



**PERSONALSTRUKTURBERICHT DES  
LANDES NIEDERSACHSEN**

**2020**

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

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

Erschienen im Mai 2022

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

Inhaltsverzeichnis

	<b>Glossar</b> .....	7
	<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	10
	<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	11
1	Management Summary .....	16
1.1	Personalstruktur.....	16
1.2	Altersstruktur.....	16
1.3	Unterjährige Veränderungsdaten .....	17
2	Personalbestandsdaten.....	18
2.1	Die niedersächsische Verwaltung in tabellarischer Übersicht .....	18
2.1.1	Personaltableau.....	18
2.1.2	Beschäftigte nach Beschäftigungs- und Laufbahngruppe.....	19
2.1.3	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht .....	20
2.2	Die Personalstruktur des Landes Niedersachsen und seiner Ressorts/Bereiche.....	21
2.2.1	Stammpersonal nach ausgewählten Aufgabenbereichen .....	23
2.2.2	Art des Dienstverhältnisses .....	24
2.2.3	Beschäftigungsumfang.....	25
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.....	37
2.3.3	Durchschnittsalter und Median.....	39
2.3.4	Altersstruktur nach Geschlecht und nach Art des Dienstverhältnisses.....	41
2.3.5	Altersstruktur nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln .....	43
2.3.6	Altersabgänge nach Ressorts/Bereichen .....	46
2.3.7	Altersabgänge nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln.....	48
2.3.8	Regionale Verteilung der Altersabgänge ausgewählter Aufgabenbereiche .....	49
2.4	Allgemeine Dienste (Personal- und Altersstruktur) .....	59
2.4.1	Verfahrensbeschreibung.....	59
2.4.2	Hochrechnung .....	59
2.4.3	Tableaus und Auswertung zur Fachrichtung <i>Allgemeine Dienste</i> .....	61
2.5	Veränderungen zum Vorjahr und weiter zurückliegenden Jahren .....	66
2.5.1	Zahl der Beschäftigten.....	66
2.5.2	Art des Dienstverhältnisses .....	69
2.5.3	Laufbahngruppen .....	70
2.5.4	Beschäftigungsumfang.....	74

2.5.5	Alter .....	75
2.6	Veränderungen im 15-Jahresverlauf .....	77
2.6.1	Beschäftigtenzahlen nach Geschlecht und Art des Dienstverhältnisses .....	77
2.6.2	Beschäftigungsumfang .....	79
2.6.3	Altersstruktur .....	81
2.6.3.1	Durchschnittsalter und Altersstruktur nach Geschlecht und Status .....	81
2.6.3.2	Altersstrukturen ausgewählter Aufgabenbereiche .....	84
3	Bevölkerungsentwicklung in Niedersachsen .....	89
4	Unterjährige Personalveränderungen .....	93
4.1	Unterjährige Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2019 bis 30.06.2020 .....	93
4.2	Unterjährige Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2021 .....	94
4.2.1	Grundfluktuation (Abgänge) .....	94
4.2.2	Zusatzfluktuation (Unterbrechungen) .....	95
4.2.3	Mobilität .....	100
5	Personalausgaben .....	102
6	Kontext und Datenlage .....	103
6.1	Der Kontext .....	103
6.2	Zur Datenlage .....	103
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
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 01) .....	110
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 01) .....	111
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 01) .....	112
	Staatskanzlei (EPL 02) .....	113
A.	Personaltableau .....	113
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 02) .....	114
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
B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 05).....	127
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
B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 06).....	131
C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 06)....	132
D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 06).....	133
Kultusministerium (EPL 07).....	134
A. Personaltableau .....	134
B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 07).....	135
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
B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 09).....	143
C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 09)..	144
Justizministerium (EPL 11) .....	146
A. Personaltableau .....	146
B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 11).....	147
C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 11) ....	148
D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 11).....	149
Landesrechnungshof (EPL 14).....	150
A. Personaltableau .....	150

B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 14).....	151
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
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 15).....	155
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
<b>Allgemeine Dienste</b>	Die jeweilige Fachrichtung eines Beschäftigten ist kein Merkmal der Personalstandstatistik. Um die Beschäftigten der <i>Allgemeinen Dienste</i> darstellen zu können, wird daher hilfsweise ein Rechenmodell angewandt.
<b>Altersgrenze</b>	Gesetzlich bestimmter Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand.
<b>Altersteilzeit</b>	Altersteilzeit ermöglicht älteren Beschäftigten eine frühere Beendigung des aktiven Berufslebens (Blockmodell) oder einen gleitenden Übergang in den Ruhestand (Teilzeitmodell). In der Personalstandstatistik werden alle Altersteilzeitbeschäftigten als Teilzeitbeschäftigte nachgewiesen, unabhängig davon, welches Modell gewählt wurde und in welcher Phase sie sich befinden.
<b>Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer</b>	In einem privatrechtlichen Arbeitsvertragsverhältnis Beschäftigte, also keine Beamtinnen und Beamte. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Ausbildung und mit Zeitvertrag sind in diesem Bericht in der Darstellung jeweils enthalten. Geringfügig Beschäftigte werden hingegen nur nachrichtlich ausgewiesen und sind bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht enthalten. Personen, die Freiwilligendienste ableisten oder „Arbeitsgelegenheiten mit Aufwandsentschädigung“ (Ein-Euro-Jobs) wahrnehmen, sind generell nicht enthalten.
<b>Arbeits- und Freistellungsphase</b>	Im Rahmen des Blockmodells vorkommende Phasen der Altersteilzeit.
<b>Arbeitszeitfaktor</b>	Dieser Faktor gibt den Umfang der vereinbarten Arbeitszeit bezogen auf die Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten an. Bei Lehrkräften gilt die entsprechende Anzahl von Wochenlehrstunden.
<b>Ausgliederungen</b>	Verlagerung von Aufgaben aus den Kernhaushalten auf öffentliche Fonds, Einrichtungen und Unternehmen. (Anstalten, Körperschaften, Stiftungen des öffentlichen Rechts), Beschäftigungsbereich 47.
<b>Beamtinnen/Beamte</b>	Bedienstete, die - auf Lebenszeit, Zeit, Probe, Widerruf - durch eine Ernennungsurkunde in das Beamtenverhältnis berufen worden sind.
<b>Beschäftigte</b>	Dieser Begriff wird gleichbedeutend mit dem Begriff Personal im öffentlichen Dienst verwendet. Zum Personal im öffentlichen Dienst zählen Beamtinnen/Beamte, Richterinnen/Richter, Soldatinnen/Soldaten und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer.
<b>Beschäftigungsbereiche (BB)</b>	Der Bericht unterscheidet Bereiche mit Beschäftigten aus dem Kernhaushalt (11), den Landesbetrieben (12, 13) und den Ausgliederungen (47).
<b>Beschäftigungsgruppen</b>	Es wird unterschieden nach unbefristet Beschäftigten mit monatlichen Bezügen, befristet Beschäftigten mit monatlichen Bezügen, Auszubildenden, Anwärterinnen und Anwärtern, Referendarinnen und Referendaren, geringfügig und sonstige haushaltsrelevant Beschäftigten sowie beurlaubten Beschäftigten ohne monatliche Bezüge.
<b>Beschäftigungsumfang</b>	Die Beschäftigten werden unterteilt nach dem Beschäftigungsumfang in Vollzeitbeschäftigte, Teilzeitbeschäftigte (T1 und T2), geringfügig Beschäftigte und Beschäftigte in Altersteilzeit.

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

<b>(A)Tarifpersonal</b>	Analog zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verwendeter Begriff für das nicht verbeamtete Personal. Das in Klammern gesetzte „A“ ist den wenigen außertariflich Beschäftigten geschuldet.
<b>Teilzeitbeschäftigte</b>	Beschäftigte, deren regelmäßige Arbeitszeit weniger als die übliche Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten beträgt. Im Bereich der Personalstandstatistik wird zwischen Teilzeitbeschäftigten T1 (mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit) und Teilzeitbeschäftigten T2 (mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit) unterschieden.
<b>Teilzeitquotient</b>	Verhältnis von Teilzeitbeschäftigten zur Gesamtzahl der Beschäftigten des Stammpersonalbestands dieses Bereiches.
<b>Teilzeitquotient VZÄ</b>	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.
<b>Vollzeitäquivalent (VZÄ)</b>	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..
<b>Vollzeitbeschäftigte</b>	Beschäftigte, deren regelmäßige Arbeitszeit die übliche volle Wochenarbeitsstundenzahl (bei Lehrkräften entsprechende Anzahl von Wochenlehrstunden) beträgt. Als Vollzeitbeschäftigte gelten auch diejenigen, deren Arbeitszeit aus arbeitsmarktpolitischen Gründen auf Grundlage eines Anwendungstarifvertrags verkürzt wurde, die ansonsten aber die für sie tarifvertraglich höchst mögliche Arbeitszeit vereinbart haben. Nicht enthalten sind Beschäftigte in Altersteilzeit, auch wenn sie sich in der Arbeitsphase des Blockmodells befinden.

