. Damit bewegte sich die Verteilung der meisten Beamtinnen und Beamten/Richterinnen und Richter (78 %) über die Altersjahre wellenförmig auf einem Niveau zwischen 3.000 und 3.600 Beschäftigten je Altersjahr.

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 43. Lebensjahr auf nur noch 1.400 pro Jahrgang ab, um dann bis zum 55. Lebensjahr wieder einen Höhepunkt mit 2.750 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 wieder steil ab. Ihre Verteilung wies demnach zwei Höhepunkte auf, einen schmaleren zwischen 27 und 32 Jahren und einen breiteren bei den Beschäftigten im Alter zwischen 49 und 62 Jahren.

Das Durchschnittsalter des verbeamteten Personals lag mit 45,5 Jahren um 0,4 Jahre über dem des Tarifpersonals mit 45,1 Jahren.

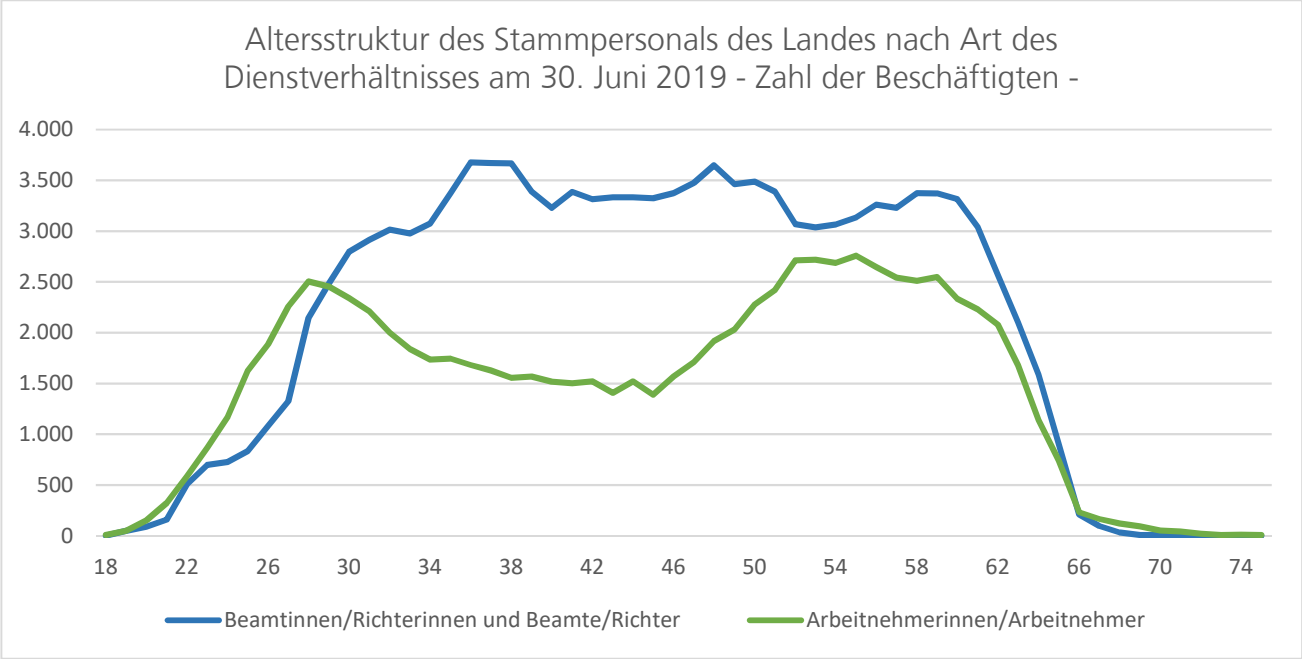


Abbildung 28: Altersstruktur des Stammpersonals des Landes nach Art des Dienstverhältnisses am 30. Juni 2019

Beamtinnen und Richterinnen unterschieden sich in der Verteilung ihres Alters stark von ihren männlichen Kollegen. Dies war zunächst am Durchschnittsalter erkennbar, Beamtinnen und Richterinnen waren im Durchschnitt 44,2 Jahre alt, ihre männlichen Kollegen 3,2 Jahre älter. Mit 68,7 % war der größte Teil der Beamtinnen und Richterinnen unter 50 Jahre alt. Ihnen gegenüber standen 53,5 % der Beamten und Richter in dieser Altersgruppe. Mit einer Zahl von 1.775 hatten die Männer ihren stärksten Altersjahrgang bei 56 Jahren, die Frauen dagegen mit 2.385 im Alter von 38 Jahren. Ab dem 53. Lebensjahr überstieg die Anzahl der Männer in nahezu jeder Altersgruppe die der Frauen. Nur bei den 62-Jährigen war der Anteil der Frauen größer.

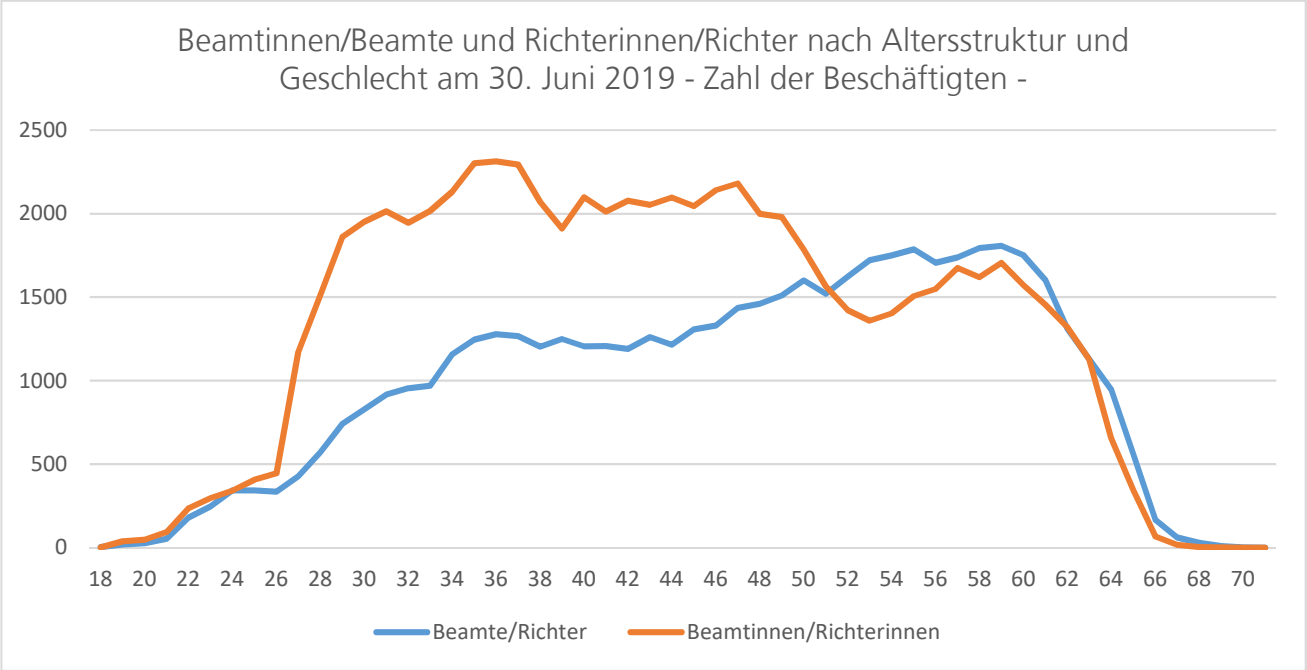


Abbildung 29: Beamtinnen/Beamte und Richterinnen/Richter nach Altersstruktur und Geschlecht am 30. Juni 2019

Während die Altersverteilung der verbeamteten Beschäftigten nach Geschlecht stark voneinander abwichen, 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 1,8 Arbeitnehmerinnen kamen (Abbildung 30). Dies spiegelte sich auch im Durchschnittsalter wider: Mit 45,8 Jahren waren Arbeitnehmerinnen um 1,7 Jahre älter als ihre Kollegen. Bei beiden Geschlechtern war jeweils der größte Anteil unter 50 Jahre alt, bei den Männern 60,4 %, bei den Frauen 54,2 %. Unter 30 Jahre alt waren 18,2 % der Arbeitnehmer, 3,2 Prozentpunkte mehr als ihre Kolleginnen aufweisen konnten.

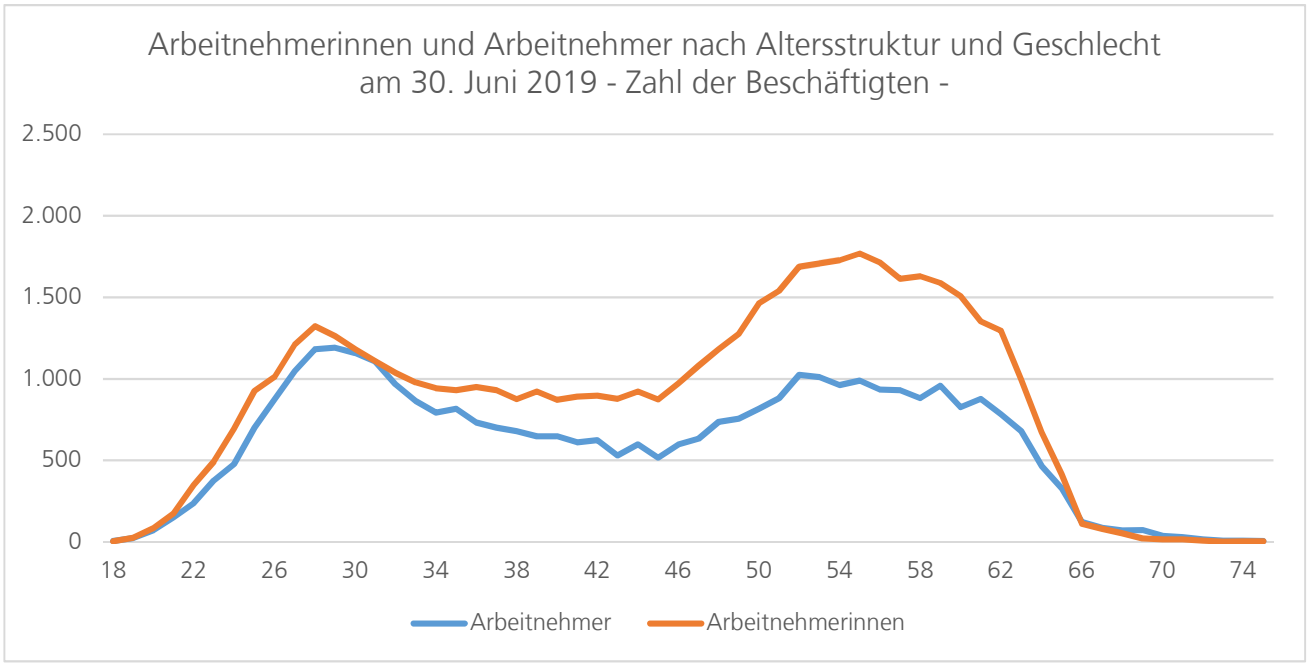


Abbildung 30: Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer nach Altersstruktur und Geschlecht am 30. Juni 2019

2.3.5 Altersstruktur nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln

Stammpersonal	Zahl der Beschäftigten insgesamt	davon						
		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	Durchschnittsalter
Niedersachsen insgesamt	207.970	24.010	50.875	49.975	58.250	22.075	2.785	45,4
VKV, Kampfmittelbeseitigung	1.925	235	185	305	720	460	20	50,0
Landespolizei	22.210	3.570	4.615	4.455	7.680	1.860	25	44,9
Steuerverwaltung	11.455	1.810	1.490	2.480	3.650	1.950	85	47,0
Staatl. Baumanagement	1.465	65	235	345	565	240	15	49,6
Hochschulen	45.860	10.155	12.300	8.480	10.700	3.635	590	42,0
Schulen	84.840	4.765	24.760	24.185	20.580	8.900	1.650	45,8
Straßenbauverwaltung	3.275	330	485	745	1.315	380	25	47,8
Landesforsten	1.295	155	170	215	495	240	20	49,0
Justizvollzug	3.690	260	740	1.250	1.255	175	15	46,0
Gerichte, (General-) Staatsanwaltschaften	11.130	940	2.440	2.825	3.470	1.345	110	46,7
Gewerbeaufsichtsverwaltung	790	60	165	150	290	115	5	48,0
NLWKN	1.310	120	220	250	520	190	10	48,4

Tabelle 5 Altersstruktur nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln am 30.06.2019

Mit ihrem Durchschnittsalter von 42,0 Jahren lagen die Hochschulen um 3,4 Jahre unter dem Landesdurchschnitt von 45,4 Jahren, sie hatten damit die jüngsten Beschäftigten im Landesdienst. Auch noch jünger war die Landespolizei mit 44,9 Jahren, alle anderen Bereiche lagen mit ihrem Durchschnittsalter über dem Landesschnitt, von den Schulen um 0,4 bis zur Vermessungs-/Katasterverwaltung und Kampfmittelbeseitigung um 4,6 Jahre. Keiner der ausgewählten Bereiche hatte einen Altersdurchschnitt von über 50 Jahren.

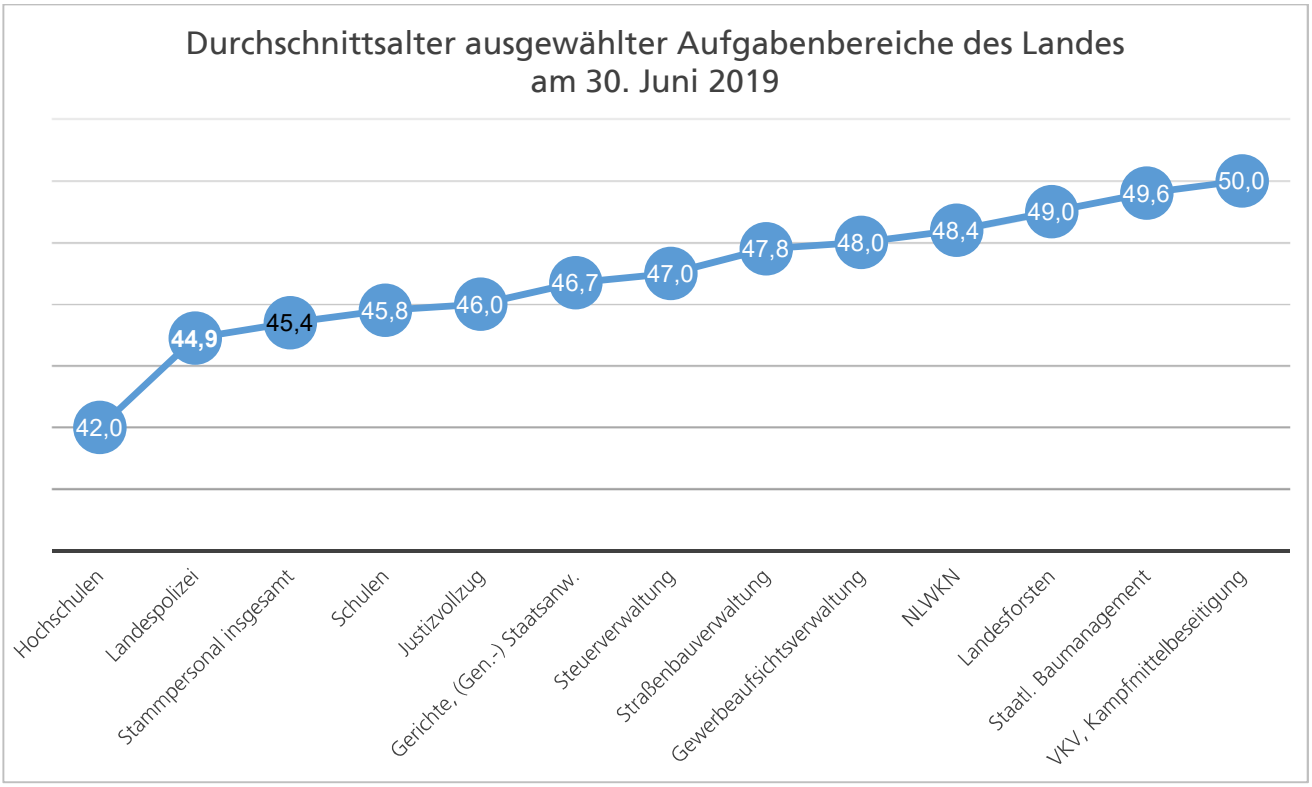


Abbildung 31: Durchschnittsalter ausgewählter Aufgabenbereiche des Landes am 30. Juni 2019

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 Abbildung 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 und Steuerverwaltung 15 %, Hochschulen 22 %) und / oder einen sehr niedrigen Anteil an den Beschäftigten mit 60 Jahren und älter (Justizvollzug 5 %, Landespolizei 9 % und Hochschulen 9 %).

Auch ein höherer Anteil an unter 50-Jährigen beeinflusste das Durchschnittsalter wie beim Justizvollzug (61 %), den Schulen (63 %) und Hochschulen (67 %); sie lagen deutlich über dem 60 %-Prozentanteil des Landes, die Polizei konnte noch mit 7 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 62 % und die Landesforsten mit 58 %. Die Steuerverwaltung wies jeweils die Hälfte an unter und über 50-Jährigen auf.[6]

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

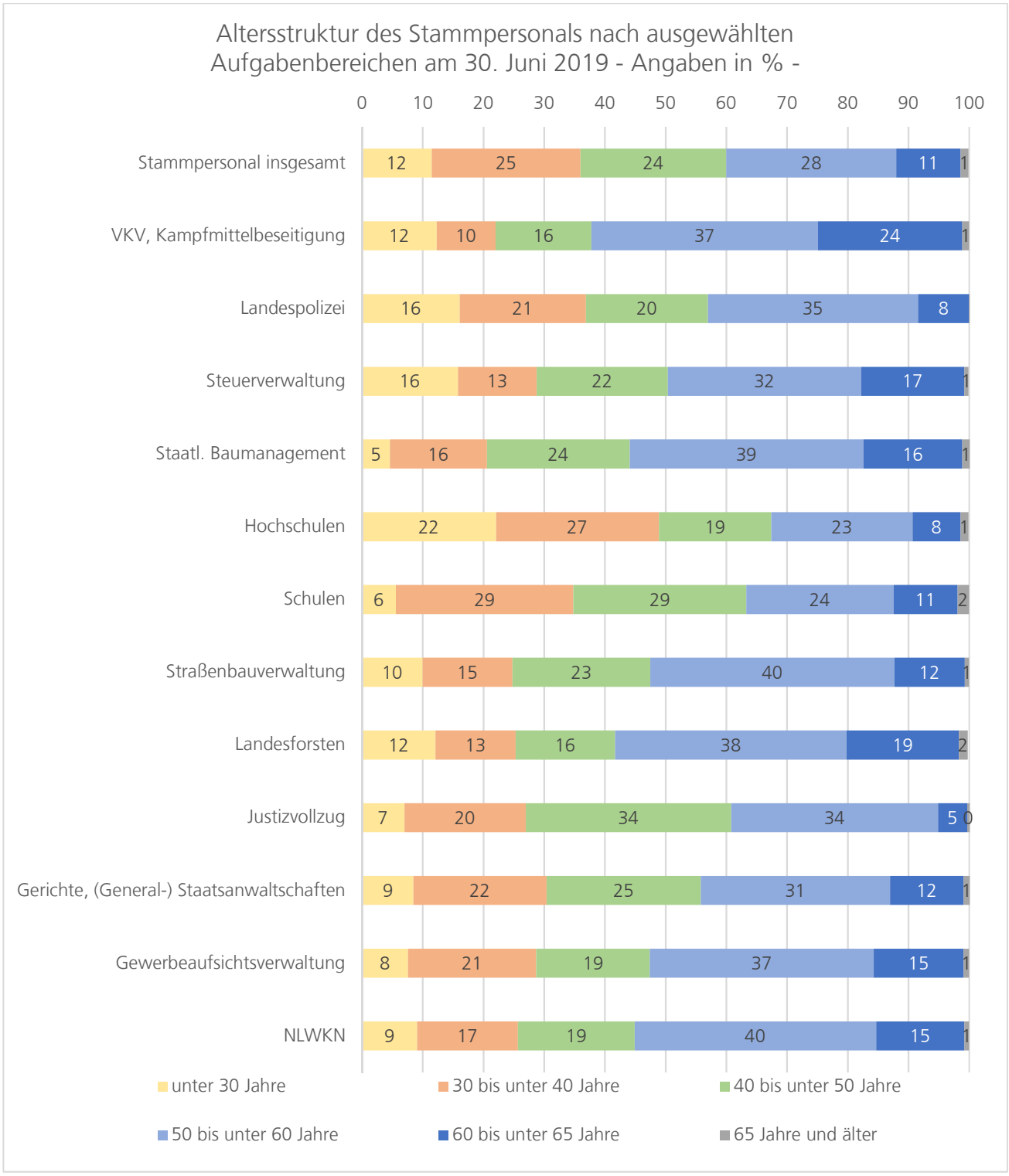


Abbildung 32: Altersstruktur der Landesverwaltung nach ausgewählten Aufgabenbereichen am 30. Juni 2019

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 gingen mit 65 Jahren und einem Monat in Pension bzw. Altersrente, die 1948 Geborenen mit 65 Jahren und 2 Monaten und so fort.[7]

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.[8] 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"[9] 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.

Vom 30.06.2019 aus gesehen liegt die Landesverwaltung in den nächsten 5 Jahren bis zum Jahr 2024 mit 11 % (absolut 22.995) 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 2029 wegen Erreichens der Altersgrenze 51.800 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 5.105 der am 30. Juni 2019 insgesamt 27.025 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 14 % und damit noch 3 Prozentpunkten über dem Durchschnitt liegen MF mit absolut 1.945, MS mit absolut 440 und ML mit absolut 485 Beschäftigten. Beim MU werden absolut 325 und damit 12 % der Beschäftigten in den Ruhestand gehen. Genau beim Landesdurchschnitt von 11 % liegt MJ mit absolut 1.700 Beschäftigten. Unter dem Durchschnitt des Landes mit je 10 % werden die Verluste beim LT (15 Beschäftigte), StK (absolut 40), MK (absolut 8.885), MW (absolut 415), LRH (absolut 20) und MB (absolut 20) liegen. MWK wird mit 7 % oder absolut 3.370 Beschäftigten die wenigsten Altersabgänge verzeichnen.

[7] Siehe § 35 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG) vom 25. März 2009 (Nds. GVBl. 2009, S. 72), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 18.12.2018 (Nds. GVBl. S. 317).

[8] 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.

[9] Vgl. BGBl Jahrgang 2014 Teil I Nr. 27, ausgegeben zu Bonn am 26. Juni 2014.

In den nächsten 10 Jahren werden voraussichtlich elf der vierzehn Ressorts mit ihren Altersabgängen über dem Landesdurchschnitt von 25 % liegen: LRH führt die Liste mit den höchsten prozentualen Verlusten von 39 % an, dies werden absolut 75 Beschäftigte sein. Dicht darauf wird MI mit 37 % folgen, hier werden es 10.040 Beschäftigte absolut sein. MS und ML werden 2 Prozentpunkte weniger Verluste mit 35 % haben. Absolut werden es 1.125 Beschäftigte im MS und 1.240 im ML sein. Es folgen MU (34 %, 905 absolut), MF (32 %, 4.580) und StK (31 %, 115), die jeweils noch mindestens 6 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt liegen werden. MW und MB werden jeweils 28 %, MJ 27 % Altersabgänge zu verzeichnen haben. In absoluten Zahlen wären es 1.200 Beschäftigte beim MW, 55 im MB und 4.105 beim MJ. Dem Landesdurchschnitt am nächsten wäre LT mit 26 % oder 45 Beschäftigten.

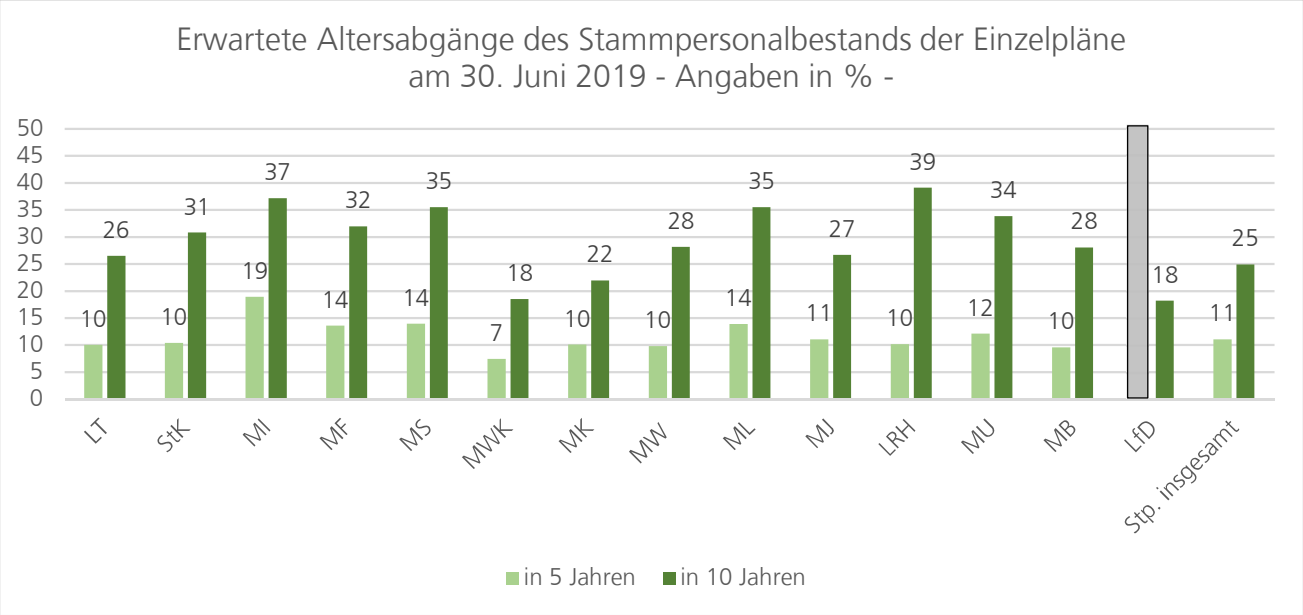


Abbildung 33: Erwartete Altersabgänge des Stammpersonalbestands nach Ressorts/Bereichen am 30. Juni 2019*

Die drei Ressorts mit den prozentual niedrigsten Altersabgängen werden MK mit 3 Prozentpunkten sowie MWK und LfD mit 7 Prozentpunkten unter dem Landesschnitt sein. Absolut sind es 19.345 Beschäftigte im MK, 8.965 im MWK und 10 bei der LfD, die bis zum Jahr 2029 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	22.995	20.240	51.800	45.970	12.815	8.155
VKV, Kampfmittelbeseitigung	365	330	800	735	230	20
Landespolizei	4.475	4.295	8.495	8.170	3.350	450
Steuerverwaltung	1.575	1.390	3.700	3.295	1.035	310
Staatl. Baumanagement	210	190	470	435	20	30
Hochschulen	3.330	2.885	8.280	7.240	1.075	1.540
Schulen	8.470	6.970	18.345	15.335	20	4.650
Straßenbauverwaltung	300	285	880	840	85	40
Landesforsten	195	180	485	455	85	20
Justizvollzug	540	515	1.060	1.020	240	75
Gerichte, (General-) Staatsanwaltschaften	1.115	1.015	2.920	2.640	20	445
Gewerbeaufsichtsverwaltung	85	80	265	250	5	20
NLWKN	150	135	415	380	45	30

Tabelle 6 Altersabgänge nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln am 30.06.2019

Die Altersabgänge der ausgewählten Aufgabenbereiche werden in ihren prozentualen Anteilen an der jeweiligen Beschäftigtenzahl ebenfalls unterschiedlich ausfallen. In den nächsten 5 Jahren werden hier 13 Prozentpunkte Unterschied zwischen dem niedrigsten (7 %, Hochschulen, Abbildung 34) und dem höchsten Wert (20 %, Landespolizei) liegen. Die Skala der Abweichung zum Landesdurchschnitt von 11 % wird von -4 bis zu +9 Prozentpunkten reichen, wobei mehr als die Hälfte der ausgewählten Bereiche genau beim oder 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 ebenso wie NLWKN läge genau beim Landesdurchschnitt von 11 %. Die Steuerverwaltung und das staatliche Baumanagement werden 3 Prozentpunkte und die Landesforsten sowie der Justizvollzug werden 4 Prozentpunkte höhere Altersabgänge verzeichnen. Die Vermessungs-/Katasterverwaltung, Kampfmittelbeseitigung mit 19 % 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 (41 %), der Landespolizei (38 %) und den Landesforsten (37 %), ebenfalls noch weit entfernt liegt mit 34 % die Gewerbeaufsicht (265 Beschäftigte absolut). Die Steuerverwaltung, das staatliche Baumanagement und der NLWKN werden jeweils mit 32 % noch 7 Prozentpunkte Abstand zum Landesdurchschnitt haben. Der Justizvollzug mit 29 %, die Straßenbauverwaltung mit 27 % und die Gerichte, (General-) Staatsanwaltschaften mit 26 % werden nur wenige Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt liegen. Allein die Hochschulen mit 18 % und die Schulen mit 22 % werden unter dem erwarteten Wert des Landes bleiben.

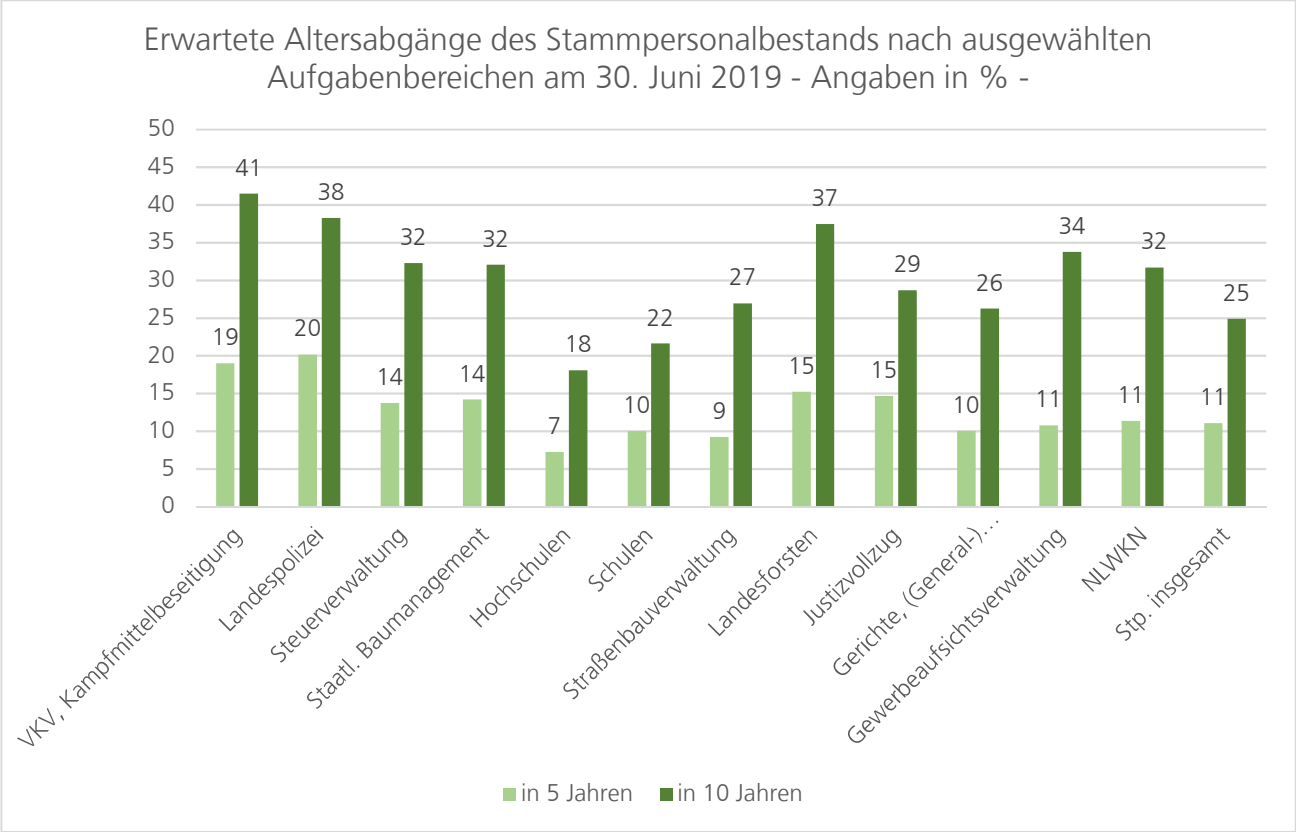


Abbildung 34: Erwartete Altersabgänge des Stammpersonalbestands nach Aufgabenbereichen am 30. Juni 2019

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 und kreisfreien Städten* in Niedersachsen grafisch sichtbar machen. Hierfür wurden jeweils vom 30. Juni 2019 ausgehend für die bis zum Jahr 2024 und die bis zum Jahr 2029 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 30.06.2019 mit den zu diesem Zeitpunkt gültigen Namensbezeichnungen.

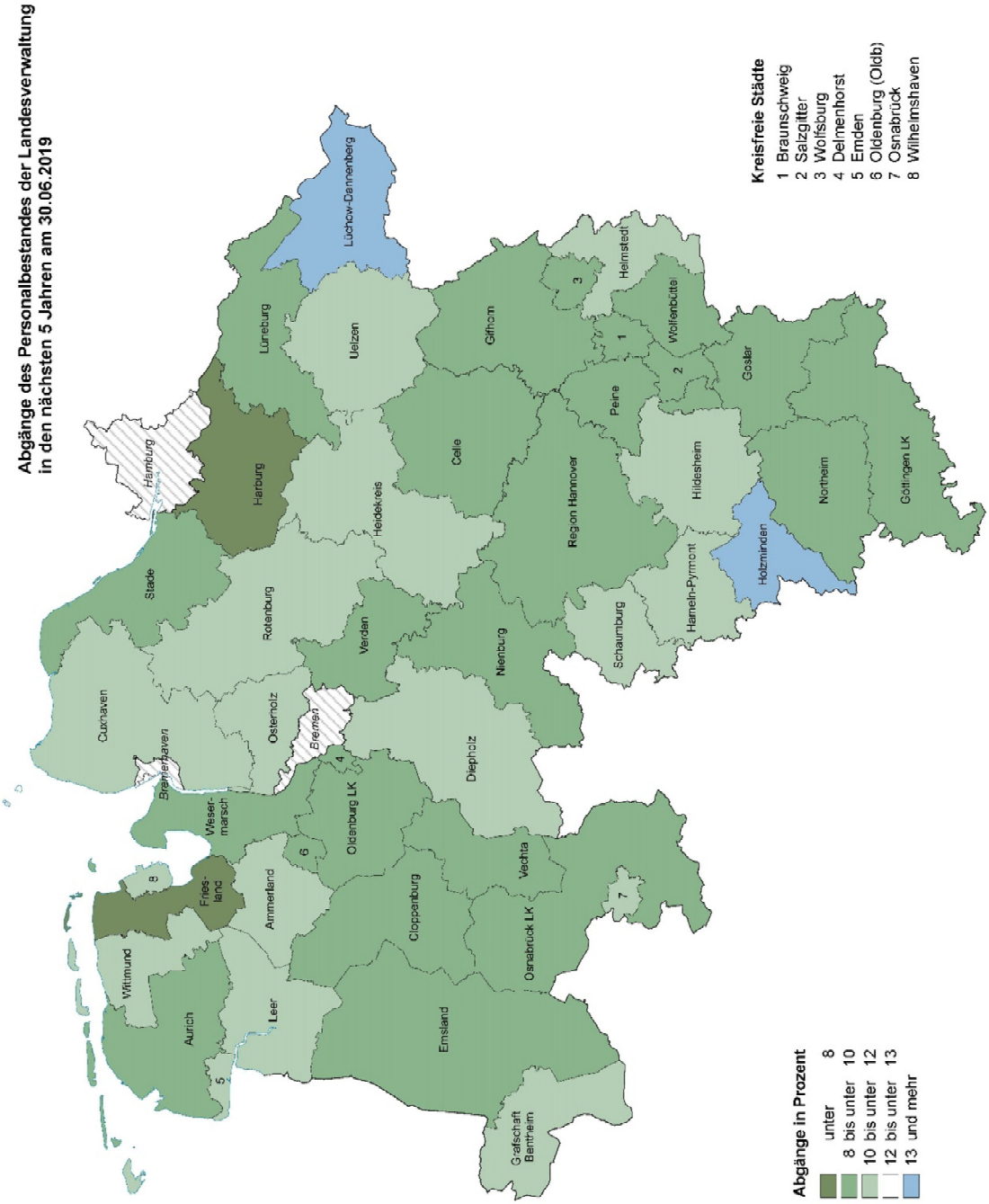
Sehr deutlich tritt hervor, dass in der gesamten Landesverwaltung in den nächsten 5 Jahren nur zwei Landkreise mehr als 13 % Abgänge verzeichnen, also die höchste Farb-Größenklasse dieser Karte erreichen werden. Kein Landkreis wird im weißen, dem „normalen" Bereich liegen, zwei sind in der niedrigsten Farb-Größenklasse zu finden. Die weitaus meisten Landkreise und kreisfreien Städte liegen im Bereich zwischen 8 und unter 10 %, gefolgt von den Landkreisen und kreisfreien Städten 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 sechs Landkreise und eine kreisfreie Stadt liegen.

Bei der regionalen Verteilung der Abgänge der Polizei in 5 Jahren wird es keinen Landkreis und keine kreisfreie Stadt geben, die unter 15 % Abgängen liegen, also der zweitniedrigsten Farb-Klasse angehören. Die nächst höhere Klasse (bis unter 17 %) wird von vier Kreisen und einer kreisfreien Stadt besetzt, die darauf folgende von sechs Kreisen. Die überwiegende Zahl der Landkreise und kreisfreien Städte werden zwischen 19 und unter 37 % Abgänge verzeichnen, also der 5. und 6. Farb-Klasse angehören, nur zwei Landkreise (Uelzen und Lüchow-Dannenberg) werden 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 (Harburg) die unterste Farb-Klasse besetzen wird. Die meisten Landkreise und zwei kreisfreie Städte werden zwischen 31 bis unter 41 % Abgänge haben. Elf Landkreise und fünf kreisfreie Städte werden dann noch unter 50 % an Altersabgängen zu verzeichnen haben, sechs weitere Landkreise und eine kreisfreie Stadt bis zu 60 %. Drei Landkreise werden die höchste Farb-Klasse besetzen.

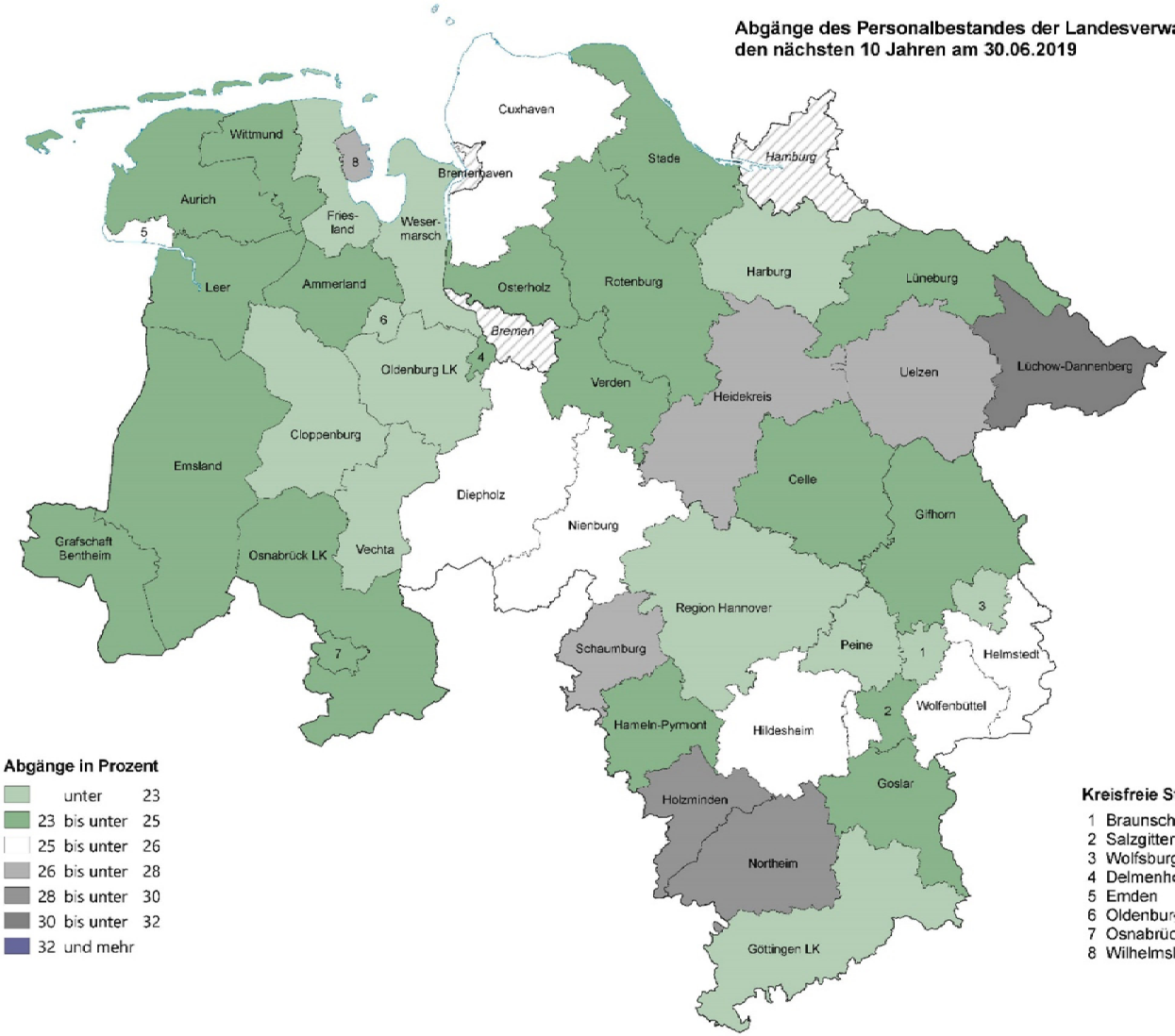
Bei den Abgängen der Steuerverwaltung in 5 Jahren gibt es keinen Landkreis in der Farbklasse unter 8 %, drei Kreise werden in der jetzt niedrigsten Klasse von 8 bis unter 10 % liegen. Immer noch vier Kreise und zwei kreisfreie Stäte werden die Klasse unter dem angenommenen „normalen" Wert und ebenfalls vier Kreise und zwei kreisfreie Städte die des „normalen" Werts besetzen. Elf Landkreise und eine kreisfreie Stadt werden in der Klasse über der „weißen Grenze" liegen, weitere sieben Kreise in den beiden Klassen darüber (15 bis unter 19 %). Die höchste Farbklasse von über 19 % Abgängen werden fünf Landkreise und eine kreisfreie Stadt belegen. In 10 Jahren werden wieder fast alle Kreise und kreisfreien Städte über dem „Normalwert" liegen. Die Stadt Emden und das Emsland werden weniger als 25 % Abgänge ersetzen müssen, einzig der Landkreis Osnabrück wird beim „Normalwert" liegen. Alle anderen Landkreise und kreisfreien Städte werden den „Normalwert" übersteigen, wobei mehr als die Hälfte von ihnen in der vorletzten Farb-Klasse mit 31 bis unter 41 % Abgängen liegen werden. Drei Landkreise werden die Klasse 41 % und mehr besetzen.