## Abkürzungsverzeichnis

ATZ	Altersteilzeit
BB	Beschäftigungsbereich
DRiN	Demografiesicheres und ressourcenbewusstes Personalmanagement in Niedersachsen
EA	Einstiegsamt
EPI	Einzelplan
KH	Kernhaushalt
LB	Landesbetriebe
LfD	Die Landesbeauftragte für den Datenschutz Niedersachsen
LG / LGr	Laufbahngruppe
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 2020 .....21

Abbildung 2: Ressorts/Bereiche der Landesverwaltung nach Geschlecht am 30. Juni 2020 .....22

Abbildung 3: Landespersonal nach Beschäftigungsgruppen und Geschlecht am 30. Juni 2020 .....22

Abbildung 4: Anteil ausgewählter Aufgabenbereiche des Stammpersonalbestandes am 30. Juni 2020 23

Abbildung 5: Ausgewählte Aufgabenbereiche des Stammpersonals nach Geschlecht am 30. Juni 2020 .....24

Abbildung 6: Art des Dienstverhältnisses nach Geschlecht am 30. Juni 2020 .....24

Abbildung 7: Geschlecht nach Art des Dienstverhältnisses am 30. Juni 2020 .....25

Abbildung 8: Stammpersonal der Landesverwaltung nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht am 30. Juni 2020 .....25

Abbildung 9: Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Geschäftsbereichen und Geschlecht am 30. Juni 2020 .....26

Abbildung 10: Laufbahngruppen des Stammpersonals der Landesverwaltung am 30. Juni 2020 .....27

Abbildung 11: Stammpersonal nach Art des Dienstverhältnisses und Laufbahngruppen am 30. Juni 2020 .....28

Abbildung 12: Stammpersonalbestand nach Laufbahngruppen und Geschlecht am 30. Juni 2020 .....28

Abbildung 13: Stammpersonalbestand nach Laufbahngruppen und Geschlecht am 30. Juni 2020 .....29

Abbildung 14: Ausgewählte Besoldungs-/Entgeltgruppen der Kernhaushalte nach Geschlecht (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) am 30. Juni 2020\* .....30

Abbildung 15: Landespersonal des Kernhaushalts nach ausgewählten Besoldungs-/Entgeltgruppen, Geschlecht und Beschäftigungsumfang (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) am 30. Juni 2020\* .....31

Abbildung 16: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A11, E10 am 30. Juni 2020\* .....32

Abbildung 17: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A12, E11 am 30. Juni 2020\* .....33

Abbildung 18: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13, E12 am 30. Juni 2020\* .....33

Abbildung 19: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A16, E15 am 30. Juni 2020\* .....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 2020\* .....35

Abbildung 21: Weibliche Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang und Alter am 30.06.2020.....36

Abbildung 22: Männliche Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang und Alter am 30.06.2020.....36

Abbildung 23: Altersstruktur der Landesverwaltung nach Ressorts/Bereichen am 30. Juni 2020 .....38

Abbildung 24: Durchschnittsalter im Ranking der Ressorts/Bereiche und nach Geschlecht am 30. Juni 2020 .....	39
Abbildung 25: Kennzahlen zum Alter nach dem Ranking der Ressorts/Bereiche am 30. Juni 2020 .....	40
Abbildung 26: Altersquartile nach Geschlecht am 30. Juni 2020 .....	40
Abbildung 27: Altersstruktur des Stammpersonals des Landes nach Geschlecht am 30. Juni 2020 .....	41
Abbildung 28: Altersstruktur des Stammpersonals des Landes nach Art des Dienstverhältnisses am 30. Juni 2020 .....	42
Abbildung 29: Beamtinnen/Beamte und Richterinnen/Richter nach Altersstruktur und Geschlecht am 30. Juni 2020 .....	42
Abbildung 30: Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer nach Altersstruktur und Geschlecht am 30. Juni 2020 .....	43
Abbildung 31: Durchschnittsalter ausgewählter Aufgabenbereiche des Landes am 30. Juni 2020 .....	44
Abbildung 32: Altersstruktur der Landesverwaltung nach ausgewählten Aufgabenbereichen am 30. Juni 2020 .....	45
Abbildung 33: Erwartete Altersabgänge des Stammpersonalbestands nach Ressorts/Bereichen am 30. Juni 2020* .....	47
Abbildung 34: Erwartete Altersabgänge des Stammpersonalbestands nach Aufgabenbereichen am 30. Juni 2020 .....	49
Abbildung 35: Altersabgänge der Fachrichtung <i>Allgemeine Dienste</i> nach Geschlecht und Laufbahngruppen am 30. Juni 2020 (hochgerechnet) .....	62
Abbildung 36: Altersabgänge bei Beamtinnen und Beamten der Fachrichtung <i>Allgemeine Dienste</i> nach Geschlecht und Laufbahngruppen am 30. Juni 2020 (hochgerechnet) .....	63
Abbildung 37: Altersabgänge bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Fachrichtung <i>Allgemeine Dienste</i> nach Geschlecht und Entgeltgruppen am 30. Juni 2020 (hochgerechnet) .....	65
Abbildung 38: Veränderung der Zahl der Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr nach Ressort und Geschlecht am 30. Juni 2020 .....	66
Abbildung 39: Vergleich des Stammpersonals zum Stichtag 30. Juni der Jahre 2019 und 2020 nach Geschlecht .....	67
Abbildung 40: Veränderungsdaten des Stammpersonalbestands am 30. Juni 2020 gegenüber dem Vorjahr nach Beschäftigungsbereich und Geschlecht .....	68
Abbildung 41: Veränderungsdaten ausgewählter Beschäftigtengruppen nach Geschlecht am 30. Juni 2020 gegenüber dem Vorjahr .....	69
Abbildung 42: Veränderung nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlechts des Stammpersonals am 30. Juni 2020 zum Vorjahr .....	70
Abbildung 43: Veränderungsdaten gegenüber dem Vorjahr nach Laufbahngruppen und Geschlecht des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2018, 2019 und 2020 .....	71

Abbildung 44: Veränderung der Beschäftigtenzahl des Stammpersonals am 30. Juni 2020 gegenüber dem Vorjahr nach Laufbahngruppen und Art des Dienstverhältnisses sowie Geschlecht – Angaben in % .....72

Abbildung 45: Veränderung der Beschäftigtenzahl des Stammpersonals am 30. Juni 2020 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 2016 bis 2020 ..... 74

Abbildung 47: Entwicklung der Zahl der Beschäftigten in Altersteilzeit nach Geschlecht von 2018 bis 2020 ..... 75

Abbildung 48: Durchschnittsalter der Beschäftigten des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2014 bis 2020 ..... 75

Abbildung 49: Veränderung des Stammpersonals gegenüber dem Vorjahr nach Altersgruppen am 30. Juni 2020 ..... 76

Abbildung 50: Altersstruktur des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2016 bis 2020 ..... 76

Abbildung 51: Veränderung der Beschäftigtenzahlen des Stammpersonals in den Jahren 2005, 2010, 2015 und 2020 ..... 77

Abbildung 52: Veränderung des Geschlechteranteils nach Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2005, 2010, 2015 und 2020 ..... 78

Abbildung 53: Frauenquote (VZÄ) nach Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2005, 2010, 2015 und 2020 ..... 79

Abbildung 54: Vergleich der Teilzeitanteile nach Geschlecht und Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2005, 2010, 2015, 2020 und Teilzeitquotient (inkl. ATZ) ..... 80

Abbildung 55: Durchschnittsalter in den Jahren 2005, 2010, 2015 und 2020 nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlecht ..... 81

Abbildung 56: Altersstruktur des Stammpersonals nach Geschlecht der Jahre 2005, 2010, 2015 und 2020. .... 82

Abbildung 57: Altersstruktur des Stammpersonals nach Status der Jahre 2005, 2010, 2015 und 2020. .... 83

Abbildung 58: Stammpersonal der Polizei am 30. Juni der Jahre 2005, 2010, 2015 und 2020 nach Alter ..... 84

Abbildung 59: Stammpersonal der Schulen am 30. Juni der Jahre 2005, 2010, 2015 und 2020 nach Alter ..... 85

Abbildung 60: Stammpersonal der Steuerverwaltung am 30. Juni der Jahre 2005, 2010, 2015 und 2020 nach Alter ..... 85

Abbildung 61: Alterspyramiden der Polizei der Jahre 2005, 2010, 2015 und 2020 ..... 86

Abbildung 62: Alterspyramiden der Schulen in den Jahren 2005, 2010, 2015 und 2020 ..... 87

Abbildung 63: Alterspyramiden der Steuerverwaltung in den Jahren 2005, 2010, 2015 und 2020 ..... 88

Abbildung 64: Entwicklung der Bevölkerung von 2019 bis 2060, 14. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Basis 31.12.2018.....	90
Abbildung 65: Durchschnittsalter der niedersächsischen Bevölkerung von 1980 bis 2020 .....	91
Abbildung 66 Alterspyramiden der niedersächsischen Bevölkerung der Jahre 2020, 2030, 2040 und 2050 .....	92
Abbildung 67: Grundfluktuation des Stammpersonalbestands nach Abgangsgründen und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2021 .....	94
Abbildung 68: Zusatzfluktuation nach Dauer im Zeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2021 .....	96
Abbildung 69: Zusatzfluktuation nach Dauer im Zeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2021 .....	97
Abbildung 70: Unterbrechungen nach Geschlecht und Dauer im Zeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2021 .....	97
Abbildung 71: Unterbrechung wegen Elternzeit nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2021 .....	98
Abbildung 72: Unterbrechung wegen Sonderurlaubs nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2021 .....	99
Abbildung 73: Unterbrechung aus familiären Gründen nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2021 .....	99
Abbildung 74: Unterbrechung aus sonstigen Gründen nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2021 .....	100
Abbildung 75: Abgänge nach Ressorts und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2021	101
Abbildung 76: Zugänge nach Ressorts und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2021	101
Abbildung 77 Veränderung der Beschäftigtenzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am 30. Juni 2020 gegenüber dem Vorjahr nach Laufbahngruppen – in Prozent .....	104
Abbildung 78 Veränderung der Beschäftigtenzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am 30. Juni 2020 gegen über dem Vorjahr nach Laufbahngruppen – Anzahl .....	105
Tabelle 1 Personaltableau der Landesverwaltung am 30.06.2020.....	18
Tabelle 2 Beschäftigte der Landesverwaltung nach Beschäftigungs- und Laufbahngruppen am 30.06.2020 .....	19
Tabelle 3 Beschäftigte der Landesverwaltung nach ausgewählten Besoldungsgruppen, Beschäftigungsumfang und Geschlecht am 30.06.2020 .....	20
Tabelle 4 Altersstruktur des Stammpersonals nach am 30.06.2020 .....	37
Tabelle 5 Altersstruktur nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln am 30.06.2020.....	43
Tabelle 6 Altersabgänge nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln am 30.06.2020 .....	48
Tabelle 7 Stammpersonal der Fachrichtung Allgemeine Dienste am 30. Juni 2020 (hochgerechnet) .....	61
Tabelle 8 Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung Allgemeine Dienste am 30. Juni 2020 (hochgerechnet) .....	62

Tabelle 9 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Fachrichtung Allgemeine Dienste am 30. Juni 2020  
(hochgerechnet) .....64

# 1 Management Summary

## 1.1 Personalstruktur

Am 30.06.2020 waren im niedersächsischen Landesdienst 247.665 **Beschäftigte** tätig. Im Vergleich zum Vorjahr war dies ein Rückgang um 0,5 % bzw. 1.235 Beschäftigungsverhältnissen. Auf die Ressorts verteilten sie sich der Größe nach: MK (104.725; 42,3 %), MWK (61.595; 24,9 %), MI (32.340; 13,1 %), MJ (17.595; 7,1 %), MF (15.855; 6,4 %), MW (4.525; 1,8 %), ML (3.665; 1,5 %), MS (3.400; 1,4 %), MU (2.880; 1,2 %), StK (390; 0,2 %), MB (230; 0,1 %), LT (215; 0,1 %), LRH (200; 0,1 %), LfD (50; 0,0 %).

61 % (149.845) 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 49 % und damit unter dem Männeranteil, im LT, MB, MF, MWK, im MS, MJ, in der StK und MK lag der Frauenanteil zwischen 53 und 74 % und damit über dem Männeranteil.

Rund drei Viertel der Landesbeschäftigten waren dauerhaft beschäftigt (73 %; 182.000), 11 % (26.700) hatten einen befristeten Vertrag. Weitere 6 % (13.935) der Landesbeschäftigten gehörten zum Personal in Ausbildung, 7 % (16.120) zu den Geringfügig Beschäftigten und 4 % (8.915) waren beurlaubt.

Der Personalstrukturbericht fokussiert vor allem **das Stammpersonal**. Hierzu gehören die dauerhaft und befristet Beschäftigten. Diese Gruppe umfasste zum Stichtag insgesamt 208.700 Personen, entsprechend 84 % des Landespersonals. Im Vergleich zum Vorjahr war das Stammpersonal um 0,4 % gestiegen, das waren 730 zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse.

59 % dieses Stammpersonals waren **Frauen** und 41 % **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 0,5 % des Stammpersonals war in Altersteilzeit beschäftigt.

Es gehörten 43 % der **Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt** (ehem. gehobenen Dienst) an, 30 % der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehem. höherer Dienst), 23 % 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 2020 unter 50 Jahre alt. Auf die einzelnen **Altersgruppen** verteilt ergaben sich 11,8 % bei den unter 30-Jährigen, 24,6 % im Alter zwischen 30 und unter 40 Jahren, 24 % zwischen 40 und unter 50 Jahren, 27,7 % waren in der Altersgruppe der 50- bis unter 60-Jährigen und 10,6 % im Alter zwischen 60 und unter 65 Jahren, 1,4 % waren 65 Jahre oder älter.

Die Analyse der Altersstruktur zeigt, dass in 7 der 14 Ressorts (LT, MI, MF, MWK, MK, MJ und LfD) mehr als die Hälfte der Beschäftigten unter 50 Jahre alt waren. Im MWK gehörte beinahe die Hälfte des Stammpersonals (48 %) 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 60 % im LRH und MB beschäftigt.

Das **Durchschnittsalter des Stammpersonals** des Landes lag bei 45,3 Jahren, das der Ressorts im Ranking bei: MWK 42,5 Jahren, MI 44,8, MK 45,9, MJ 46,4, MF 46,9, LfD 47,2, MW 47,9, LT 48,1, MU 48,4, ML 48,5, MS 49,2, StK 49,8, MB 50,1 und LRH 51 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 29 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 (81 %) über die Altersjahre bewegte sich in Wellenform auf einem Niveau zwischen 3.000 und 3.600 Beschäftigten je Altersjahr zwischen 32 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 50 und 62.

Bezogen auf den Stichtag 30. Juni 2020 ist davon auszugehen, dass die **Altersabgänge beim Stammpersonal** in 5 Jahren bei 11 % (absolut 23.060) liegen werden und in 10 Jahren bei 25 % (absolut 51.410). Bedingt durch die aktuelle Altersstruktur der Ressorts ist eine unterschiedliche Belastung zu erwarten.

In **5 Jahren** wird das MI 19 % (absolut 5.275) altersbedingte Abgänge zu verzeichnen haben, es werden mit 14 % ML (470) und mit 13 % MF (1.925), MS (425) und MB (30) folgen. MU (325) wird bei 12 % und StK (40), LRH (20) und MJ (1.635) bei 11 % stehen. MW (10 %, 430), MK (10 %, 8.730), LT (9 %, 20) und MWK (8 %, 3.740) werden unter dem Landesdurchschnitt liegen.

In **10 Jahren**, bis zum Jahr 2030, wird LRH die Liste der höchsten prozentualen Verluste mit 38 % (absolut 75) anführen, es folgen mit 35 % MI (9.765), MS (1.105), ML (1.140) und MU (905) mit 34 %, MB mit und StK mit 32 % (70 und 120) sowie MF (4.495) mit 31 %, MW folgt mit 29 % (1.230), MJ (4.195) mit 27 %, sowie LT (50) mit 26 %. Unter dem Landesdurchschnitt werden MK (18.925) und LfD (10) jeweils mit 21 % und MWK (9.330) mit 19 % liegen.

### 1.3 Unterjährige Veränderungsdaten

Die Untersuchung der **unterjährigen Personalveränderungen** war vom Stichtag 30. Juni 2020 aus gesehen in die Zukunft gerichtet. Im Jahresverlauf bis zum 30. Juni 2021 belief sich die **Grundfluktuation** auf 25.040 Abgänge, von denen 60,2 % (15.075) durch Vertrags- und Zeitablauf, 20,1 % (5.025) altersbedingt, 12,3 % (3.070) aufgrund von Kündigungen und die verbleibenden Prozentanteile aufgrund von Tod (0,3 %), Entlassung (0,1 %) und sonstigen Gründen (7,0 %) entstanden waren.

Die **Zusatzfluktuation** (Unterbrechungen) von 19.360 Fällen wurde in erster Linie durch Elternzeit (9.820), Beurlaubungen aus familiären Gründen (1.620), Sonderurlaub (675) und Rente auf Zeit (5) verursacht, die verbleibenden 7.235 Fälle waren zu den sonstigen Gründen zusammengefasst.