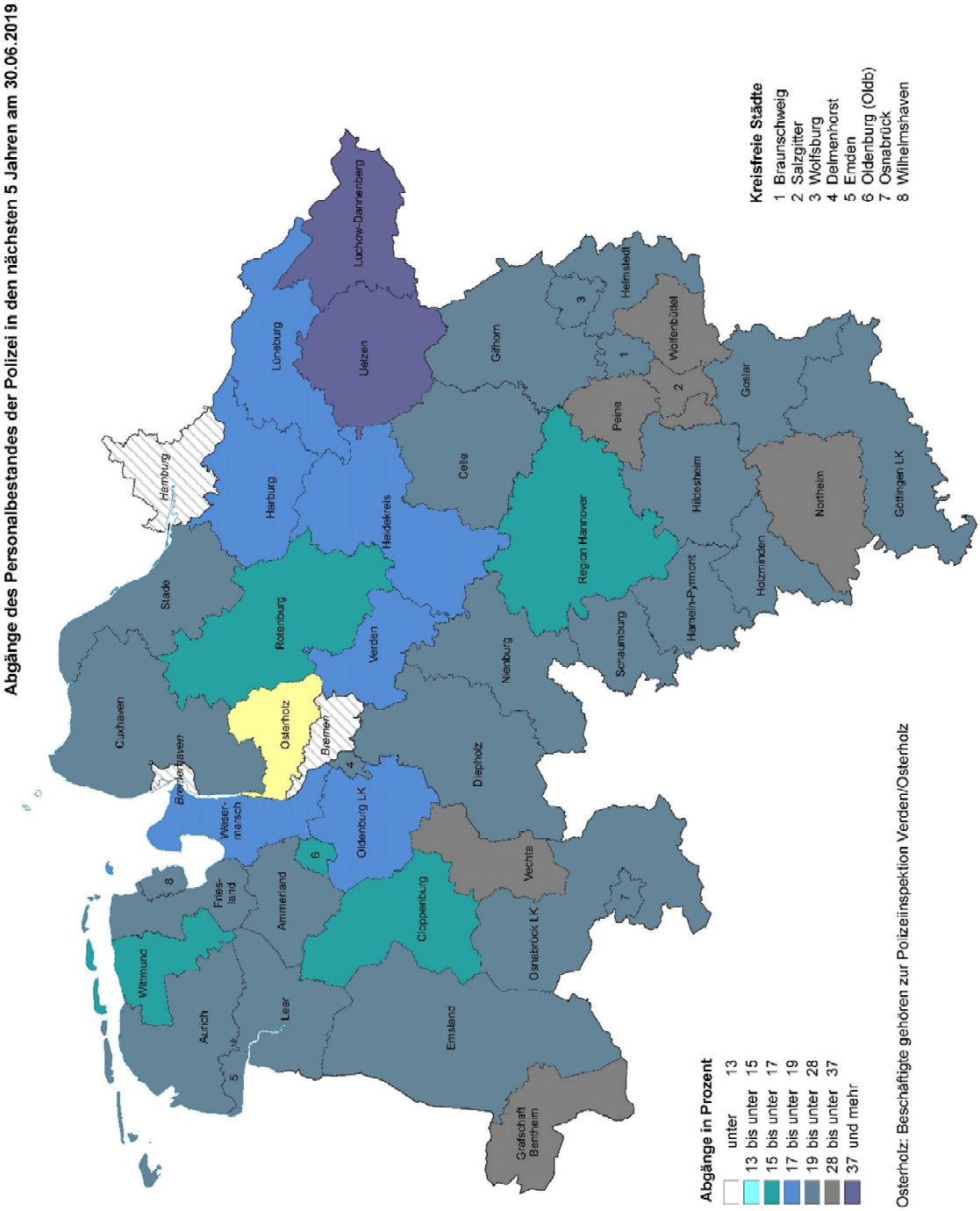
Im Bereich der Schulen, die den größten Personalkörper im niedersächsischen Landesdienst bilden, werden bei den Altersabgängen in den nächsten 5 Jahren die weitaus meisten der Landkreise und kreisfreien Städte einen Wert der beiden niedrigsten Farbklassen besetzen, also unter dem angenommenen „Normalwert" liegen. Der Landkreis Diepholz und die Stadt Osnabrück werden den „Normalwert" und der Kreis Lüchow-Dannenberg allein die zweithöchste Klasse von 13 und unter 15 % belegen. In der höchsten Klasse von 15 und mehr % wird kein Landkreis und keine kreisfreie Stadt liegen. Das Bild der voraussichtlichen Abgänge in 10 Jahren zeigt, dass nur die Stadt Osnabrück in der Klasse des „Normalwerts" liegen wird, ein Landkreis wird darüber und die restlichen Kreise und kreisfreien Städte in den Klassen der Abgänge unter 23 bis unter 25 % liegen. Kein Landkreis und keine kreisfreie Stadt werden 28 % oder mehr Abgänge verzeichnen.

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

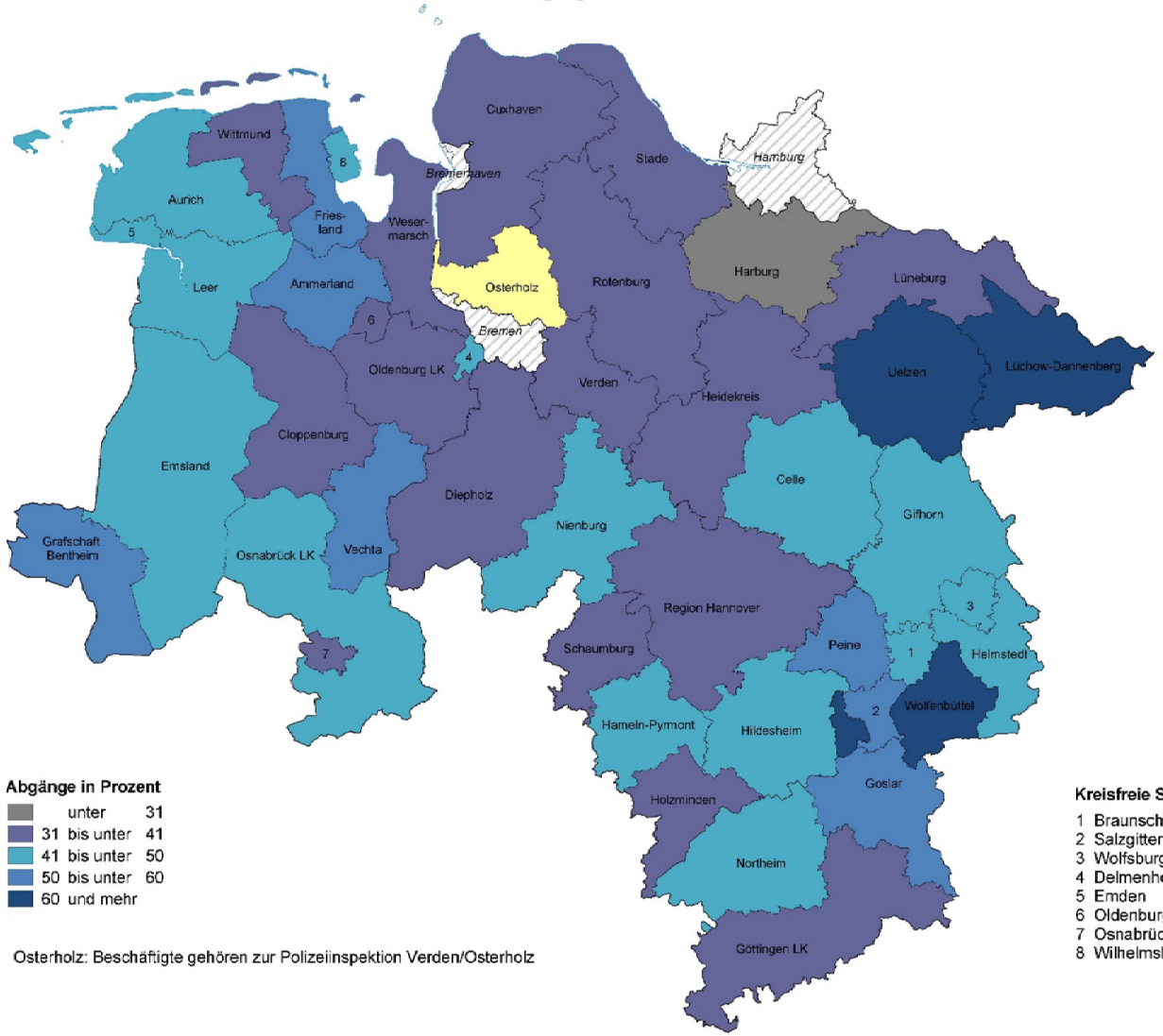

Abgänge des Personalbestandes der Landesverwaltung
in den nächsten 5 Jahren am 30.06.2019
Kreisfreie Städte
1 Braunschweig
2 Salzgitter
3 Wolfsburg
4 Delmenhorst
5 Emden
6 Oldenburg (Oldb)
7 Osnabrück
8 Wilhelmshaven
Abgänge in Prozent
unter 8
8 bis unter 10
10 bis unter 12
12 bis unter 13
13 und mehr
Lüchow-Dannenberg
Lüneburg
Uelzen
Gifhorn
Helmstedt
Wolfenbüttel
Goslar
Harburg
Celle
Peine
Hildesheim
Northeim
Göttingen LK
Heidekreis
Region Hannover
Holzminden
Hameln-Pyrmont
Schaumburg
Stade
Rotenburg
Verden
Nienburg
Cuxhaven
Osterholz
Diepholz
Oldenburg LK
Wesermarsch
Friesland
Ammerland
Cloppenburg
Vechta
Osnabrück LK
Wittmund
Aurich
Leer
Emsland
Grafschaft Bentheim

Abgänge des Personalbestandes der Landesverwaltung in den nächsten 10 Jahren am 30.06.2019

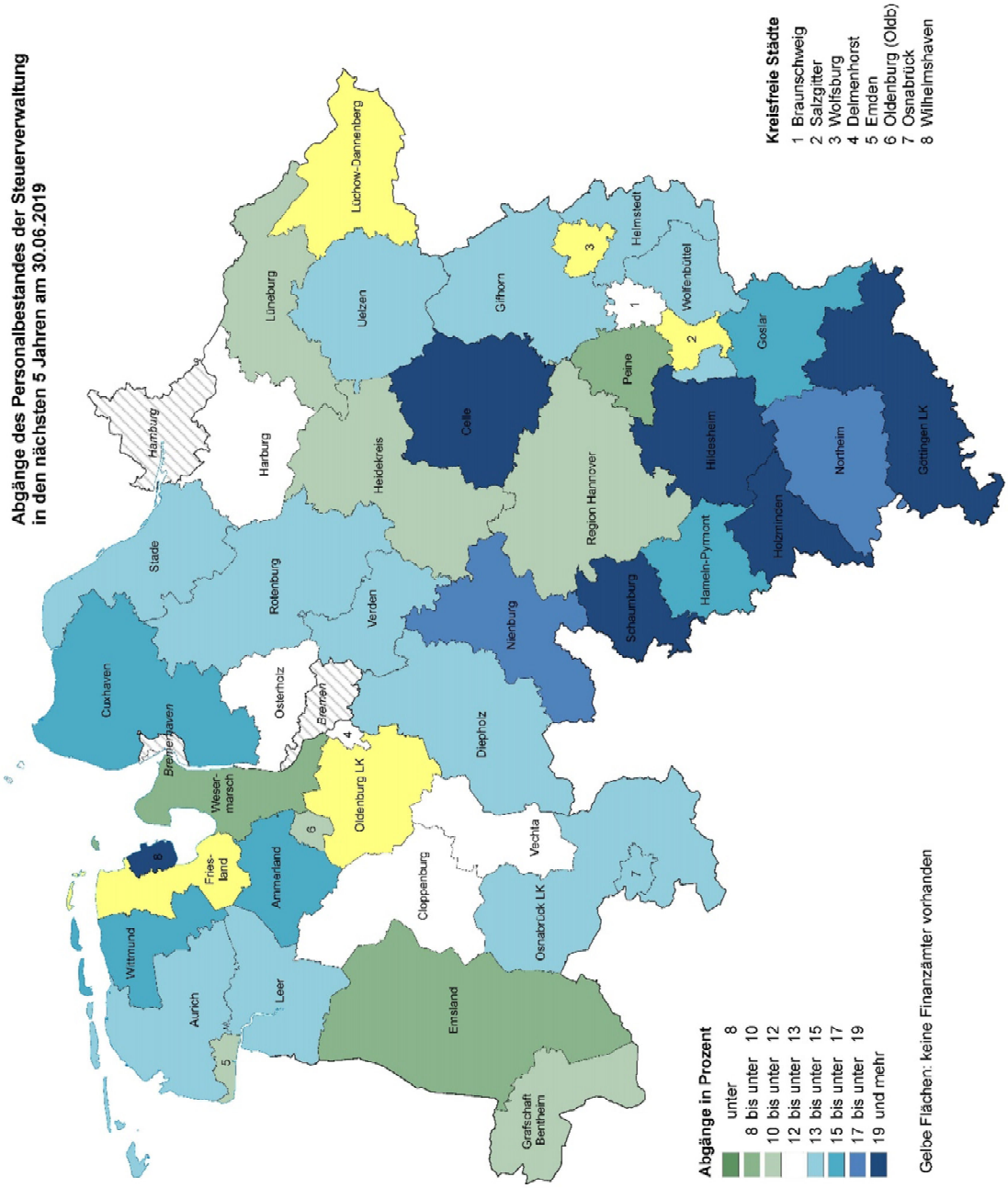



Abgänge des Personalbestandes der Polizei in den nächsten 5 Jahren am 30.06.2019
Kreisfreie Städte
1 Braunschweig
2 Salzgitter
3 Wolfsburg
4 Delmenhorst
5 Emden
6 Oldenburg (Oldb)
7 Osnabrück
8 Wilhelmshaven
Abgänge in Prozent
unter 13
13 bis unter 15
15 bis unter 17
17 bis unter 19
19 bis unter 28
28 bis unter 37
37 und mehr
Osterholz: Beschäftigte gehören zur Polizeiinspektion Verden/Osterholz
Luchow-Dannenberg
Uelzen
Lüneburg
Harburg
Hamburg
Stade
Cuxhaven
Bremerhaven
Wesermarsch
Friesland
Wittmund
Aurich
Leer
Ammerland
Oldenburg LK
Osterholz
Bremen
Rotenburg
Verden
Heidekreis
Celle
Gifhorn
Helmstedt
Wolfenbüttel
Peine
Region Hannover
Nienburg
Diepholz
Cloppenburg
Vechta
Osnabrück LK
Emsland
Grafschaft Bentheim
Schaumburg
Hameln-Pyrmont
Hildesheim
Holzminden
Goslar
Northeim
Göttingen LK

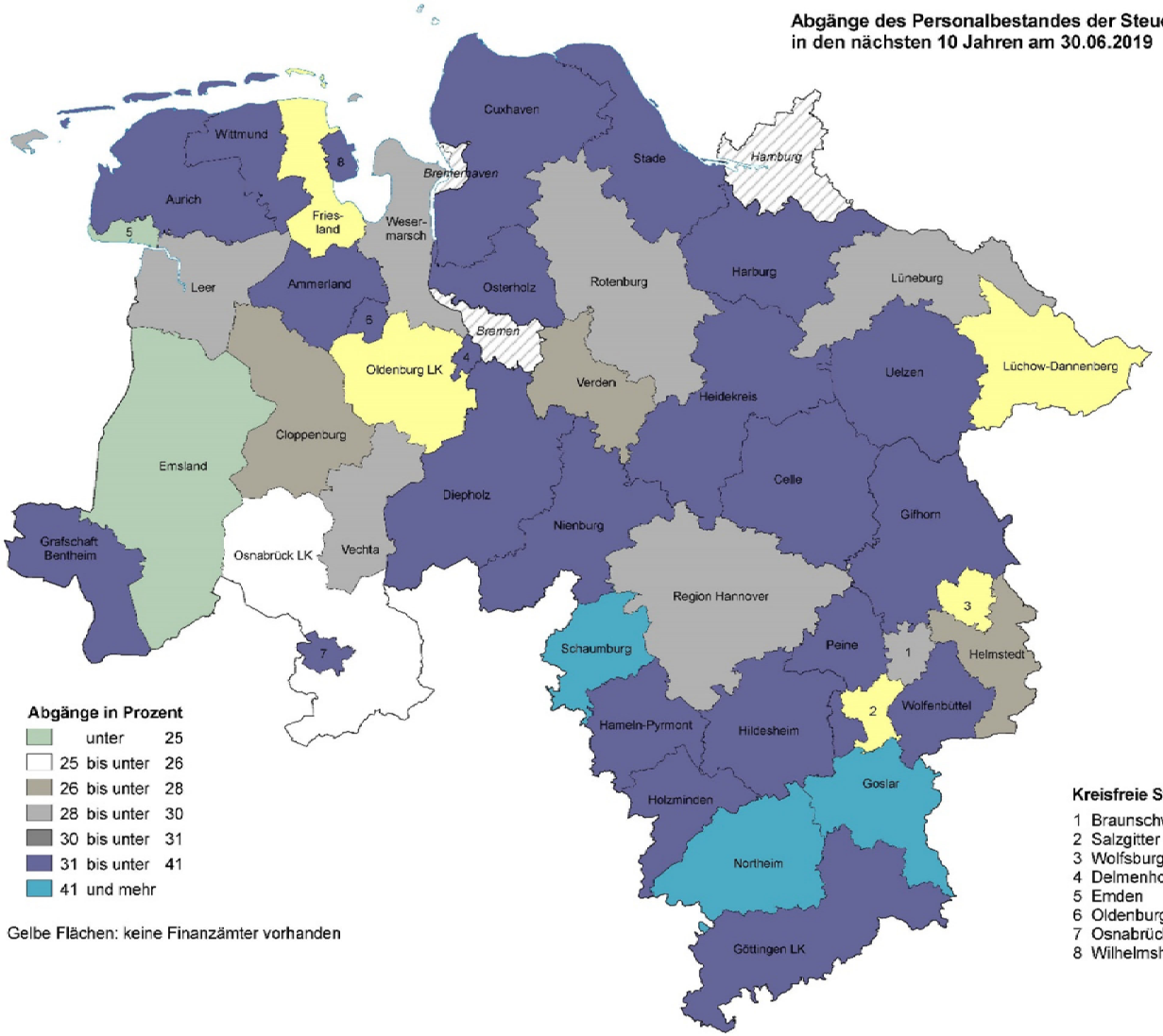
Abgänge des Personalbestandes der Polizei in den nächsten 10 Jahren am 30.06.2019

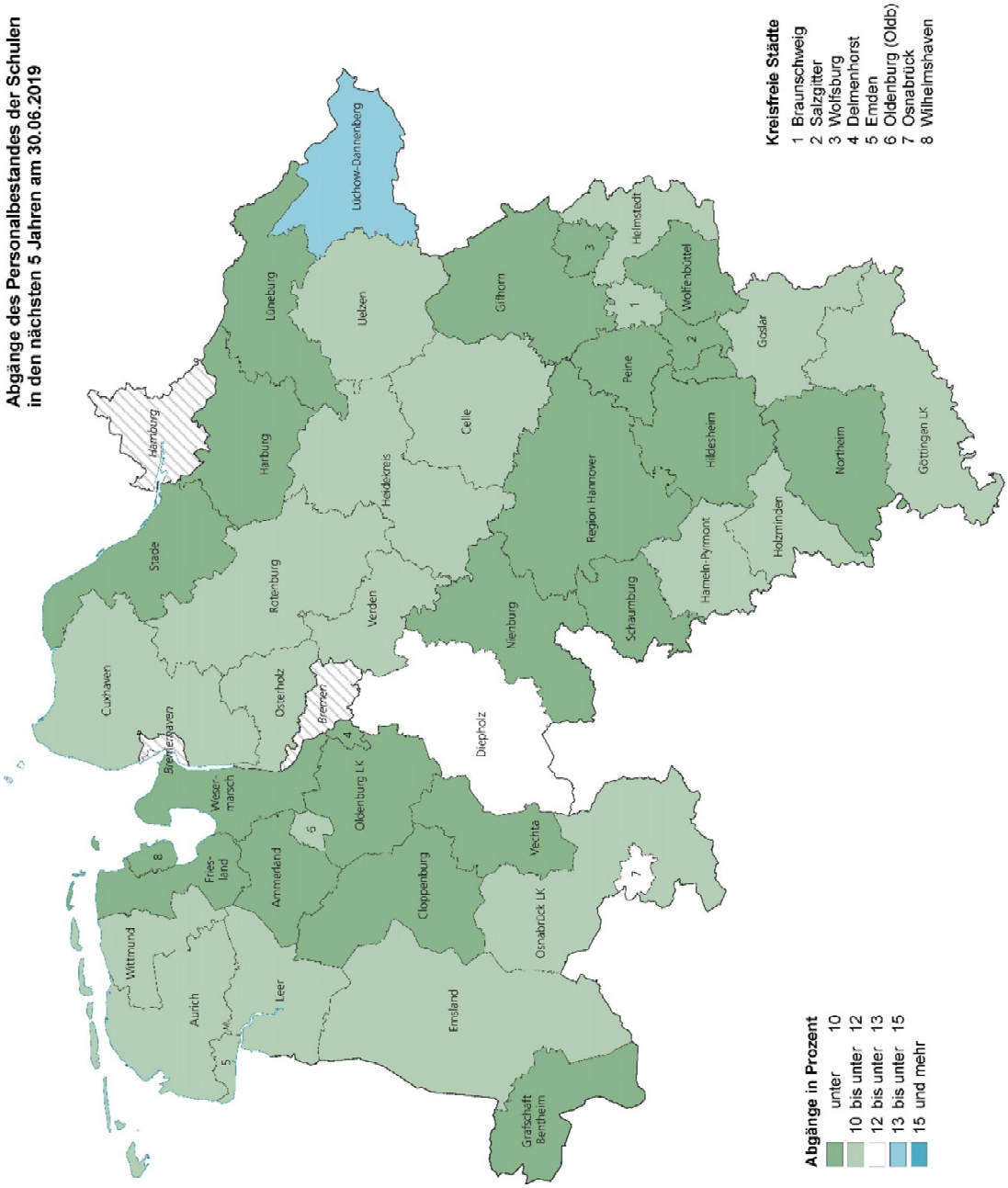


Osterholz: Beschäftigte gehören zur Polizeiinspektion Verden/Osterholz

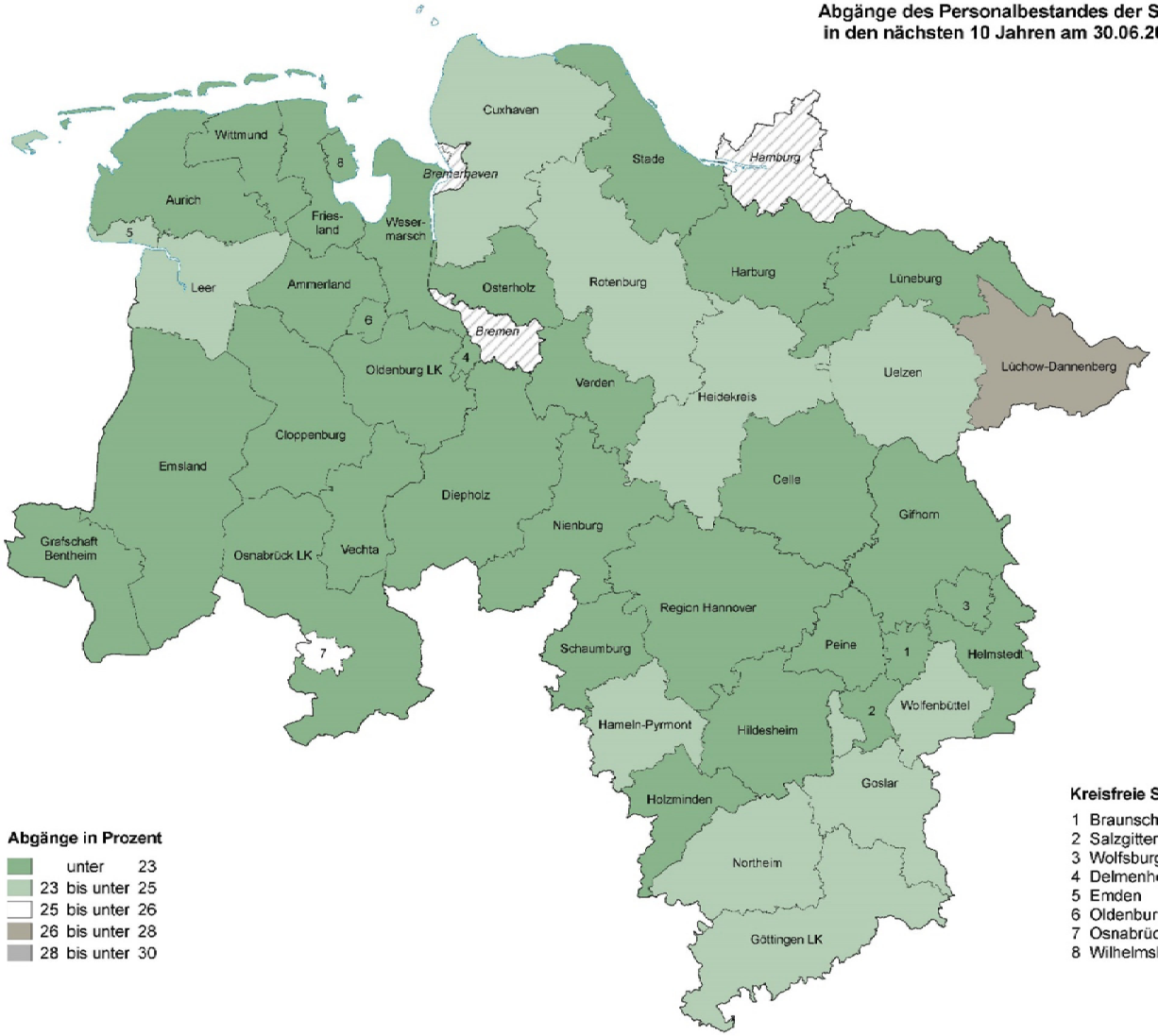

Abgänge des Personalbestandes der Steuerverwaltung
in den nächsten 5 Jahren am 30.06.2019
Kreisfreie Städte
1 Braunschweig
2 Salzgitter
3 Wolfsburg
4 Delmenhorst
5 Emden
6 Oldenburg (Oldb)
7 Osnabrück
8 Wilhelmshaven
Abgänge in Prozent
unter 8
8 bis unter 10
10 bis unter 12
12 bis unter 13
13 bis unter 15
15 bis unter 17
17 bis unter 19
19 und mehr
Gelbe Flächen: keine Finanzämter vorhanden
Lüchow-Dannenberg
Lüneburg
Uelzen
Gifhorn
Helmstedt
Wolfenbüttel
Goslar
Peine
Celle
Hildesheim
Northeim
Göttingen LK
Holzminden
Hameln-Pyrmont
Schaumburg
Region Hannover
Nienburg
Diepholz
Osnabrück LK
Vechta
Cloppenburg
Emsland
Grafschaft Bentheim
Oldenburg LK
Ammerland
Friesland
Wesermarsch
Wittmund
Aurich
Leer
Osterholz
Verden
Rotenburg
Stade
Harburg
Heidekreis
Cuxhaven
Hamburg
Bremen
Bremerhaven

Abgänge des Personalbestandes der Steuerverwaltung in den nächsten 10 Jahren am 30.06.2019




Abgänge des Personalbestandes der Schulen
in den nächsten 5 Jahren am 30.06.2019
Kreisfreie Städte
1 Braunschweig
2 Salzgitter
3 Wolfsburg
4 Delmenhorst
5 Emden
6 Oldenburg (Oldb)
7 Osnabrück
8 Wilhelmshaven
Abgänge in Prozent
unter 10
10 bis unter 12
12 bis unter 13
13 bis unter 15
15 und mehr
Lüchow-Dannenberg
Helmstedt
Uelzen
Gifhorn
Wolfenbüttel
Goslar
Lüneburg
Peine
Harburg
Celle
Hildesheim
Northeim
Göttingen LK
Stade
Region Hannover
Holzminden
Rotenburg
Verden
Nienburg
Schaumburg
Hameln-Pyrmont
Cuxhaven
Osterholz
Diepholz
Oldenburg LK
Wesermarsch
Friesland
Ammerland
Cloppenburg
Vechta
Osnabrück LK
Wittmund
Aurich
Leer
Emsland
Grafschaft Bentheim

Abgänge des Personalbestandes der Schulen in den nächsten 10 Jahren am 30.06.2019



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 202.225 ausgewählten Beschäftigten des Stammpersonalbestandes im Jahr 2019 waren 117.125 verbeamtet und 85.100 dem Tarifbereich zuzuordnen. Von diesen waren 113.890 Beamtinnen und Beamte und 35.930 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an das PMV angebunden. Daraus ergibt sich für das verbeamtete Personal ein Hochrechnungsfaktor von 1,028 und für das Tarifpersonal von 2,368.

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 2019 auf Basis getrennt ermittelter Hochrechnungsfaktoren.

2.4.3 Tableaus und Auswertung zur Fachrichtung *Allgemeine Dienste*

Stammpersonal der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* am 30. Juni 2019 (hochgerechnet)

		Summe	darunter: Altersgruppen				Altersabgänge ab 2019 in den nächsten[3)]	
			50 bis unter 55 Jahre	55 bis unter 60 Jahre	60 bis unter 65 Jahre	65 Jahre und älter	fünf Jahren	zehn Jahren
Anzahl		13.730	2.595	2.185	1.260	70	1.005	2.705
davon: Geschlecht	weiblich	9.415	1.865	1.540	815	25	635	1.790
	männlich	4.315	730	645	445	40	370	915
davon: Laufbahngruppe	Entgeltgruppen 1-4 bzw. LGr. 1, 1. EA	975	205	215	90	0	70	225
	Entgeltgruppen 5-8 bzw. LGr. 1, 2. EA	5.735	1.145	1.040	595	30	485	1.315
	Entgeltgruppen 9-12[1)2)] bzw. LGr. 2, 1. EA[1)]	5.710	1.035	760	455	30	365	950
	Entgeltgruppen 13-15 und außertariflich Beschäftigte, deren Bezahlung oberhalb dieser Entgeltgruppen liegt[2)] bzw. LGr. 2, 2. EA inkl. B-Besoldung	1.315	210	165	120	10	85	215

[1)] insbesondere Diplom-Verwaltungswirtinnen und -wirte (FH), Diplom-Verwaltungsbetriebswirtinnen und -wirte (FH), Absolventinnen und Absolventen mit Bachelor-Studium *Öffentliche Verwaltung* und *Allgemeine Verwaltung* o.ä.
[2)] inkl. Beschäftigte, die über keine einschlägige abgeschlossene (wissenschaftliche) Hochschulbildung verfügen, aber aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben
[3)] im Personalstrukturbericht wird derzeit aus verfahrensökonomischen Gründen zur Ermittlung der Altersabgänge als Berechnungsgrundlage ein Eintrittsalter von 66 Jahren – unabhängig von der individuellen Altersgrenze – angenommen; da im PMV aber die Regelaltersgrenze je Personalfall geführt wird, wird für Auswertungen aus PMV von dieser Pauschalisierung abgesehen

Tabelle 7 Stammpersonal der Fachrichtung Allgemeine Dienste am 30. Juni 2019 (hochgerechnet)

In der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* waren am 30. Juni 2019 hochgerechnet 13.730 Beschäftigte tätig, die 6,6 % 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 (5.735) und die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt in ähnlicher Größenordnung (5.710) zusammen 83 % der Beschäftigten dieser Fachrichtung. Das 1. Einstiegsamt der 1. Laufbahn war mit 7 % (absolut 975) am schwächsten vertreten, das 2. Einstiegsamt der 2. Laufbahngruppe (ehem. höherer Dienst) mit 10 % (absolut 1.315) etwas stärker.

Bis zum Jahr 2024 werden voraussichtlich 7 % Altersabgänge im *Allgemeinen Dienst* zu erwarten sein, bis 2029, 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 7 % bis 2024 und 19 % bis 2029 im Ruhestand sein, von den Männern in 5 Jahren 9 % und in 10 Jahren über ein Fünftel.

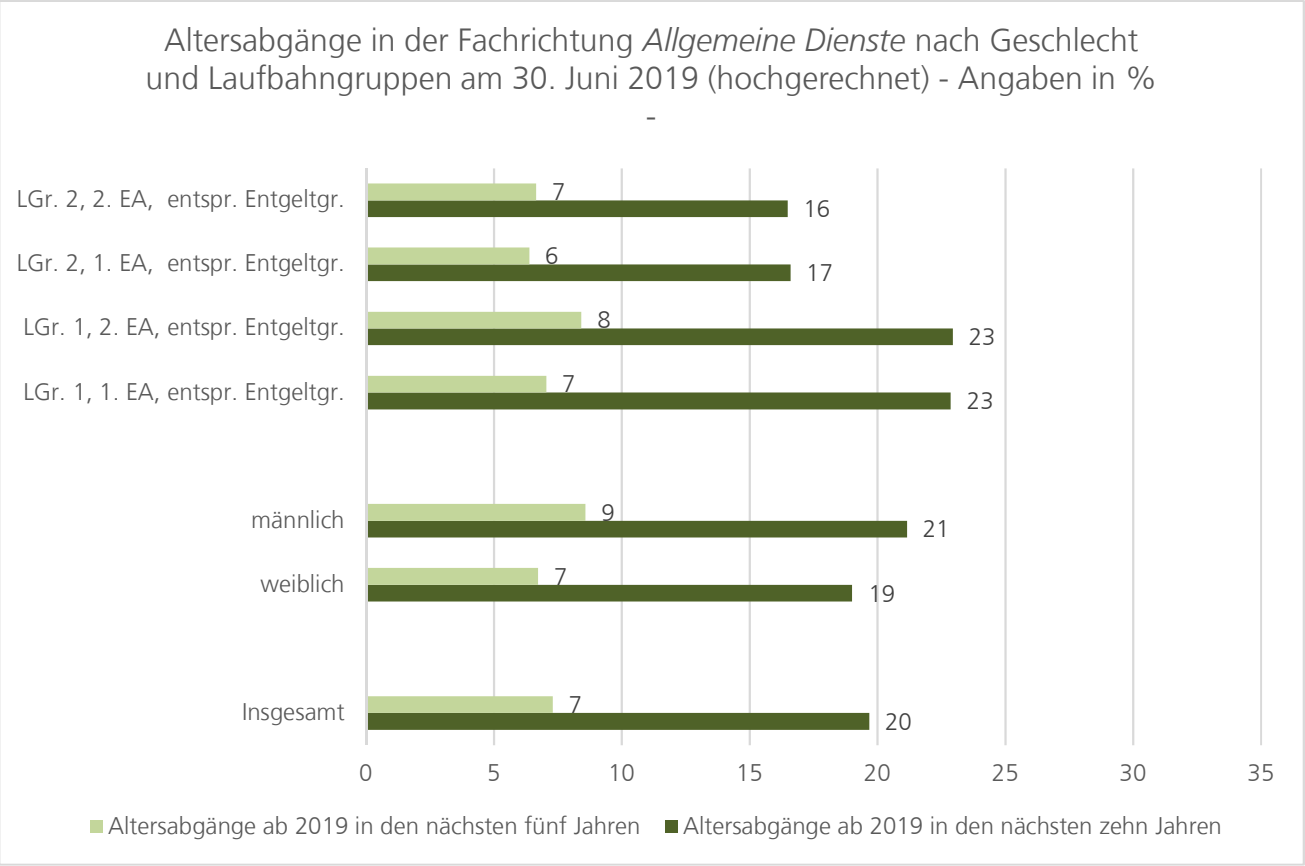


Abbildung 35: Altersabgänge der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* nach Geschlecht und Laufbahngruppen am 30. Juni 2019

Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* am 30. Juni 2019 (hochgerechnet)

Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung Allgemeine Dienste		Summe	darunter: Altersgruppen				Altersabgänge ab 2019 in den nächsten[3)]	
			50 bis unter 55 Jahre	55 bis unter 60 Jahre	60 bis unter 65 Jahre	65 Jahre und älter	fünf Jahren	zehn Jahren
Anzahl		2.720	460	480	280	20	225	595
davon: Geschlecht	weiblich	1.560	285	265	120	0	80	275
	männlich	1.160	175	215	160	20	145	320
davon: Laufbahngruppe	LGr. 1, 1. EA	0	0	0	0	0	0	0
	LGr. 1, 2. EA	530	115	120	60	5	55	130
	LGr. 2, 1. EA[1)]	1.680	265	255	135	10	105	310
	LGr. 2, 2. EA inkl. B-Besoldung	510	75	100	85	10	65	155

[1)] insbesondere Diplom-Verwaltungswirtinnen und -wirte (FH), Diplom-Verwaltungsbetriebswirtinnen und -wirte (FH), Absolventinnen und Absolventen mit Bachelor-Studium *Öffentliche Verwaltung* und *Allgemeine Verwaltung* o.ä.
[2)] inkl. Beschäftigte, die über keine einschlägige abgeschlossene (wissenschaftliche) Hochschulbildung verfügen, aber aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben
[3)] im Personalstrukturbericht wird derzeit aus verfahrensökonomischen Gründen zur Ermittlung der Altersabgänge als Berechnungsgrundlage ein Eintrittsalter von 66 Jahren – unabhängig von der individuellen Altersgrenze – angenommen; da im PMV aber die Regelaltersgrenze je Personalfall geführt wird, wird für Auswertungen aus PMV von dieser Pauschalisierung abgesehen

Tabelle 8 Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung Allgemeine Dienste am 30. Juni 2019 (hochgerechnet)

20 % der Beschäftigten der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* waren der Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten zuzuordnen. Von diesen 2.720 Beamtinnen und Beamten waren 57 % weiblich (1.560). 62 % gehörten zur Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, 19 % zur Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, die Laufbahngruppe 2,2. Einstiegsamt war ebenfalls mit 19 % besetzt.