Personalwechsel innerhalb der Landesverwaltung, die als **Mobilität** bezeichnet werden, waren mit 3.300 Abgängen und 3.465 Zugängen angefallen. MK hatte dabei mit 2.510 Abgängen und 2.635 Zugängen die weitaus meisten Personalbewegungen. MJ folgte mit -335 und +355, MI mit 225 Ab- sowie 230 Zugängen, MF mit -90 und +95, MS mit -25 und +25, ML mit 25 Ab- sowie 20 Zugängen, MWK mit -20 und +15, MW mit -20, aber +25, MU mit -20 und +20; alle weiteren Ressorts hatten 15 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	58.585	10.370	5.060	74.015
	weiblich	89.850	11.130	7.000	107.985
	<b>Summe</b>	<b>148.440</b>	<b>21.500</b>	<b>12.060</b>	<b>182.000</b>
befristet Beschäftigte (2)	männlich	2.415	6.215	3.140	11.770
	weiblich	5.180	5.745	4.005	14.930
	<b>Summe</b>	<b>7.590</b>	<b>11.965</b>	<b>7.145</b>	<b>26.700</b>
<b>Stammpersonalbestand (1) + (2)</b>	<b>männlich</b>	<b>61.000</b>	<b>16.585</b>	<b>8.200</b>	<b>85.785</b>
	<b>weiblich</b>	<b>95.030</b>	<b>16.880</b>	<b>11.005</b>	<b>122.915</b>
	<b>Summe</b>	<b>156.030</b>	<b>33.465</b>	<b>19.205</b>	<b>208.700</b>
Vollzeitäquivalente	<b>Summe</b>	<b>137.180</b>	<b>28.035</b>	<b>15.790</b>	<b>181.005</b>
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	54.905	12.265	5.845	73.015
	weiblich	47.980	8.185	4.775	60.940
	<b>Summe</b>	<b>102.880</b>	<b>20.455</b>	<b>10.620</b>	<b>133.955</b>
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	5.760	4.310	2.335	12.410
	weiblich	46.405	8.690	6.230	61.320
	<b>Summe</b>	<b>52.165</b>	<b>13.000</b>	<b>8.565</b>	<b>73.730</b>
Beschäftigte in Altersteilzeit	<b>Summe</b>	<b>985</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>1.015</b>
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	47.850	2.185	1.160	51.195
	weiblich	71.105	955	500	72.565
	<b>Summe</b>	<b>118.955</b>	<b>3.140</b>	<b>1.660</b>	<b>123.755</b>
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	13.150	14.400	7.040	34.590
	weiblich	23.925	15.925	10.505	50.350
	<b>Summe</b>	<b>37.075</b>	<b>30.325</b>	<b>17.545</b>	<b>84.945</b>
Personal in Ausbildung (3)	männlich	4.830	425	285	5.540
	weiblich	7.205	655	540	8.395
	<b>Summe</b>	<b>12.035</b>	<b>1.075</b>	<b>825</b>	<b>13.935</b>
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	655	3.415	1.300	5.370
	weiblich	5.385	3.215	2.155	10.750
	<b>Summe</b>	<b>6.040</b>	<b>6.630</b>	<b>3.450</b>	<b>16.120</b>
<b>Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)</b>	<b>männlich</b>	<b>66.485</b>	<b>20.425</b>	<b>9.785</b>	<b>96.690</b>
	<b>weiblich</b>	<b>107.615</b>	<b>20.745</b>	<b>13.700</b>	<b>142.060</b>
	<b>Summe</b>	<b>174.100</b>	<b>41.170</b>	<b>23.480</b>	<b>238.750</b>
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	820	205	105	1.125
	weiblich	6.365	795	625	7.785
	<b>Summe</b>	<b>7.185</b>	<b>1.000</b>	<b>730</b>	<b>8.915</b>
<b>Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)</b>	<b>männlich</b>	<b>67.305</b>	<b>20.625</b>	<b>9.890</b>	<b>97.820</b>
	<b>weiblich</b>	<b>113.985</b>	<b>21.540</b>	<b>14.320</b>	<b>149.845</b>
	<b>Summe</b>	<b>181.285</b>	<b>42.170</b>	<b>24.210</b>	<b>247.665</b>
Teilzeitquotient		34,1%	38,9%	44,7%	35,8%
Teilzeitquotient VZÄ		87,9%	83,8%	82,2%	86,7%

Tabelle 1 Personaltableau der Landesverwaltung am 30.06.2020

## 2.1.2 Beschäftigte nach Beschäftigungs- und Laufbahngruppe

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte	männlich	47.850	2.185	1.160	51.195
	weiblich	71.105	955	500	72.565
	<b>Summe</b>	<b>118.955</b>	<b>3.140</b>	<b>1.660</b>	<b>123.755</b>
Richterinnen/Richter	männlich	15.685	1.860	860	18.405
	weiblich	20.595	700	340	21.635
	<b>Summe</b>	<b>36.280</b>	<b>2.560</b>	<b>1.200</b>	<b>40.040</b>
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	26.685	270	275	27.230
	weiblich	44.665	205	135	45.010
	<b>Summe</b>	<b>71.350</b>	<b>475</b>	<b>410</b>	<b>72.235</b>
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	5.005	55	25	5.090
	weiblich	5.705	50	30	5.780
	<b>Summe</b>	<b>10.710</b>	<b>105</b>	<b>55</b>	<b>10.870</b>
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	470	0	0	470
	weiblich	140	0	0	140
	<b>Summe</b>	<b>610</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>610</b>
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	13.150	14.400	7.040	34.590
	weiblich	23.925	15.925	10.505	50.350
	<b>Summe</b>	<b>37.075</b>	<b>30.325</b>	<b>17.545</b>	<b>84.945</b>
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	1.505	6.820	3.225	11.550
	weiblich	2.000	5.165	3.330	10.495
	<b>Summe</b>	<b>3.505</b>	<b>11.985</b>	<b>6.555</b>	<b>22.045</b>
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	4.475	2.470	1.100	8.045
	weiblich	6.480	2.585	1.320	10.380
	<b>Summe</b>	<b>10.955</b>	<b>5.055</b>	<b>2.420</b>	<b>18.430</b>
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	5.945	3.265	1.960	11.170
	weiblich	14.375	6.455	4.470	25.295
	<b>Summe</b>	<b>20.320</b>	<b>9.715</b>	<b>6.425</b>	<b>36.465</b>
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	1.110	480	345	1.935
	weiblich	835	555	835	2.225
	<b>Summe</b>	<b>1.940</b>	<b>1.035</b>	<b>1.180</b>	<b>4.160</b>
nicht zuordenbar	<b>Summe</b>	<b>350</b>	<b>2.535</b>	<b>960</b>	<b>3.850</b>

Tabelle 2 Beschäftigte der Landesverwaltung nach Beschäftigungs- und Laufbahngruppen am 30.06.2020

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

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	370	67	155	74
		weiblich	180	33	50	24
		<b>Summe</b>	<b>550</b>	<b>100</b>	<b>210</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	5	.	30	75
		weiblich	15	.	10	25
<b>Summe</b>		<b>20</b>	<b>100</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	
Anteil TZ an Summe	%	4		19		
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	845	61	720	61
		weiblich	535	39	450	38
		<b>Summe</b>	<b>1.380</b>	<b>100</b>	<b>1.175</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	25	18	135	41
		weiblich	115	82	195	59
<b>Summe</b>		<b>140</b>	<b>100</b>	<b>330</b>	<b>100</b>	
Anteil TZ an Summe	%	10		28		
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	2.015	67	430	63
		weiblich	975	33	255	37
		<b>Summe</b>	<b>2.995</b>	<b>100</b>	<b>685</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	160	30	95	40
		weiblich	370	70	145	60
<b>Summe</b>		<b>530</b>	<b>100</b>	<b>240</b>	<b>100</b>	
Anteil TZ an Summe	%	18		35		
A12/E11	Summe	männlich	3.730	62	1.310	58
		weiblich	2.285	38	960	42
		<b>Summe</b>	<b>6.015</b>	<b>100</b>	<b>2.270</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	310	23	280	36
		weiblich	1.050	77	495	63
<b>Summe</b>		<b>1.365</b>	<b>100</b>	<b>780</b>	<b>100</b>	
Anteil TZ an Summe	%	23		34		
A11/E10	Summe	männlich	5.435	63	395	54
		weiblich	3.260	37	330	45
		<b>Summe</b>	<b>8.695</b>	<b>100</b>	<b>730</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	375	19	55	26
		weiblich	1.640	82	155	74
<b>Summe</b>		<b>2.010</b>	<b>100</b>	<b>210</b>	<b>100</b>	
Anteil TZ an Summe	%	23		29		

Tabelle 3 Beschäftigte der Landesverwaltung nach ausgewählten Besoldungsgruppen, Beschäftigungsumfang und Geschlecht am 30.06.2020

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

## 2.2 Die Personalstruktur des Landes Niedersachsen und seiner Ressorts/Bereiche

Am 30. Juni 2020 waren insgesamt 247.665 Personen beim Land Niedersachsen beschäftigt. Die prozentuale Verteilung auf die Ressorts/Bereiche ließ den größten Anteil des MK mit 42,3 % deutlich hervortreten. Das MWK stellte mit seinen 24,9 % ein Viertel der Belegschaft, das MI belegte mit 13,1 % den dritten Platz. Das MF lag bei 6,4 % und MJ bei 7,1 %, alle anderen Ressorts hatten weniger als 2 % Anteil am Gesamtpersonal des Landes.