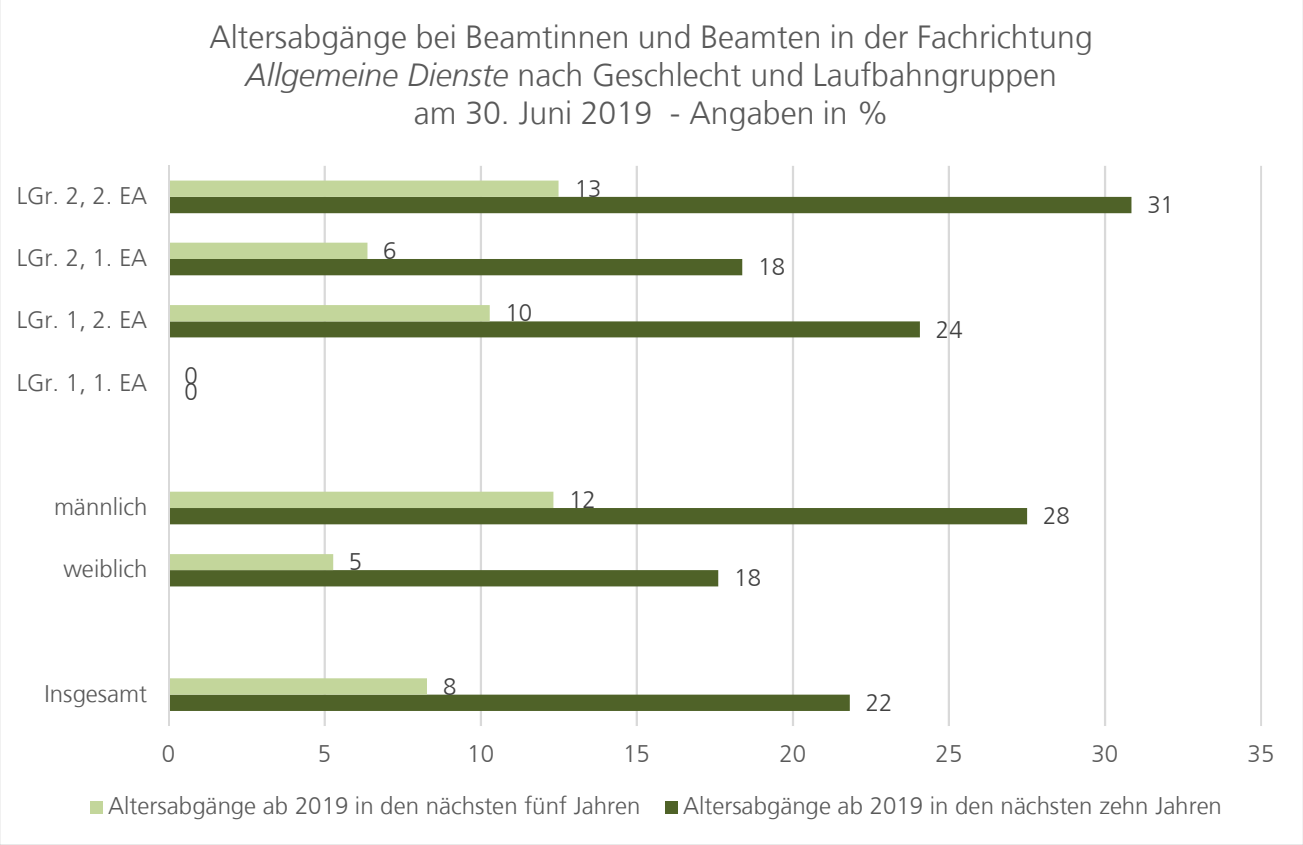


Abbildung 36: Altersabgänge bei Beamtinnen und Beamten der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* nach Geschlecht und Laufbahngruppen am 30. Juni 2019 (hochgerechnet)

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 12 % der Beamten. In den nächsten 10 Jahren können 22 % Altersabgänge erwartet werden, hier stehen 18 % der Beamtinnen einem Anteil von 28 % 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 6 % im ehem. gehobenen Dienst, über 10 % 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 12 Prozentpunkte mehr sein als im Jahr 2024, im ehem. mittleren Dienst werden es 24 %, in der höchsten Laufbahngruppe werden es 31 % der Beamtinnen und Beamten sein.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* machten im Jahr 2019 mit 11.015 einen Anteil von 80 % aus, von ihnen waren 71 % 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 2019 (hochgerechnet)

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Fachrichtung Allgemeine Dienste		Summe	Darunter: Altersgruppen				Altersabgänge ab 2019 in den nächsten[3)]	
			50 bis unter 55 Jahre	55 bis unter 60 Jahre	60 bis unter 65 Jahre	65 Jahre und älter	fünf Jahren	zehn Jahren
Anzahl		11.015	2.135	1.705	980	45	780	2.110
davon: Geschlecht	weiblich	7.855	1.580	1.275	695	25	550	1.515
	männlich	3.155	555	430	280	20	225	595
davon: Entgeltgruppen	Entgeltgruppen 1-4	975	205	215	90	0	70	225
	Entgeltgruppen 5-8	5.205	1.030	920	535	25	430	1.190
	Entgeltgruppen 9-12[1)2)]	4.030	765	505	315	20	260	640
	Entgeltgruppen 13-15 und außertariflich Beschäftigte, deren Bezahlung oberhalb dieser Entgeltgruppen liegt[2)]	805	135	65	40	0	25	60

[1)] insbesondere Diplom-Verwaltungswirtinnen und -wirte (FH), Diplom-Verwaltungsbetriebswirtinnen und -wirte (FH), Absolventinnen und Absolventen mit Bachelor-Studium *Öffentliche Verwaltung* und *Allgemeine Verwaltung* o.ä.
[2)] inkl. Beschäftigte, die über keine einschlägige abgeschlossene (wissenschaftliche) Hochschulbildung verfügen, aber aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben
[3)] im Personalstrukturbericht wird derzeit aus verfahrensökonomischen Gründen zur Ermittlung der Altersabgänge als Berechnungsgrundlage ein Eintrittsalter von 66 Jahren – unabhängig von der individuellen Altersgrenze – angenommen; da im PMV aber die Regelaltersgrenze je Personalfall geführt wird, wird für Auswertungen aus PMV von dieser Pauschalisierung abgesehen

Tabelle 9 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Fachrichtung Allgemeine Dienste am 30. Juni 2019 (hochgerechnet)

Die zu erwartenden Altersabgänge der männlichen und weiblichen Tarifbeschäftigten werden bis zum Jahr 2024 prozentual gleich sein und bei 7 % liegen. Bis zum Jahr 2029 werden mit 19 % ebenfalls genauso viele Frauen ausscheiden wie Männer.

Unter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des *Allgemeinen Dienstes* nimmt in den nächsten 10 Jahren ab den Entgeltgruppen 5-8 mit steigender Entgeltgruppe der Anteil der Altersabgänge ab. Sind in den Entgeltgruppen 1-4 und 5-8 noch 23 % Altersabgänge zu erwarten, so reduziert sich der Anteil kontinuierlich und liegt in den Entgeltgruppen 13-15, außertariflich Beschäftigte dann nur noch bei 7 %. Die zu erwartenden Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren liegen in der untersten Entgeltgruppe bei 7 %, in der nächst höheren (5-8) bei 8 %, sinkt bei den Entgeltgruppen 9-12 auf 6 % und liegt bei 3 % in den Entgeltgruppen 13-15, außertariflich Beschäftigte.

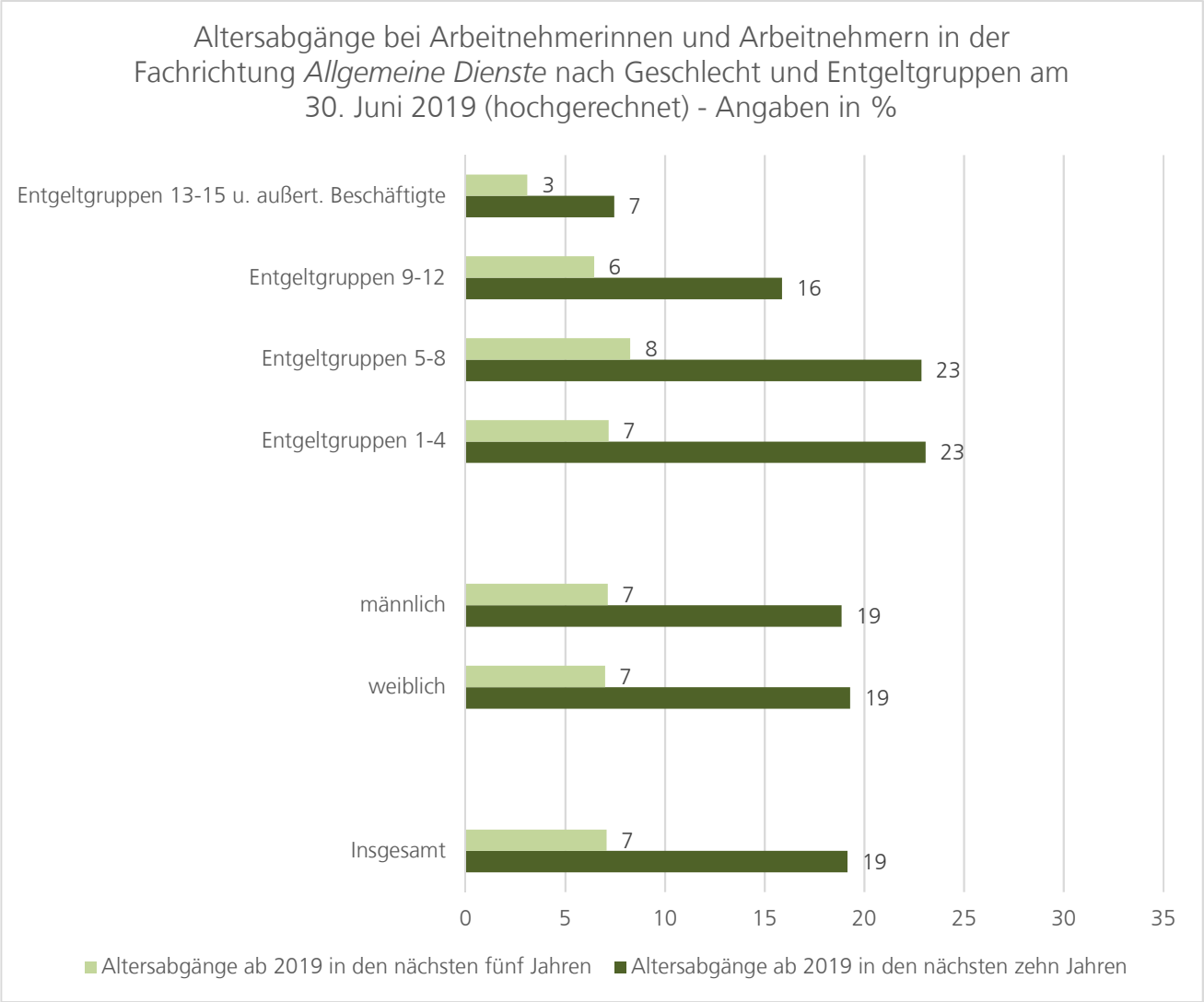


Abbildung 37: Altersabgänge bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* nach Geschlecht und Entgeltgruppen am 30. Juni 2019

2.5 Veränderungen zum Vorjahr und weiter zurückliegenden Jahren

2.5.1 Zahl der Beschäftigten

Für den Vorjahresvergleich werden die 5er-gerundeten Werte[10] des Berichtsjahrs 2019 mit den gerundeten Werten des Jahres 2018 verglichen. Da im Datenmaterial der Personalstandstatistik 2018 ca. 3.000 befristet Beschäftigte, die nicht zum Personal-Ist-Bestand gehörten, zu viel gemeldet worden waren, muss dieser Datenfehler des Vorjahres beim Vergleich 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 2019 im Vergleich zum Vorjahr um insgesamt 5.115 auf 248.900 Beschäftigungsverhältnisse gewachsen, dies war ein Plus von 2,1 %. Frauen hatten an diesem Zuwachs einen Anteil von 77 % (+3.925 absolut), ihre Zahl wuchs damit um 2,7 %. Aber auch bei den Männern war eine Zunahme von 1.195 Beschäftigungsverhältnissen zu verzeichnen, es waren 1,2 % mehr als im Vorjahr.

Auf Ebene der Ressorts/Bereiche gab es im Vorjahresvergleich die größten absoluten Zuwächse an Personal im MK (2.275), MWK (1.645), MI (620) und MJ (500). Prozentual lagen diese Zuwächse bei 2,9 % im MJ, 2,7 % im MWK, 2,2 % im MK und 2,0 % im MI. Die niedrigeren absoluten Veränderungswerte können jedoch große prozentuale Abweichungen bedeuten, wie z.B. im MB mit einer Zunahme von 20 Beschäftigten, die eine prozentuale Veränderung von +11,4 % oder bei der LfD mit einer Abnahme von 5 Beschäftigten, die eine Veränderung von -10 % ausmachten.

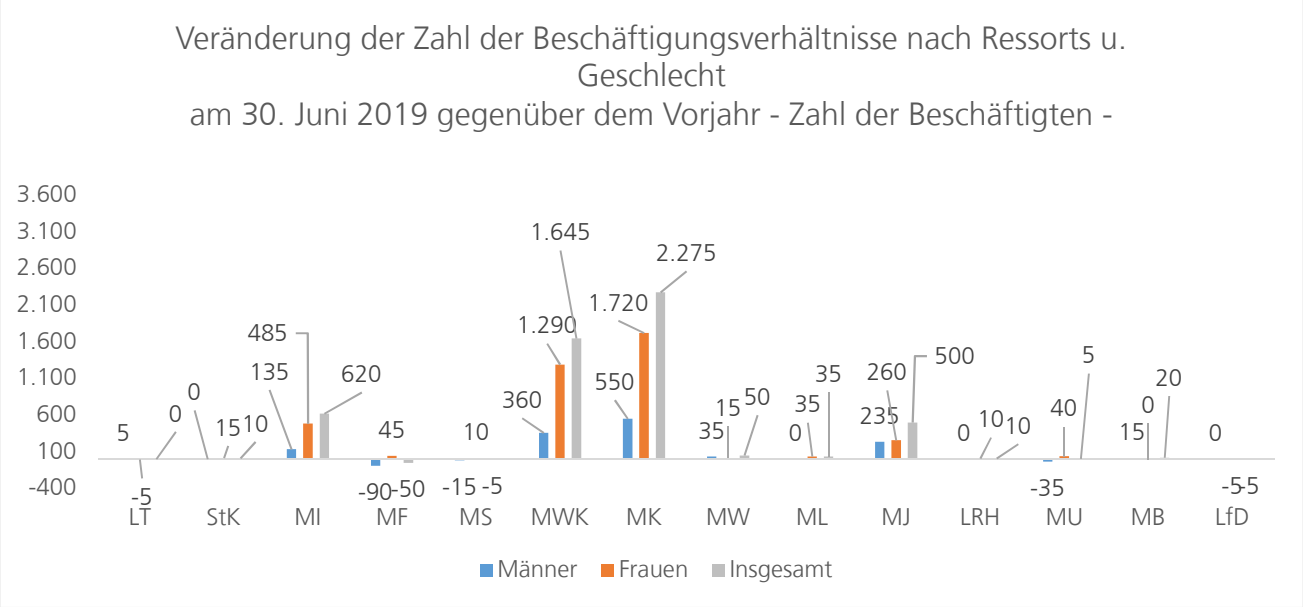


Abbildung 38: Veränderung der Zahl der Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr nach Ressort und Geschlecht am 30. Juni 2019

Der Stammpersonalbestand (d.i. der Personalbestand ohne Personal in Ausbildung, ohne geringfügig Beschäftigte und ohne Beurlaubte) ist im Jahr 2019 um 0,1 % abgesunken, dies waren 125 weniger Beschäftigungsverhältnisse als im Jahr 2018. Die Zahl der Frauen stieg dabei um absolut 1.080 (+0,9 %) an. Die Zahl der Männer nahm um 1.205 ab (-1,4 %), wobei dauerhafte (-285) wie auch befristete Beschäftigungsverhältnisse (-915) abgenommen haben. Bei den Frauen hat zwar die Anzahl der Befristungen um 155 abgenommen, jedoch haben die dauerhaften Beschäftigungsverhältnisse um 1.235 zugenommen.

[10] Nähere Informationen zur 5er-Rundung finden sich in Kapitel 7.3.

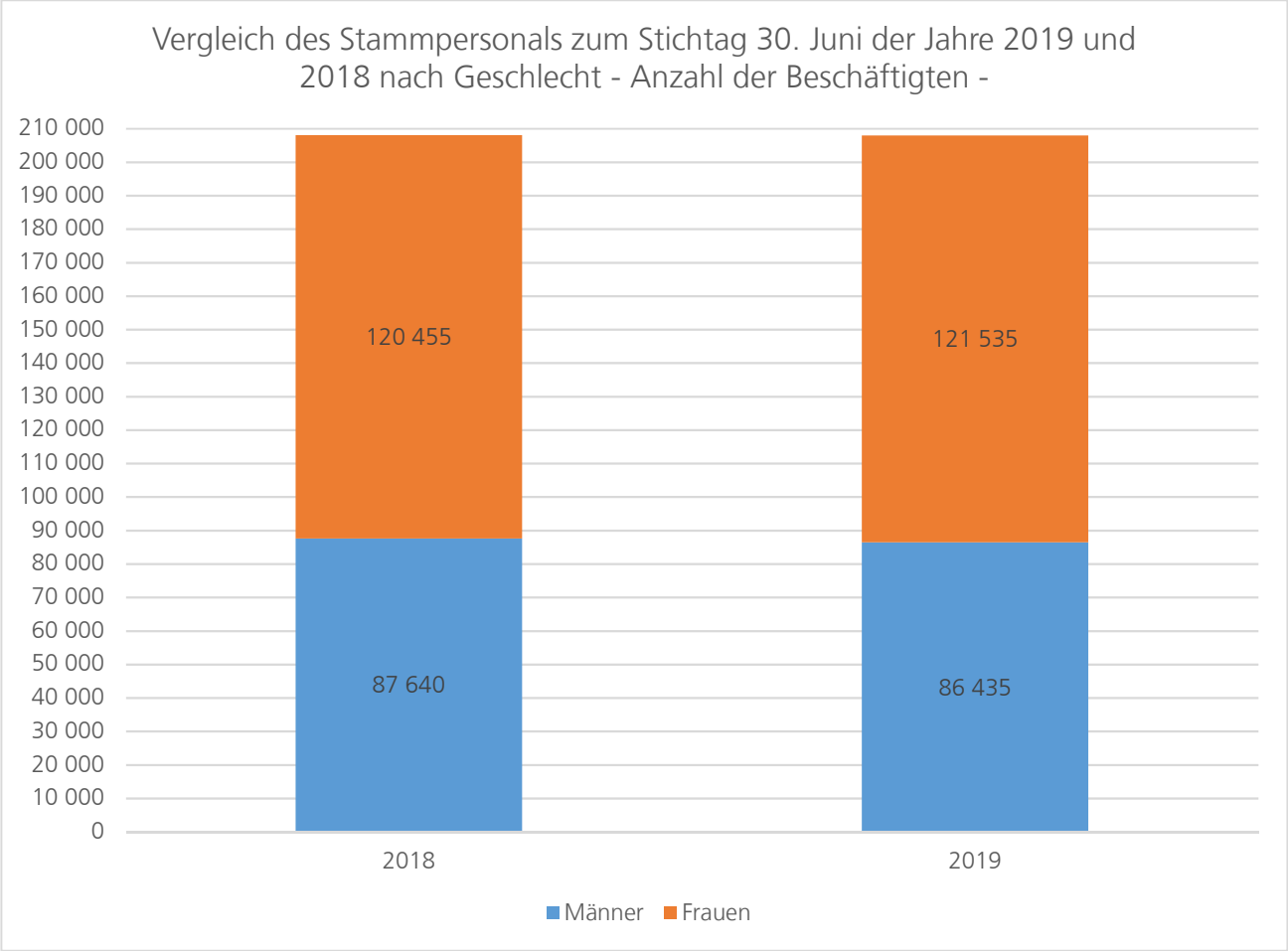


Abbildung 39: Vergleich des Stammpersonals zum Stichtag 30. Juni der Jahre 2018 und 2019 nach Geschlecht

Nach Beschäftigungsbereichen differenziert, hatte vor allem der Kernhaushalt den höchsten absoluten Zuwachs, es ergab sich ein Plus von 2.070 (+1,4 %) Beschäftigungsverhältnissen zum Vorjahr. Dabei sind die Zahlen beider Geschlechter angestiegen, und zwar die der Frauen um +2,0 % auf 1.850 und die der Männer um +0,4 % auf 220. Gestiegen waren im Kernhaushalt vor allem die befristeten Beschäftigungsverhältnisse (+1.355; Frauen +885, Männer +470).

Insgesamt gab es 710 Zuwächse der dauerhaften Beschäftigungen. Diese setzten sich aus +965 Frauen und -255 Männern zusammen. Das heißt, dass ein Vorjahresvergleich geschlechtsneutral betrachtet zwar 710 dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse mehr ergab, die sich jedoch je Geschlecht aus entgegengesetzten Entwicklungen ergeben haben.

Gleichzeitig waren die Beschäftigungsverhältnisse bei den Landesbetrieben und Ausgliederungen rückläufig, bei den Landesbetrieben um 1.660 (-4,7 %), bei den Ausgliederungen um 535 (-2,7 %). Dieses Minus wurde vor allem vom Bereich der befristeten Beschäftigungsverhältnisse getragen – bei den Männern (Landesbetriebe absolut -1.135, -15,9 % und Ausgliederungen -255, 7,6 %) und auch bei den Frauen (Landesbetriebe -650, -10,4 % und Ausgliederungen -390, -8,8 %). Hierbei kann es sich um einen Effekt handeln, der auf dem vorjährigen Datenfehler beruht.

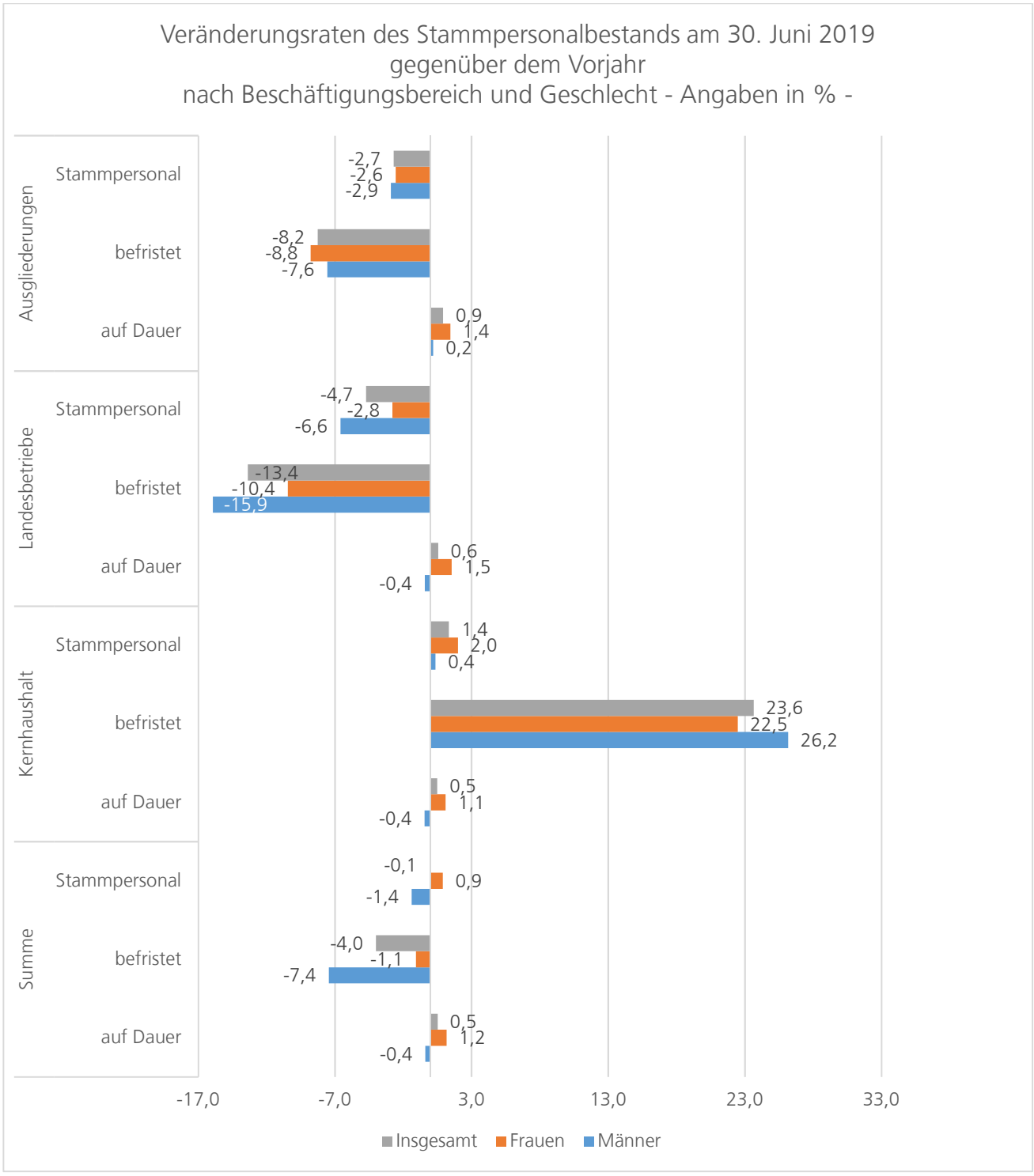


Abbildung 40: Veränderungsraten des Stammpersonalbestands am 30. Juni 2019 gegenüber dem Vorjahr nach Beschäftigungsbereich und Geschlecht

Im Jahr 2019 gab es im Vergleich zum Vorjahr 5,7 % mehr Beurlaubte, es hatten sich somit 465 mehr Beschäftigte beurlauben lassen, davon waren 405 Frauen und 60 Männer. Bei den Männern wie auch bei den Frauen machte dies einen Zuwachs von 5,7 % aus.

Die Zahl der geringfügig Beschäftigten hatte 2019 um 23,0 % im Vergleich zum Vorjahr zugenommen. Dieser Zugang von insgesamt 3.380 mehr Personen in geringfügiger Beschäftigung verteilte sich annähernd gleich auf mehr Verträge mit Frauen (+1.555) wie auch mit Männern (+1.825).

Am 30. Juni 2019 gab es 10,9 % mehr Personal in Ausbildung, das waren absolut 1.400 Personen mehr als noch im Vorjahr. Frauen hatten mit einem Plus von 885 (+11,5 %) etwas mehr zugelegt als die Männer mit +520 absolut und 10,1 %. Insgesamt lag der Anteil der Frauen am gesamten Ausbildungspersonal bei 60 %, damit kamen auf einen männlichen Auszubildenden 1,5 weibliche.

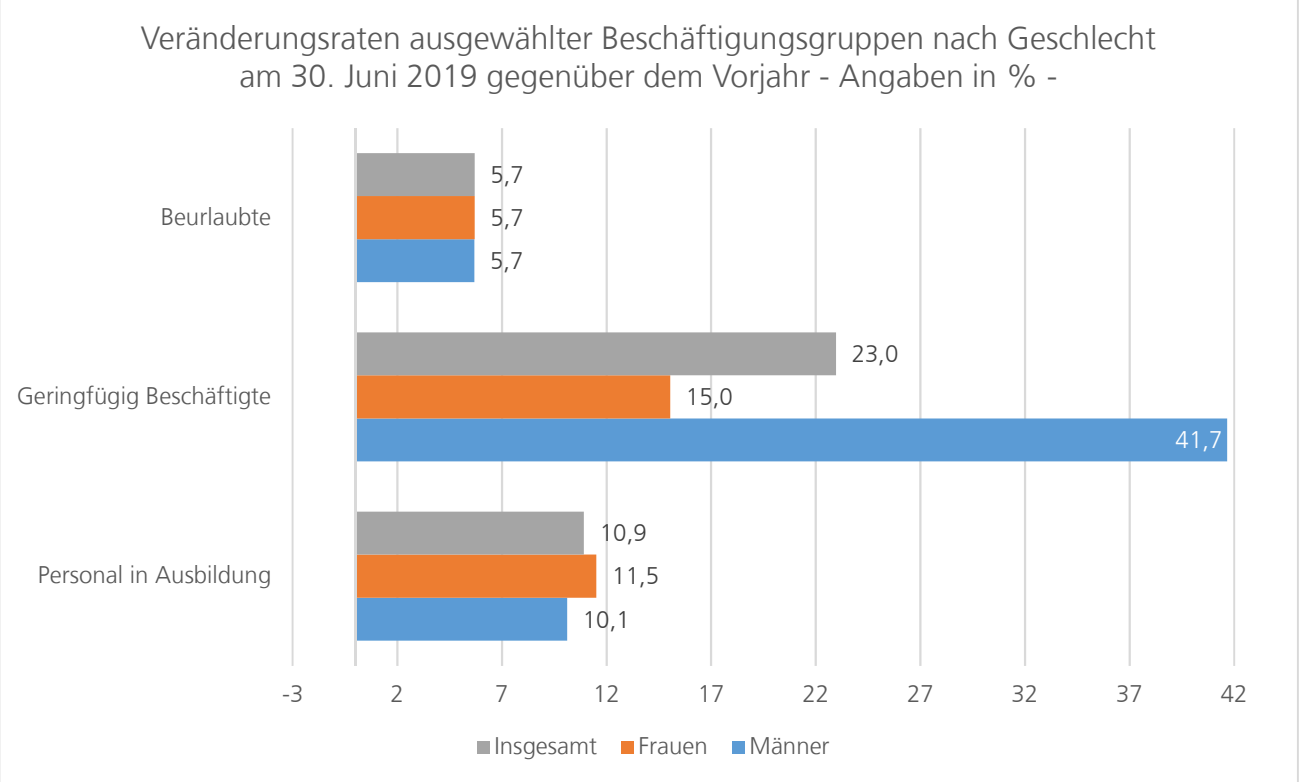


Abbildung 41: Veränderungsraten ausgewählter Beschäftigtengruppen nach Geschlecht am 30. Juni 2019 gegenüber dem Vorjahr

2.5.2 Art des Dienstverhältnisses

Ein Vorjahresvergleich der Beschäftigten nach der Art ihres Dienstverhältnisses zeigte folgenden Unterschied: während die Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten/Richterinnen und Richter insgesamt um 0,4 % zugenommen hat (+500), nahm die der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer um 0,7 % ab (-625). Nach Geschlecht betrachtet, gewannen die Frauen sowohl als Beamtinnen (+1,5 %, absolut +1.045) als auch als Arbeitnehmerinnen (+0,1 %, absolut +35), bei den Männern gab es 1,0 % weniger Beamte (-540) und 1,9 % weniger Arbeitnehmer (-665).

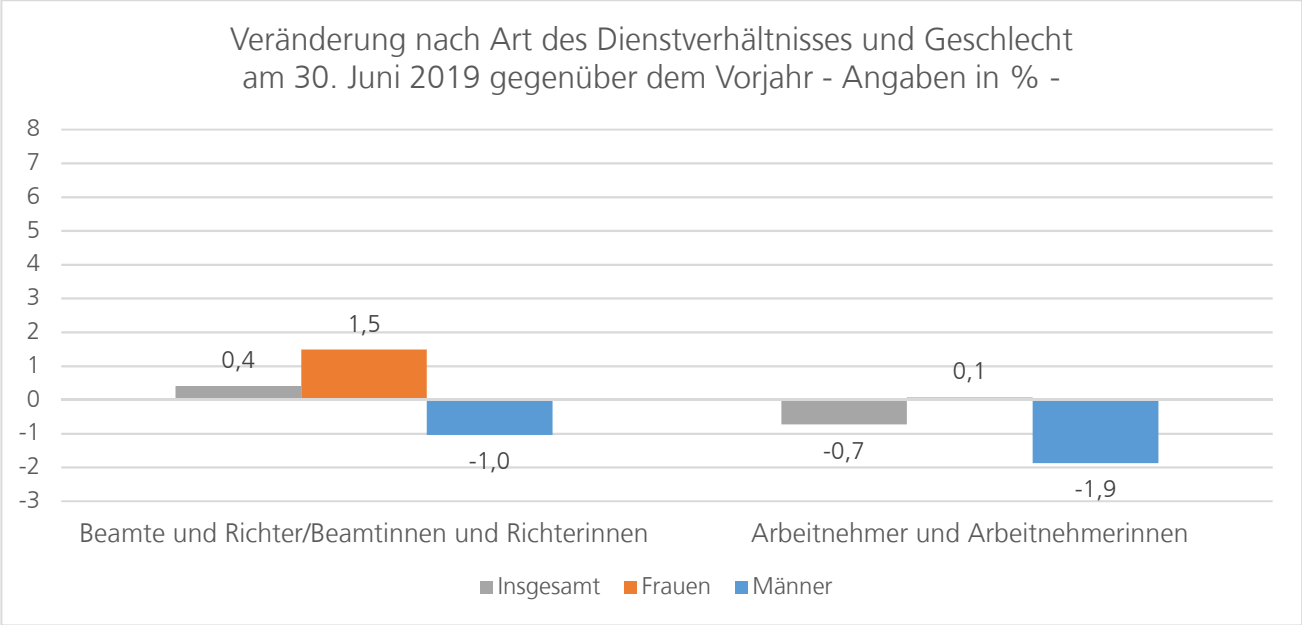


Abbildung 42: Veränderung nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlechts des Stammpersonals am 30. Juni 2019 zum Vorjahr

2.5.3 Laufbahngruppen

In der Besetzung der Laufbahngruppen folgten die Veränderungen vom 30. Juni 2019 zum Vorjahr im Bereich der Männer wie im Bereich der Frauen bei der Hälfte der Laufbahngruppen den Trends der beiden Vorjahreszeiträume von 2017 und 2018. Bei den Männern wurden in der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (+0,8 %) und in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (+0,7 %) die Trends der Vorjahre fortgesetzt. Bei den Frauen waren es die der Laufbahngruppe 2 im 1. und 2. Einstiegsamt (+2,4 %, +3,0 %).

In den jeweils anderen Laufbahngruppen verkehrten sich die Trends ins Gegenteil, so bei den Männern in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt um wenige Prozent ins Plus und in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt um 0,6 % ebenfalls auf die positive Seite. Bei den Frauen setzte sich in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt der Trend von 2017, nach der negativen Tendenz in 2018, wieder in Form einer positiven Entwicklung mit +0,2 % fort. Das 1. Einstiegsamt dieser Gruppe entwickelte sich im Gegensatz zu den Vorjahren zu einem positiven Trend (+0,8 %). Bei den Frauen haben sich alle Laufbahngruppen positiv entwickelt, bei den Männern außer im ehem. mittleren Dienst ebenfalls.

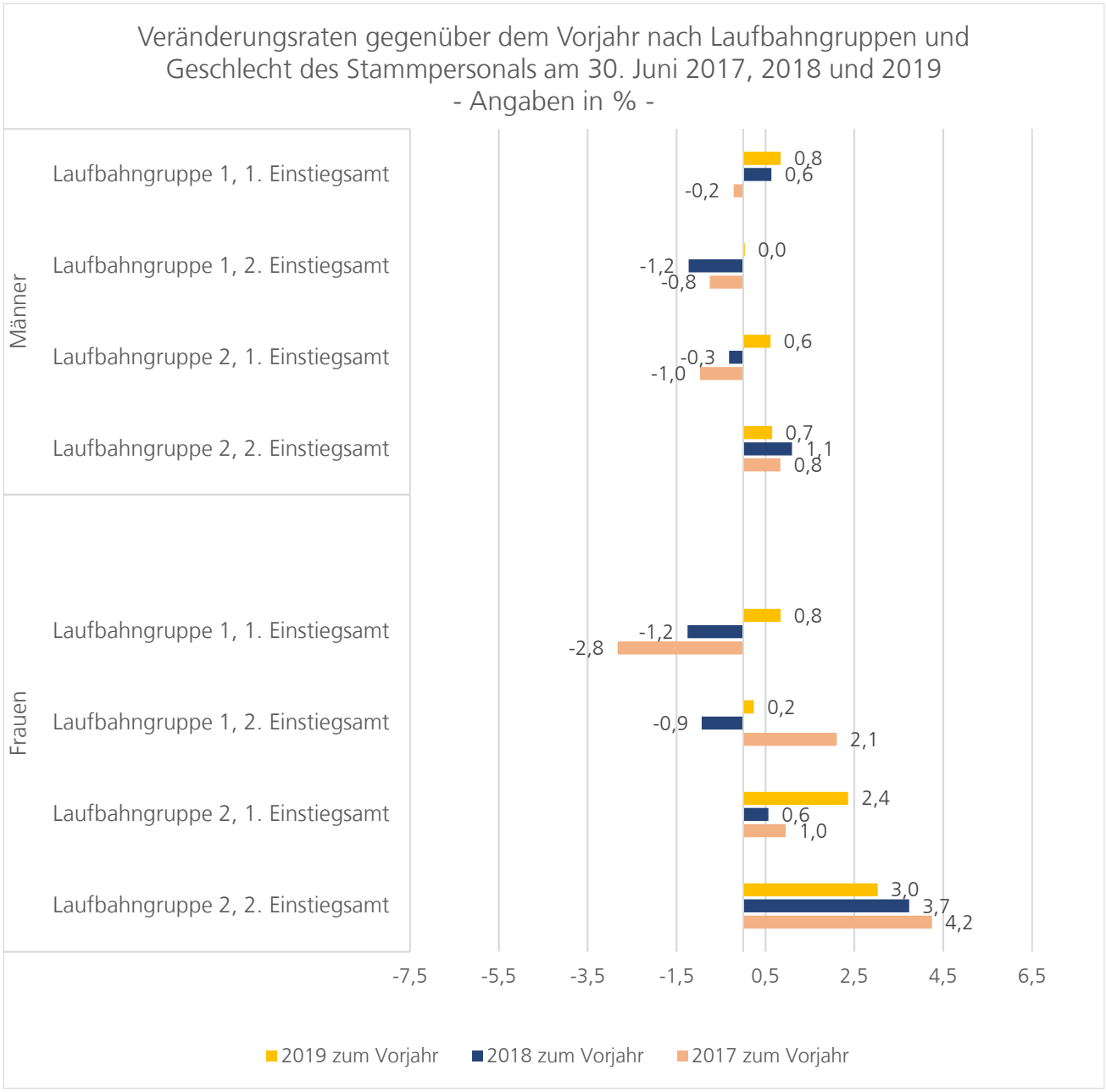


Abbildung 43: Veränderungsraten gegenüber dem Vorjahr nach Laufbahngruppen und Geschlecht des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2017, 2018 und 2019

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

Beamte (und Richter) hatten in allen Laufbahngruppen Verluste zwischen -0,6 bis -1,4 %, wobei der niedrigste prozentuale Verlust in der höchsten Laufbahngruppe auf dem absoluten Wert von -110 beruhte und der höchste prozentuale Verlust in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt auf dem absoluten Wert von -390. Ihre weiblichen Kolleginnen wiesen dagegen in allen Laufbahngruppen Zuwächse auf. In der niedrigsten Laufbahngruppe (ehem. einfacher Dienst) hatten sie die größten Gewinne von 4,2 %, absolut machten dies allerdings nur 5 Beamtinnen (und Richterinnen) aus. Der höchste absolute Wert mit zusätzlichen 610 Beamtinnen war in der höchsten Laufbahngruppe zu finden, was einen prozentualen Zuwachs von 3 % bedeutete. In den Laufbahngruppen des ehem. mittleren und gehobenen Dienstes lagen ihre Zuwächse bei 1,6 bzw. 0,8 %, absolut bei +90 und +340.

Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern waren nur bei den Frauen im ehem. mittleren Dienst Verluste (-0,2 %, -30 absolut) zu verzeichnen, in allen anderen Laufbahngruppen hatten sowohl Frauen als auch Männer Zuwächse. Die höchsten Zuwächse fanden sich absolut bei beiden Geschlechtern in Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt mit +1.065 bei den Arbeitnehmerinnen (+6,9 %) und +625 bei den Arbeitnehmern (+6,1 %). In der höchsten Laufbahngruppe lagen die Zuwächse der Frauen (+3,1 %, +315) sowie der Männer (+2,7 %, +305) beinahe gleich auf. In der niedrigsten Laufbahngruppe lagen die Männer mit +25 absolut und +1,3 % Zuwächsen vor den Frauen mit +15 und 0,7 %.

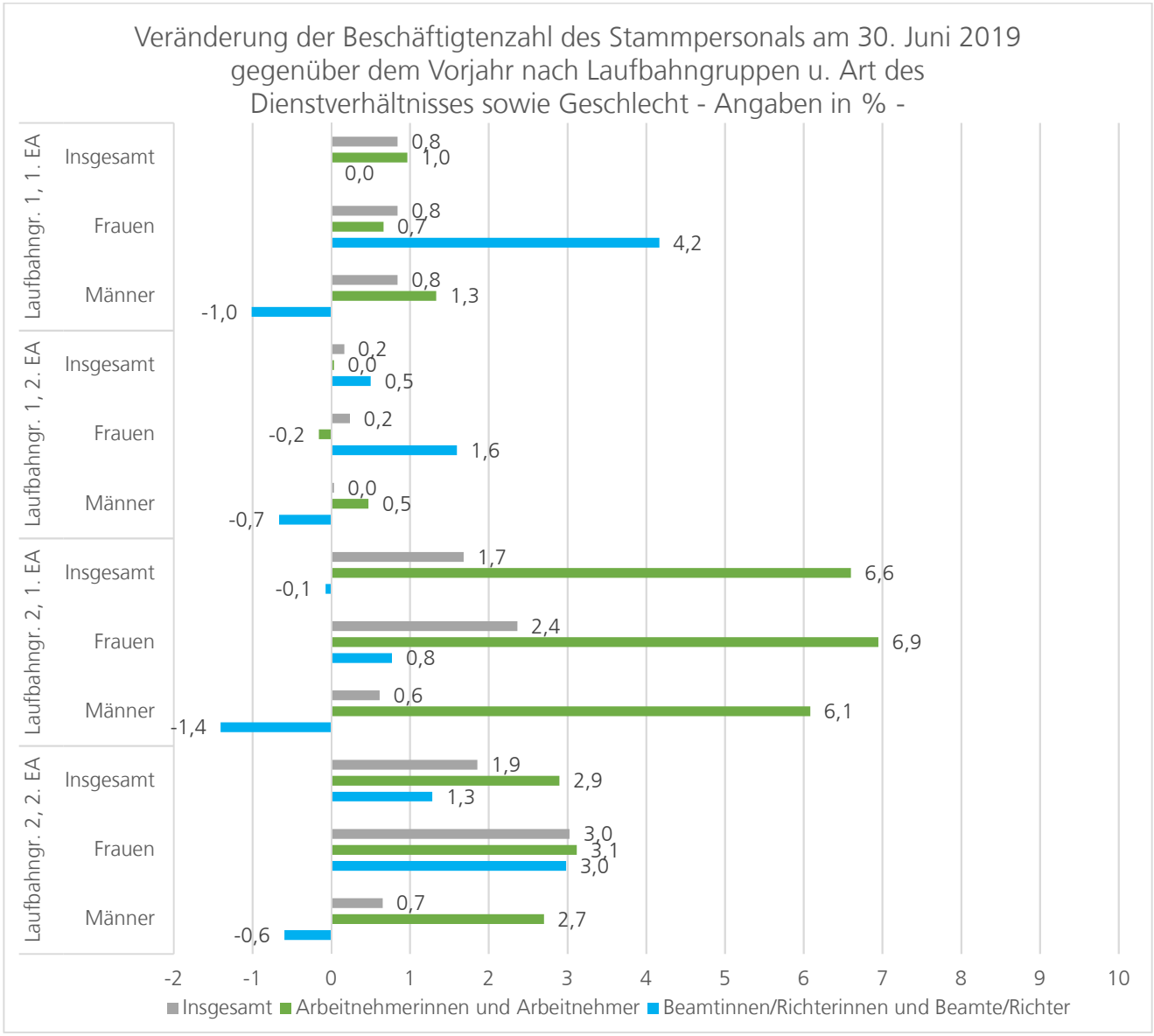


Abbildung 44: Veränderung der Beschäftigtenzahl des Stammpersonals am 30. Juni 2019 gegenüber dem Vorjahr nach Laufbahngruppen und Art des Dienstverhältnisses sowie Geschlecht – Angaben in %

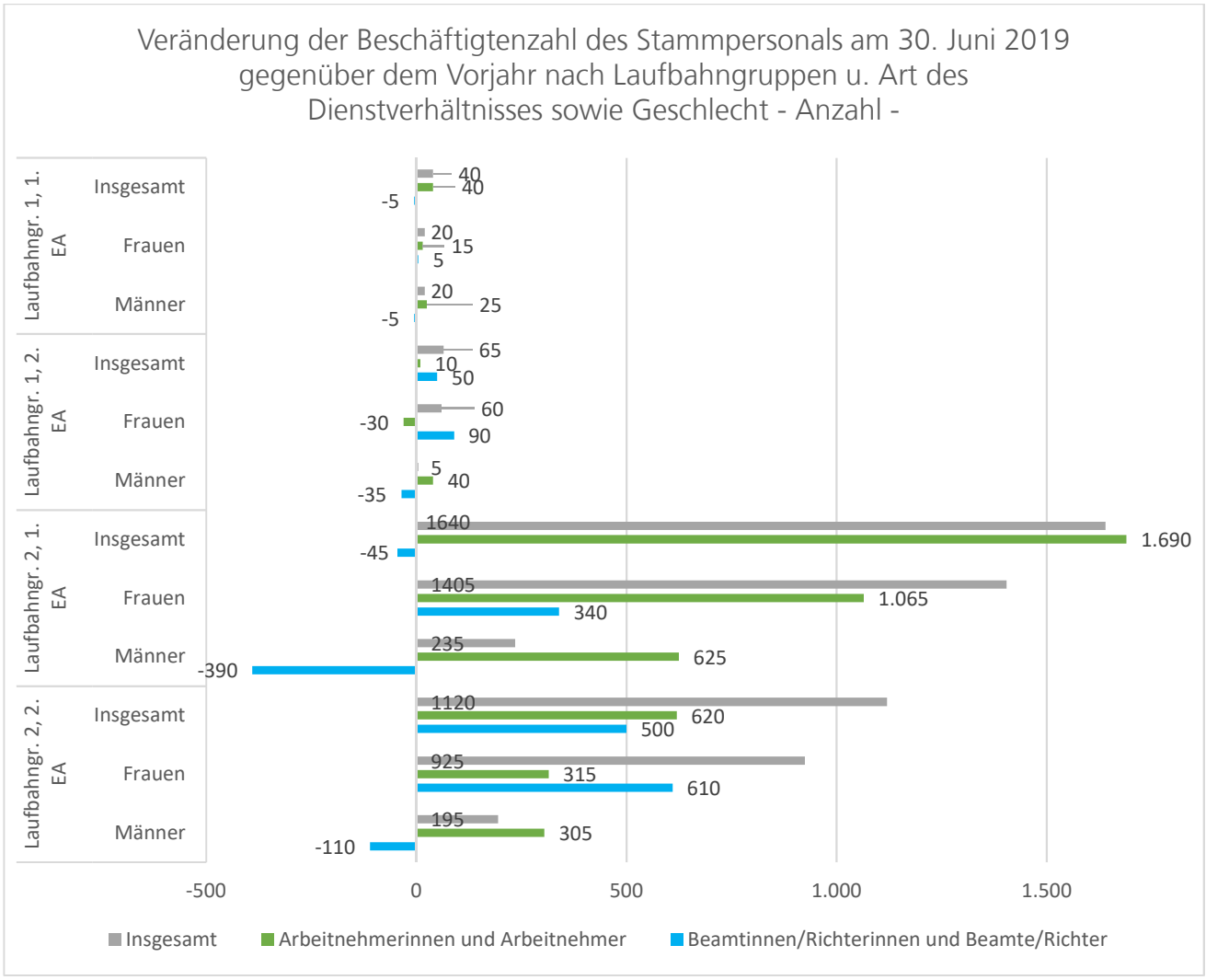


Abbildung 45: Veränderung der Beschäftigtenzahl des Stammpersonals am 30. Juni 2019 gegenüber dem Vorjahr nach Laufbahngruppen und Art des Dienstverhältnisses sowie Geschlecht - Anzahl

Per saldo ist der Bestand des Stammpersonals (soweit den Laufbahngruppen zuordenbar) von 195.705 im Jahr 2015 auf 204.085 im Jahr 2019 angestiegen, also ein Gewinn von 8.380 Beschäftigten, das ist ein Plus von 4,3 %. Die Verteilung dieses Gewinns auf die einzelnen Laufbahngruppen gestaltete sich dabei jedoch unterschiedlich.

Die Betrachtung über eine mehrjährige Periode zeigte in der höchsten Laufbahngruppe (2, 2. Einstiegsamt, dem ehem. höheren Dienst) einen kontinuierlichen, jährlichen Zuwachs (zwischen +1,8 und +2,6 %), der per saldo 5.465 Beschäftigte umfasste. In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst), der am stärksten besetzten Laufbahngruppe, gab es einmal höhere (von 2015 zu 2016 +1055, von 2018 zu 2019 +1640), einmal niedrigere (von 2016 zu 2017 +180, von 2017 zu 2018 +215) Zunahmen.

In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehem. mittlerer Dienst) gab es von 2016 zu 2017 und von 2018 zu 2019 ein Plus von Beschäftigten (+410, +60), in den anderen Jahren Verluste von -225 (2015 zu 2016) bis zu -405 (2017 zu 2018), per saldo von 2015 zu 2019 ein Rückgang von 160 Beschäftigten. In der niedrigsten und gleichzeitig am schwächsten besetzten Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (ehem. einfacher Dienst) gab es von 2015 zu 2016 ein Plus von 35 Beschäftigten (+0,7 %). Von 2016 zu 2017 und von 2017 zu 2018 nahm die Zahl der Beschäftigten um 75 und 15 ab, das waren -1,6 und -0,3 %. Von 2018 zu 2019 stieg die Zahl wieder um 40 Beschäftigte, das waren +0,8 %. Per saldo von 2015 zu 2019 war es in dieser Gruppe ein Rückgang um 15 Beschäftigte oder -0,3 %.

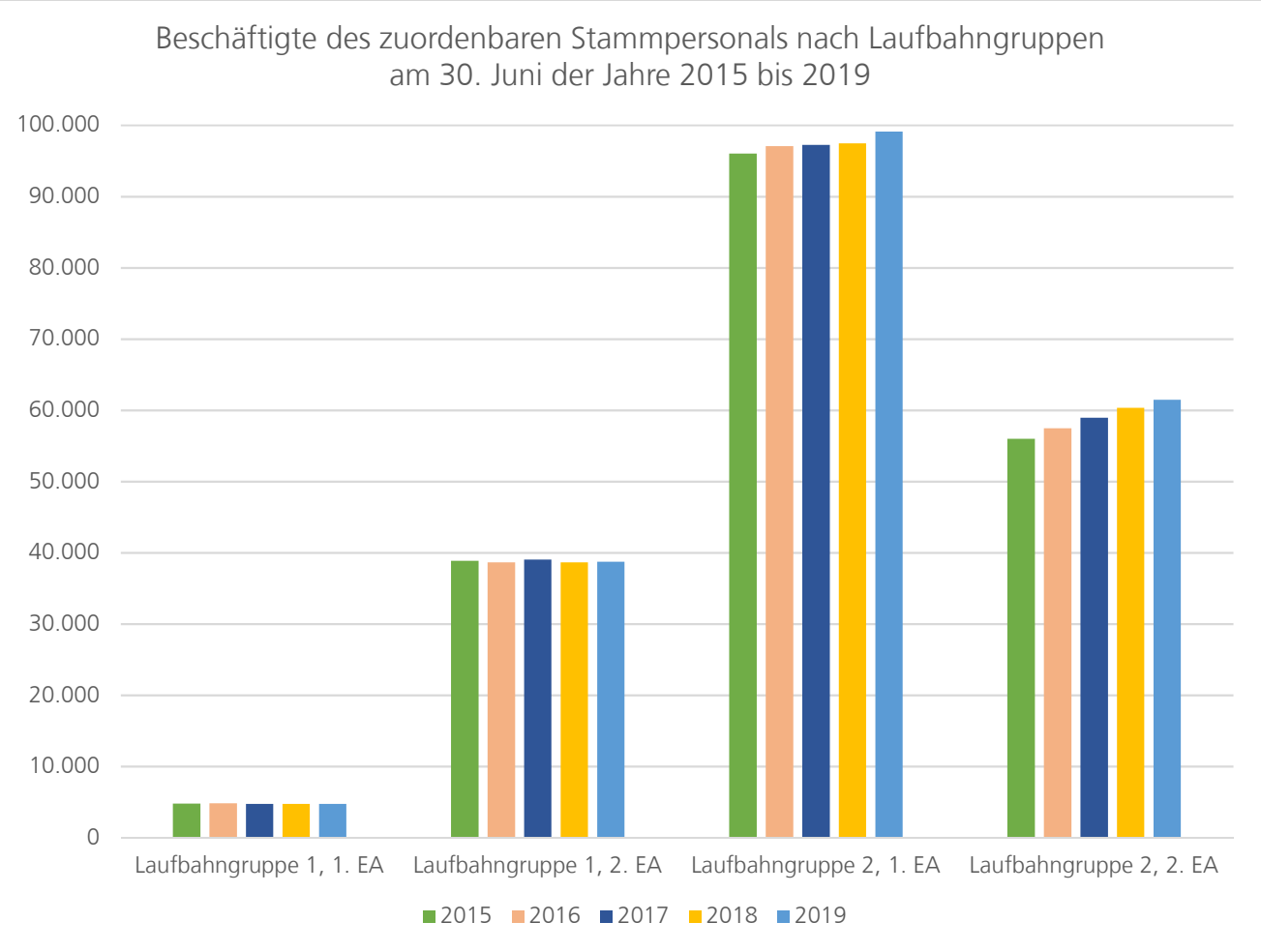


Abbildung 46: Beschäftigte des zuordenbaren Stammpersonals nach Laufbahngruppen am 30. Juni der Jahre 2015 bis 2019

2.5.4 Beschäftigungsumfang

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Vollzeitbeschäftigten um 0,13 % (+180) angestiegen. Rein rechnerisch sind für jede männliche Vollzeitkraft, die aus dem Landesdienst ausgeschieden ist (-245), 1,73 weibliche Beschäftigte eingestellt worden (+425). Bei den Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der Frauen mit +895 angestiegen, während die Zahl der Männer mit -785 sank. Der Teilzeitquotient ist im gleichen Zeitraum um 0,1 Prozentpunkte auf 35,5 % gesunken, der Teilzeitquotient VZÄ um 0,5 Prozentpunkte auf 86,8 % gestiegen.

Wie schon im Vorjahr ist auch am 30. Juni 2019 die Zahl der Beschäftigten in Altersteilzeit gesunken (Abbildung 47), ein Rückgang um 25,2 % (-420). Hierbei ist die Zahl der Männer um mehr als ein Viertel (-27 %), die der Frauen um beinahe ein Viertel (-24 %) gesunken.

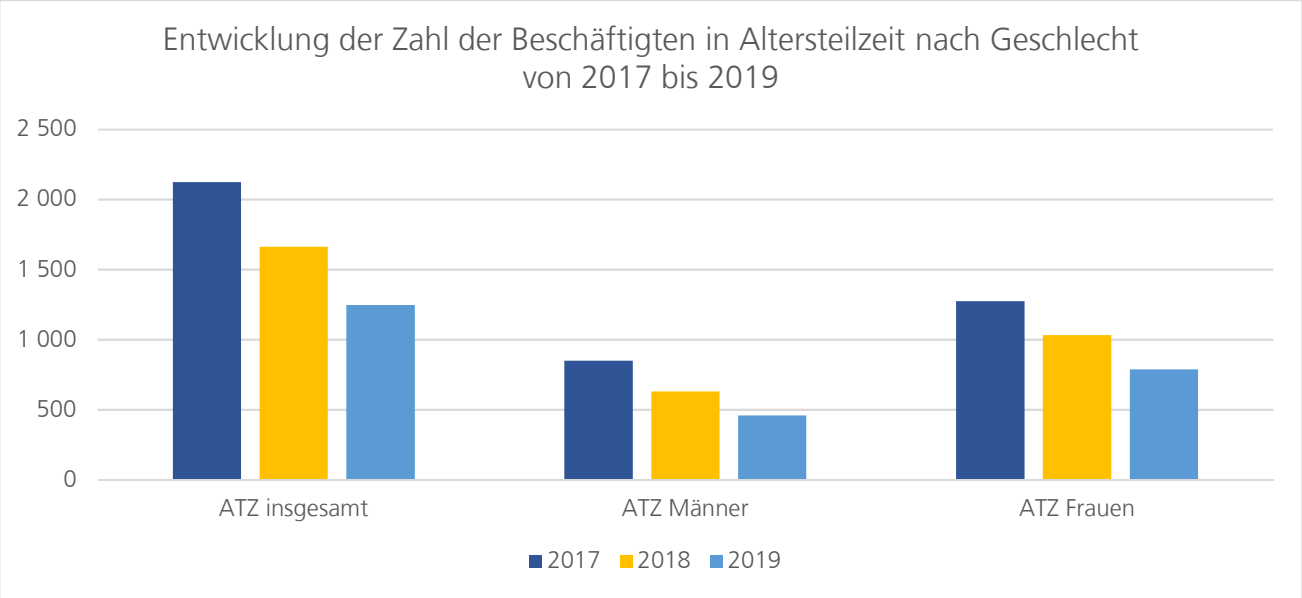


Abbildung 47: Entwicklung der Zahl der Beschäftigten in Altersteilzeit nach Geschlecht von 2017 bis 2019

2.5.5 Alter

Das Durchschnittsalter der 207.970 Beschäftigten des Stammpersonals lag im Jahr 2019 bei 45,4 Jahren und hat sich gegenüber dem Vorjahr um 0,2 Jahre erhöht. Seit 2013 ist das Durchschnittsalter kontinuierlich vor allem der Männer (-1,5 Jahre), aber auch das der Frauen (-0,6 Jahre) gesunken. Auch die Differenz zwischen dem Durchschnittsalter der männlichen und der weiblichen Beschäftigten hat sich dabei immer weiter verringert und stand im Jahr 2019 bei 1,2 Jahren Unterschied, während es 2013 noch 2,1 Jahre waren.

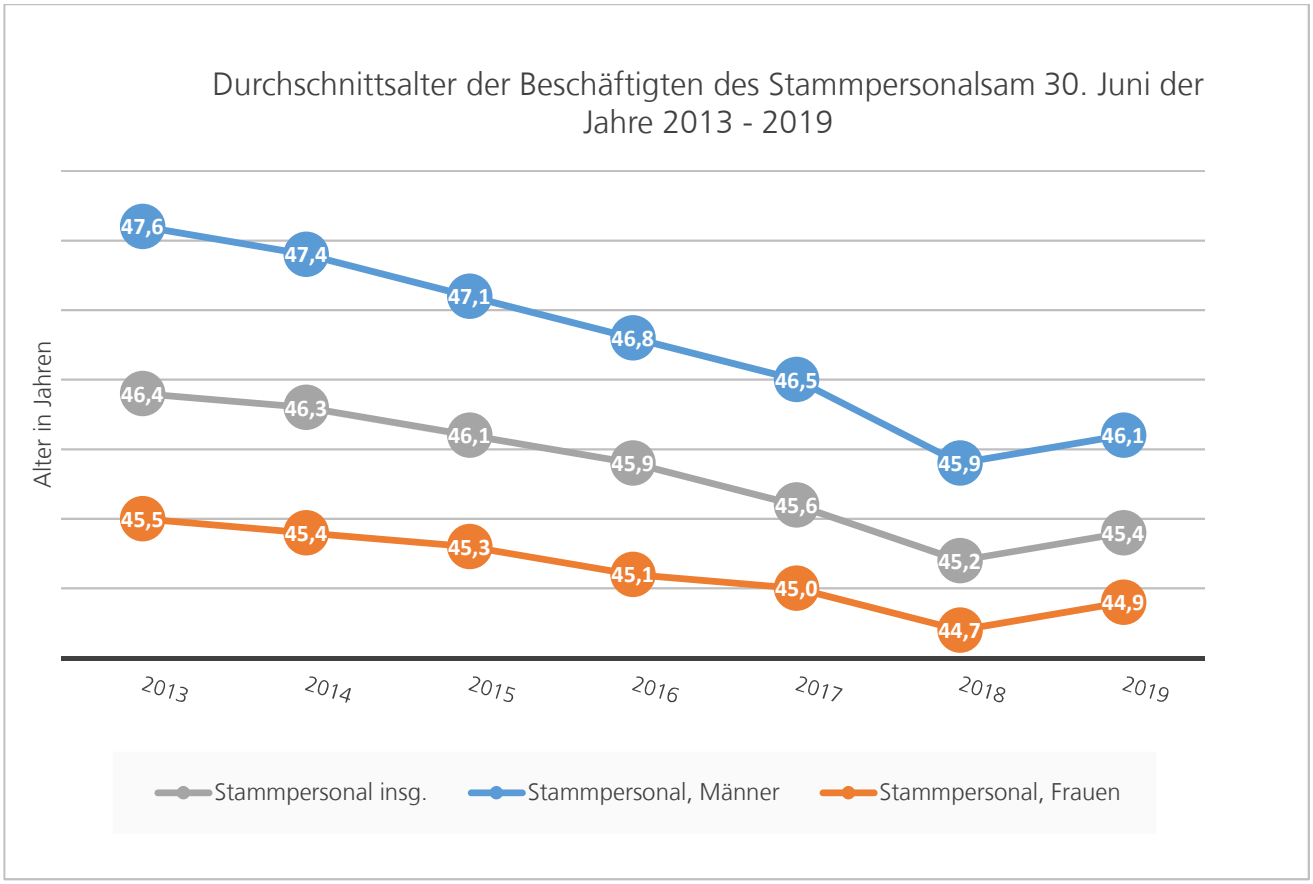


Abbildung 48: Durchschnittsalter der Beschäftigten des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2013 bis 2019

Die Veränderungen des Alters des Stammpersonals ist anhand einer differenzierteren Betrachtung der Unterschiede der einzelnen Altersgruppen zum Vorjahr deutlicher zu erkennen. Die Altersgruppe der unter 30-Jährigen hat zum Vorjahr um 1.745 Beschäftigte abgenommen, das war ein Rückgang um 6,8 %. Die Gruppe der 30- bis unter 40-Jährigen hat dagegen um 2,5 % (absolut 1.255) zugelegt. Während die Gruppe der 40- bis unter 50-Jährigen um 0,2 % (-100) abnahm, legte die Gruppe der 50- bis unter 60-Jährigen um dieselbe Prozentzahl zu (+0,2 %, +135 absolut). Die Altersgruppe der 60- bis unter 65-Jährigen nahm um 190 (-0,9 %) ab, gleichzeitig legte die der 65-jährig und älteren um 520 zu (+23,0 %).

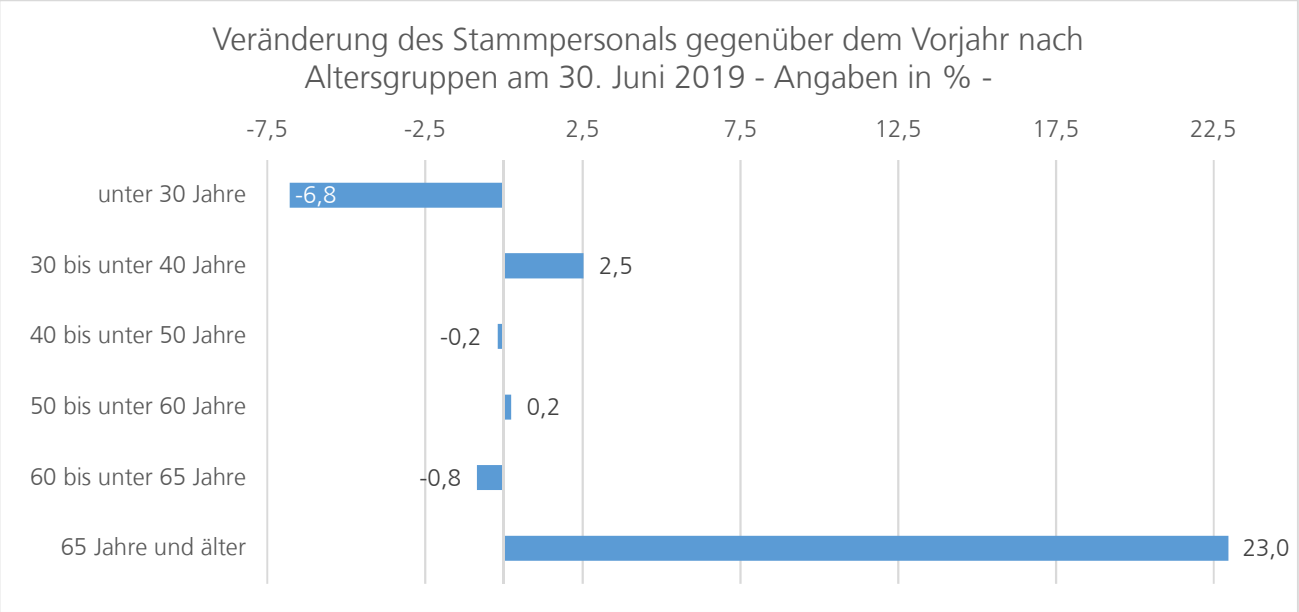


Abbildung 49: Veränderung des Stammpersonals gegenüber dem Vorjahr nach Altersgruppen am 30. Juni 2019

Die Abbildung 50 stellt die Altersjahrgänge des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2015 bis 2019 dar. Sie zeigt sehr deutlich den Anstieg in den jüngeren Jahrgängen der Anfang 20- bis Mitte 30-Jährigen, bei denen der Trend von 2015 (grün) fortgesetzt und bis zum Jahr 2019 (hellblau) verstärkt wurde. Gleichzeitig wurde die Spitze im Jahr 2015 (grün) bei den 56- bis 60-Jährigen bis zum Jahr 2019 (hellblau) abgetragen.

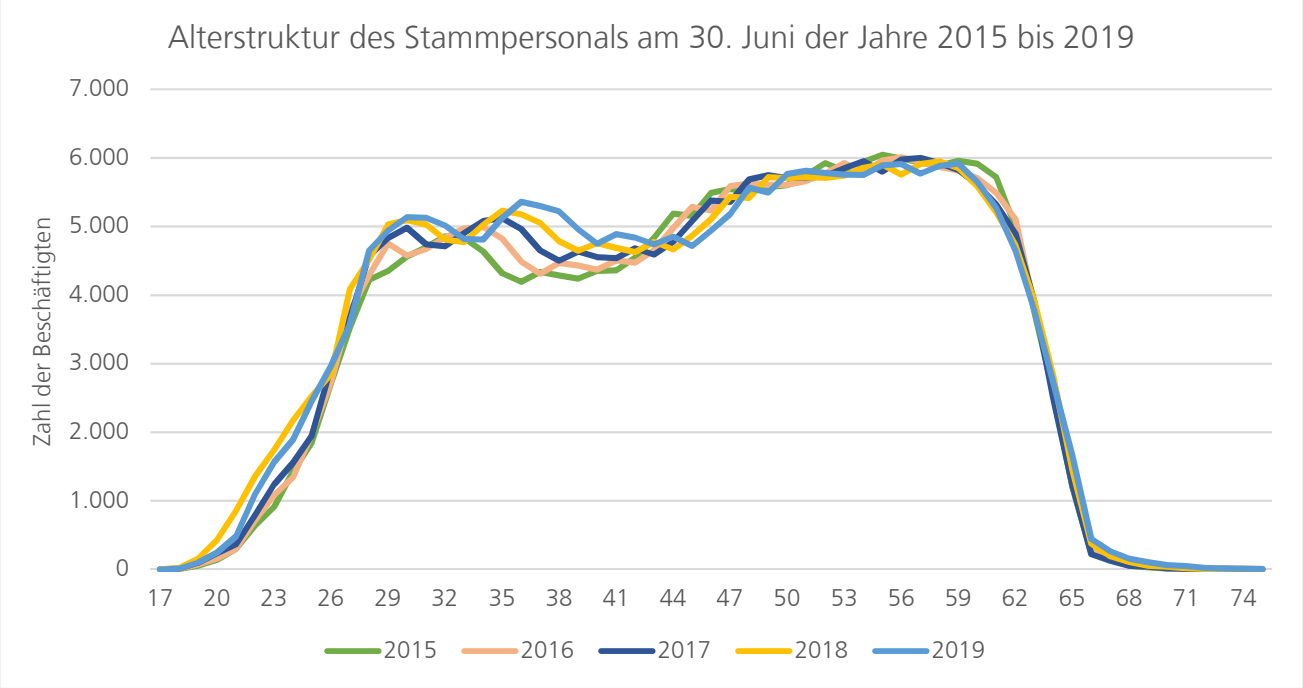


Abbildung 50: Altersstruktur des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2015 bis 2019

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 2004 bis zum Jahr 2019 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. Bei den Frauen ergab sich von 2004 zu 2019 ein positiver Saldo von 21.645 weiblichen Beschäftigten, die Zahl ihrer männlichen Kollegen war per saldo im gleichen Zeitraum um 13.575 rückläufig.

Eine differenzierte Betrachtung der Beschäftigungsverhältnisse nach Status lässt in den Jahren von 2004 bis 2019 eine zunächst (von 2004 zu 2009 um 2.325) sinkende, dann jedoch stetig steigende Zahl der Beamtinnen und Beamten erkennen, hier gab es von 2004 zu 2019 per saldo einen Zuwachs von 1.740 Beamtinnen und Beamten. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hat sich die ebenfalls zunächst sinkende Anzahl von 2004 zu 2009 (-4.750) in eine positive Steigung in den letzten zehn Jahren entwickelt, von 2009 zu 2019 wuchs die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer um 11.080.

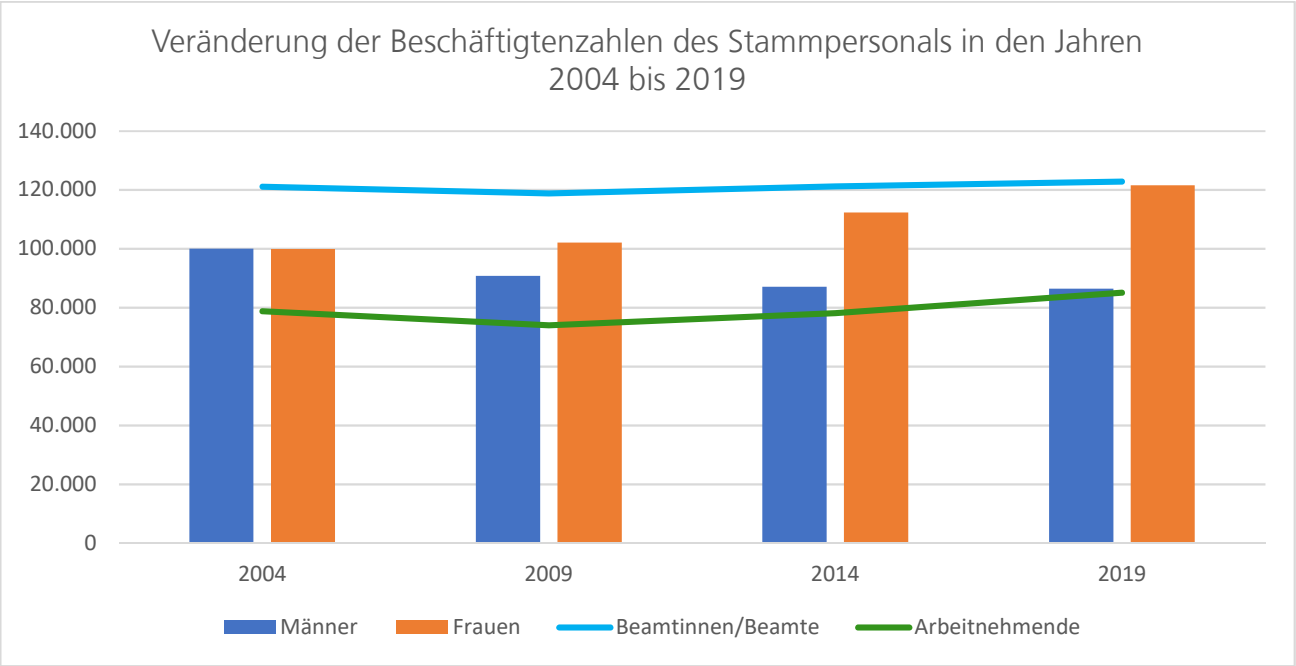


Abbildung 51: Veränderung der Beschäftigtenzahlen des Stammpersonals in den Jahren 2004 bis 2019

Bei der Betrachtung der Statusgruppen nach Geschlecht stach die positive Entwicklung der Frauenanteile im Bereich der Beamtinnen heraus, die von 2004 zu 2019 im Verhältnis zu den Männern um 12 Prozentpunkte zugelegt hatten. Sie standen mit einem Anteil von 58 % im Jahr 2019 auf einem niedrigeren Niveau, als Arbeitnehmerinnen im Jahr 2004 gestartet sind. Ihr Anteil von 61 % war allerdings bis 2019 im Verhältnis zu ihren männlichen Kollegen um 3 Prozentpunkte gesunken.

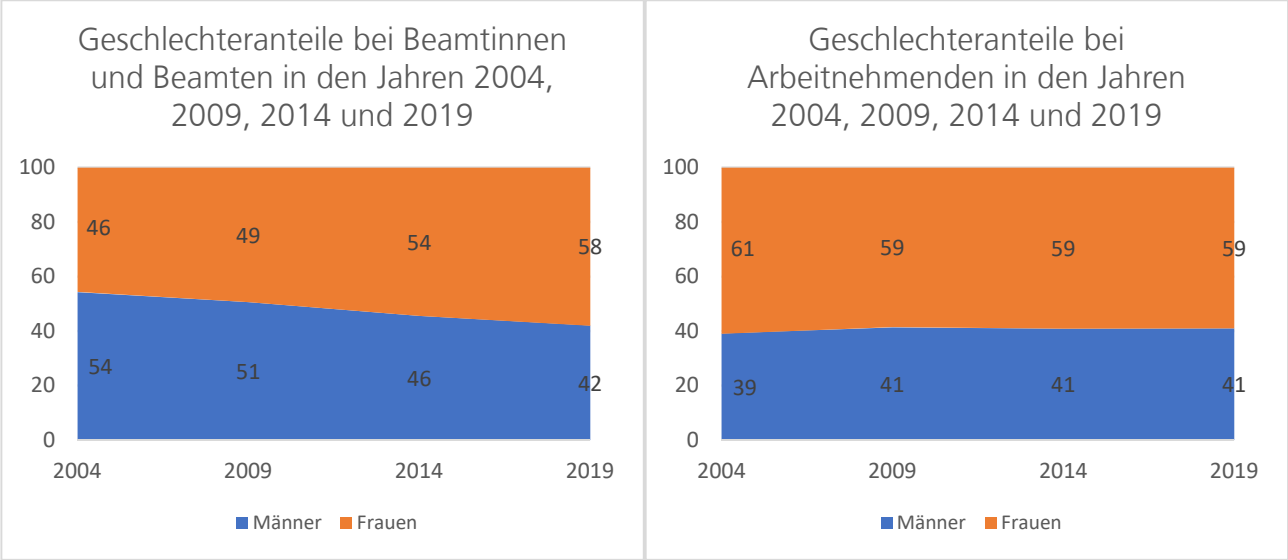


Abbildung 52: Veränderung des Geschlechteranteils nach Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2004 bis 2019

Sich allein mit dem prozentualen Frauenanteil zu beschäftigen, klärt nicht die Frage, ob das Arbeitsvolumen der Frauen im Landesdienst tatsächlich höher lag als das der Männer, weil Frauen in größerem Umfang als Männer in Teilzeit beschäftigt waren. 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 2019 eine Quote von 1,2. Lag die Frauenquote der Vollzeitäquivalente im Jahr 2004 noch bei 0,9 Frauen, die auf einen Mann kamen, hat sie sich bis 2019 also deutlich erhöht.

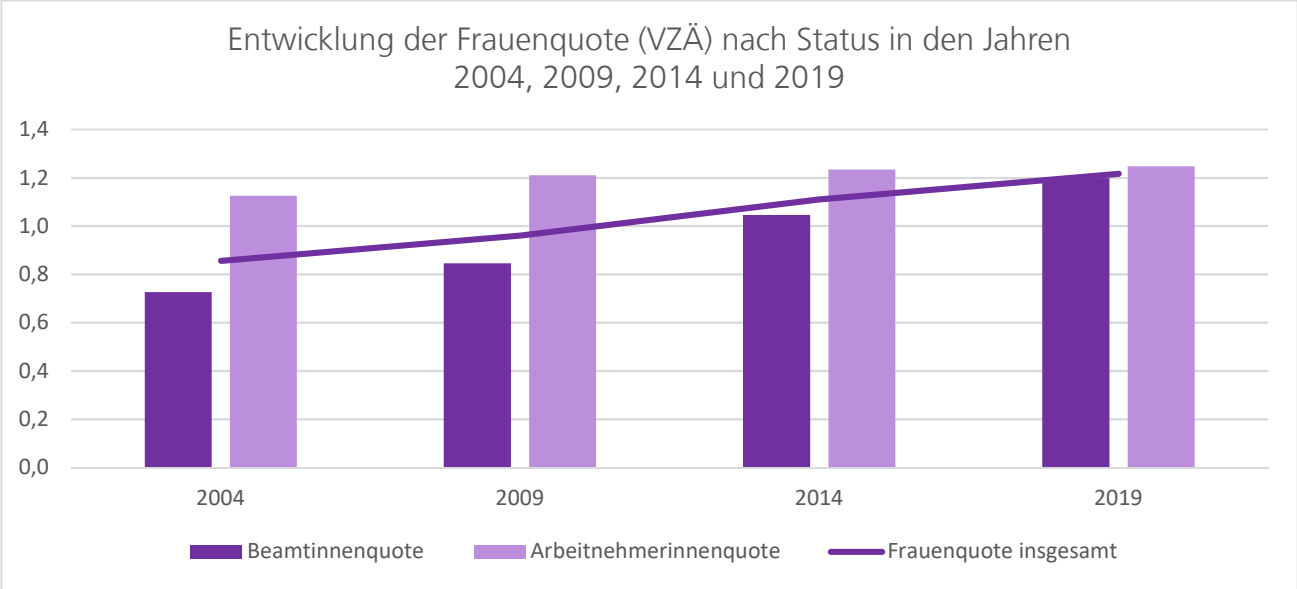


Abbildung 53: Frauenquote (VZÄ) nach Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2004, 2009, 2014 und 2019[11]

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 2004 stetig auf 1,2 in 2019 angestiegen (per saldo +0,5), während sie bei den Arbeitnehmerinnen von 2004 bis 2009 um 0,1 Prozentpunkte und seit 2009 nur noch in den Nachkommastellen der 1,2 anstieg.

[11] Inklusive Richterinnen und Richter (in der Abbildung nicht genannt).

2.6.2 Beschäftigungsumfang

Im Zeitraum zwischen 2014 und 2019 ist der Anteil der Vollzeitbeschäftigten um 1,9 Prozentpunkte auf 64,5 % gesunken, bei den Beschäftigten mit Beamtenstatus sank er ebenso (-1,9 Prozentpunkte) wie bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (-1,1 Prozentpunkte). Dies bedeutete gleichzeitig ein Anstieg des Teilzeitanteils, wie sich am Teilzeitquotienten erkennen ließ: Er ist innerhalb dieser fünf Jahre von 33,6 % auf ein Niveau von 35,5 % gestiegen. Die Beobachtung längerer Zeiträume zeigte ab 2004 zunächst einen Anstieg des Teilzeitquotienten um 0,8 Prozentpunkte auf 35,5 % im Jahr 2009, um danach um 1,9 Prozentpunkte bis zum Jahr 2014 zu sinken und wie erwähnt bis 2019 wieder anzusteigen.

Männer nahmen die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung immer noch sehr viel seltener wahr als Frauen und standen nach 15 Jahren mit 14,8 % des männlichen Stammpersonals in Teilzeit auf einem um 1,3 Prozentpunkte niedrigeren Niveau als 2004. Allerdings waren dabei die Unterschiede zwischen den Statusgruppen erheblich: Während im Verlauf der betrachteten 15 Jahre die Arbeitnehmer immer ca. ein Viertel einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen (niedrigster Wert 23,7 %, höchster Wert 26,4 %), hatten die Beamten/Richter ihren niedrigen Startwert von 12,2 % in 2004 um 5,3 Prozentpunkte auf 6,9 % am 30. Juni 2019 beinahe halbiert.

Aber auch bei den weiblichen Beschäftigten war eine Entwicklung zu anteilig weniger Teilzeitbeschäftigung erkennbar. Waren im Jahr 2004 noch 53,3 % der Frauen des Stammpersonals in Teilzeit beschäftigt, waren es 50,2 % im Jahr 2019, ein Rückgang um 3,1 Prozentpunkte im 15-Jahres-Saldo. Der Kurvenverlauf in der Zeitspanne 2004 bis 2019 hatte dabei Höhen und Tiefen, im Zeitraum von 2009 zu 2014 gab es den größten Sprung mit -3,7 Prozentpunkten.

Im Vergleich der hier betrachteten Beschäftigtengruppen standen Arbeitnehmerinnen mit 57,6 % im Jahr 2019 auf dem höchsten Niveau, nachdem ihr Teilzeitanteil im Jahr 2009 schon einmal bei 58,3 % lag. Dem Anstieg um 2,6 Prozentpunkte von 2004 zu 2009 folgte eine negative Entwicklung bis zum Jahr 2014 (-1,3 Prozentpunkte), die jedoch bis 2019 wieder anstieg (+0,6 Prozentpunkte). Per saldo hat sich der Teilzeitanteil der Arbeitnehmerinnen in den letzten 15 Jahren um +1,9 Prozentpunkte erhöht. Die Kurve der Beamtinnen und Richterinnen folgte von 2004 bis 2014 einem Abwärtstrend, ihr Startwert von 51,4 % sank um 7,3 Prozentpunkte auf 44,1 %. Von 2014 stieg die Teilzeitquote der Beamtinnen um 0,9 Prozentpunkte auf 45,0 % im Jahr 2019.