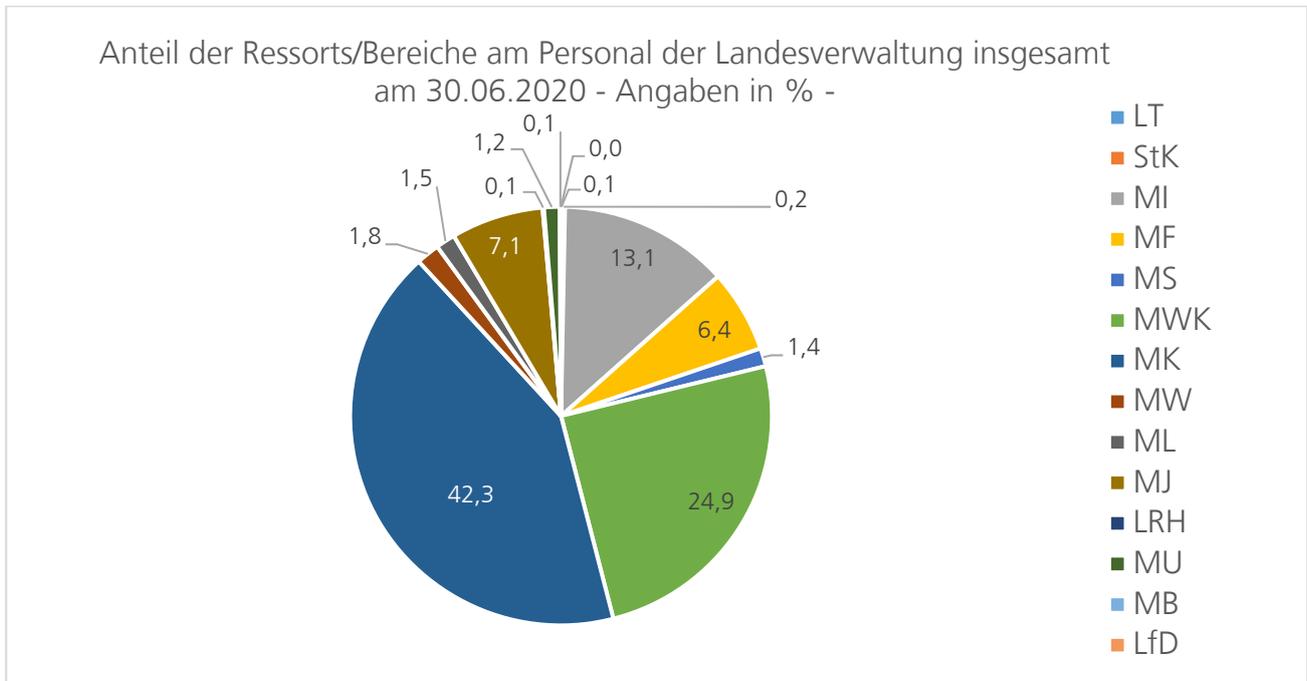


Abbildung 1: Personalanteil der Ressorts/Bereiche an der Landesverwaltung insgesamt am 30. Juni 2020

Einem Mann standen in der niedersächsischen Landesverwaltung 1,5 Frauen gegenüber, die Mehrheit war also weiblich mit einem 61 %-Anteil, dies wird in der nächsten Abbildung deutlich. Auf die Ressorts/Bereiche heruntergebrochen, ergab sich eine unterschiedliche Verteilung der Geschlechter. Das MK hatte mit 74 % den größten Frauenanteil, StK 61 %, die Ressorts MS und MJ lagen bei 60 %, MF, MWK und MB kamen auf 55 bis 56 %, LT auf 53 %. In den Geschäftsbereichen MW, MI, ML, MU sowie LRH hatten Männer den größeren Anteil - von 52 % (LRH) bis zu 74 % (MW). LfD lag mit ihrem Geschlechterverhältnis am nächsten an einer Gleichverteilung (51 % Männer).

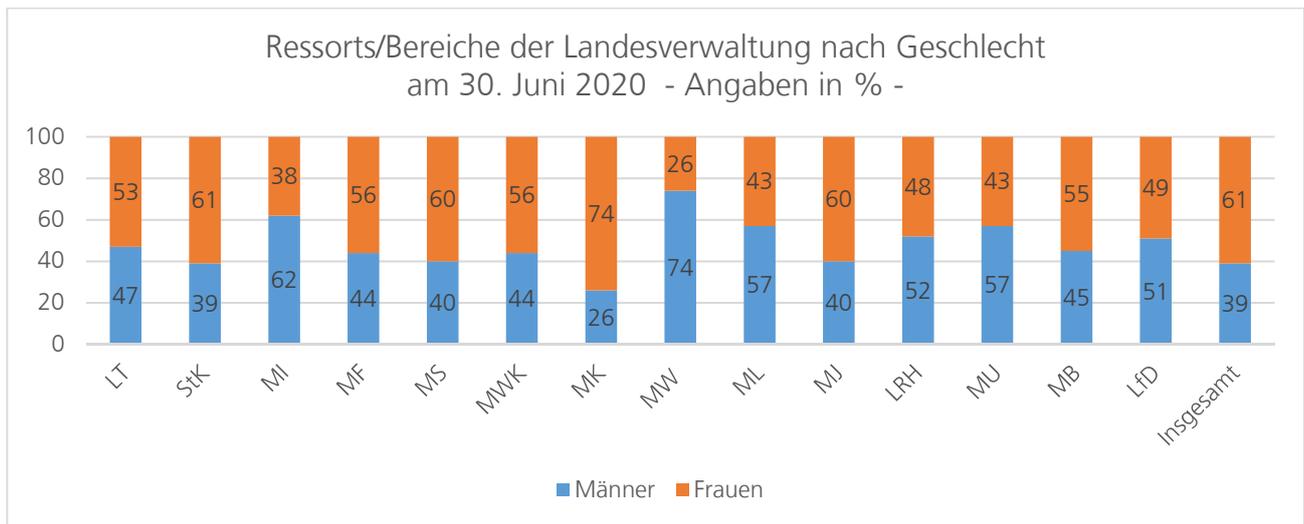


Abbildung 2: Ressorts/Bereiche der Landesverwaltung nach Geschlecht am 30. Juni 2020

Die Verteilung des Personals der Landesverwaltung auf die Beschäftigungsgruppen ergab folgendes Bild (Abbildung 3): Etwas weniger als drei Viertel der Beschäftigten (73 %, 182.000) standen in einem dauerhaften Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis zum Land, befristete Verträge bestanden zu 11 % (26.700) der Beschäftigten, 7 % (16.120) waren geringfügig beschäftigt, 6 % (13.935) machte das Personal in Ausbildung aus und 4 % (8.915) 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 der Frauen bei 10 % lag. Bei den Beurlaubten zeigten sich die Unterschiede der Geschlechteranteile darin, dass Frauen + 1 Prozentpunkt über dem Gesamtergebnis lagen, während Männer 3 Prozentpunkte weniger aufwiesen.

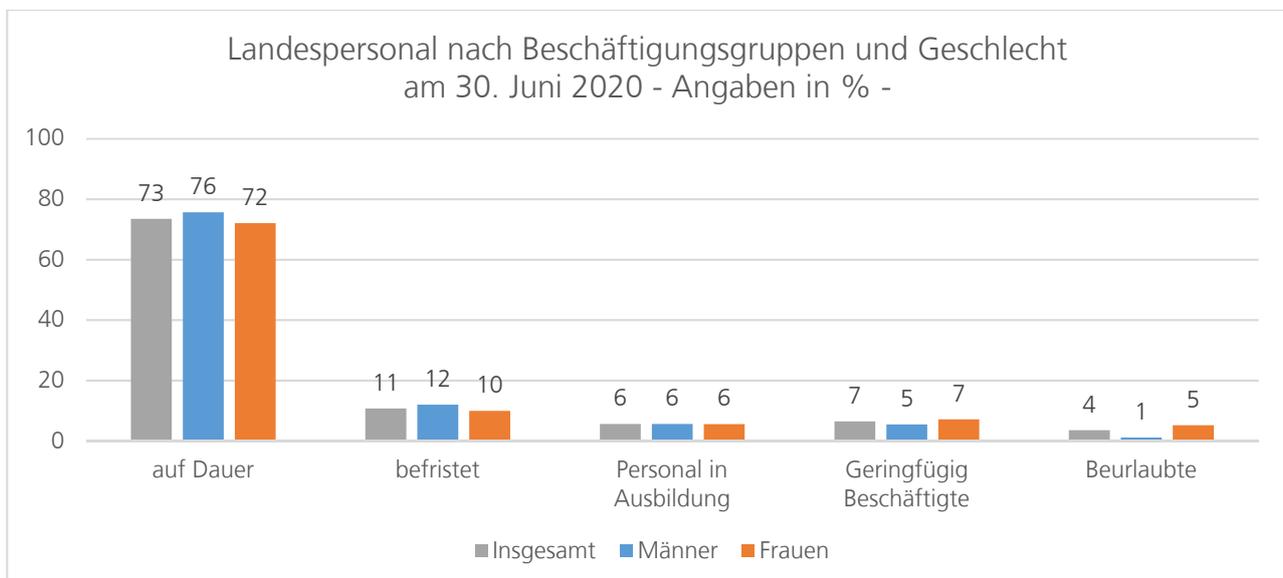


Abbildung 3: Landespersonal nach Beschäftigungsgruppen und Geschlecht am 30. Juni 2020

### 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 hatten am 30. Juni 2020 zusammen einen Anteil von fast 91 % am gesamten Stammpersonal.