Ein Vergleich der beiden Statusgruppen zeigt, dass von 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Jahr 2004 knapp 42 die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten nutzten, 2019 waren es beinahe 45. Bei den Beamtinnen und Beamten/Richterinnen und Richtern hatte sich im gleichen Zeitraum fast nichts verändert, hier waren es 2004 30 und 2019 29 von 100, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen.

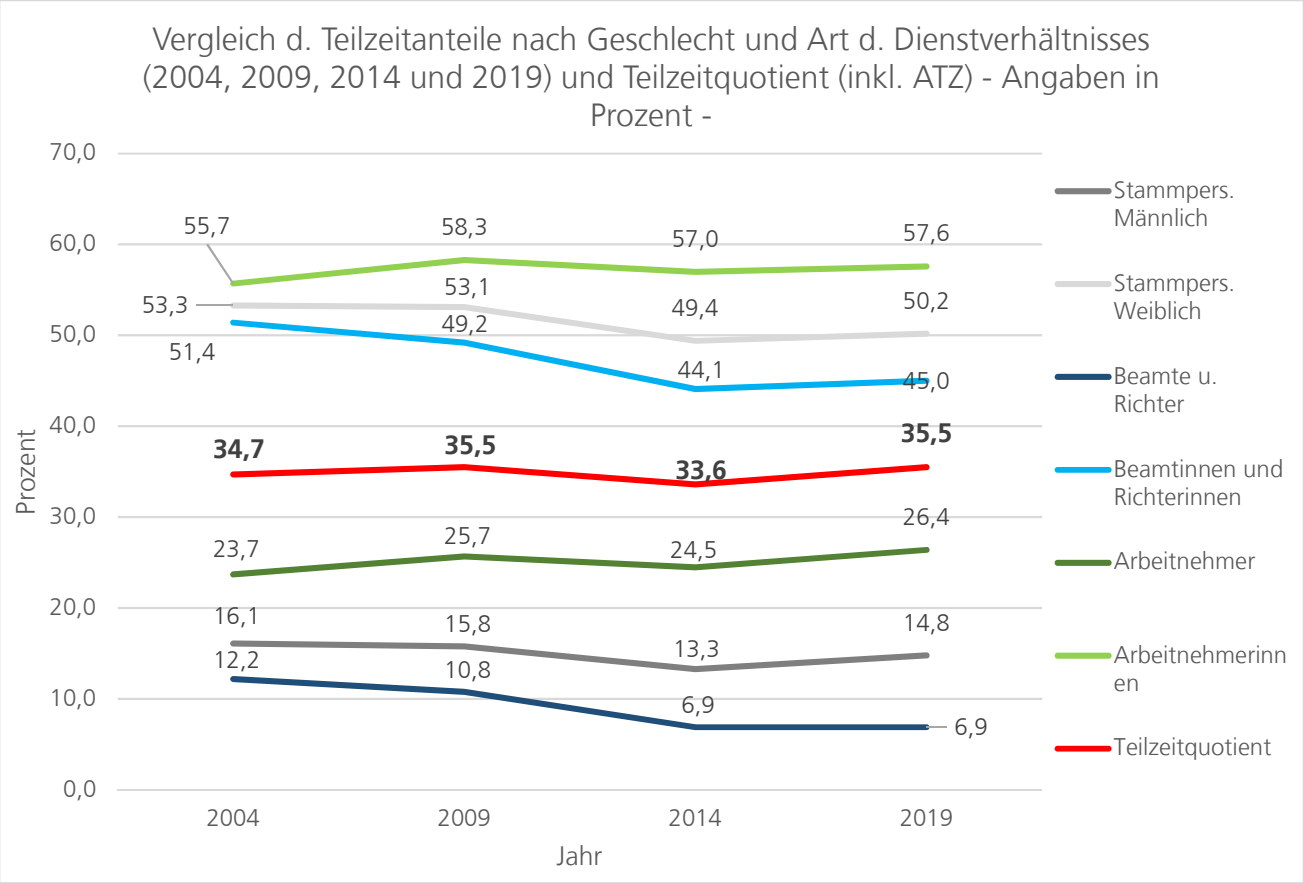


Abbildung 54: Vergleich der Teilzeitanteile nach Geschlecht und Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2004, 2009, 2014, 2019 und Teilzeitquotient (inkl. ATZ)

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 2004 zu 2009 noch alle Durchschnittsalter zwischen 0,4 bis 1,5 Jahre angestiegen, konnten im darauffolgenden Zeitraum von 2009 zu 2014 die Beamtinnen/Richterinnen um 1,1 und die Beamten/Richter um 0,2 Jahre eine Verjüngung aufweisen, sie waren im Durchschnitt im Jahr 2014 nur noch 45,0 (Beamtinnen/Richterinnen) bzw. 48,8 (Beamte/Richter)Jahre alt. Die Arbeitnehmerinnen waren im gleichen Zeitraum um 1,2 Jahre gealtert, die Arbeitnehmer um 0,1 Jahre. Arbeitnehmerinnen waren am 30.06.2014 mit 46,1 Jahren durchschnittlich schon 2,7 Jahre älter als noch 2004. Im Zeitraum zwischen 2014 und 2019 hatten sich alle Statusgruppen verjüngt, dabei die Beamtinnen/Richterinnen sowie die Arbeitnehmer um 0,8 Jahre, die Beamten/Richter um 1,4 Jahre. Aber auch die Arbeitnehmerinnen verjüngten sich in diesem Zeitraum um 0,3 Jahre und lagen damit im Jahr 2019 bei einem Durchschnittsalter von 45,8 Jahren. Von der jüngsten Gruppe im Jahr 2004 mit 43,4 Jahren hatten Arbeitnehmerinnen den schnellsten Alterungsprozess durchgemacht und waren seitdem per saldo um 2,4 Jahre gealtert. Ihre Kolleginnen und Kollegen im Beamtenstatus hatten dagegen die schnellste Verjüngung erfahren, sie waren seit 2004 um 1,2 Jahre jünger geworden. Im Saldo der Jahre 2019 zu 2004 waren nur die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Durchschnitt gealtert.

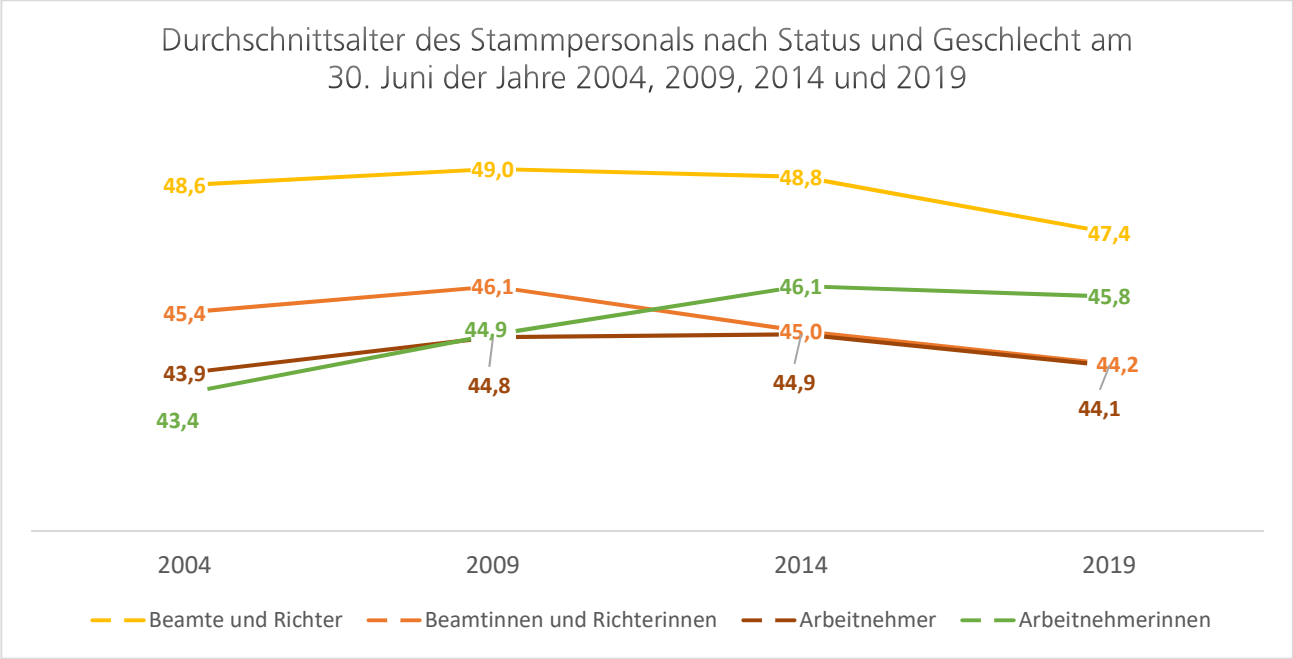


Abbildung 55: Durchschnittsalter in den Jahren 2004, 2009, 2014 und 2019 nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlecht

In den folgenden Abbildungen ist die Altersstruktur des Stammpersonals des Landes in den Jahren 2004, 2009, 2014 und 2019 in Form von Alterspyramiden dargestellt.[12] Die im Jahr 2004 noch deutlich zugunsten der älteren Beschäftigten geformte Alterspyramide in Form einer angenäherten Raute veränderte sich bis zum Jahr 2019 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 2004 bei den 54-jährigen Männern und Frauen mit fast 4.000 auf jeder Seite bis zum Jahr 2019 auf rund 3.000 zurückgebildet. Gleichzeitig war die Zahl der 27-Jährigen Frauen im Jahr 2004 von 1.715 und der Männer von 1.080 auf 2.105 bei den Frauen und 1.480 bei den Männern im Jahr 2019 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 2019 die 3.000-Marke. Bei den Männern überragten gerade noch die über 48- bis 62-Jährigen die 2.000-Marke.

[12] 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 Vertreterinnen und Vertreter stellten und die Zahl der Angehörigen eines Jahrgangs mit zunehmendem Alter abnahm.

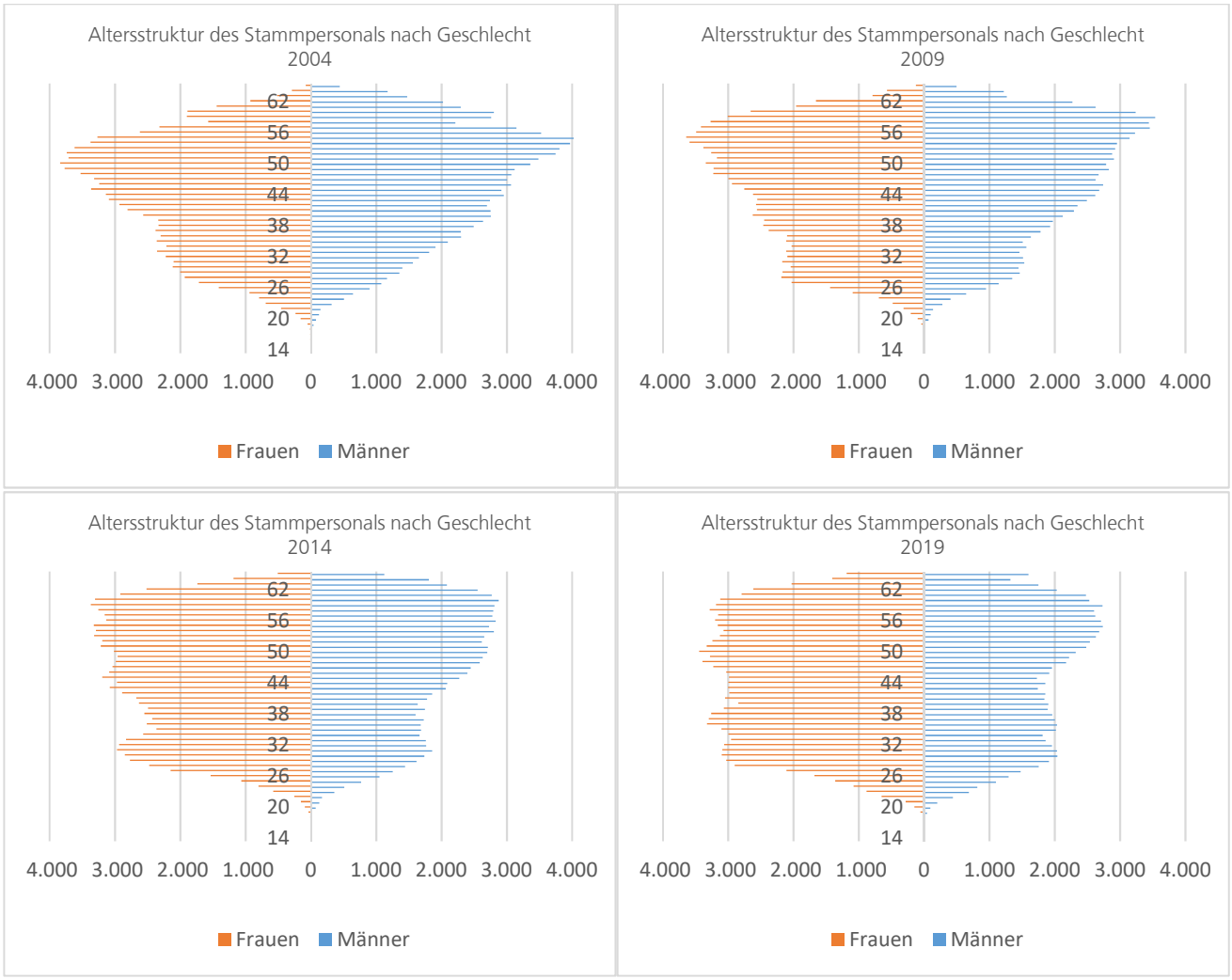


Abbildung 56: Altersstruktur des Stammpersonals nach Geschlecht der Jahre 2004, 2009, 2014 und 2019.

Die Altersstruktur nach Art des Dienstverhältnisses zeigte ebenfalls eine deutliche Veränderung seit 2004. Das starke Übergewicht der Beamtinnen und Beamten im Alter um die 50 Jahre bildete sich im Laufe der 15 Jahre deutlich zurück. Gleichzeitig wurden verstärkt jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingestellt. Es war eine deutliche Entwicklung zugunsten der jüngeren Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erkennbar, allerdings war dabei die Altersstruktur der Beamtinnen und Beamten insgesamt ausgewogener über die Jahrgänge verteilt.

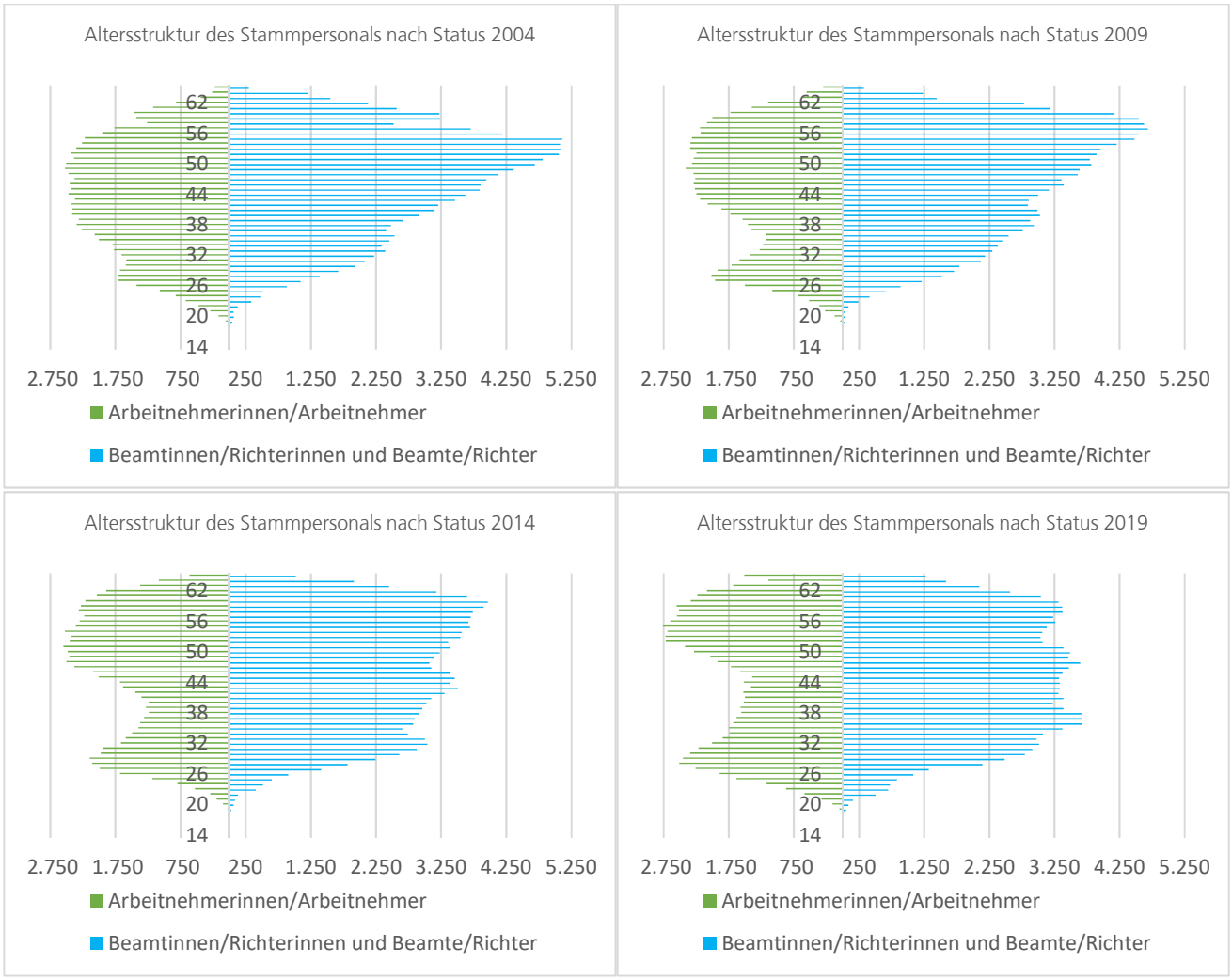


Abbildung 57: Altersstruktur des Stammpersonals nach Status der Jahre 2004, 2009, 2014 und 2019.

2.6.3.2 Altersstrukturen ausgewählter Aufgabenbereiche

Innerhalb der Landesverwaltung hat sich die Altersstruktur nach Altersjahren und Geschlecht in den Jahren von 2004 bis 2019 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 im Jahr 2019 mit 118.505 Beschäftigten 57 % des Stammpersonalbestandes aus.

Wie die folgenden drei Abbildungen zeigen, haben alle drei Bereiche in den letzten 15 Jahren starke Veränderungen in ihrer Altersstruktur erfahren. Bei der Polizei hat sich die Spitze der 39- bis 47-Jährigen aus dem Jahr 2004 (gelbe Linie) auf eine Spitze der 54- bis 60-Jährigen im Jahr 2019 (blaue Linie) verschoben, es bildete sich keine solche Spitze in den jüngeren Altersjahren nach. Bei den Schulen wichen extreme Ausschläge der stark vertretenen Jahrgänge im Jahr 2004 (gelbe Linie: 49- bis 56-Jährige) einer moderateren Verteilung über die ganzen Jahrgänge im Jahr 2019 (blaue Linie). Dabei ist die Spitze der 58- bis 63-Jährigen aus dem Jahr 2014 (graue Linie) beinahe zu einer geraden Linie dieses Altersbereichs im Jahr 2019 abgeflacht.

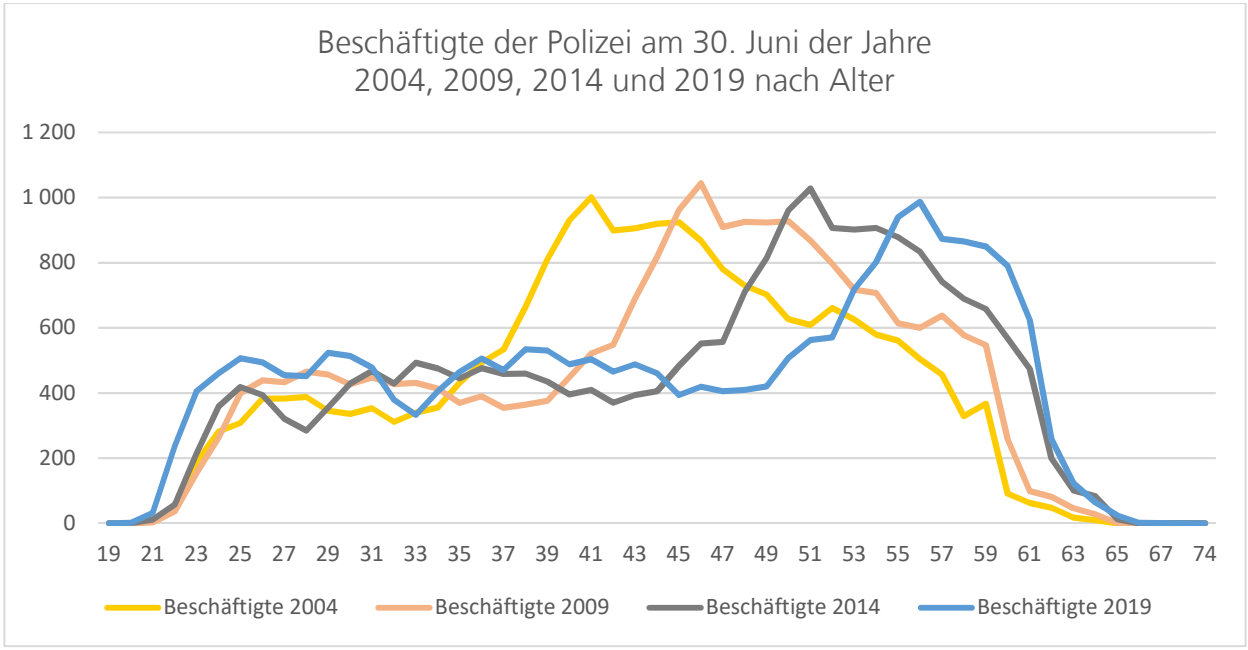


Abbildung 58: Stammpersonal der Polizei am 30. Juni der Jahre 2004, 2009, 2014 und 2019 nach Alter

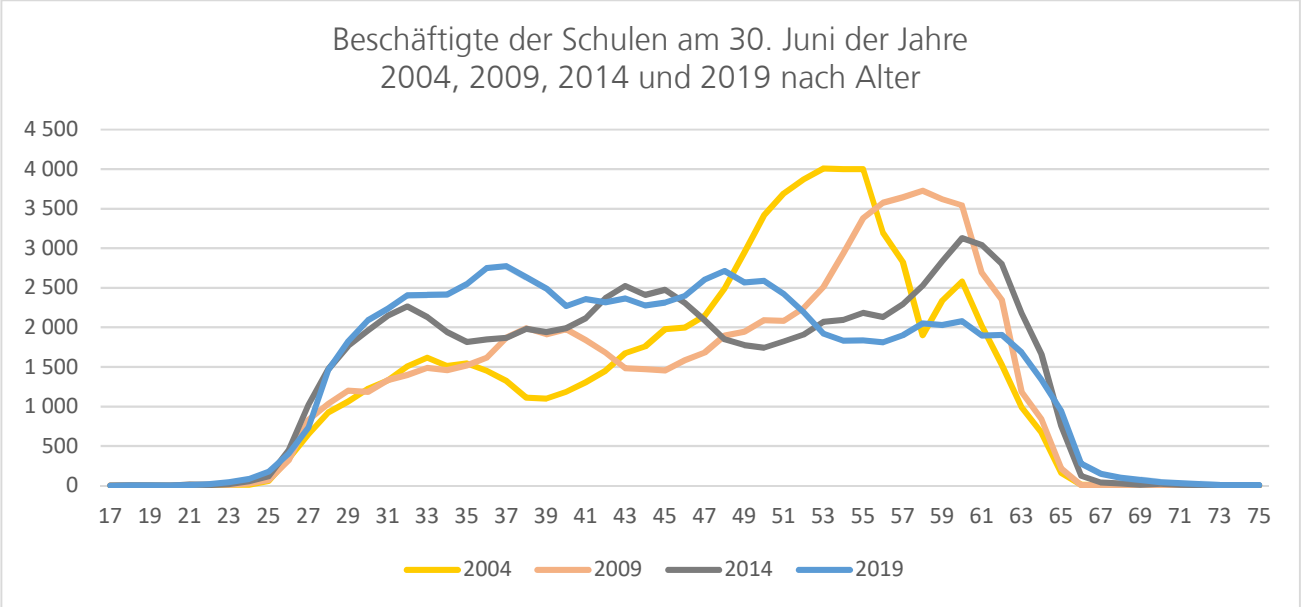


Abbildung 59: Stammpersonal der Schulen am 30. Juni der Jahre 2004, 2009, 2014 und 2019 nach Alter

Bei der Steuerverwaltung waren ebenfalls im Jahr 2004 einige Jahrgänge überproportional vertreten (gelbe Linie: 40- bis 50-Jährige jeweils die Jahrgänge mindestens über 390 bis zu 610 Beschäftigte); im Verlauf der nächsten 15 Jahre flachten die Spitzen dieser Jahrgänge etwas ab, verschoben sich in die älteren Altersjahrgänge. Da aber insgesamt die Zahl der Beschäftigten per saldo von 2019 zu 2004 um 1.445 gesunken war, traten die nachfolgenden Jahrgänge weniger stark hervor (2019: 58- und 63-Jährige wiesen 340 bis höchstens 480 Beschäftigte auf) und waren auch nicht so gleichmäßig verteilt wie bei den Schulen.

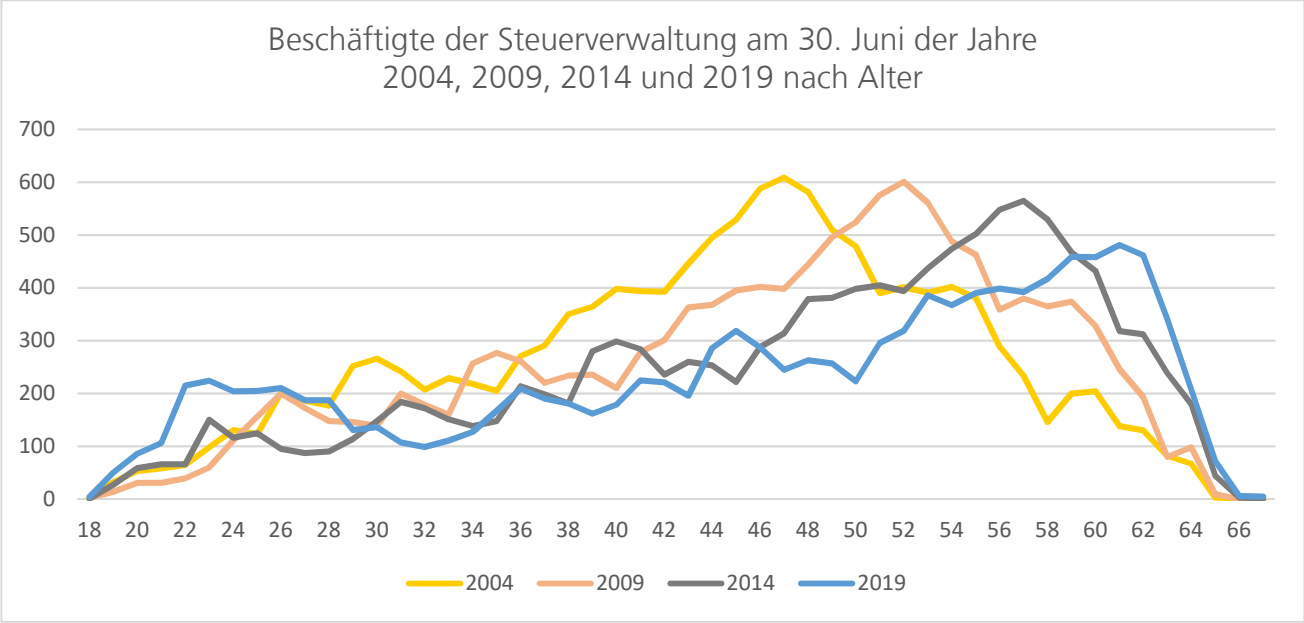


Abbildung 60: Stammpersonal der Steuerverwaltung am 30. Juni der Jahre 2004, 2009, 2014 und 2019 nach Alter

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 2004 die große Zunahme des roten Bereichs erkennbar, eine positive Veränderung des Frauenanteils, der von 21,8 % im Jahr 2004 auf 33,7 % im Jahr 2019 angestiegen ist.

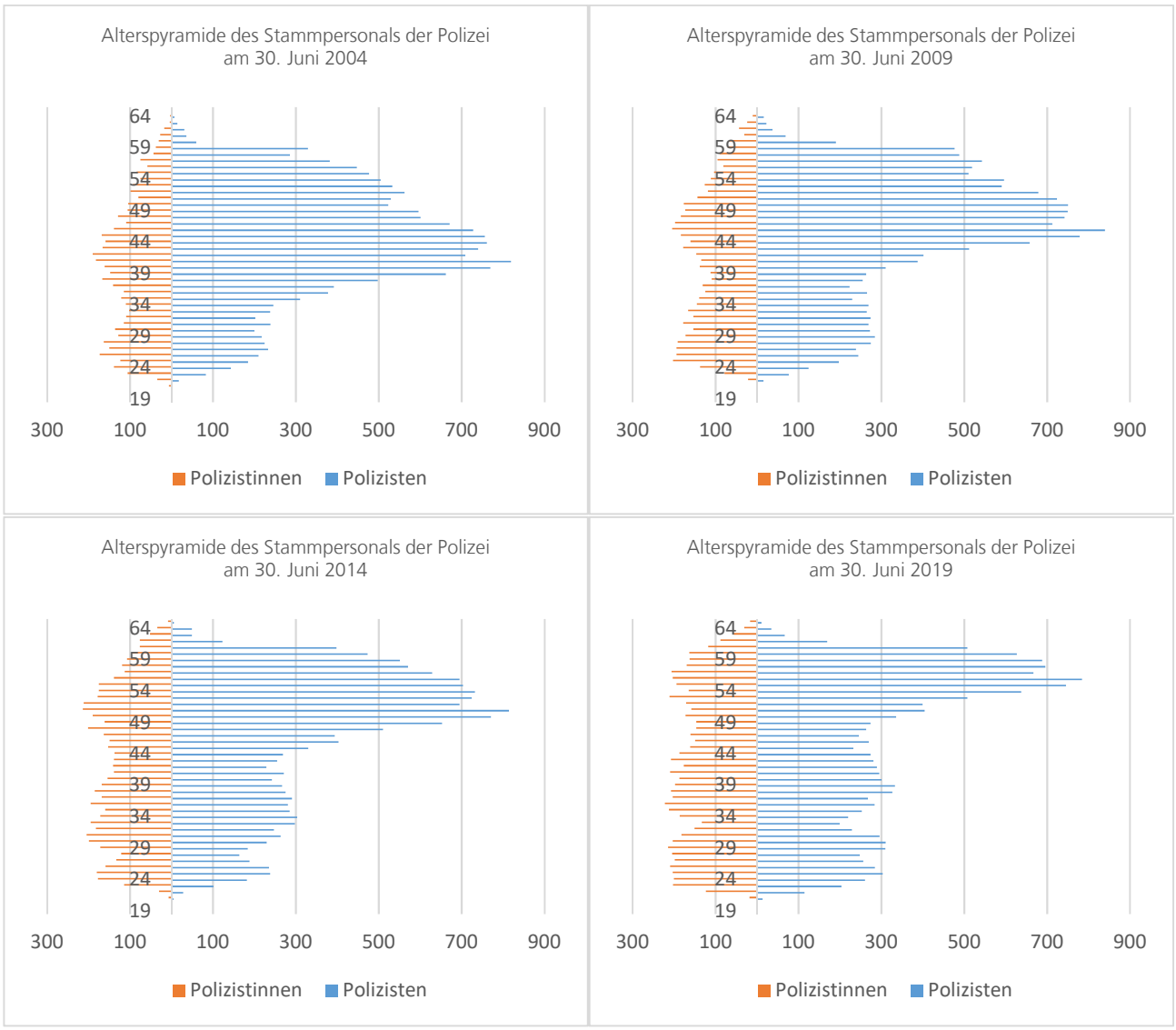


Abbildung 61: Alterspyramiden der Polizei der Jahre 2004, 2009, 2014 und 2019

Im Jahr 2019 war bei der Polizei (Abbildung 61 unten rechts) jeder Jahrgang der 22- bis 62-jährigen Frauen mit einer Anzahl über 100 belegt, im Jahr 2004 (Abbildung 61 oben links) waren es nur die 23- bis 50-jährigen Frauen. Auch bei den jüngeren Männern war ein Anstieg im Saldo von 2019 zu 2004 zu erkennen, die unter 38-Jährigen waren hier absolut um 540 angestiegen, allerdings war ihr Anteil an allen unter 38-Jährigen im Saldo um 7 Prozentpunkte gesunken. Denn auch bei den Frauen war die Zahl der unter 38-Jährigen im Saldo von 2019 zu 2004 um 1.090 angestiegen.

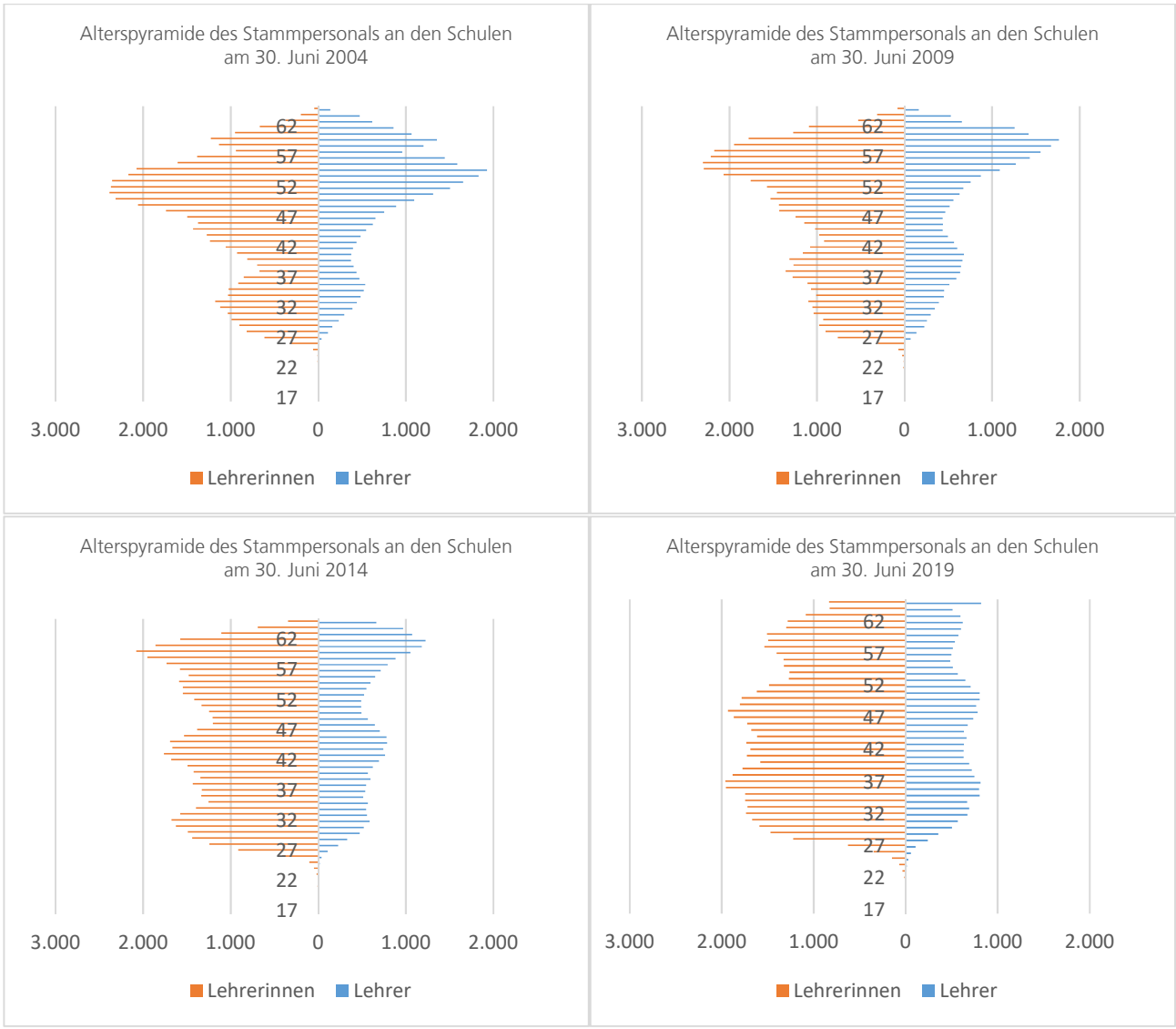


Abbildung 62: Alterspyramiden der Schulen in den Jahren 2004, 2009, 2014 und 2019

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 62 % im Jahr 2004 auf 71 % im Jahr 2019 angestiegen. Waren die Beschäftigten im Jahr 2004 noch überproportional in einzelnen Jahrgängen vertreten, waren sie im Jahr 2019 sehr viel ausgewogener über alle Jahrgänge verteilt. Während noch im Jahr 2014 der größere Teil der Beschäftigten älter als 46 Jahre alt war, waren im Jahr 2019 mehr Beschäftigte jünger als 46 Jahre alt. Im Jahr 2004 hatten beinahe doppelt so viele Lehrerinnen und Lehrer das 46. Altersjahr überschritten.

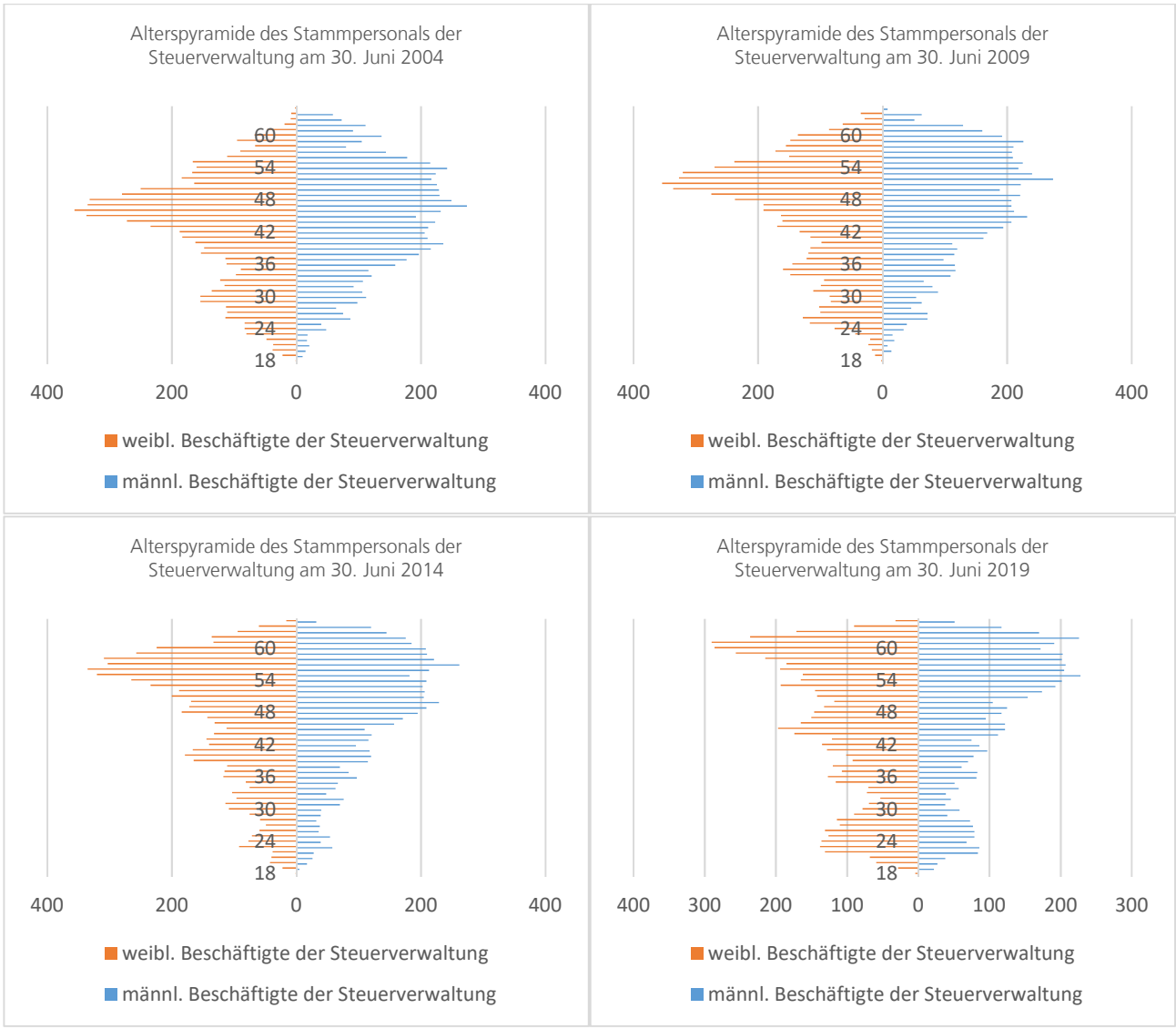


Abbildung 63: Alterspyramiden der Steuerverwaltung in den Jahren 2004, 2009, 2014 und 2019

An den Alterspyramiden der Steuerverwaltung (Abbildung 63) war bis zum Jahr 2014 ein Ausdünnen der jüngeren Jahrgänge deutlicher auszumachen als auf der Abbildung 60. Beispielsweise war bei den unter 29-Jährigen zwischen 2004 und 2014 ein Saldo von 245 Beschäftigten weniger zu verzeichnen, hier folgten demnach weniger Junge den scheidenden Beschäftigten. Im Jahr 2019 war jedoch ein Anstieg dieser Altersgruppe zu erkennen, sie war von 2014 zu 2019 wieder um 795 Beschäftigte angewachsen.

Das Geschlechterverhältnis lag in der Steuerverwaltung im Jahr 2019 insgesamt nahe beieinander, auf eine Frau kamen im Durchschnitt 0,8 Männer. Die einzelnen Jahrgänge betrachtet, schwankte es zwischen 0,4 bis zu 1,6 Männern, die auf eine Frau kamen. Im Jahr 2004 war dagegen das Geschlechterverhältnis zwar im Durchschnitt ausgewogen bei 1:1, allerdings kamen beispielsweise bei den 51-Jährigen und älteren auf jede Frau zwischen 1,1 und 8,1 Männer, d.h. von Jahrgang zu Jahrgang schwankte das Geschlechterverhältnis im Jahr 2004 stärker als im Jahr 2019.

3 Bevölkerungsentwicklung in Niedersachsen

Am 31.12.2019 lag die Zahl der Einwohnerinnen und Einwohner in Niedersachsen bei 7.993.608, gegenüber dem Vorjahr ist dies ein Anstieg um 0,1 %. Die Zahl der Einwohnerinnen überstieg dabei mit 4.046.037 die Zahl der Einwohner mit 3.947.571 um einen Anteil an der Gesamtbevölkerung von 1,2 %. Vor fünf Jahren lag die Einwohnerzahl um 166.869 niedriger, damals überstieg der weibliche Anteil den männlichen um 1,7 %.

Im Alter bis 15 Jahre waren 13,7 % der Bevölkerung, im Alter zwischen 15 und 65 Jahren 64,1 % und über 65 Jahre alt waren 22,1 %, darunter waren 1.739 Einwohner über 100 Jahre alt. Die Männer lagen in diesen Altersklassen bei 14,3 %, 65,8 % und 19,9 % und die Frauen bei 13,2 %, 62,5 % und 24,3 %. Vor 5 Jahren waren die prozentualen Anteile ähnlich verteilt, allerdings lag die Gruppe der bis zu 15-Jährigen um 0,3 Prozentpunkte niedriger, die der zwischen 15- bis 65-Jährigen um 1,0 höher und die Altersgruppe der über 65-Jährigen machte 0,7 Prozentpunkte weniger aus, obwohl die Zahl der über 100-Jährigen bei 1.736 und damit fast genauso hoch war wie 2019.

Die Zahl der Einwohnerinnen und 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[13] pro Frau in Niedersachsen gestiegen, sie lag im Jahr 2014 bei 1,53, stieg bis zum Jahr 2018 auf 1,62 und lag 2019 bei 1,60.[14] 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 2019 bei +2,6 %).[15] Dennoch sind die Bevölkerungszahlen seit 2014 trotz Geburtendefizit angestiegen. Grund hierfür sind die sog. Wanderungssalden, die sich aus den Zu- und Fortzügen nach und aus Niedersachsen ergeben. Seit 2009 sind diese Salden positiv und haben ab 2014 die Überschüsse der Gestorbenen ausgeglichen.[16]

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 Zeitraum 2016 bis

[13] „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.

[14] 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 16.09.2020 https://www1.nls.niedersachsen.de/statistik/html/default.asp, 1-Gebiet, Bevölkerung, Arbeitsmarkt, Wahlen, Bereich 12621 Sterbetafeln, Allg. Sterbeziffer (Tabelle Z1102052), Stand 16.09.2020, aktuellere Daten als bis zum Jahr 2017 lagen für die Sterbeziffern zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichtes nicht vor.

[15] Hier wird die Differenz zwischen den Geborenen und Gestorbenen ins Verhältnis zu den Einwohnern gesetzt. Vergleiche zum Thema „aktueller Stand der Bevölkerungsentwicklung" auch: Pressemitteilung des Landesamtes für Statistik Niedersachsen, Nummer 087/20 vom 03.09.2020, Stand 16.09.2020.

[16] Vgl. für das Jahr 2019, Pressemitteilung des Landesamtes für Statistik Niedersachsen, Nummer 087/20, ebd., wo es u.a. heißt: „Das Geburtendefizit (-20.970 Personen) wurde durch einen Wanderungsgewinn (+35.029 Personen) mehr als ausgeglichen.".

2018 in Niedersachsen geborene Mädchen eine durchschnittliche Lebenserwartung von 82,82 und Jungen von 78,11 Jahren. Im Zeitraum 1997/1999 lag die Lebenserwartung bei Mädchen noch 3 und bei Jungen 4 Jahre niedriger; dies bedeutet, langfristig altert die niedersächsische Bevölkerung.[17]

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.[18]

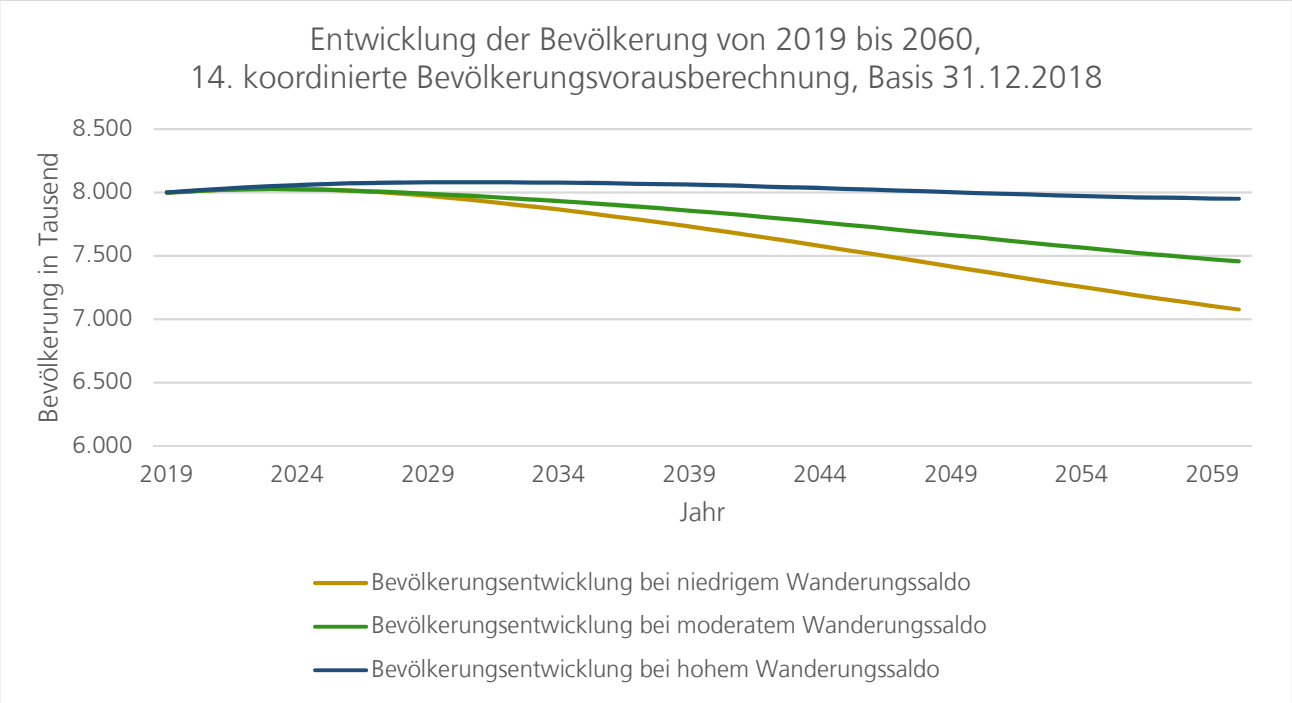


Abbildung 64: Entwicklung der Bevölkerung von 2019 bis 2060, 14. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Basis 31.12.2018[19]

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

[17] 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 5 Prozent auf gut 8 Prozent im Jahr 2030 steigen. Somit werden im Jahr 2030 etwa 29 Prozent Rentnerinnen und Rentnern nur 17 Prozent Kinder und Jugendliche gegenüberstehen." am 16.09.2020 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 „ 2016/2018" lag für Niedersachsen zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts nicht vor, sie ist zu finden auf der Seite: https://www.statistik.niedersachsen.de/startseite/themenbereiche/bevolkerung/themenbereich-bevoelkerung-tabellen-87673.html, Stand 16.09.2020. Die Lebenserwartung der Mädchen (80,16) und Jungen (73,99) für die Periode 1997/1999 liegt nicht im Internet vor, sondern stammt aus dem Statistischen Bericht Niedersachsen, Abgekürzte Sterbetafel 1997/99 für Niedersachsen, A II / S – j / 97/99, Hannover 2001, S. 4 und 7.

[18] Vgl. LSN, 14. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung - Basis: 31.12.2018, im Internet auf der Seite (letzter Zugriff 16.09.2020) http://www.statistik.niedersachsen.de/themenbereiche/bevoelkerung/bevoelkerungsvorausberechnungen/bevoelkerungsvorausberechnungen-fuer-niedersachsen-90671.html. Eine aktuellere Vorausberechnung lag zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts nicht vor.

[19] Basierend auf Daten vgl. LSN, 14. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung - Basis: 31.12.2018, ebd..

weniger als aktuell, so viele wie zuletzt 1991."[20] 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 30.000 bis 40.000 pro Jahr. Demgegenüber steht eine langfristige jährliche Nettozuwanderung von etwa 21.000 Personen."[21] 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 %."[22]

Das Durchschnittsalter in Niedersachsen hat sich in den Jahren seit 1980 um 6,8 Jahre erhöht, wobei Frauen durchgängig älter waren als Männer; allerdings ist dabei der Altersunterschied von noch 4,5 Jahren im Jahr 1980 auf 2,6 Jahre im Jahr 2019 gesunken. Seit 2010 sind Frauen höchstens zwischen 2,6 und 2,7 Jahren älter.

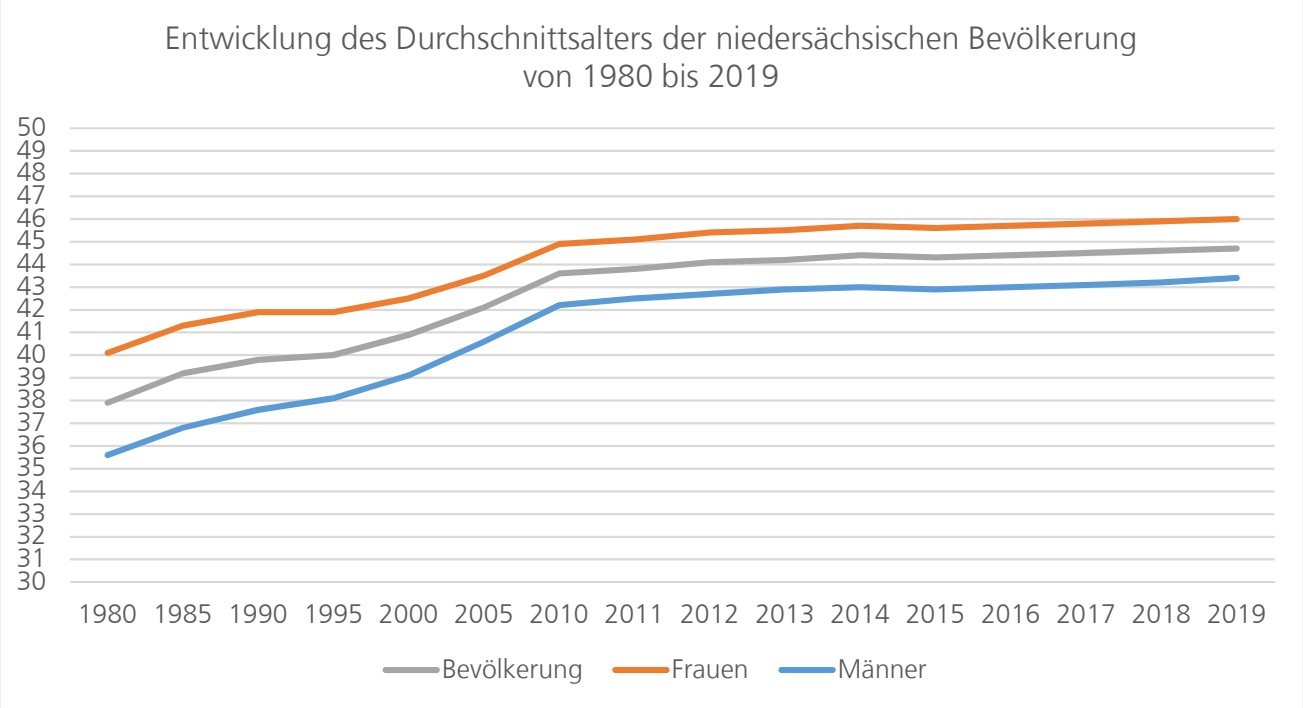


Abbildung 65: Durchschnittsalter der niedersächsischen Bevölkerung von 1980 bis 2019[23]

Die nachfolgenden Alterspyramiden auf Basis der 14. koordinierten Vorausberechnung der niedersächsischen Bevölkerung zeigen die Entwicklung in den nächsten drei Jahrzehnten ab dem Jahr 2020 und veranschaulichen die insgesamt schlanker werdenden Flügel der Pyramide.

[20] 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).
[21] Ebd..
[22] Ebd..
[23] 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.

Abbildung 66 Alterspyramiden der niedersächsischen Bevölkerung der Jahre 2020, 2030, 2040 und 2050

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. “ [24] Und ebenfalls vorstellbar wäre, dass für die jüngeren und jüngsten Bürgerinnen und 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.

[24] Zitiert nach Demografie-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 2019 werden die Daten im Zeitraum vom 01.07.2019 bis 30.06.2020 dargestellt. Vom Stichtag der Personalstandstatistik am 30.06.2019 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 01.07.2019 bis zum 30.06.2020 ergaben sich demnach insgesamt 44.400 Fluktuationsfälle, die einen Anteil am Stammpersonalbestand[25] von 23,4 % hatten. Frauen waren zu 53,9 % (23.915) und Männer zu 46,1 % (20.485) beteiligt. Von diesen Fällen waren 56,9 % der Grundfluktuation und somit 43,1 % der Zusatzfluktuation zuzuordnen.

4.1 Unterjährige Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2018 bis 30.06.2019

Es folgt zunächst ein kurzer Rückblick auf die Veränderungsdaten des Untersuchungszeitraums dieses Berichts, d.h. auf die Daten des Zeitraums zwischen Juli 2018 und Juni 2019. Im anschließenden Kapitel werden dann die von hier aus betrachtet zukünftig eintretenden Veränderungen erläutert.

Insgesamt gab es in dem oben genannten Zeitraum 46.550 Fluktuationen, die einen Anteil von 24,5 % gemessen am Stammpersonalbestand[26] ausmachten. 55,3 % von ihnen sind Grundfluktuationen, 44,7 % Zusatzfluktuationen. Frauen waren zu einem Anteil von 58,1 % (27.055) und Männer zu einem Anteil von 41,9 % (19.495) betroffen.

Die sog. Grundfluktuation, die die Summe aller Vorfälle meint, die das Ausscheiden aus dem Landesdienst zur Folge haben, umfasste 25.725 Vorfälle. Mehr als die Hälfte davon waren mit 13.535 Fällen (52,6 %) Frauen.

Der häufigste Grund für ein Ausscheiden war Vertrags- bzw. Zeitablauf mit 16.265 Fällen (oder einem 63,2 %-Anteil), an zweiter Stelle mit einer Anzahl von 5.430 Fällen (21,1 %) folgte der Pensions- bzw. Renteneintritt, mit 2.230 Fällen (8,7 %) standen an dritter Stelle des Rankings die Kündigung, gefolgt von sonstigen Gründen mit einem 6,5 %-Anteil (1.675 Fälle). Tod und Entlassungen als Grund für ein Ausscheiden lagen bei Anteilen von 0,4 % bzw. 0,1 %.

[25] Die Bezugsgröße bei der Auswertung der unterjährigen Veränderungsdaten ist der Stammpersonalbestand der Einheiten, die im Jahr 2019 mittels „KIDICAP PPay“ abgerechnet haben. Dies entspricht 189.810 Beschäftigten, davon sind 111.340 weiblich und 78.470 männlich. Weitere Ausführungen finden sich in Kapitel 6.2.

[26] Bezugsgröße 2018: 190.315 Beschäftigte, davon waren 110.600 weiblich und 79.715 männlich.

Im Untersuchungszeitraum traten 20.825 Fälle von Zusatzfluktuationen bzw. Unterbrechungen auf. Elternzeit war mit 8.590 Fällen dabei der häufigste Einzelgrund für eine Unterbrechung, gefolgt von der Beurlaubung aus familiären Gründen mit 2.100 Fällen. Der dritthäufigste Grund war Sonderurlaub mit 790 Fällen. Die zusammengefassten „sonstige Gründe" traten 9.330 Mal auf.

Frauen verursachten 64,9 % der Unterbrechungen und waren dabei auch diejenigen, die am häufigsten länger als 180 Tage ihre Erwerbstätigkeit unterbrachen (85,2 %). Mehr als die Hälfte aller unterbrechenden Frauen besetzten diese längste Abwesenheitsphase, die insgesamt mit einem fast 40,5 %-Anteil am häufigsten von allen Unterbrechungsphasen auftrat. Dafür waren 49,0 % aller unterbrechenden Männer in der mittleren Zeitspanne zwischen 28 bis 180 Tage verortet und hatten hier auch mit 63,0 % einen größeren Anteil als die Frauen. Die Unterbrechungsfristen bis zu 28 Tage wurden mit 63,1 % ebenfalls überwiegend von Frauen wahrgenommen, beinahe ein Drittel 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 3.935 Abgängen und 4.060 Zugängen im Untersuchungszeitraum aus. Männer wechselten dabei zu weniger als einem Drittel ihre Stellen, Frauen demnach zu mehr als zwei Drittel. Während einige Ressorts gar nicht oder nur zu einem sehr geringen Anteil betroffen waren, wurden MK am häufigsten, gefolgt von MF, MJ und MI durch Personalwechsel belastet.[27]

4.2 Unterjährige Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2019 bis 30.06.2020

4.2.1 Grundfluktuation (Abgänge)

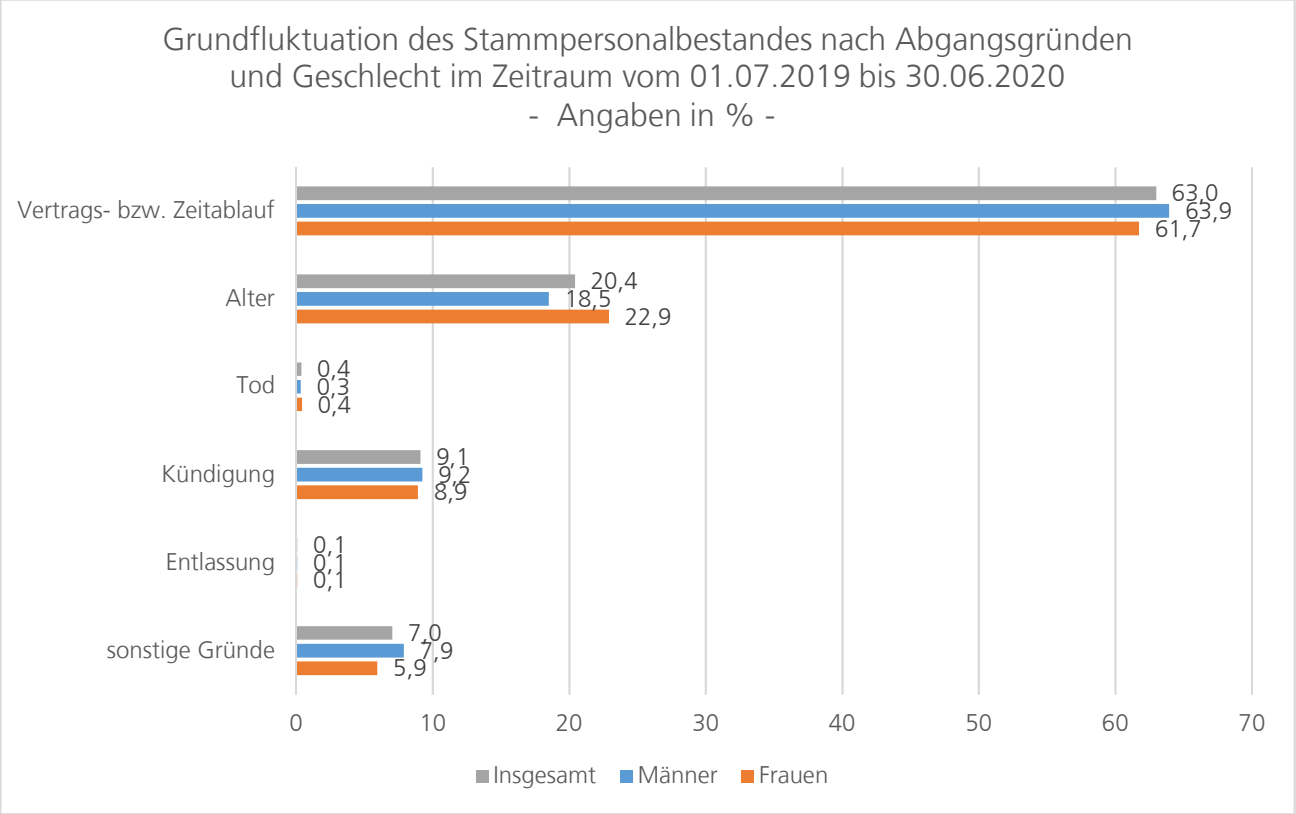


Abbildung 67: Grundfluktuation des Stammpersonalbestands nach Abgangsgründen und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2019 bis 30.06.2020

[27] 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.[28] Vom 01.07.2019 bis 30.06.2020 lag die Anzahl dieser Abgänge bei 25.255 und hatte damit einen Anteil von 13,3 % am gesamten Stammpersonal[29]. Zu mehr als der Hälfte (56,5 %, 14.265 Fälle) waren Männer betroffen. Am häufigsten trat der Grund „Vertrags- bzw. Zeitabläufe" mit 60,0 % (15.905 Fälle) auf, ist aber im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum um 0,2 Prozentpunkte gesunken. 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, 5.155 Fälle) lagen bei einem 20,4 %-Anteil und haben im Vergleich zum Vorjahreszeitraum 0,7 Prozentpunkte verloren. Kündigungen (2.295 Fälle) waren um 0,5 Prozentpunkte auf 9,1 % angestiegen. Sonstige Gründe (1.775 Fälle) waren um 0,5 Prozentpunkte gesunken und hatten einen Anteil von 7,0 %. 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 32,0 %, das MI mit 5,5 %, das MJ mit 3,6 % und das MF mit 3,4 %.

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 Zeiträume 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.

[28] 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.
[29] Zur Bezugsgröße siehe Fußnote 25.

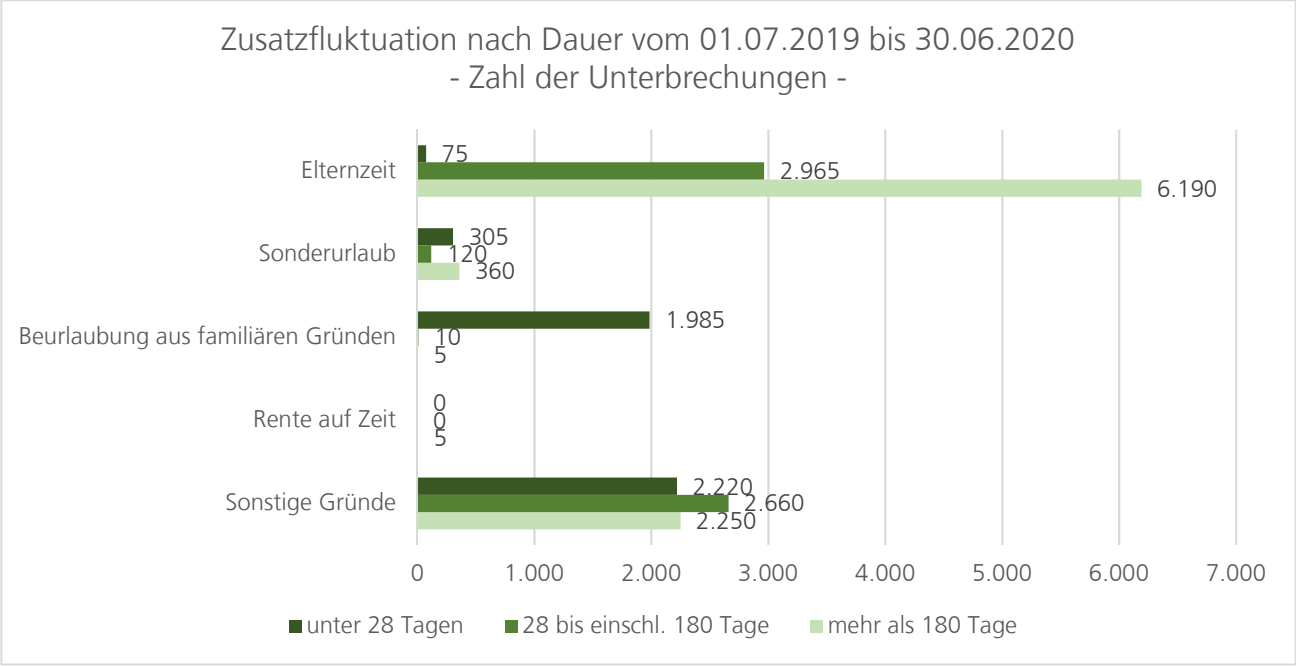


Abbildung 68: Zusatzfluktuation nach Dauer im Zeitraum vom 01.07.2019 bis 30.06.2020

19.150 Unterbrechungen fielen im Beobachtungszeitraum insgesamt an. Elternzeit verursachte mit 9.230 Fällen am häufigsten eine Unterbrechung der Erwerbsarbeit. Danach folgten im Ranking Beurlaubung aus familiären Gründen mit 1.995 Fällen und Sonderurlaub mit 785 Fällen, der Grund Rente auf Zeit kam nur 10 Mal vor.

Auf die restlichen, diversen Gründe wie u.a. Krankheit/Kur nach Ablauf der Entgeltfortzahlung, Unterbrechung, die wie Austritt und Wiedereintritt wirkt, usw. entfielen aufgrund ihres breiten Spektrums sehr viele Unterbrechungen mit einer Anzahl von 7.125 Fällen.

Bezogen auf die Dauer der Unterbrechung gab es deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Unterbrechungsgründen, da die Dauer der Unterbrechung mit bestimmten Gründen korrespondiert. Beispielsweise ist Elternzeit auf längere Zeiträume angelegt und war erwartungsgemäß bei der Abwesenheitsdauer von mehr als 180 Tagen mit 67,1 % vertreten. Ließen sich Beschäftigte hingegen aus familiären Gründen (z.B. Pflege des Kindes) beurlauben, dauerte diese fast ausschließlich unter 28 Tage (99,4 %). Sehr selten trat Rente auf Zeit als Unterbrechungsgrund auf und dauerte dann, wie zu erwarten, zu 77,8 % länger als 180 Tage. Da bei den sonstigen Gründen vielfältige Ursachen zusammengefasst sind, ist die Verteilung auf die Zeiträume weniger extrem ausgefallen. Am stärksten war die Zeitspanne 28 bis einschließlich 180 Tage mit einem 37,3 %-Anteil vertreten, es folgte der Zeitraum von mehr als 180 Tagen mit 31,6 % und als letzte die Phase unter 28 Tagen mit 31,1 %.

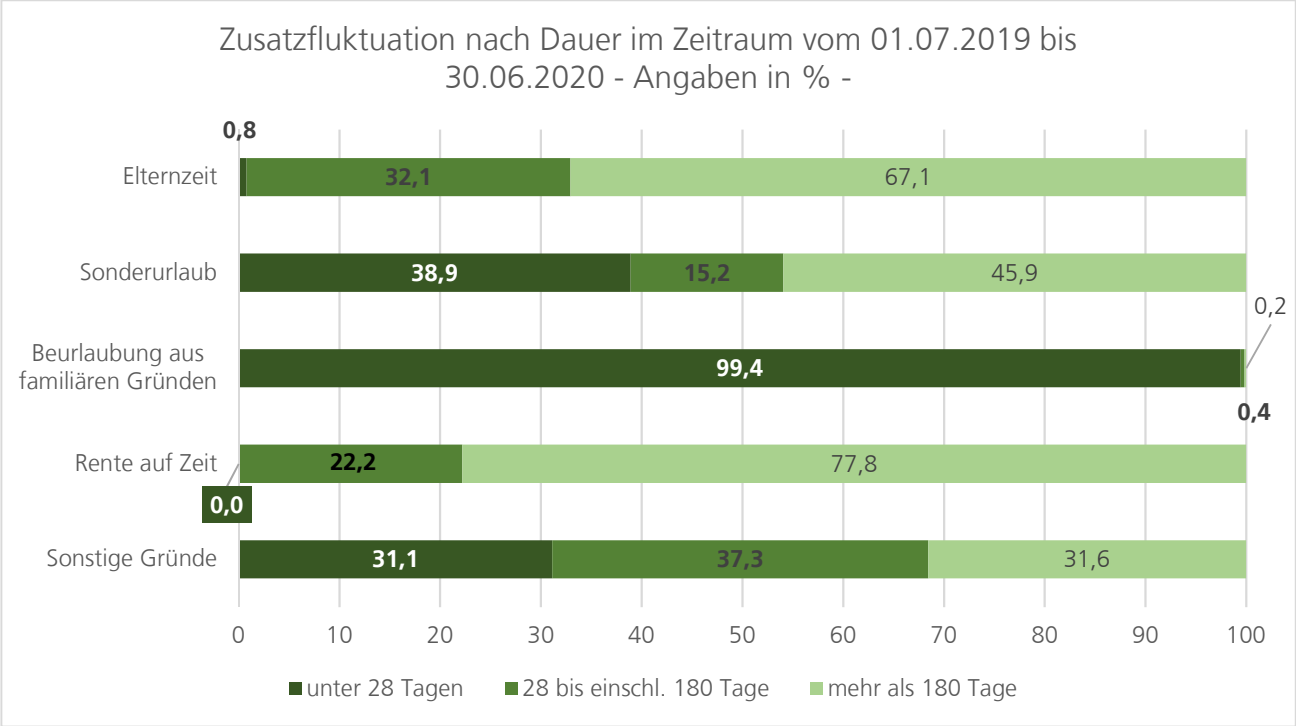


Abbildung 69: Zusatzfluktuation nach Dauer im Zeitraum vom 01.07.2019 bis 30.06.2020

12.930 Mal haben Frauen ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen, das waren 67,5 % aller Unterbrechungen. Die männliche Beteiligung fiel mit 6.220 Fällen wesentlich geringer aus und hat sich vom prozentualen Anteil im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 2,6 Prozentpunkte verringert.

59,2 % der Unterbrechungen durch Frauen dauerten mehr als 180 Tage. Fast ein Viertel 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 59,5 % der gesamten männlichen Unterbrechungszeiten. Am wenigsten häufig mit 18,5 % unterbrachen Männer mehr als 180 Tage ihre Erwerbstätigkeit, nur etwas höher lag der Anteil an Unterbrechungen unter 28 Tagen, hier waren es 22,0 %.

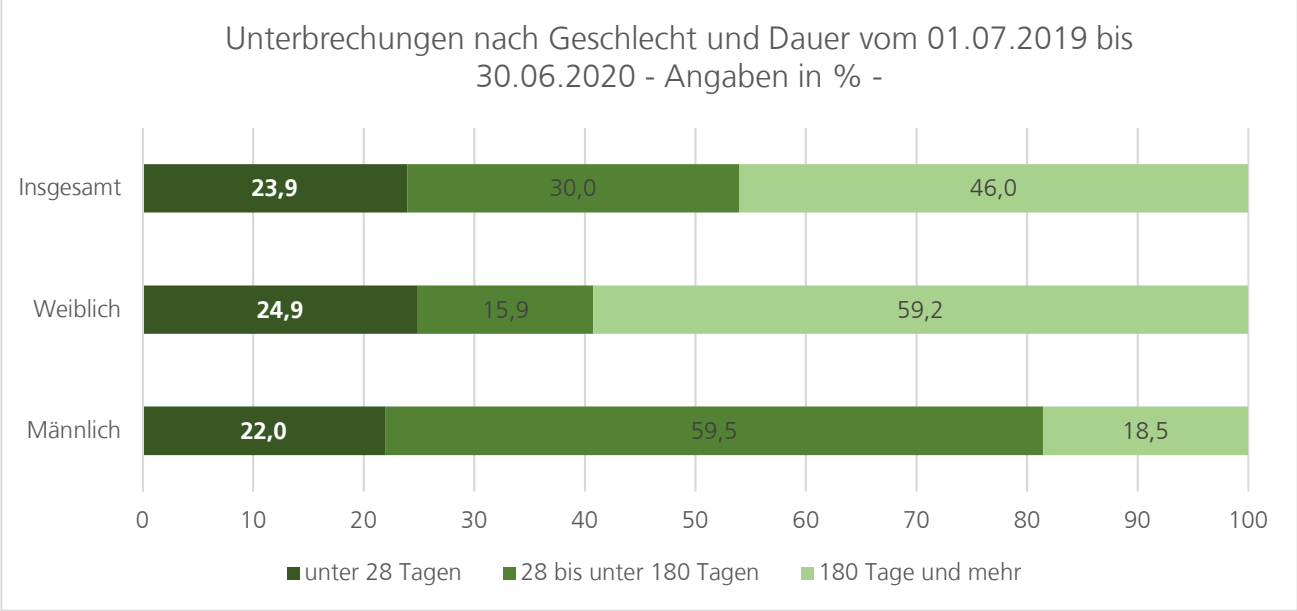


Abbildung 70: Zusatzfluktuation nach Geschlecht und Dauer im Zeitraum vom 01.07.2019 bis 30.06.2020

Der häufigste Grund für eine Unterbrechung war **Elternzeit** mit insgesamt 9.230 Fällen. Der größte Anteil mit 67,1 % dauerte dabei mehr als 180 Tage, die Zeitspanne zwischen 28 bis 180 Tagen hatte immer noch einen Anteil von 32,1 %, nur 0,8 % dauerten unter 28 Tage.

Abwesenheiten wegen Elternzeit verantworten mit einem Anteil von 70,7 % vor allem Frauen. Im Vergleich zum Vorjahreszeitraum nahm der Anteil der Männer um 0,7 Prozentpunkte ab. Ihre Unterbrechungszeiten konzentrierten sich auf die Abwesenheitsspanne 28 bis 180 Tage, 91,5 % der unterbrechenden Männer übernahmen diese Zeiten, nur 7,5 % blieben länger als 180 Tage fern. Bei den Frauen waren es dafür über 91,8 %, die ihre Erwerbstätigkeit mehr als 180 Tage unterbrachen, nur 7,5 % blieben zwischen 28 und 180 Tagen zu Hause. 1,0 % der Männer und 0,8 % der Frauen waren weniger als 28 Tage in Elternzeit.

Im Durchschnitt unterbrachen 4,9 % der Beschäftigten des Stammpersonalbestandes ihre Erwerbsarbeit wegen Elternzeit.

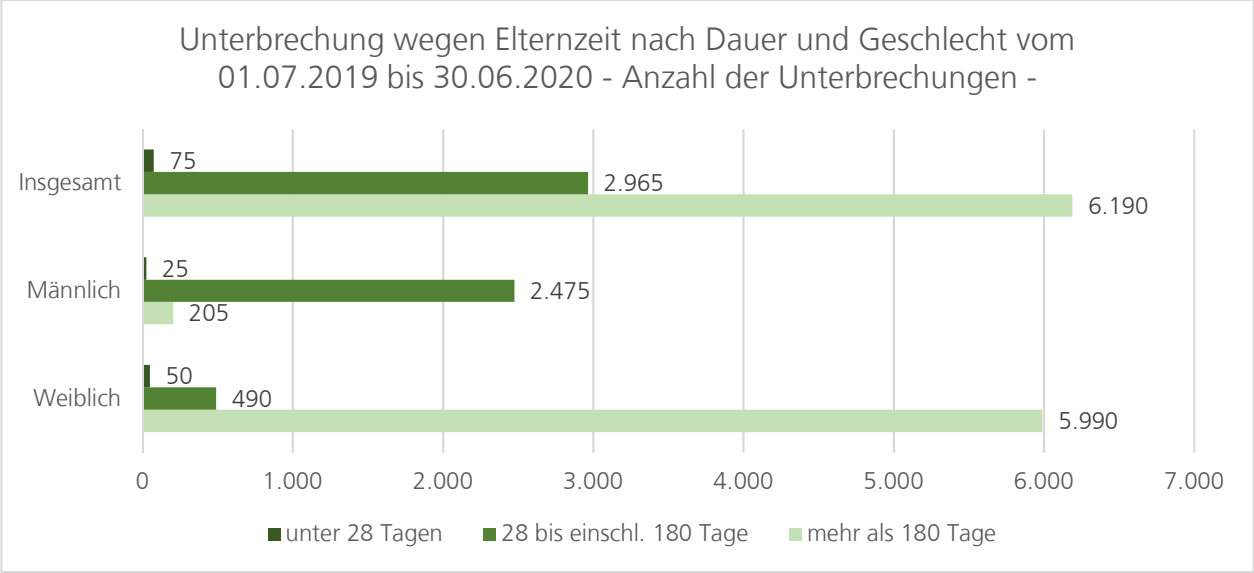


Abbildung 71: Unterbrechung wegen Elternzeit nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2019 bis 30.06.2020

4,1 % aller Unterbrechungen gründeten sich auf **Sonderurlaub**, das waren in der Zeit vom 01.07.2019 bis 30.06.2020 insgesamt 785 Fälle. 45,9 % hiervon dauerten mehr als 180 Tage, 38,9 % der Fälle lagen bei unter 28 Tagen und die restlichen 15,2 % besetzten die mittlere Zeitspanne 28 bis 180 Tage.

Sonderurlaub nahmen überwiegend Frauen, 66,6 % aller Sonderurlaubsfälle entfielen im Zeitraum 01.07.2019 bis 30.06.2020 auf sie, es waren jedoch 4,9 Prozentpunkte weniger als im Vorjahreszeitraum. Dabei dauerten ihre Abwesenheitszeiten auch deutlich länger als bei den Männern, 51,9 % aller Frauen waren länger als 180 Tage im Sonderurlaub, im Vergleich dazu waren es 34,0 % aller Männer. Die meisten der Männer waren mit 48,1 % unter 28 Tage fort, von den Frauen waren es 34,3 %. Von beiden Geschlechtern waren prozentual die wenigsten in der mittleren Zeitspanne vertreten, 17,9 % der Männer und 13,8 % der Frauen unterbrachen zwischen 28 und 180 Tage ihre Erwerbsarbeit wegen Sonderurlaub.

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

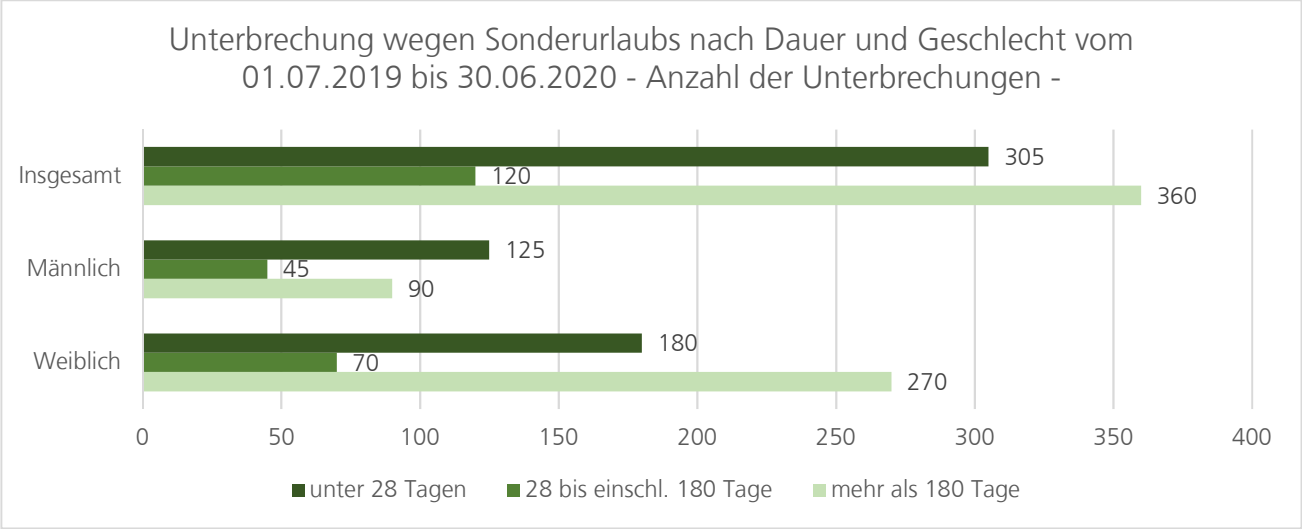


Abbildung 72: Unterbrechung wegen Sonderurlaubs nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2019 bis 30.06.2020

Mit 1.995 Fällen fanden 10,4 % aller Unterbrechungen aus **familiären Gründen** statt. Von diesen waren 99,4 % nach weniger als 28 Tagen beendet und dies bei beiden Geschlechtern: 99,4 % aller Frauen und 99,5 % aller Männer beendeten die Beurlaubung aus familiären Gründen innerhalb der ersten 28 Tage. Auch diese Abwesenheitszeiten übernahmen mit 72,4 % 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.