Der Stammpersonalbestand von 208.700 Beschäftigten bestand zu fast 41 % aus Personal der Schulen und fast 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 5,1 %. Der Anteil des Justizvollzugs, der Straßenbauverwaltung, der VKV, Kampfmittelbeseitigung, des Staatl. Baumanagements, der Landesforsten, des NLWKN und der Gewerbeaufsicht am gesamten Stammpersonal reichte von 1,7 % bis zu 0,4 %.

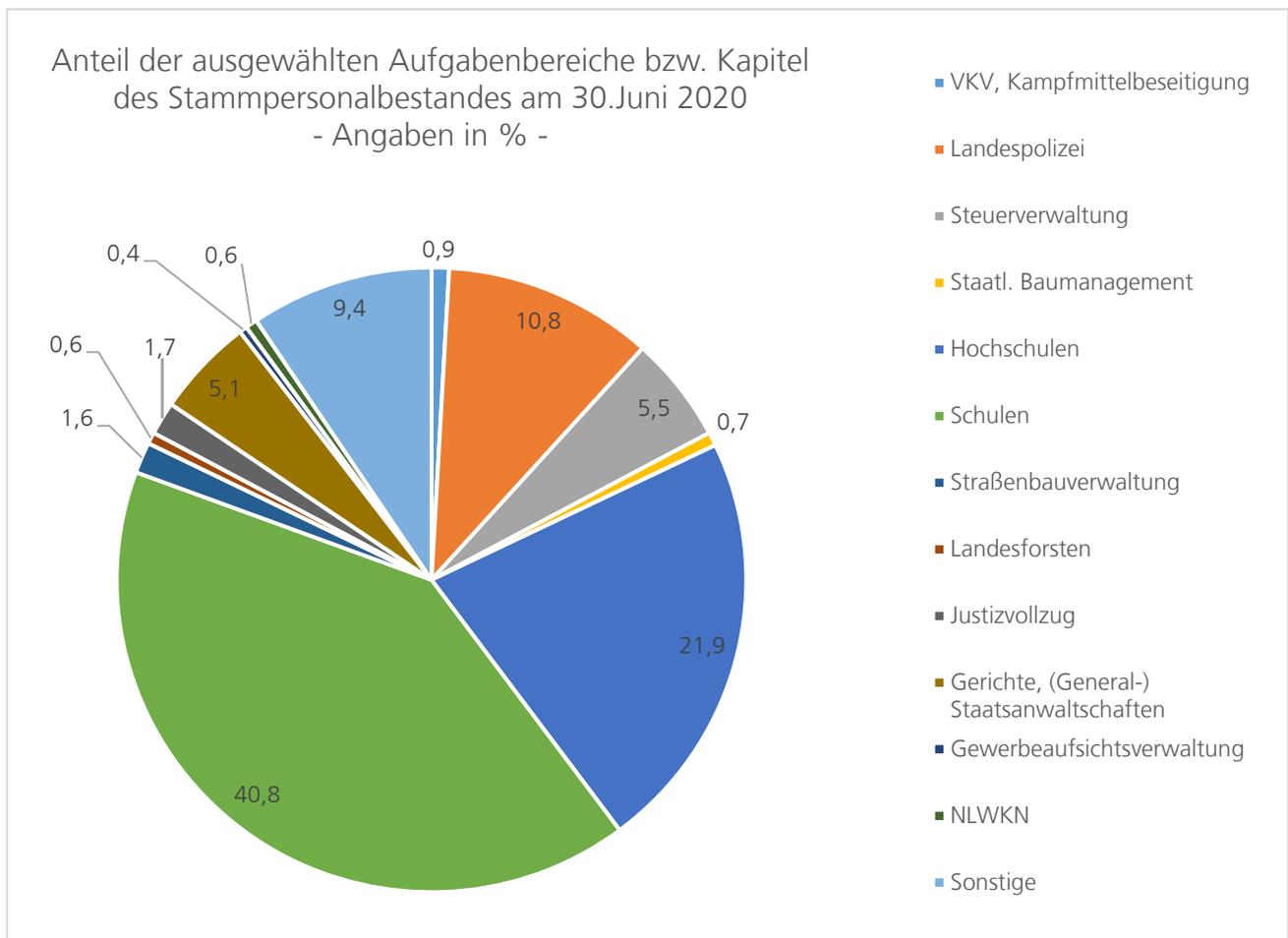


Abbildung 4: Anteil ausgewählter Aufgabenbereiche des Stammpersonalbestandes am 30. Juni 2020

Auch beim Stammpersonal hatten Frauen den größten Anteil mit 59 %, und ebenso wie in den Ressorts waren die ausgewählten Aufgabenbereiche in der Verteilung der Geschlechter unterschiedlich besetzt (Abbildung 5). Hierbei ragten die Schulen mit einem 71 %-Anteil an Frauen sowie die Gerichte und (General-)Staatsanwaltschaften mit 68 % heraus, die Hochschulen und Steuerverwaltung hatten mit jeweils 55 und 56 % ebenfalls mehr weibliche als männliche Beschäftigte. Alle anderen ausgewählten Aufgabenbereiche waren stärker männlich besetzt, dabei wiesen die Landesforsten und die Straßenbauverwaltung (jeweils 78 %), der Justizvollzug (69 %) und die Landespolizei (65 %) die höchsten Werte auf.

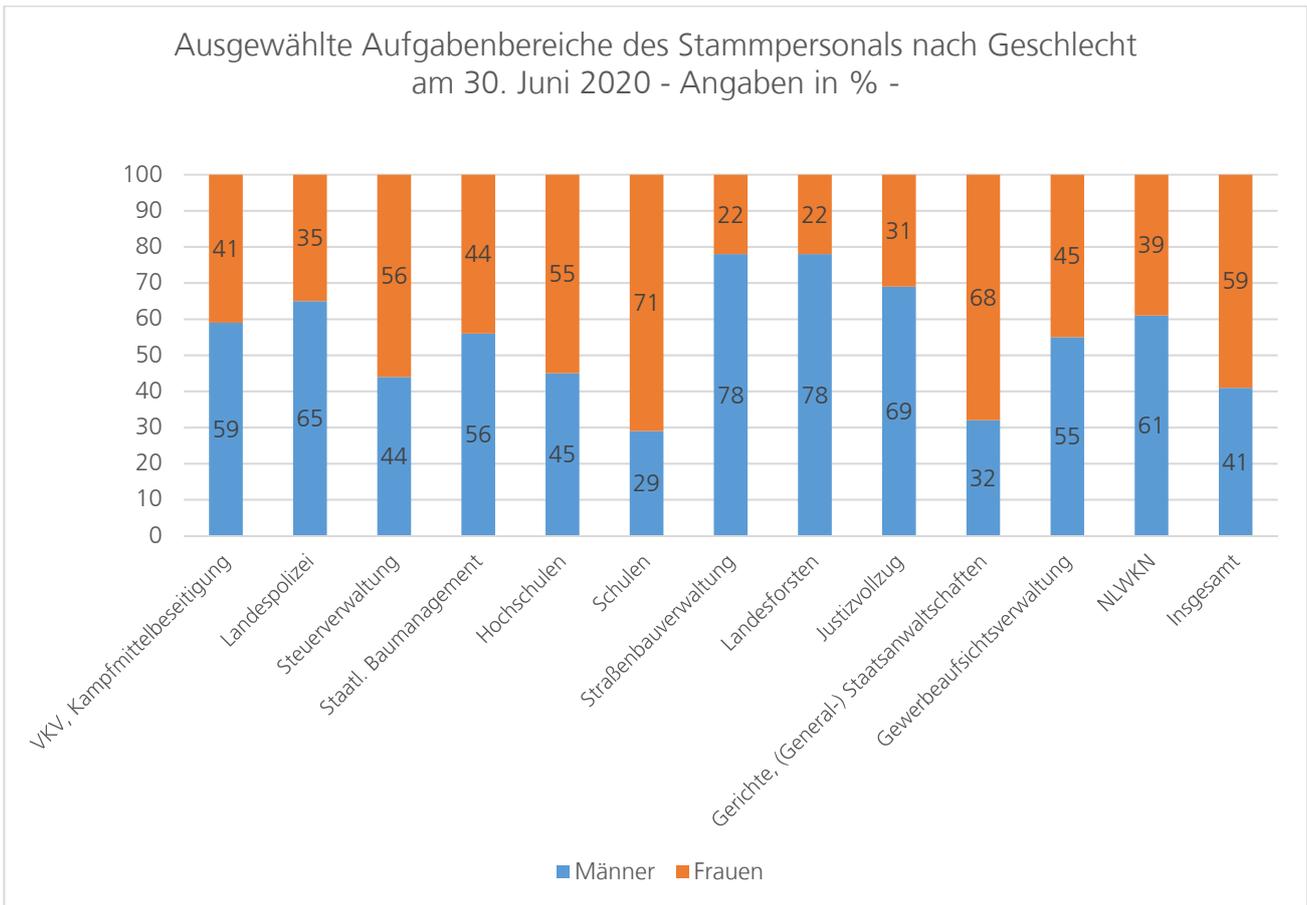


Abbildung 5: Ausgewählte Aufgabenbereiche des Stammpersonals nach Geschlecht am 30. Juni 2020

### 2.2.2 Art des Dienstverhältnisses

Am 30. Juni 2020 zählten zum Stammpersonalbestand 123.755 Personen, die in einem Beamtenverhältnis bzw. als RichterIn/Richterin tätig waren. 84.945 Personen standen in einem Arbeitnehmerverhältnis, damit ergab sich ein Verhältnis von einer Arbeitnehmerin/einem Arbeitnehmer zu 1,5 verbeamteten Personen. Die Geschlechterverteilung unterschied sich hier nicht, Arbeitnehmer wie Beamte/Richterin lagen bei einem 41 %-Anteil, Arbeitnehmerinnen und Beamtinnen hatten demnach einen Anteil von 59 %.