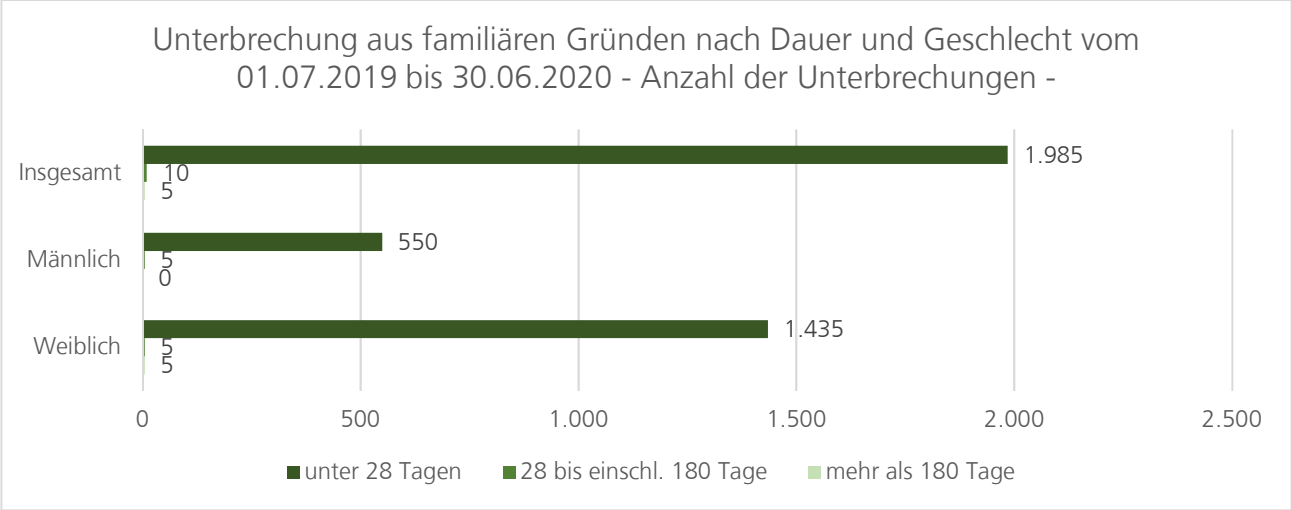


Abbildung 73: Unterbrechung aus familiären Gründen nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2019 bis 30.06.2020

Der Anteil der Unterbrechungen aus **sonstigen Gründen** an allen Unterbrechungen ist im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 7,6 Prozentpunkte gesunken und machte mit insgesamt 7.125 Fällen im Betrachtungszeitraum 37,2 % aller Unterbrechungen aus. Die häufigsten Unterbrechungen dauerten hier zwischen 28 bis einschließlich 180 Tage, von denen Männer 44,2 % übernahmen. Frauen hatten demnach einen Anteil von 55,8 %, ihr Anteil an der Gesamtzahl der Unterbrechungen aus sonstigen Gründen lag bei 62,2 %.

Bezogen auf das Stammpersonal unterbrachen im Betrachtungszeitraum 3,8 % der Beschäftigten ihre Erwerbsarbeit aus sonstigen Gründen.

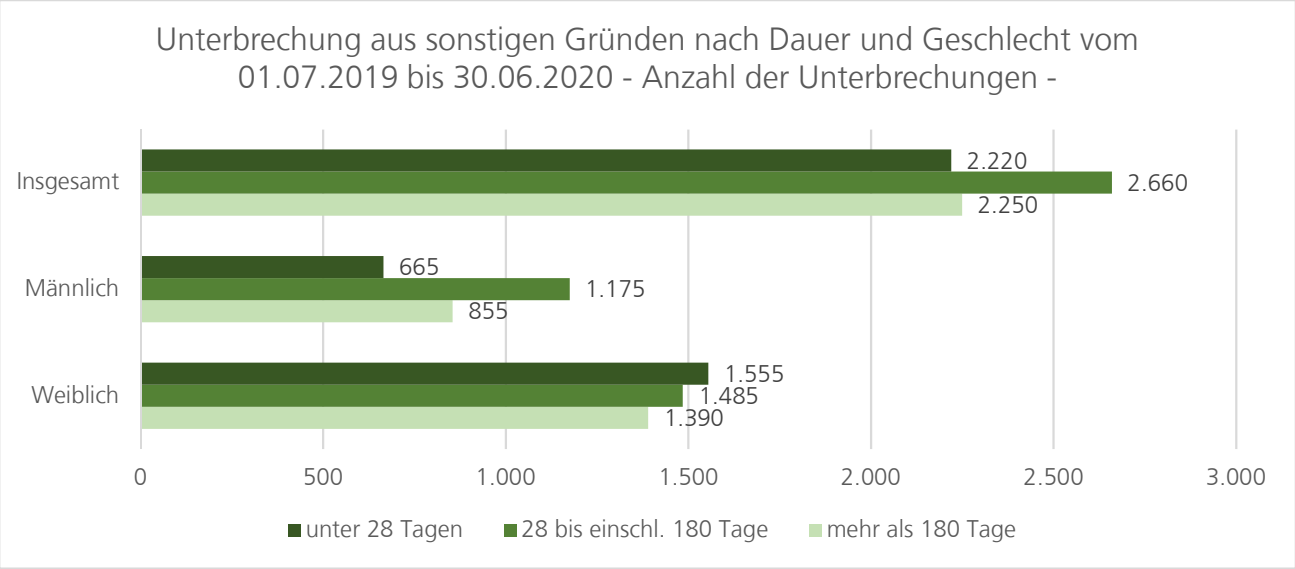


Abbildung 74: Unterbrechung aus sonstigen Gründen nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2019 bis 30.06.2020

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.[30] Theoretisch würde der Wechsel einer Person zwei Veränderungen erzeugen, zum einen den Abgang aus der alten Organisation und zum anderen den 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 01.07.2019 und 30.06.2020 standen in der Summe einem Zugang 0,97 Abgänge gegenüber, anders ausgedrückt waren 50,7 % aller Personalwechsel Zugänge und 49,3 % Abgänge.

71,2 % der 3.695 **Abgänge** im Betrachtungszeitraum betrafen weibliche Beschäftigte, ihr Anteil ist im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 0,9 Prozentpunkte angestiegen, 1.065 Fälle waren durch Männer verursacht. Die höchste Anzahl an Fällen lag beim MK mit 2.455 Abgängen, das war ein 2,8 %-Anteil am eigenen Stammpersonalbestand. MJ folgte mit 785 Fällen, MI mit 215, ihre prozentualen Anteile lagen bei 5,1 % (MJ) und 0,8 % (MI). An vierter Stelle lag mit 85 Abgängen MF, ein 0,6 %-Anteil am eigenen Personalbestand. Die gesamten Abgänge hatten einen Anteil von 1,9 % am Stammpersonalbestand der Landesverwaltung.

[30] 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.

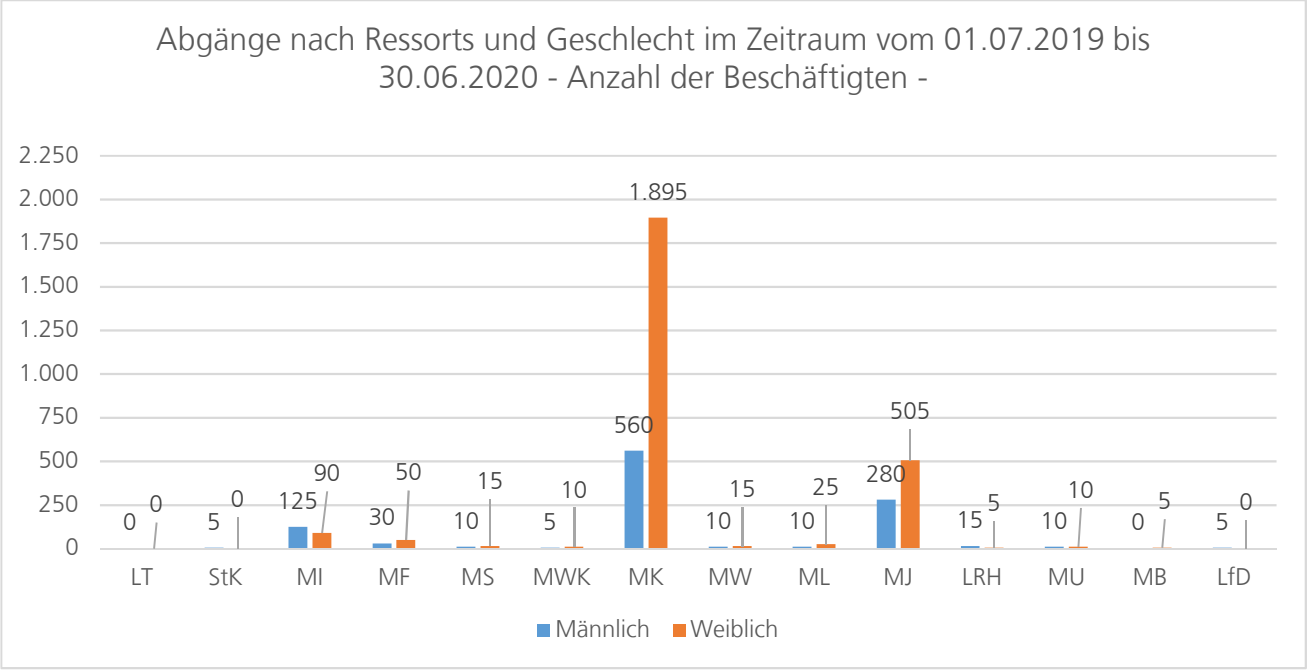


Abbildung 75: Abgänge nach Ressorts und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2019 bis 30.06.2020

Die 3.805 **Zugänge**, die im Zeitraum zwischen dem 01.07.2019 bis 30.06.2020 gezählt wurden, waren wie die Abgänge zu über 71 % von Frauen verursacht. Als größtes der Ressorts stand MK auch an erster Stelle mit einem Anteil von 66,3 % an Zugängen insgesamt, diese machten 2,9 % am eigenen Stammpersonal aus. Im Ranking der Fallzahlen teilten sich MJ, MI und MF die folgenden Plätze mit 805 (MJ), 195 (MI) und 75 (MF) Zugängen. Die Anteile am eigenen Personalbestand reichten von 0,5 % (MF), über 0,7 % (MI) bis zu 5,2 % (MJ). Die Zugänge insgesamt hatten einen Anteil von 2,0 % am Stammpersonalbestand der Landesverwaltung.

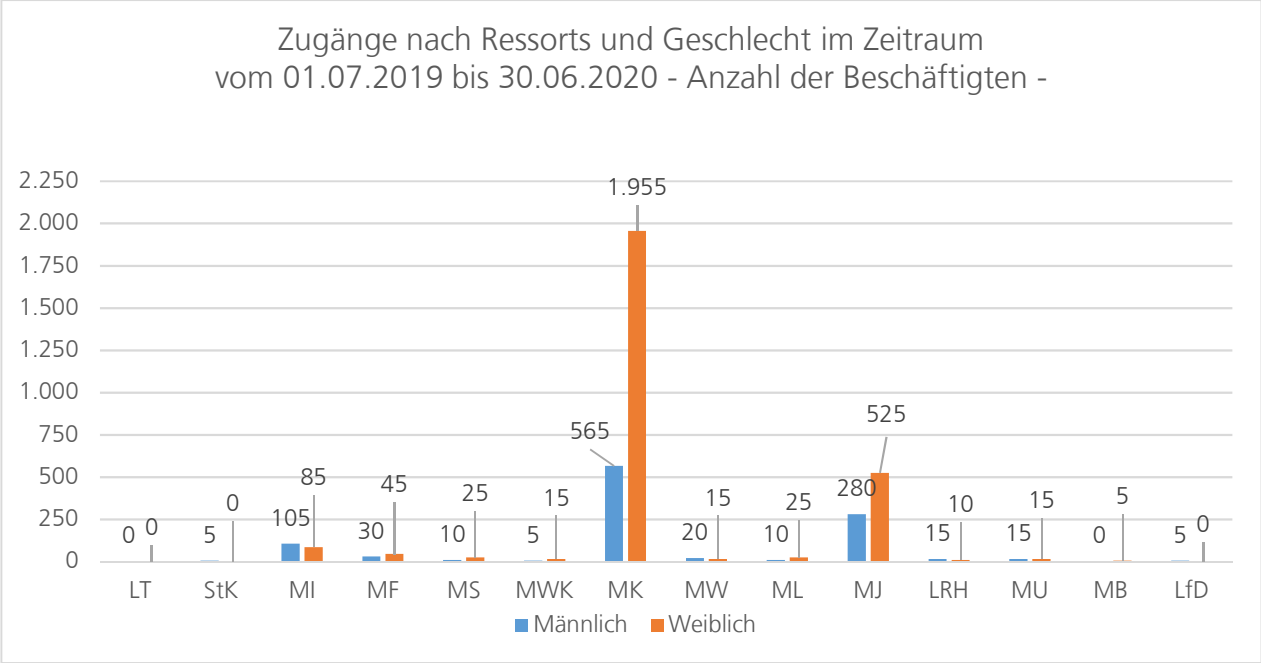


Abbildung 76: Zugänge nach Ressorts und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2019 bis 30.06.2020

5 Personalausgaben

Nach den Ergebnissen der staatlichen Kassenstatistik lagen die bereinigten Gesamtausgaben des Landes Niedersachsen im Jahr 2019 bei 32.490 Mio. €. Im Vergleich zum Vorjahr stiegen die Ausgaben um 5,9 %. Die Personalausgaben erhöhten sich dabei im Vergleich zum Vorjahr um 4,5 % auf 12.808 Mio. €. Sie bildeten den zweitgrößten Posten unter den bereinigten Gesamtausgaben. Im Vorjahresvergleich sank die Personalausgabenquote leicht um 0,5 Prozentpunkte auf 39,4 %.[31]
Eine differenziertere Darstellung der Personalausgaben des Landes liefern die hierfür veranschlagten Ermächtigungen für das Haushaltsjahr 2020.[32]

Die Personalausgaben gliedern sich dort wie folgt:

Aufwendungen für Abgeordnete und ehrenamtlich Tätige (OGr. 41)	40,32 Mio.€
Bezüge und Nebenleistungen (OGr. 42)	10.869,80 Mio.€
nachrichtl.: Ausgliederungen	1.242,21 Mio.€
Versorgungsbezüge und dergl. (OGr. 43)	3.867,48 Mio.€
Beihilfen, Unterstützungen und dergl. (OGr. 44)	967,97 Mio.€
Sonstige personalbezogene Ausgaben (OGr. 45)	37,89 Mio.€
Globale Mehr- und Minderausgaben für Personalausgaben (OGr. 46)	177,52 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.[33]

[31] Vgl. Ebigt, Sascha: „Das Jahr in Zahlen: Staats- und Kommunalfinanzen 2019“, erschienen in Statistische Monatshefte Niedersachsen, 07/2020, S. 311 f.
[32] Die Angaben beziehen sich auf die für das Haushaltsjahr 2020 veranschlagten Personalausgaben, d.h. sie beruhen auf Planzahlen, vgl. Vorbericht zum Haushaltsplan des Landes Niedersachsen 2020, Dritter Teil, S. 96.
[33] 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 Niedersächsische 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 2019 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 MI 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)[34] 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 2019 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 189.810. Davon waren 111.340 Personen weiblich und 78.470 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, wenn Einheiten zu PMV hinzukommen, die einen ungewöhnlichen Anteil (höher oder niedriger als der

[34] Bundesstatistikgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Oktober 2016 (BGBl. I S. 2394), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 10. Juli 2020 (BGBl. I S. 1648) geändert worden ist. Finanz- und Personalstatistikgesetz (FPStatG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Februar 2006 (BGBl. I S. 438), zuletzt geändert durch Artikel 3a des Gesetzes vom 9. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2053).

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.[35] Der Vorteil des angewandten Geheimhaltungsverfahrens liegt in seiner Praktikabilität und darin, dass kaum noch Werte vollständig geheim gehalten werden müssen (z.B. durch „Punkten").

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

7 Statistische Erläuterungen

7.1 Umfang und Abgrenzung der Erhebungsdaten

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

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

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

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

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

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

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

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

Die Gesamtsumme aller Beschäftigungsverhältnisse berücksichtigt schließlich den vorgenannten haushaltsrelevanten Personalbestand zuzüglich der beurlaubten Beschäftigten und sonstiger zahlungsfreier Beschäftigungsverhältnisse.[36]

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.

[36] 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 zwei 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. Personaltableau

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	85			85
	weiblich	70			70
	Summe	155			155
befristet Beschäftigte (2)	männlich	5			5
	weiblich	10			10
	Summe	15			15
Stammpersonalbestand (1) + (2)	**männlich**	90			90
	weiblich	80			80
	Summe	170			170
Vollzeitäquivalente	**Summe**	150			150
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	80			80
	weiblich	45			45
	Summe	125			125
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	10			10
	weiblich	35			35
	Summe	45			45
Beschäftigte in Altersteilzeit	**Summe**	0			0
Beamtinnen/Beamte	männlich	40			40
Richterinnen/Richter	weiblich	20			20
	Summe	60			60
Arbeitnehmerinnen/	männlich	50			50
Arbeitnehmer	weiblich	60			60
	Summe	110			110
Personal in Ausbildung (3)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	10			10
	weiblich	20			20
	Summe	25			25
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	**männlich**	100			100
	weiblich	100			100
	Summe	200			200
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	0			0
	weiblich	5			5
	Summe	5			5
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhält-nisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	**männlich**	100			100
	weiblich	105			105
	Summe	205			205
Teilzeitquotient		27%			27%
Teilzeitquotient VZÄ		89%			89%

B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 01)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe		Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter		männlich	40			40
		weiblich	20			20
		Summe	60			60
	Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	20			20
		weiblich	5			5
		Summe	25			25
	Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	15			15
		weiblich	10			10
		Summe	25			25
	Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
		weiblich	0			0
		Summe	0			0
	Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	5			5
		weiblich	0			0
		Summe	10			10
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer		männlich	50			50
		weiblich	60			60
		Summe	110			110
	Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
		weiblich	5			5
		Summe	5			5
	Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	25			25
		weiblich	35			35
		Summe	60			60
	Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	15			15
		weiblich	20			20
		Summe	35			35
	Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	5			5
		weiblich	5			5
		Summe	10			10
	nicht zuordenbar	**Summe**	0			0

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen[37] nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 01)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht			KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe		männlich	10	.		
			weiblich	0	.		
			Summe	**10**	**100**		
	davon	Teilzeit	männlich	0	.		
			weiblich	0	.		
			Summe	**0**	**100**		
	Anteil TZ an Summe		%	.			
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe		männlich	5	.		
			weiblich	0	.		
			Summe	**5**	**100**		
	davon	Teilzeit	männlich	0	.		
			weiblich	0	.		
			Summe	**0**	**100**		
	Anteil TZ an Summe		%	.			
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe		männlich	15	56		
			weiblich	10	44		
			Summe	**25**	**100**		
	davon	Teilzeit	männlich	0	.		
			weiblich	5	.		
			Summe	**5**	**100**		
	Anteil TZ an Summe		%	20			
A12/E11	Summe		männlich	5	33		
			weiblich	10	67		
			Summe	**15**	**100**		
	davon	Teilzeit	männlich	0	.		
			weiblich	5	.		
			Summe	**5**	**100**		
	Anteil TZ an Summe		%	x			
A11/E10	Summe		männlich	0	.		
			weiblich	5	.		
			Summe	**5**	**100**		
	davon	Teilzeit	männlich	0	.		
			weiblich	0	.		
			Summe	**0**	**100**		
	Anteil TZ an Summe		%	.			

[37] 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		170	100					170	100
davon									
unter 30 Jahre		10	5					10	5
30 bis unter 40 Jahre		25	16					25	16
40 bis unter 50 Jahre		50	30					50	30
50 bis unter 60 Jahre		65	37					65	37
60 bis unter 65 Jahre		20	11					20	11
65 Jahre und älter		5	2					5	2
Durchschnittsalter		48,6						48,6	
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren		15	10					15	10
	VZÄ	15	9					15	9
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren		45	26					45	26
	VZÄ	40	24					40	24
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	75
	weiblich	195			195	105
	Summe	330			330	180
befristet Beschäftigte (2)	männlich	10			10	0
	weiblich	25			25	5
	Summe	35			35	5
Stammpersonalbestand (1) + (2)	**männlich**	145			145	75
	weiblich	220			220	110
	Summe	365			365	185
Vollzeitäquivalente	**Summe**	330			330	
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	130			130	
	weiblich	120			120	
	Summe	250			250	
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	15			15	
	weiblich	100			100	
	Summe	115			115	
Beschäftigte in Altersteilzeit	**Summe**	0			0	
Beamtinnen/Beamte	männlich	75			75	
Richterinnen/Richter	weiblich	80			80	
	Summe	160			160	
Arbeitnehmerinnen/	männlich	70			70	
Arbeitnehmer	weiblich	140			140	
	Summe	210			210	
Personal in Ausbildung (3)	männlich	5			5	
	weiblich	10			10	
	Summe	15			15	
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	0			0	
	weiblich	0			0	
	Summe	0			0	
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	**männlich**	150			150	
	weiblich	230			230	
	Summe	380			380	
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	5			5	
	weiblich	5			5	
	Summe	10			10	
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	**männlich**	155			155	
	weiblich	235			235	
	Summe	390			390	
Teilzeitquotient		31%			31%	
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	75			75
		weiblich	80			80
		Summe	160			160
	Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	40			40
		weiblich	30			30
		Summe	70			70
	Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	25			25
		weiblich	50			50
		Summe	75			75
	Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	10			10
		weiblich	0			0
		Summe	10			10
	Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	5			5
		weiblich	0			0
		Summe	5			5
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer		männlich	70			70
		weiblich	140			140
		Summe	210			210
	Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	15			15
		weiblich	5			5
		Summe	20			20
	Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	10			10
		weiblich	50			50
		Summe	60			60
	Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	30			30
		weiblich	50			50
		Summe	80			80
	Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	15			15
		weiblich	35			35
		Summe	50			50
	nicht zuordenbar	**Summe**	0			0

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen[38] 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	67		
			weiblich	10	33		
			Summe	**30**	**100**		
	davon	Teilzeit	männlich	0	.		
			weiblich	5	.		
			Summe	**5**	**100**		
	Anteil TZ an Summe		%	17			
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe		männlich	10	67		
			weiblich	5	33		
			Summe	**15**	**100**		
	davon	Teilzeit	männlich	5	.		
			weiblich	0	.		
			Summe	**5**	**100**		
	Anteil TZ an Summe		%	33			
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe		männlich	15	30		
			weiblich	35	70		
			Summe	**50**	**100**		
	davon	Teilzeit	männlich	0	.		
			weiblich	15	.		
			Summe	**15**	**100**		
	Anteil TZ an Summe		%	30			
A12/E11	Summe		männlich	5	x		
			weiblich	15	x		
			Summe	**25**	**100**		
	davon	Teilzeit	männlich	0	.		
			weiblich	10	.		
			Summe	**10**	**100**		
	Anteil TZ an Summe		%	x			
A11/E10	Summe		männlich	5	33		
			weiblich	10	67		
			Summe	**15**	**100**		
	davon	Teilzeit	männlich	0	.		
			weiblich	5	.		
			Summe	**5**	**100**		
	Anteil TZ an Summe		%	33			

[38] 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		365	100					365	100	185
davon										
unter 30 Jahre		20	6					20	6	5
30 bis unter 40 Jahre		45	12					45	12	15
40 bis unter 50 Jahre		85	23					85	23	50
50 bis unter 60 Jahre		165	44					165	44	85
60 bis unter 65 Jahre		50	13					50	13	25
65 Jahre und älter		5	1					5	1	5
Durchschnittsalter		49,7						49,7		50,7
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren		40	10					40	10	20
	VZÄ	35	10					35	10	15
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren		115	31					115	31	60
	VZÄ	105	29					105	29	55
nachrichtlich										
Personal in Ausbildung		15						15		0
Beurlaubte Beschäftigte		10						10		5

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	16.415	730		17.145	230	1.095	14.570
	weiblich	8.735	280		9.020	235	715	7.200
	Summe	25.150	1.010		26.160	465	1.810	21.770
befristet Beschäftigte (2)	männlich	300	100		400	5	60	160
	weiblich	425	40		465	0	55	275
	Summe	725	140		865	5	120	440
Stammpersonalbestand (1) + (2)	**männlich**	16.715	825		17.545	235	1.155	14.735
	weiblich	9.160	320		9.485	240	770	7.475
	Summe	25.880	1.150		27.025	475	1.925	22.210
Vollzeitäquivalente	**Summe**	24.530	1.095		25.625			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	16.010	775		16.785			
	weiblich	5.705	205		5.915			
	Summe	21.715	980		22.700			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	675	50		725			
	weiblich	3.430	110		3.540			
	Summe	4.105	160		4.265			
Beschäftigte in Altersteilzeit	**Summe**	55	5		60			
Beamtinnen/Beamte	männlich	13.985	125		14.115			
Richterinnen/Richter	weiblich	5.580	55		5.635			
	Summe	19.570	180		19.750			
Arbeitnehmerinnen/	männlich	2.730	700		3.430			
Arbeitnehmer	weiblich	3.580	265		3.845			
	Summe	6.310	970		7.280			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	2.335	20		2.355			
	weiblich	1.775	5		1.785			
	Summe	4.115	25		4.140			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	5	0		5			
	weiblich	15	0		15			
	Summe	20	0		20			
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	**männlich**	19.060	845		19.905			
	weiblich	10.950	325		11.280			
	Summe	30.010	1.175		31.185			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	160	5		170			
	weiblich	420	15		430			
	Summe	580	20		600			
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	**männlich**	19.220	850		20.075			
	weiblich	11.370	340		11.710			
	Summe	30.595	1.190		31.785			
Teilzeitquotient		16%	14%		16%			
Teilzeitquotient VZÄ		95%	96%		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	13.985	125		14.115
		weiblich	5.580	55		5.635
		Summe	19.570	180		19.750
	Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	415	15		435
		weiblich	205	10		215
		Summe	620	25		645
	Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	13.345	95		13.440
		weiblich	5.185	30		5.215
		Summe	18.530	125		18.655
	Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	225	15		240
		weiblich	190	15		205
		Summe	415	30		445
	Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0		0
		weiblich	0	0		0
		Summe	0	0		0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer		männlich	2.730	700		3.430
		weiblich	3.580	265		3.845
		Summe	6.310	970		7.280
	Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	65	35		95
		weiblich	60	10		70
		Summe	125	45		170
	Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	1.245	580		1.825
		weiblich	1.030	165		1.195
		Summe	2.275	750		3.025
	Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	930	50		980
		weiblich	2.305	80		2.385
		Summe	3.235	125		3.360
	Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	485	20		510
		weiblich	185	10		190
		Summe	670	30		700
	nicht zuordenbar	**Summe**	5	20		25

C.1 Ausgewählte Besoldungsgruppen[39] nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 03)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht			KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe		männlich	50	83	5	.
			weiblich	10	17	0	.
			Summe	**60**	**100**	**5**	**100**
	davon	Teilzeit	männlich	0	.	0	.
			weiblich	0	.	0	.
			Summe	**0**	**100**	**0**	**100**
	Anteil TZ an Summe		%	.		.	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe		männlich	55	69	15	.
			weiblich	25	31	0	.
			Summe	**80**	**100**	**15**	**100**
	davon	Teilzeit	männlich	0	.	0	.
			weiblich	10	.	0	.
			Summe	**10**	**100**	**0**	**100**
	Anteil TZ an Summe		%	13		.	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe		männlich	600	84	95	86
			weiblich	115	16	15	14
			Summe	**715**	**100**	**110**	**100**
	davon	Teilzeit	männlich	25	50	10	x
			weiblich	25	50	10	x
			Summe	**50**	**100**	**15**	**100**
	Anteil TZ an Summe		%	7		14	
A12/E11	Summe		männlich	1.510	79	275	80
			weiblich	410	21	70	20
			Summe	**1.920**	**100**	**345**	**100**
	davon	Teilzeit	männlich	70	35	25	45
			weiblich	130	65	30	55
			Summe	**200**	**100**	**55**	**100**
	Anteil TZ an Summe		%	10		16	
A11/E10	Summe		männlich	3.690	80	70	70
			weiblich	930	20	30	30
			Summe	**4.620**	**100**	**100**	**100**
	davon	Teilzeit	männlich	135	29	0	.
			weiblich	335	71	15	.
			Summe	**470**	**100**	**15**	**100**
	Anteil TZ an Summe		%	10		15	

[39] Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

C.2 Ausgewählte Besoldungsgruppen[40] 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	78
			weiblich	0	.	10	22
			Summe	**15**	**100**	**45**	**100**
	davon	Teilzeit	männlich	0	.	0	.
			weiblich	0	.	0	.
			Summe	**0**	**100**	**0**	**100**
	Anteil TZ an Summe		%	.		.	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe		männlich	25	83	45	64
			weiblich	5	17	25	36
			Summe	**30**	**100**	**70**	**100**
	davon	Teilzeit	männlich	0	.	0	.
			weiblich	0	.	10	.
			Summe	**0**	**100**	**10**	**100**
	Anteil TZ an Summe		%	.		14	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe		männlich	410	89	280	78
			weiblich	50	11	80	22
			Summe	**460**	**100**	**360**	**100**
	davon	Teilzeit	männlich	5	33	25	x
			weiblich	10	67	25	x
			Summe	**15**	**100**	**55**	**100**
	Anteil TZ an Summe		%	3		15	
A12/E11	Summe		männlich	1.205	84	580	70
			weiblich	230	16	250	30
			Summe	**1.435**	**100**	**830**	**100**
	davon	Teilzeit	männlich	40	x	60	36
			weiblich	55	x	105	64
			Summe	**90**	**100**	**165**	**100**
	Anteil TZ an Summe		%	6		20	
A11/E10	Summe		männlich	3.505	81	255	64
			weiblich	810	19	145	36
			Summe	**4.320**	**100**	**400**	**100**
	davon	Teilzeit	männlich	120	30	15	x
			weiblich	290	72	60	x
			Summe	**405**	**101**	**80**	**100**
	Anteil TZ an Summe		%	9		20	

[40] 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	25.880	100	1.150	100			27.025	100	475	1.925	22.210
davon											
unter 30 Jahre	3.940	15	140	12			4.080	15	35	235	3.570
30 bis unter 40 Jahre	5.155	20	235	21			5.395	20	90	185	4.615
40 bis unter 50 Jahre	5.170	20	250	22			5.420	20	120	305	4.455
50 bis unter 60 Jahre	9.055	35	370	32			9.425	35	165	720	7.680
60 bis unter 65 Jahre	2.505	10	140	12			2.645	10	60	460	1.860
65 Jahre und älter	60	0	10	1			70	0	0	20	25
Durchschnittsalter	45,4		46,2				45,5		47,7	50,0	44,9
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	4.995	19	110	10			5.105	19	45	365	4.475
VZÄ	4.765	18	105	9			4.870	18	40	330	4.295
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	9.745	38	290	25			10.040	37	135	800	8.495
VZÄ	9.325	36	275	24			9.600	36	125	735	8.170
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung	4.115		25				4.140		0	235	3.800
Beurlaubte Beschäftigte	580		20				600		15	30	500

* 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	6.360			6.360	145	5.050	785
	weiblich	7.715			7.715	180	6.290	610
	Summe	14.075			14.075	325	11.340	1.395
befristet Beschäftigte (2)	männlich	100			100	0	40	40
	weiblich	165			165	5	75	35
	Summe	265			265	5	115	75
Stammpersonalbestand (1) + (2)	**männlich**	6.460			6.460	150	5.090	825
	weiblich	7.880			7.880	180	6.370	645
	Summe	14.340			14.340	330	11.455	1.465
Vollzeitäquivalente	**Summe**	12.850			12.850			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	5.785			5.785			
	weiblich	3.875			3.875			
	Summe	9.660			9.660			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	630			630			
	weiblich	3.945			3.945			
	Summe	4.575			4.575			
Beschäftigte in Altersteilzeit	**Summe**	105			105			
Beamtinnen/Beamte	männlich	4.980			4.980			
Richterinnen/Richter	weiblich	5.650			5.650			
	Summe	10.630			10.630			
Arbeitnehmerinnen/	männlich	1.480			1.480			
Arbeitnehmer	weiblich	2.230			2.230			
	Summe	3.710			3.710			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	445			445			
	weiblich	650			650			
	Summe	1.095			1.095			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	0			0			
	weiblich	0			0			
	Summe	5			5			
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	**männlich**	6.910			6.910			
	weiblich	8.530			8.530			
	Summe	15.440			15.440			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	65			65			
	weiblich	330			330			
	Summe	395			395			
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	**männlich**	6.970			6.970			
	weiblich	8.860			8.860			
	Summe	15.830			15.830			
Teilzeitquotient		33%			33%			
Teilzeitquotient VZÄ		90%			90%			

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	4.980			4.980
		weiblich	5.650			5.650
		Summe	10.630			10.630
	Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	305			305
		weiblich	190			190
		Summe	500			500
	Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	2.840			2.840
		weiblich	2.790			2.790
		Summe	5.630			5.630
	Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	1.830			1.830
		weiblich	2.665			2.665
		Summe	4.495			4.495
	Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	10			10
		weiblich	5			5
		Summe	10			10
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer		männlich	1.480			1.480
		weiblich	2.230			2.230
		Summe	3.710			3.710
	Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	105			105
		weiblich	40			40
		Summe	145			145
	Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	920			920
		weiblich	945			945
		Summe	1.865			1.865
	Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	265			265
		weiblich	1.030			1.030
		Summe	1.295			1.295
	Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	195			195
		weiblich	215			215
		Summe	410			410
	nicht zuordenbar	**Summe**	0			0

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen[41] 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		
		Summe	**40**	**100**		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	**0**	**100**		
	Anteil TZ an Summe	%	.			
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	60	x		
		weiblich	20	x		
		Summe	**75**	**100**		
	davon Teilzeit	männlich	5	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	**5**	**100**		
	Anteil TZ an Summe	%	7			
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	730	73		
		weiblich	265	27		
		Summe	**1.000**	**100**		
	davon Teilzeit	männlich	65	37		
		weiblich	110	63		
		Summe	**175**	**100**		
	Anteil TZ an Summe	%	18			
A12/E11	Summe	männlich	1.095	60		
		weiblich	740	40		
		Summe	**1.835**	**100**		
	davon Teilzeit	männlich	115	22		
		weiblich	410	78		
		Summe	**525**	**100**		
	Anteil TZ an Summe	%	29			
A11/E10	Summe	männlich	1.060	49		
		weiblich	1.115	51		
		Summe	**2.175**	**100**		
	davon Teilzeit	männlich	145	16		
		weiblich	735	83		
		Summe	**885**	**99**		
	Anteil TZ an Summe	%	41			

[41] 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	14.340	100					14.340	100	330	11.455	1.465
davon											
unter 30 Jahre	2.035	14					2.035	14	10	1.810	65
30 bis unter 40 Jahre	1.890	13					1.890	13	45	1.490	235
40 bis unter 50 Jahre	3.145	22					3.145	22	85	2.480	345
50 bis unter 60 Jahre	4.780	33					4.780	33	140	3.650	565
60 bis unter 65 Jahre	2.380	17					2.380	17	55	1.950	240
65 Jahre und älter	110	1					110	1	5	85	15
Durchschnittsalter	47,4						47,4		50,8	47,0	49,6
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	1.945	14					1.945	14	40	1.575	210
VZÄ	1.730	12					1.730	12	40	1.390	190
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	4.580	32					4.580	32	110	3.700	470
VZÄ	4.110	29					4.110	29	105	3.295	435
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung	1.095						1.095		0	1.045	15
Beurlaubte Beschäftigte	395						395		5	320	30

Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung
(EPL 05)

A. Personaltableau

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliede-rungen BB47	Summe	Dar. 0501
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	600	675		1.275	110
	weiblich	1.215	520		1.735	200
	Summe	1.815	1.195		3.005	310
befristet Beschäftigte (2)	männlich	30	10		45	0
	weiblich	95	30		125	0
	Summe	125	40		170	0
Stammpersonalbestand (1) + (2)	**männlich**	630	685		1.315	110
	weiblich	1.310	550		1.860	200
	Summe	1.940	1.235		3.175	310
Vollzeitäquivalente	**Summe**	1.695	1.140		2.830	
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	535	615		1.150	
	weiblich	650	325		975	
	Summe	1.185	940		2.125	
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	90	70		160	
	weiblich	640	225		865	
	Summe	730	295		1.025	
Beschäftigte in Altersteilzeit	**Summe**	25	0		25	
Beamtinnen/Beamte	männlich	270	20		290	
Richterinnen/Richter	weiblich	450	15		465	
	Summe	720	35		755	
Arbeitnehmerinnen/	männlich	360	665		1.025	
Arbeitnehmer	weiblich	860	535		1.395	
	Summe	1.220	1.200		2.420	
Personal in Ausbildung (3)	männlich	10	20		30	
	weiblich	20	25		40	
	Summe	25	45		70	
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	0	5		5	
	weiblich	5	10		10	
	Summe	5	15		20	
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	**männlich**	640	710		1.350	
	weiblich	1.330	580		1.915	
	Summe	1.970	1.295		3.265	
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	5	10		15	
	weiblich	50	40		90	
	Summe	55	50		105	
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	**männlich**	645	725		1.370	
	weiblich	1.380	620		2.000	
	Summe	2.025	1.345		3.370	
Teilzeitquotient		39%	24%		33%	
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	270	20		290
		weiblich	450	15		465
		Summe	720	35		755
	Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	115	5		120
		weiblich	175	5		175
		Summe	285	10		295
	Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	150	10		155
		weiblich	250	0		250
		Summe	395	10		405
	Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	10	5		15
		weiblich	25	10		35
		Summe	35	15		55
	Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0		0
		weiblich	0	0		0
		Summe	0	0		0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer		männlich	360	665		1.025
		weiblich	860	535		1.395
		Summe	1.220	1.200		2.420
	Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	35	60		95
		weiblich	70	60		130
		Summe	105	115		220
	Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	175	225		400
		weiblich	405	150		555
		Summe	580	375		955
	Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	120	355		470
		weiblich	335	245		580
		Summe	455	595		1.050
	Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	30	30		60
		weiblich	50	80		130
		Summe	75	110		190
	nicht zuordenbar	**Summe**	5	0		5

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen[42] 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	x	0	.
			weiblich	15	x	0	.
			Summe	**25**	**100**	**0**	**100**
	davon	Teilzeit	männlich	0	.	0	.
			weiblich	0	.	0	.
			Summe	**0**	**100**	**0**	**100**
	Anteil TZ an Summe		%	.		.	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe		männlich	20	44	25	x
			weiblich	25	56	20	x
			Summe	**45**	**100**	**50**	**100**
	davon	Teilzeit	männlich	0	.	0	.
			weiblich	10	.	10	.
			Summe	**10**	**100**	**10**	**100**
	Anteil TZ an Summe		%	22		20	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe		männlich	55	48	5	.
			weiblich	60	52	0	.
			Summe	**115**	**100**	**10**	**100**
	davon	Teilzeit	männlich	5	.	0	.
			weiblich	20	.	0	.
			Summe	**25**	**100**	**0**	**100**
	Anteil TZ an Summe		%	22		.	
A12/E11	Summe		männlich	70	40	5	50
			weiblich	105	60	5	50
			Summe	**175**	**100**	**10**	**100**
	davon	Teilzeit	männlich	5	13	0	.
			weiblich	35	88	5	.
			Summe	**40**	**100**	**5**	**100**
	Anteil TZ an Summe		%	23		50	
A11/E10	Summe		männlich	55	31	5	50
			weiblich	120	69	5	50
			Summe	**175**	**100**	**10**	**100**
	davon	Teilzeit	männlich	10	x	0	.
			weiblich	60	x	0	.
			Summe	**65**	**100**	**0**	**100**
	Anteil TZ an Summe		%	37		.	