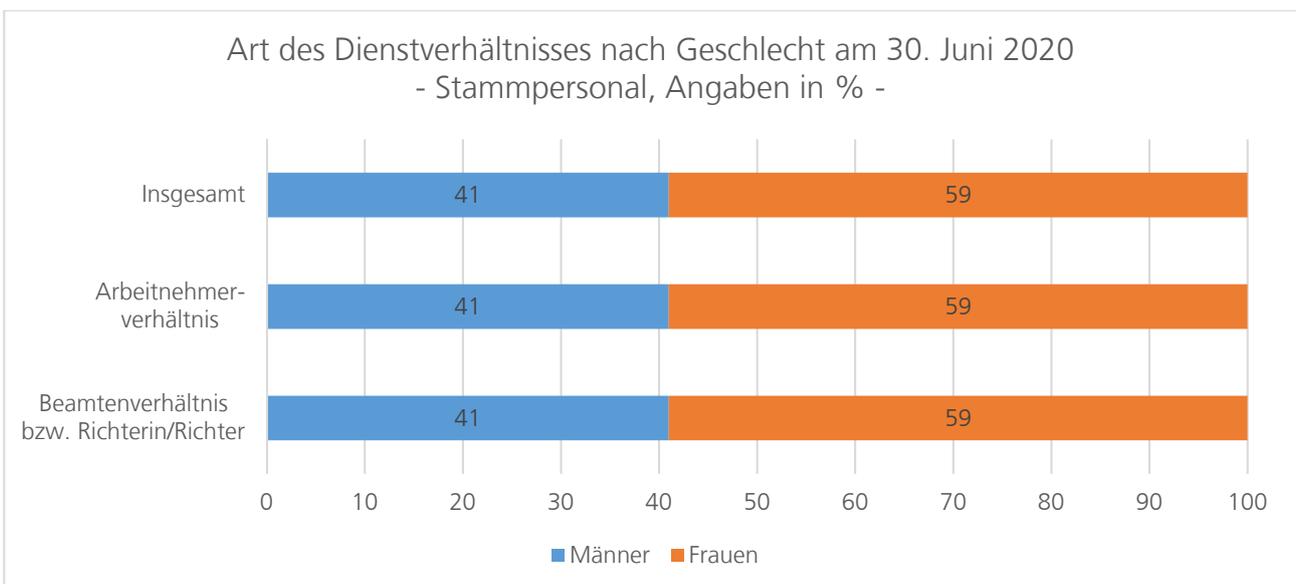


Abbildung 6: Art des Dienstverhältnisses nach Geschlecht am 30. Juni 2020

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.

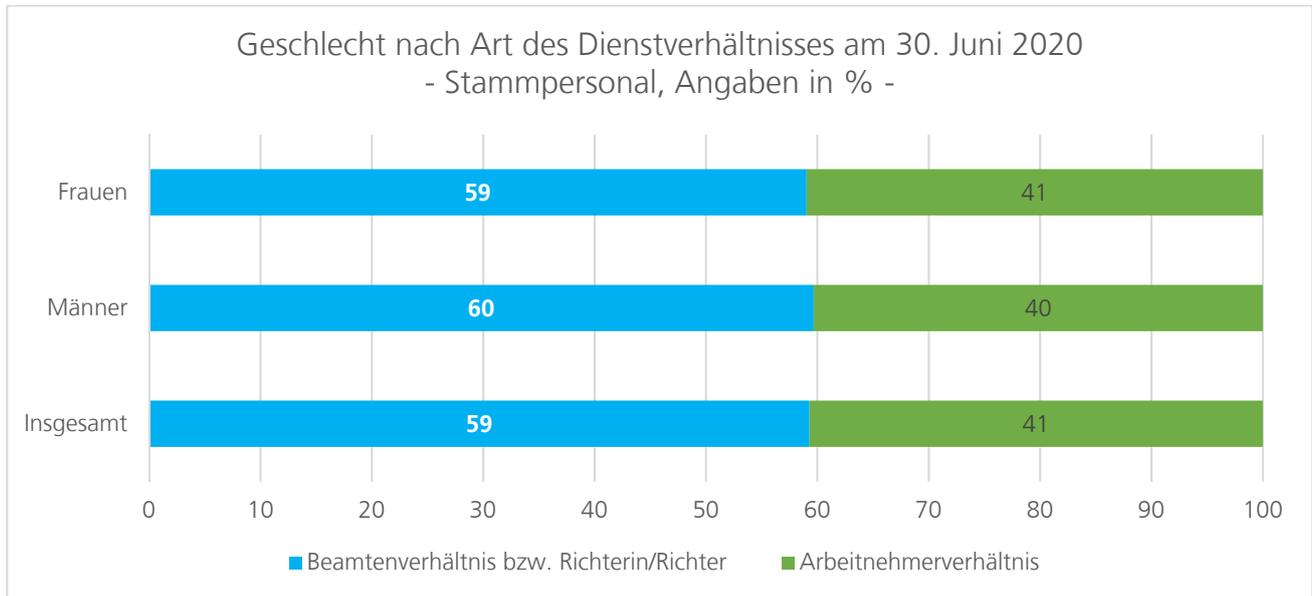


Abbildung 7: Geschlecht nach Art des Dienstverhältnisses am 30. Juni 2020

### 2.2.3 Beschäftigungsumfang

In Vollzeit beschäftigt waren am 30. Juni 2020 in der niedersächsischen Landesverwaltung insgesamt 133.955 Personen, das waren 64 % des gesamten Stammpersonals. Männer hatten mit einer absoluten Zahl von 73.015 einen um 10 Prozentpunkte höheren Anteil an der Vollzeitbeschäftigung als Frauen mit 45 % (60.940). Dagegen gingen deutlich mehr Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nach: 83 % aller Teilzeitbeschäftigten waren weiblich, auch von den Beschäftigten in Altersteilzeit stellten sie mehr als drei Fünftel.

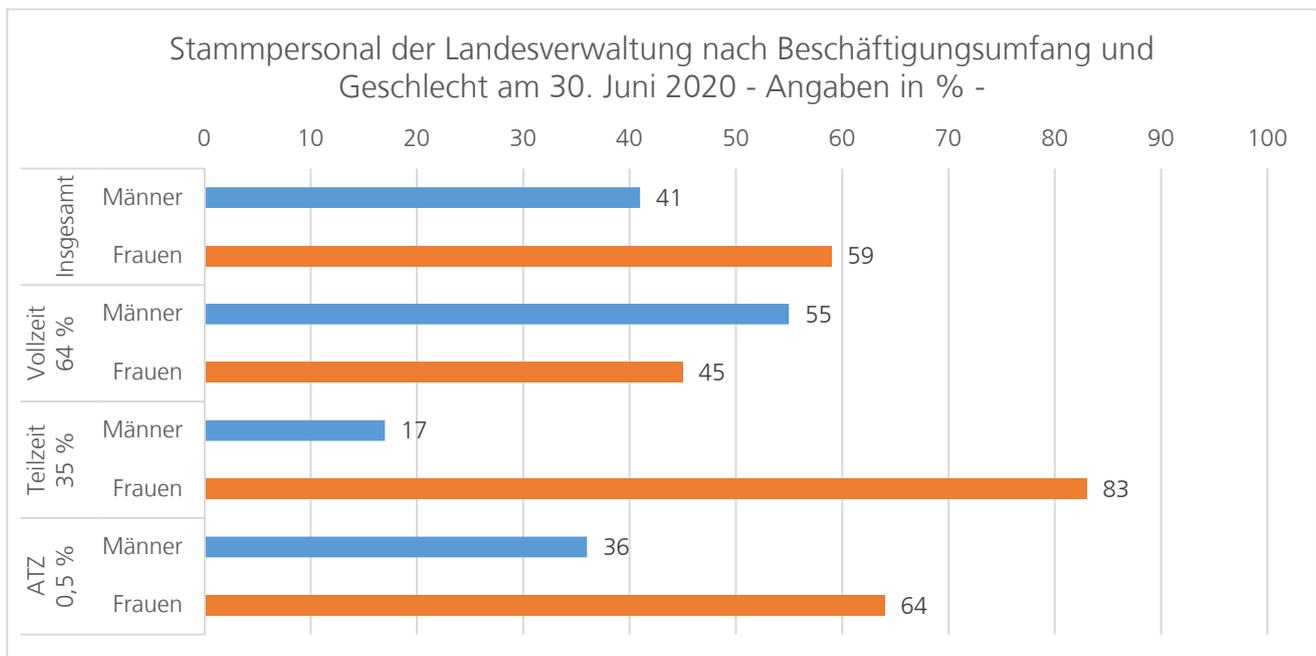


Abbildung 8: Stammpersonal der Landesverwaltung nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht am 30. Juni 2020