[42] 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		1.940	100	1.235	100			3.175	100	310
davon										
unter 30 Jahre		145	8	120	10			265	8	5
30 bis unter 40 Jahre		180	9	220	18			400	13	20
40 bis unter 50 Jahre		380	20	295	24			675	21	60
50 bis unter 60 Jahre		820	42	460	37			1.280	40	145
60 bis unter 65 Jahre		375	19	130	11			505	16	70
65 Jahre und älter		35	2	5	1			40	1	5
Durchschnittsalter		50,9		47,4				49,5		52,9
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren		330	17	110	9			440	14	55
	VZÄ	290	15	100	8			390	12	50
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren		785	41	340	28			1.125	35	140
	VZÄ	690	36	310	25			1.000	31	130
nachrichtlich										
Personal in Ausbildung		25		45				70		0
Beurlaubte Beschäftigte		55		50				105		10

A. Personaltableau

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 0601	Dar. Hochschulen
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	375	8.415	4.080	12.870	75	11.900
	weiblich	530	9.900	6.765	17.195	125	16.120
	Summe	905	18.315	10.845	30.065	200	28.020
befristet Beschäftigte (2)	männlich	65	5.735	3.085	8.885	5	8.650
	weiblich	100	5.410	4.005	9.520	5	9.190
	Summe	170	11.145	7.085	18.400	10	17.840
Stammpersonalbestand (1) + (2)	**männlich**	440	14.150	7.165	21.755	80	20.550
	weiblich	630	15.310	10.770	26.715	125	25.310
	Summe	1.070	29.460	17.935	48.465	210	45.860
Vollzeitäquivalente	**Summe**	920	24.270	14.490	39.680		
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	350	9.995	4.890	15.230		
	weiblich	335	7.415	4.660	12.405		
	Summe	685	17.405	9.545	27.640		
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	85	4.145	2.275	6.505		
	weiblich	295	7.860	6.105	14.260		
	Summe	380	12.005	8.380	20.765		
Beschäftigte in Altersteilzeit	**Summe**	5	50	10	65		
Beamtinnen/Beamte	männlich	115	1.860	920	2.895		
Richterinnen/Richter	weiblich	145	775	500	1.415		
	Summe	260	2.630	1.420	4.310		
Arbeitnehmerinnen/	männlich	325	12.290	6.245	18.860		
Arbeitnehmer	weiblich	490	14.540	10.270	25.295		
	Summe	815	26.830	16.510	44.155		
Personal in Ausbildung (3)	männlich	5	335	180	520		
	weiblich	15	575	515	1.105		
	Summe	20	910	695	1.625		
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	20	3.825	1.610	5.455		
	weiblich	35	3.600	2.380	6.015		
	Summe	55	7.425	3.990	11.470		
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	**männlich**	470	18.310	8.955	27.730		
	weiblich	680	19.485	13.660	33.830		
	Summe	1.150	37.795	22.615	61.560		
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	5	175	105	290		
	weiblich	15	740	610	1.360		
	Summe	20	915	715	1.650		
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	**männlich**	470	18.485	9.060	28.020		
	weiblich	695	20.225	14.270	35.190		
	Summe	1.170	38.710	23.330	63.210		
Teilzeitquotient		36%	41%	47%	43%		
Teilzeitquotient VZÄ		86%	82%	81%	82%		

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	115	1.860	920	2.895
		weiblich	145	775	500	1.415
		Summe	260	2.630	1.420	4.310
	Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	70	1.775	855	2.700
		weiblich	50	625	350	1.025
		Summe	120	2.400	1.205	3.725
	Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	40	75	40	155
		weiblich	70	130	125	330
		Summe	115	205	165	485
	Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	5	10	25	40
		weiblich	20	15	25	65
		Summe	25	25	50	100
	Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0	0	0
		weiblich	0	0	0	0
		Summe	0	0	0	0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer		männlich	325	12.290	6.245	18.860
		weiblich	490	14.540	10.270	25.295
		Summe	815	26.830	16.510	44.155
	Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	90	6.590	3.155	9.840
		weiblich	110	4.935	3.265	8.310
		Summe	200	11.525	6.420	18.150
	Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	90	2.300	1.170	3.560
		weiblich	140	3.525	2.015	5.675
		Summe	230	5.825	3.180	9.235
	Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	75	1.510	1.150	2.740
		weiblich	155	4.485	3.495	8.135
		Summe	230	5.995	4.645	10.870
	Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	50	395	335	780
		weiblich	65	455	840	1.355
		Summe	115	850	1.175	2.140
	nicht zuordenbar	**Summe**	35	2.635	1.090	3.765

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen[43] nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 06)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht			KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe		männlich	15	60	155	78
			weiblich	10	40	45	23
			Summe	**25**	**100**	**200**	**100**
	davon	Teilzeit	männlich	0	.	30	86
			weiblich	0	.	5	14
			Summe	**0**	**100**	**35**	**100**
	Anteil TZ an Summe		%	.		18	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe		männlich	25	56	650	63
			weiblich	20	44	385	37
			Summe	**45**	**100**	**1.035**	**100**
	davon	Teilzeit	männlich	5	50	115	40
			weiblich	5	50	175	60
			Summe	**10**	**100**	**290**	**100**
	Anteil TZ an Summe		%	22		28	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe		männlich	20	x	220	54
			weiblich	25	x	190	46
			Summe	**40**	**100**	**410**	**100**
	davon	Teilzeit	männlich	5	50	75	42
			weiblich	5	50	105	58
			Summe	**10**	**100**	**180**	**100**
	Anteil TZ an Summe		%	25		44	
A12/E11	Summe		männlich	35	44	885	54
			weiblich	45	56	765	47
			Summe	**80**	**100**	**1.645**	**100**
	davon	Teilzeit	männlich	0	.	240	36
			weiblich	20	.	430	64
			Summe	**20**	**100**	**670**	**100**
	Anteil TZ an Summe		%	25		41	
A11/E10	Summe		männlich	15	x	235	47
			weiblich	25	x	255	52
			Summe	**40**	**100**	**495**	**99**
	davon	Teilzeit	männlich	0	.	45	30
			weiblich	10	.	110	73
			Summe	**15**	**100**	**150**	**103**
	Anteil TZ an Summe		%	38		30	

[43] 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		1.070	100	29.460	100	17.935	100	48.465	100	210	45.860
davon											
unter 30 Jahre		65	6	6.750	23	3.615	20	10.430	22	5	10.155
30 bis unter 40 Jahre		205	19	7.955	27	4.700	26	12.855	27	45	12.300
40 bis unter 50 Jahre		250	23	5.345	18	3.485	19	9.080	19	60	8.480
50 bis unter 60 Jahre		375	35	6.700	23	4.460	25	11.530	24	70	10.700
60 bis unter 65 Jahre		160	15	2.325	8	1.470	8	3.950	8	25	3.635
65 Jahre und älter		20	2	390	1	210	1	620	1	0	590
Durchschnittsalter		48,5		41,8		42,7		42,3		48,1	42,0
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren		135	13	2.135	7	1.315	7	3.590	7	20	3.330
	VZÄ	120	11	1.860	6	1.145	6	3.120	6	15	2.885
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren		335	31	5.225	18	3.400	19	8.965	18	50	8.280
	VZÄ	295	27	4.605	16	2.960	16	7.860	16	45	7.240
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung		20		910		695		1.625		0	890
Beurlaubte Beschäftigte		20		915		715		1.650		10	1.605

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	24.345		10	24.360	85	23.325
	weiblich	59.185		15	59.200	185	57.225
	Summe	83.535		25	83.560	270	80.550
befristet Beschäftigte (2)	männlich	1.250		5	1.255	0	1.155
	weiblich	3.325		20	3.345	5	3.140
	Summe	4.575		25	4.600	5	4.295
Stammpersonalbestand (1) + (2)	**männlich**	25.595		20	25.615	85	24.480
	weiblich	62.510		35	62.545	190	60.365
	Summe	88.110		55	88.160	275	84.840
Vollzeitäquivalente	**Summe**	74.735		45	74.780		
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	21.675		10	21.685		
	weiblich	29.725		15	29.740		
	Summe	51.400		25	51.425		
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	3.640		5	3.650		
	weiblich	32.175		20	32.200		
	Summe	35.820		30	35.845		
Beschäftigte in Altersteilzeit	**Summe**	890		0	890		
Beamtinnen/Beamte	männlich	21.560		5	21.560		
Richterinnen/Richter	weiblich	51.230		0	51.230		
	Summe	72.790		5	72.795		
Arbeitnehmerinnen/	männlich	4.040		15	4.055		
Arbeitnehmer	weiblich	11.280		35	11.315		
	Summe	15.320		50	15.370		
Personal in Ausbildung (3)	männlich	1.250		0	1.250		
	weiblich	3.685		0	3.685		
	Summe	4.935		0	4.935		
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	650		0	650		
	weiblich	5.775		0	5.775		
	Summe	6.425		0	6.425		
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	**männlich**	27.495		20	27.515		
	weiblich	71.970		35	72.010		
	Summe	99.470		55	99.525		
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	430		0	430		
	weiblich	4.630		0	4.635		
	Summe	5.065		0	5.065		
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	**männlich**	27.930		20	27.945		
	weiblich	76.605		40	76.640		
	Summe	104.530		55	104.590		
Teilzeitquotient		42%		55%	42%		
Teilzeitquotient VZÄ		85%		81%	85%		

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	21.560		5	21.560
		weiblich	51.230		0	51.230
		Summe	72.790		5	72.795
	Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	12.725		0	12.725
		weiblich	17.495		0	17.495
		Summe	30.220		0	30.220
	Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	8.795		0	8.795
		weiblich	33.640		0	33.640
		Summe	42.435		0	42.435
	Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	40		0	40
		weiblich	95		0	95
		Summe	135		0	135
	Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0		0	0
		weiblich	0		0	0
		Summe	0		0	0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer		männlich	4.040		15	4.055
		weiblich	11.280		35	11.315
		Summe	15.320		50	15.370
	Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	960		10	975
		weiblich	1.425		15	1.435
		Summe	2.385		25	2.410
	Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	2.180		0	2.180
		weiblich	6.410		10	6.420
		Summe	8.590		10	8.600
	Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	850		0	850
		weiblich	3.335		10	3.345
		Summe	4.185		10	4.195
	Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	30		0	30
		weiblich	80		5	80
		Summe	105		5	110
	nicht zuordenbar	**Summe**	50		0	50

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen[44] nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 07)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht			KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe		männlich	15	50		
			weiblich	15	50		
			Summe	**30**	**100**		
	davon	Teilzeit	männlich	0	.		
			weiblich	0	.		
			Summe	**0**	**100**		
	Anteil TZ an Summe		%	.			
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe		männlich	55	x		
			weiblich	45	x		
			Summe	**105**	**100**		
	davon	Teilzeit	männlich	0	.		
			weiblich	5	.		
			Summe	**5**	**100**		
	Anteil TZ an Summe		%	5			
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe		männlich	15	27		
			weiblich	40	73		
			Summe	**55**	**100**		
	davon	Teilzeit	männlich	0	.		
			weiblich	15	.		
			Summe	**15**	**100**		
	Anteil TZ an Summe		%	27			
A12/E11	Summe		männlich	40	29		
			weiblich	100	71		
			Summe	**140**	**100**		
	davon	Teilzeit	männlich	5	10		
			weiblich	45	90		
			Summe	**50**	**100**		
	Anteil TZ an Summe		%	36			
A11/E10	Summe		männlich	25	25		
			weiblich	75	75		
			Summe	**100**	**100**		
	davon	Teilzeit	männlich	0	.		
			weiblich	25	.		
			Summe	**30**	**100**		
	Anteil TZ an Summe		%	30			

[44] 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		88.110	100			55	100	88.160	100	275	84.840
davon											
unter 30 Jahre		5.010	6			5	.	5.015	6	10	4.765
30 bis unter 40 Jahre		25.255	29			10	15	25.260	29	25	24.760
40 bis unter 50 Jahre		24.995	28			15	30	25.010	28	65	24.185
50 bis unter 60 Jahre		21.770	25			20	34	21.790	25	125	20.580
60 bis unter 65 Jahre		9.380	11			5	13	9.385	11	45	8.900
65 Jahre und älter		1.700	2			0	.	1.700	2	5	1.650
Durchschnittsalter		45,9				47,8		45,9		51,6	45,8
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren		8.880	10			5	11	8.885	10	35	8.470
	VZÄ	7.330	8			5	9	7.335	8	35	6.970
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren		19.335	22			10	23	19.345	22	110	18.345
	VZÄ	16.210	18			10	19	16.220	18	105	15.335
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung		4.935				0		4.935		0	20
Beurlaubte Beschäftigte		5.065				0		5.065		5	4.870

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	2.735	225		2.960	165	155	2.415
	weiblich	975	50		1.025	190	105	675
	Summe	3.710	275		3.990	355	260	3.090
befristet Beschäftigte (2)	männlich	155	35		190	0	15	140
	weiblich	60	15		75	5	15	40
	Summe	215	50		265	5	30	185
Stammpersonalbestand (1) + (2)	**männlich**	2.895	260		3.150	165	170	2.555
	weiblich	1.035	65		1.100	195	120	720
	Summe	3.930	325		4.255	360	290	3.275
Vollzeitäquivalente	**Summe**	3.735	305		4.040			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	2.780	230		3.010			
	weiblich	550	30		580			
	Summe	3.330	260		3.590			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	105	25		130			
	weiblich	480	40		520			
	Summe	585	65		650			
Beschäftigte in Altersteilzeit	**Summe**	10	0		10			
Beamtinnen/Beamte	männlich	440	85		525			
Richterinnen/Richter	weiblich	300	5		305			
	Summe	735	90		825			
Arbeitnehmerinnen/	männlich	2.455	175		2.630			
Arbeitnehmer	weiblich	735	60		795			
	Summe	3.190	235		3.425			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	90	0		90			
	weiblich	5	0		5			
	Summe	100	0		100			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	10	20		30			
	weiblich	0	5		5			
	Summe	10	25		35			
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	**männlich**	2.995	275		3.275			
	weiblich	1.040	75		1.115			
	Summe	4.035	350		4.390			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	30	0		35			
	weiblich	35	0		35			
	Summe	70	0		70			
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	**männlich**	3.030	280		3.305			
	weiblich	1.080	75		1.150			
	Summe	4.105	355		4.460			
Teilzeitquotient		15%	20%		16%			
Teilzeitquotient VZÄ		95%	94%		95%			

B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 08)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe		Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter		männlich	440	85		525
		weiblich	300	5		305
		Summe	735	90		825
	Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	185	15		200
		weiblich	110	5		110
		Summe	295	20		315
	Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	245	45		290
		weiblich	180	0		180
		Summe	425	45		470
	Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	5	25		30
		weiblich	10	0		10
		Summe	15	25		40
	Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0		0
		weiblich	0	0		0
		Summe	0	0		0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer		männlich	2.455	175		2.630
		weiblich	735	60		795
		Summe	3.190	235		3.425
	Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	135	30		165
		weiblich	80	10		90
		Summe	210	40		255
	Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	685	55		740
		weiblich	395	20		415
		Summe	1.080	75		1.155
	Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	1.555	80		1.635
		weiblich	245	30		275
		Summe	1.795	110		1.910
	Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	80	0		80
		weiblich	15	0		15
		Summe	95	0		100
	nicht zuordenbar	**Summe**	5	5		10

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen[45] 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	63	0	.
			weiblich	15	38	0	.
			Summe	**40**	**100**	**0**	**100**
	davon	Teilzeit	männlich	0	.	0	.
			weiblich	5	.	0	.
			Summe	**5**	**100**	**0**	**100**
	Anteil TZ an Summe		%	13		.	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe		männlich	35	54	0	.
			weiblich	30	46	0	.
			Summe	**65**	**100**	**0**	**100**
	davon	Teilzeit	männlich	0	.	0	.
			weiblich	15	.	0	.
			Summe	**15**	**100**	**0**	**100**
	Anteil TZ an Summe		%	23		.	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe		männlich	200	69	20	80
			weiblich	90	31	5	20
			Summe	**290**	**100**	**25**	**100**
	davon	Teilzeit	männlich	15	27	5	.
			weiblich	40	73	0	.
			Summe	**55**	**100**	**5**	**100**
	Anteil TZ an Summe		%	19		20	
A12/E11	Summe		männlich	320	64	30	x
			weiblich	180	36	5	x
			Summe	**500**	**100**	**30**	**100**
	davon	Teilzeit	männlich	25	21	0	.
			weiblich	95	79	0	.
			Summe	**120**	**100**	**5**	**100**
	Anteil TZ an Summe		%	24		17	
A11/E10	Summe		männlich	55	46	30	86
			weiblich	65	54	5	14
			Summe	**120**	**100**	**35**	**100**
	davon	Teilzeit	männlich	5	13	5	.
			weiblich	35	88	0	.
			Summe	**40**	**100**	**5**	**100**
	Anteil TZ an Summe		%	33		x	

[45] 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		3.930	100	325	100			4.255	100	360	290	3.275
davon												
unter 30 Jahre		365	9	15	5			380	9	20	15	330
30 bis unter 40 Jahre		595	15	60	18			655	15	55	55	485
40 bis unter 50 Jahre		885	22	80	25			965	23	85	55	745
50 bis unter 60 Jahre		1.580	40	125	38			1.705	40	140	120	1.315
60 bis unter 65 Jahre		480	12	40	.			520	12	55	45	380
65 Jahre und älter		25	1	0	.			30	1	0	0	25
Durchschnittsalter		48,1		48,1				48,1		49,5	49,1	47,8
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren		385	10	30	9			415	10	45	40	300
	VZÄ	365	9	30	9			390	9	40	35	285
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren		1.110	28	85	27			1.200	28	130	100	880
	VZÄ	1.055	27	80	25			1.135	27	120	90	840
nachrichtlich												
Personal in Ausbildung		100		0				100		0	0	95
Beurlaubte Beschäftigte		70		0				70		15	5	45

Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz
(EPL 09)

A. Personaltableau

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 0901	Dar. 0980
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	910	5	1.005	1.920	130	1.005
	weiblich	1.050	0	230	1.280	150	230
	Summe	1.960	10	1.230	3.200	280	1.230
befristet Beschäftigte (2)	männlich	100	0	30	130	5	30
	weiblich	135	0	30	170	0	30
	Summe	235	0	65	300	5	65
Stammpersonalbestand (1) + (2)	**männlich**	1.010	5	1.035	2.050	135	1.035
	weiblich	1.185	0	260	1.450	150	260
	Summe	2.195	10	1.295	3.500	285	1.295
Vollzeitäquivalente	**Summe**	1.960	10	1.230	3.200		
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	880	5	980	1.870		
	weiblich	620	0	140	760		
	Summe	1.500	10	1.120	2.630		
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	120	0	30	150		
	weiblich	565	0	120	685		
	Summe	680	0	150	835		
Beschäftigte in Altersteilzeit	**Summe**	10	0	25	35		
Beamtinnen/Beamte	männlich	415	0	310	725		
Richterinnen/Richter	weiblich	295	0	20	315		
	Summe	710	0	330	1.040		
Arbeitnehmerinnen/	männlich	595	5	725	1.325		
Arbeitnehmer	weiblich	890	0	240	1.130		
	Summe	1.485	10	965	2.460		
Personal in Ausbildung (3)	männlich	75	5	90	170		
	weiblich	100	0	10	110		
	Summe	175	5	100	275		
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	5	0	5	10		
	weiblich	5	0	0	10		
	Summe	10	5	5	20		
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	**männlich**	1.090	10	1.130	2.230		
	weiblich	1.290	5	270	1.565		
	Summe	2.380	15	1.400	3.795		
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	10	0	5	15		
	weiblich	50	0	15	65		
	Summe	60	0	20	80		
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	**männlich**	1.100	10	1.135	2.245		
	weiblich	1.340	5	285	1.630		
	Summe	2.440	15	1.420	3.875		
Teilzeitquotient		32%	11%	14%	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	415	0	310	725
		weiblich	295	0	20	315
		Summe	710	0	330	1.040
	Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	135	0	45	180
		weiblich	145	0	5	150
		Summe	275	0	50	325
	Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	195	0	265	460
		weiblich	125	0	20	145
		Summe	320	0	285	605
	Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	55	0	0	55
		weiblich	25	0	0	25
		Summe	80	0	0	80
	Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	30	0	0	30
		weiblich	0	0	0	0
		Summe	30	0	0	30
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer		männlich	595	5	725	1.325
		weiblich	890	0	240	1.130
		Summe	1.485	10	965	2.460
	Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	80	0	20	100
		weiblich	115	0	5	120
		Summe	195	0	20	220
	Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	340	0	145	485
		weiblich	455	0	75	530
		Summe	790	0	225	1.015
	Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	140	0	555	690
		weiblich	270	0	125	395
		Summe	405	0	675	1.085
	Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	30	5	5	40
		weiblich	50	0	30	85
		Summe	80	5	35	125
	nicht zuordenbar	**Summe**	10	0	5	15

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen[46] 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		
		Summe	**30**	**100**		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	**0**	**100**		
	Anteil TZ an Summe	%	.			
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	35	x		
		weiblich	30	x		
		Summe	**60**	**100**		
	davon Teilzeit	männlich	5	x		
		weiblich	5	x		
		Summe	**5**	**100**		
	Anteil TZ an Summe	%	8			
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	95	70		
		weiblich	45	33		
		Summe	**135**	**104**		
	davon Teilzeit	männlich	10	x		
		weiblich	20	x		
		Summe	**35**	**100**		
	Anteil TZ an Summe	%	26			
A12/E11	Summe	männlich	185	60		
		weiblich	125	40		
		Summe	**310**	**100**		
	davon Teilzeit	männlich	15	25		
		weiblich	45	75		
		Summe	**60**	**100**		
	Anteil TZ an Summe	%	19			
A11/E10	Summe	männlich	100	49		
		weiblich	105	51		
		Summe	**205**	**100**		
	davon Teilzeit	männlich	5	10		
		weiblich	45	90		
		Summe	**50**	**100**		
	Anteil TZ an Summe	%	24			

[46] 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		2.195	100	10	100	1.295	100	3.500	100	285	1.295
davon											
unter 30 Jahre		175	8	0	.	155	12	335	10	10	155
30 bis unter 40 Jahre		335	15	0	.	170	13	510	15	40	170
40 bis unter 50 Jahre		450	21	5	33	215	16	670	19	70	215
50 bis unter 60 Jahre		860	39	5	.	495	38	1.360	39	130	495
60 bis unter 65 Jahre		340	15	0	.	240	19	580	17	35	240
65 Jahre und älter		30	1	0	.	20	2	50	1	5	20
Durchschnittsalter		49,1		46,0		49,0		49,0		50,5	49,0
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren		290	13	0	.	195	15	485	14	30	195
	VZÄ	260	12	0	.	180	14	445	13	30	180
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren		755	34	5	x	485	37	1.240	35	90	485
	VZÄ	680	31	5	x	455	35	1.140	33	90	455
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung		175		5		100		275		40	100
Beurlaubte Beschäftigte		60		0		20		80		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	6.325	10		6.335	105	2.430	3.570
	weiblich	8.480	5		8.485	135	1.050	7.195
	Summe	14.805	10		14.815	240	3.480	10.770
befristet Beschäftigte (2)	männlich	185	0		185	0	110	70
	weiblich	400	0		400	5	100	290
	Summe	585	0		585	5	210	360
Stammpersonalbestand (1) + (2)	**männlich**	6.510	10		6.520	105	2.540	3.640
	weiblich	8.880	5		8.885	140	1.150	7.490
	Summe	15.390	10		15.400	245	3.690	11.130
Vollzeitäquivalente	**Summe**	14.085	10		14.095			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	6.295	10		6.305			
	weiblich	5.330	0		5.335			
	Summe	11.625	10		11.635			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	205	0		205			
	weiblich	3.530	0		3.530			
	Summe	3.730	0		3.735			
Beschäftigte in Altersteilzeit	**Summe**	30	0		30			
Beamtinnen/Beamte	männlich	5.640	0		5.645			
Richterinnen/Richter	weiblich	5.720	0		5.720			
	Summe	11.365	5		11.365			
Arbeitnehmerinnen/	männlich	870	5		875			
Arbeitnehmer	weiblich	3.160	5		3.160			
	Summe	4.025	10		4.035			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	760	0		760			
	weiblich	1.145	0		1.145			
	Summe	1.900	0		1.900			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	5	0		5			
	weiblich	5	0		5			
	Summe	10	0		10			
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	**männlich**	7.275	10		7.285			
	weiblich	10.030	5		10.035			
	Summe	17.305	10		17.315			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	70	0		70			
	weiblich	495	0		495			
	Summe	565	0		565			
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	**männlich**	7.345	10		7.350			
	weiblich	10.525	5		10.525			
	Summe	17.865	10		17.880			
Teilzeitquotient		24%	17%		24%			
Teilzeitquotient VZÄ		92%	92%		92%			

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	5.640	0		5.645
		weiblich	5.720	0		5.720
		Summe	11.365	5		11.365
	Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	1.420	0		1.420
		weiblich	1.465	0		1.465
		Summe	2.885	0		2.885
	Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	850	0		850
		weiblich	1.540	0		1.540
		Summe	2.385	0		2.385
	Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	2.935	0		2.935
		weiblich	2.600	0		2.600
		Summe	5.535	5		5.535
	Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	440	0		440
		weiblich	120	0		120
		Summe	555	0		555
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer		männlich	870	5		875
		weiblich	3.160	5		3.160
		Summe	4.025	10		4.035
	Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	30	0		30
		weiblich	45	0		45
		Summe	75	0		75
	Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	320	5		325
		weiblich	250	0		250
		Summe	570	5		575
	Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	355	0		355
		weiblich	2.720	5		2.725
		Summe	3.075	5		3.080
	Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	155	0		155
		weiblich	135	0		135
		Summe	290	0		290
	nicht zuordenbar	**Summe**	15	0		15

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen[47] 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	71	0	.
			weiblich	55	31	0	.
			Summe	**175**	**103**	**0**	**100**
	davon	Teilzeit	männlich	0	.	0	.
			weiblich	5	.	0	.
			Summe	**5**	100	**0**	**100**
	Anteil TZ an Summe		%	3		.	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe		männlich	495	63	0	.
			weiblich	285	37	0	.
			Summe	**780**	**100**	**0**	**100**
	davon	Teilzeit	männlich	10	15	0	.
			weiblich	55	85	0	.
			Summe	**65**	**100**	**0**	**100**
	Anteil TZ an Summe		%	8		.	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe		männlich	150	55	0	.
			weiblich	125	45	0	.
			Summe	**275**	**100**	**0**	**100**
	davon	Teilzeit	männlich	10	x	0	.
			weiblich	40	x	0	.
			Summe	**45**	**100**	**0**	**100**
	Anteil TZ an Summe		%	16		.	
A12/E11	Summe		männlich	280	45	0	.
			weiblich	345	55	0	.
			Summe	**625**	**100**	**0**	**100**
	davon	Teilzeit	männlich	20	14	0	.
			weiblich	125	86	0	.
			Summe	**145**	**100**	**0**	**100**
	Anteil TZ an Summe		%	23		.	
A11/E10	Summe		männlich	355	35	0	.
			weiblich	660	65	0	.
			Summe	**1.015**	**100**	**0**	**100**
	davon	Teilzeit	männlich	15	5	0	.
			weiblich	305	95	0	.
			Summe	**320**	**100**	**0**	**100**
	Anteil TZ an Summe		%	32		.	

[47] 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		15.390	100	10	100			15.400	100	245	3.690	11.130
davon												
unter 30 Jahre		1.235	8	0	.			1.235	8	15	260	940
30 bis unter 40 Jahre		3.320	22	0	.			3.320	22	70	740	2.440
40 bis unter 50 Jahre		4.235	28	5	25			4.240	28	65	1.250	2.825
50 bis unter 60 Jahre		4.900	32	5	58			4.905	32	65	1.255	3.470
60 bis unter 65 Jahre		1.575	10	0	.			1.575	10	30	175	1.345
65 Jahre und älter		125	1	0	.			125	1	0	15	110
Durchschnittsalter		46,5		52,7				46,5		45,9	46,0	46,7
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren		1.700	11	0	.			1.700	11	25	540	1.115
	VZÄ	1.570	10	0	.			1.570	10	25	515	1.015
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren		4.100	27	5	33			4.105	27	55	1.060	2.920
	VZÄ	3.775	25	5	33			3.780	25	55	1.020	2.640
nachrichtlich												
Personal in Ausbildung		1.900		0				1.900		1.550	290	50
Beurlaubte Beschäftigte		565		0				565		10	75	470

* 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	110			110
	weiblich	85			85
	Summe	**195**			**195**
befristet Beschäftigte (2)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Stammpersonalbestand (1) + (2)	**männlich**	**110**			**110**
	weiblich	**85**			**85**
	Summe	**195**			**195**
Vollzeitäquivalente	**Summe**	**190**			**190**
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	105			105
	weiblich	55			55
	Summe	**165**			**165**
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	5			5
	weiblich	30			30
	Summe	**35**			**35**
Beschäftigte in Altersteilzeit	**Summe**	**0**			**0**
Beamtinnen/Beamte	männlich	105			105
Richterinnen/Richter	weiblich	70			70
	Summe	**175**			**175**
Arbeitnehmerinnen/	männlich	5			5
Arbeitnehmer	weiblich	15			15
	Summe	**20**			**20**
Personal in Ausbildung (3)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	**männlich**	**110**			**110**
	weiblich	**85**			**85**
	Summe	**195**			**195**
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	0			0
	weiblich	5			5
	Summe	**10**			**10**
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	**männlich**	**110**			**110**
	weiblich	**95**			**95**
	Summe	**205**			**205**
Teilzeitquotient		17%			17%
Teilzeitquotient VZÄ		95%			95%

B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 14)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe		Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter		männlich	105			105
		weiblich	70			70
		Summe	175			175
	Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	35			35
		weiblich	20			20
		Summe	50			50
	Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	70			70
		weiblich	55			55
		Summe	125			125
	Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
		weiblich	0			0
		Summe	0			0
	Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0			0
		weiblich	0			0
		Summe	0			0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer		männlich	5			5
		weiblich	15			15
		Summe	20			20
	Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
		weiblich	0			0
		Summe	0			0
	Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	0			0
		weiblich	10			10
		Summe	10			10
	Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
		weiblich	5			5
		Summe	5			5
	Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0			0
		weiblich	0			0
		Summe	0			0
	nicht zuordenbar	**Summe**	0			0

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen[48] nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 14)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht			KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe		männlich	10	67		
			weiblich	5	33		
			Summe	**15**	**100**		
	davon	Teilzeit	männlich	0	.		
			weiblich	0	.		
			Summe	**0**	**100**		
	Anteil TZ an Summe		%	.			
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe		männlich	5	.		
			weiblich	0	.		
			Summe	**5**	**100**		
	davon	Teilzeit	männlich	0	.		
			weiblich	0	.		
			Summe	**0**	**100**		
	Anteil TZ an Summe		%	.			
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe		männlich	40	53		
			weiblich	35	47		
			Summe	**75**	**100**		
	davon	Teilzeit	männlich	0	.		
			weiblich	15	.		
			Summe	**15**	**100**		
	Anteil TZ an Summe		%	20			
A12/E11	Summe		männlich	25	63		
			weiblich	15	38		
			Summe	**40**	**100**		
	davon	Teilzeit	männlich	0	.		
			weiblich	5	.		
			Summe	**5**	**100**		
	Anteil TZ an Summe		%	13			
A11/E10	Summe		männlich	5	50		
			weiblich	5	50		
			Summe	**10**	**100**		
	davon	Teilzeit	männlich	0	.		
			weiblich	5	.		
			Summe	**5**	**100**		
	Anteil TZ an Summe		%	x			

[48] 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		195	100					195	100
davon									
unter 30 Jahre		5	3					5	3
30 bis unter 40 Jahre		25	13					25	13
40 bis unter 50 Jahre		50	25					50	25
50 bis unter 60 Jahre		85	44					85	44
60 bis unter 65 Jahre		25	14					25	14
65 Jahre und älter		5	2					5	2
Durchschnittsalter		51,1						51,1	
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren		20	10					20	10
	VZÄ	20	10					20	10
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren		75	39					75	39
	VZÄ	75	38					75	38
nachrichtlich									
Personal in Ausbildung		0						0	
Beurlaubte Beschäftigte		10						10	

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	715	690		1.405	185	400	690
	weiblich	530	430		960	170	305	430
	Summe	1.245	1.115		2.360	360	705	1.115
befristet Beschäftigte (2)	männlich	55	115		170	0	45	115
	weiblich	70	80		150	0	40	80
	Summe	120	195		315	5	85	195
Stammpersonalbestand (1) + (2)	**männlich**	770	805		1.570	185	445	805
	weiblich	600	510		1.105	175	345	510
	Summe	1.365	1.310		2.680	360	790	1.310
Vollzeitäquivalente	**Summe**	1.270	1.200		2.470			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	700	715		1.420			
	weiblich	330	255		580			
	Summe	1.030	970		2.000			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	60	85		140			
	weiblich	270	250		520			
	Summe	325	335		660			
Beschäftigte in Altersteilzeit	**Summe**	10	10		20			
Beamtinnen/Beamte	männlich	440	115		555			
Richterinnen/Richter	weiblich	240	90		330			
	Summe	680	205		885			
Arbeitnehmerinnen/	männlich	330	685		1.015			
Arbeitnehmer	weiblich	360	420		780			
	Summe	685	1.105		1.795			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	5	30		35			
	weiblich	5	20		30			
	Summe	10	50		60			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	5	20		25			
	weiblich	0	35		35			
	Summe	5	55		60			
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	**männlich**	780	855		1.630			
	weiblich	605	565		1.170			
	Summe	1.385	1.420		2.805			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	15	5		20			
	weiblich	20	20		45			
	Summe	35	30		65			
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	**männlich**	790	860		1.650			
	weiblich	630	585		1.215			
	Summe	1.420	1.445		2.865			
Teilzeitquotient		25%	26%		25%			
Teilzeitquotient VZÄ		93%	92%		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	440	115		555
		weiblich	240	90		330
		Summe	680	205		885
	Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	160	55		215
		weiblich	100	40		140
		Summe	260	95		355
	Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	225	60		280
		weiblich	120	45		165
		Summe	345	105		450
	Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	60	0		60
		weiblich	20	5		20
		Summe	75	5		80
	Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0		0
		weiblich	0	0		0
		Summe	0	0		0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer		männlich	330	685		1.015
		weiblich	360	420		780
		Summe	685	1.105		1.795
	Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	55	100		155
		weiblich	65	85		150
		Summe	120	185		305
	Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	150	255		405
		weiblich	140	140		280
		Summe	290	395		685
	Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	115	315		430
		weiblich	150	185		330
		Summe	265	495		765
	Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	5	20		25
		weiblich	5	10		15
		Summe	10	30		40
	nicht zuordenbar	**Summe**	0	0		0

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen[49] 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	.
		Summe	**35**	**100**	**5**	**100**
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	0	.	0	.
		Summe	**0**	**100**	**0**	**100**
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	.		.	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	30	67	10	67
		weiblich	15	33	5	33
		Summe	**45**	**100**	**15**	**100**
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	5	.	0	.
		Summe	**5**	**100**	**0**	**100**
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	11		.	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	75	63	75	68
		weiblich	45	38	35	32
		Summe	**120**	**100**	**110**	**100**
	davon Teilzeit	männlich	10	40	15	43
		weiblich	15	60	20	57
		Summe	**25**	**100**	**35**	**100**
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	21		32	
A12/E11	Summe	männlich	125	61	95	63
		weiblich	85	41	60	40
		Summe	**205**	**102**	**150**	**103**
	davon Teilzeit	männlich	5	x	15	38
		weiblich	35	x	25	63
		Summe	**45**	**100**	**40**	**100**
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	22		27	
A11/E10	Summe	männlich	110	63	35	x
		weiblich	65	37	40	x
		Summe	**175**	**100**	**80**	**100**
	davon Teilzeit	männlich	10	22	5	x
		weiblich	35	78	25	x
		Summe	**45**	**100**	**25**	**100**
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	26		31	

[49] 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	1.365	100	1.310	100			2.680	100	360	790	1.310
davon											
unter 30 Jahre	70	5	120	9			190	7	5	60	120
30 bis unter 40 Jahre	235	17	220	17			455	17	30	165	220
40 bis unter 50 Jahre	280	20	250	19			530	20	85	150	250
50 bis unter 60 Jahre	545	40	520	40			1.065	40	165	290	520
60 bis unter 65 Jahre	215	16	190	14			405	15	70	115	190
65 Jahre und älter	20	1	10	1			30	1	5	5	10
Durchschnittsalter	49,5		48,4				49,0		52,7	48,0	48,4
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	175	13	150	11			325	12	60	85	150
VZÄ	165	12	135	10			300	11	55	80	135
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	490	36	415	32			905	34	155	265	415
VZÄ	465	34	380	29			840	31	145	250	380
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung	10		50				60		5	5	50
Beurlaubte Beschäftigte	35		30				65		15	15	30

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

A. Personaltableau

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliede-rungen BB47	Summe	Dar. 1601
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	80			80	50
	weiblich	100			100	80
	Summe	180			180	130
befristet Beschäftigte (2)	männlich	5			5	5
	weiblich	5			5	5
	Summe	**5**			**5**	5
Stammpersonalbestand (1) + (2)	**männlich**	85			85	55
	weiblich	105			105	80
	Summe	190			190	135
Vollzeitäquivalente	**Summe**	175			175	
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	70			70	
	weiblich	70			70	
	Summe	140			140	
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	10			10	
	weiblich	35			35	
	Summe	**45**			**45**	
Beschäftigte in Altersteilzeit	**Summe**	0			0	
Beamtinnen/Beamte	männlich	50			50	
Richterinnen/Richter	weiblich	40			40	
	Summe	85			85	
Arbeitnehmerinnen/	männlich	35			35	
Arbeitnehmer	weiblich	65			65	
	Summe	**100**			**100**	
Personal in Ausbildung (3)	männlich	0			0	
	weiblich	0			0	
	Summe	**0**			**0**	
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	0			0	
	weiblich	0			0	
	Summe	**0**			**0**	
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	**männlich**	85			85	
	weiblich	105			105	
	Summe	**190**			**190**	
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	0			0	
	weiblich	0			0	
	Summe	**5**			**5**	
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	**männlich**	85			85	
	weiblich	105			105	
	Summe	195			195	
Teilzeitquotient		25%			25%	
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	50			50
		weiblich	40			40
		Summe	85			85
	Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	25			25
		weiblich	15			15
		Summe	45			45
	Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	25			25
		weiblich	20			20
		Summe	45			45
	Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
		weiblich	0			0
		Summe	0			0
	Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0			0
		weiblich	0			0
		Summe	0			0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer		männlich	35			35
		weiblich	65			65
		Summe	100			100
	Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	10			10
		weiblich	15			15
		Summe	25			25
	Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	15			15
		weiblich	35			35
		Summe	45			45
	Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	5			5
		weiblich	15			15
		Summe	20			20
	Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	10			10
		weiblich	5			5
		Summe	10			10
	nicht zuordenbar	**Summe**	0			0

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen[50] nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 16)

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

[50] 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	190	100					190	100	135
davon									
unter 30 Jahre	10	.					10	.	5
30 bis unter 40 Jahre	30	16					30	16	25
40 bis unter 50 Jahre	40	22					40	22	35
50 bis unter 60 Jahre	80	43					80	43	55
60 bis unter 65 Jahre	25	13					25	13	15
65 Jahre und älter	0	.					0	.	0
Durchschnittsalter	49,2						49,2		48,7
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	20	10					20	10	15
VZÄ	15	8					15	8	10
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	55	28					55	28	35
VZÄ	50	25					50	25	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	15			15
	Summe	40			40
befristet Beschäftigte (2)	männlich	0			0
	weiblich	5			5
	Summe	**5**			**5**
Stammpersonalbestand (1) + (2)	**männlich**	25			25
	weiblich	20			20
	Summe	45			45
Vollzeitäquivalente	**Summe**	40			40
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	25			25
	weiblich	15			15
	Summe	35			35
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	0			0
	weiblich	5			5
	Summe	**10**			**10**
Beschäftigte in Altersteilzeit	**Summe**	0			0
Beamtinnen/Beamte	männlich	20			20
Richterinnen/Richter	weiblich	15			15
	Summe	30			30
Arbeitnehmerinnen/	männlich	5			5
Arbeitnehmer	weiblich	5			5
	Summe	**10**			**10**
Personal in Ausbildung (3)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	**0**			**0**
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	**0**			**0**
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	**männlich**	25			25
	weiblich	20			20
	Summe	**45**			**45**
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	**0**			**0**
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	**männlich**	25			25
	weiblich	20			20
	Summe	45			45
Teilzeitquotient		18%			18%
Teilzeitquotient VZÄ		95%			95%

B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 17)

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

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen[51] nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 17)

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

[51] 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		45	100					45	100
davon									
unter 30 Jahre		0	.					0	.
30 bis unter 40 Jahre		10	18					10	18
40 bis unter 50 Jahre		15	32					15	32
50 bis unter 60 Jahre		20	41					20	41
60 bis unter 65 Jahre		5	.					5	.
65 Jahre und älter		0	.					0	.
Durchschnittsalter		48,3						48,3	
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren		0	.					0	.
	VZÄ	0	.					0	.
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren		10	18					10	18
	VZÄ	10	18					10	18
nachrichtlich									
Personal in Ausbildung		0						0	
Beurlaubte Beschäftigte		0						0	