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 2020 bei 86,7 % (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 2020 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 bis 34 %. Die niedrigsten Teilzeitanteile wiesen die Ressorts/Bereiche LfD (13 %), MW und MI (16 %) sowie LRH (19 %) auf, sie erreichten nicht oder gerade mit einem Prozentpunkt darüber 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, LfD, LRH sowie MW, sie lagen bei gerade 4 bis 5 %.

Zwei Geschäftsbereiche (MWK und MK) überstiegen den Landesteilzeitquotienten der Frauen von 50 % um 3 und 4 Prozentpunkte. Fünf weitere Ressorts lagen gleich auf oder mit 2 bis 4 Prozentpunkten darunter (MF, ML, MS, MW und MU), die restlichen Ressorts hatten mindestens einen Abstand von 6 (StK) bis 27 (LfD) Prozentpunkten zum Durchschnitt.

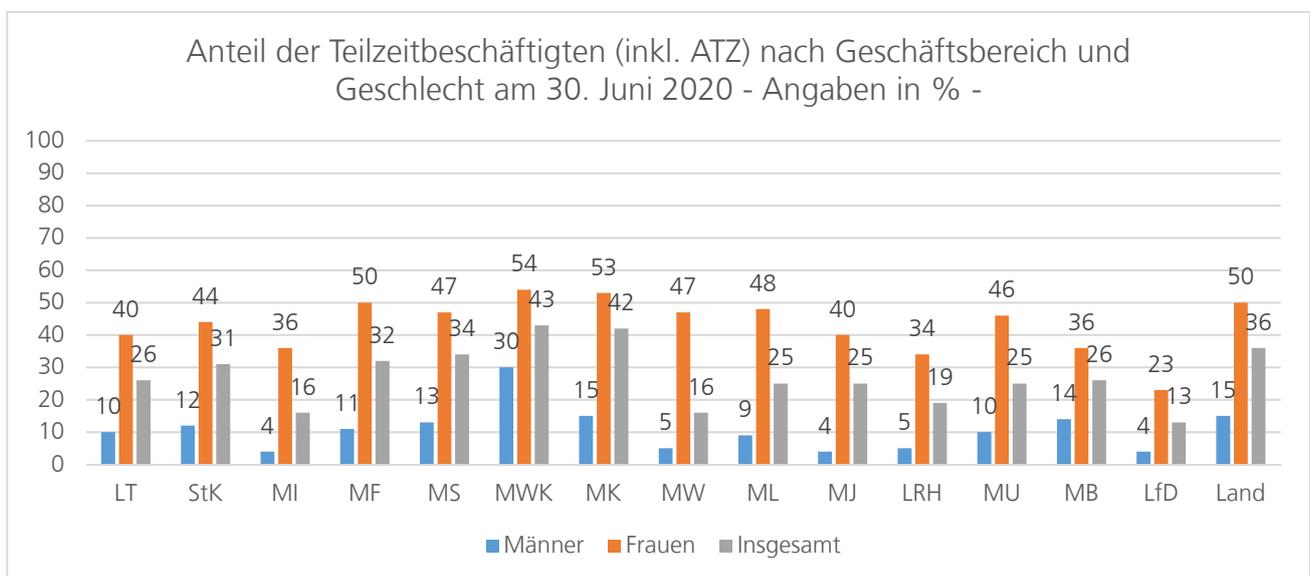


Abbildung 9: Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Geschäftsbereichen und Geschlecht am 30. Juni 2020

## 2.2.4 Laufbahngruppen<sup>2</sup>

Die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst) stellte am 30. Juni 2020 mit einem 43 %-Anteil die größte Laufbahngruppe der niedersächsischen Landesverwaltung (Abbildung 10). An

<sup>2</sup> Die Unterscheidung der tariflichen Einstufungen der EG9 des ehem. mittleren und der EG9 des ehem. gehobenen Dienstes wurde erst im Erhebungsjahr 2020 technisch umgesetzt. Im Kapitel 2.5.3 finden sich nähere Erläuterungen.

zweiter Stelle im Ranking mit einem 30 %-Anteil stand die Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehem. höherer Dienst), damit gehörten fast drei Viertel aller Landesbeschäftigten der Laufbahngruppe 2 an.

Beinahe ein Viertel aller Beschäftigten konnte der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehem. mittlerer Dienst) zugeordnet werden (23 %), nur 2 % gehörten der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (ehem. einfacher Dienst) an, damit besetzten 25 % die 1. Laufbahngruppe. 2 % der Landesbeschäftigten konnten keiner Laufbahngruppe zugeordnet werden.

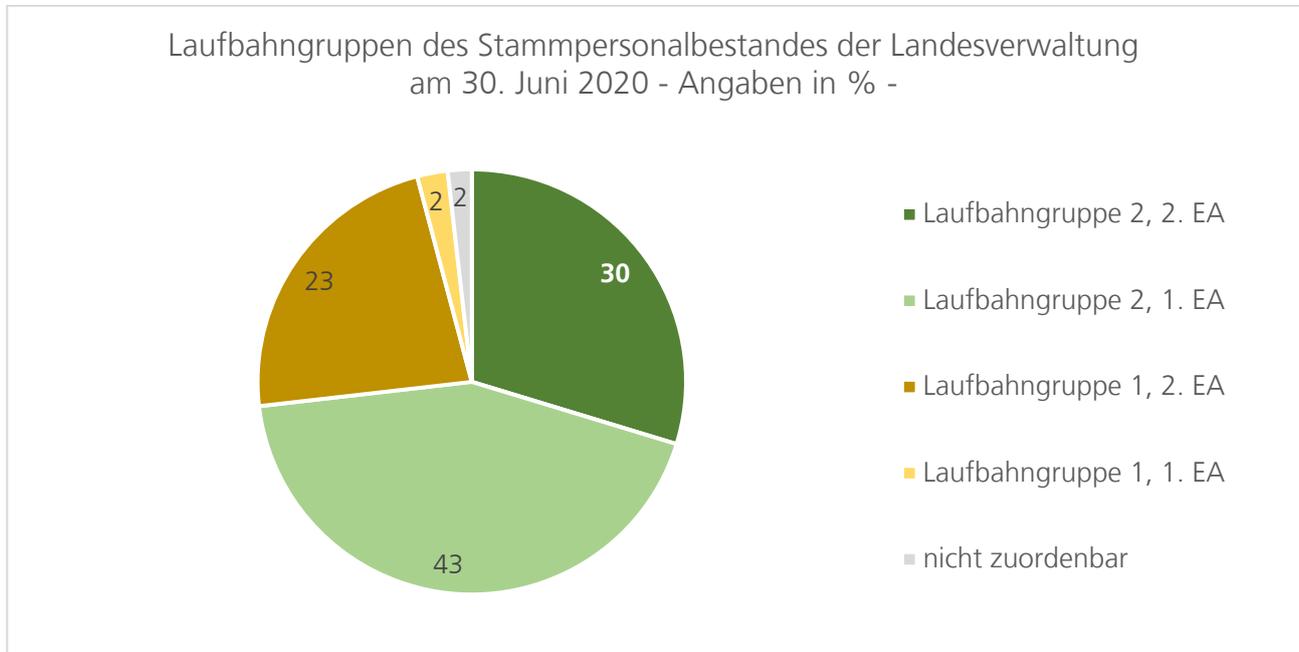


Abbildung 10: Laufbahngruppen des Stammpersonals der Landesverwaltung am 30. Juni 2020

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 % das 1. Einstiegsamt der 2. Laufbahngruppe 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 4.160 Personen einen Anteil von 5 % im ehemals einfachen Dienst. In der gleichen Höhe lag der Anteil der 3.850 Personen, die hier keiner Laufbahngruppe zugeordnet werden konnten. Vergleicht man die 1. mit der 2. Laufbahngruppe, waren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit je 48 % annähernd gleich verteilt, wobei jeweils das 2. Einstiegsamt den höheren Anteil aufwies, einmal 43 % in der 1. Laufbahngruppe (ehemals mittlerer Dienst) und einmal 26 % in der 2. Laufbahngruppe (ehemals höherer Dienst).

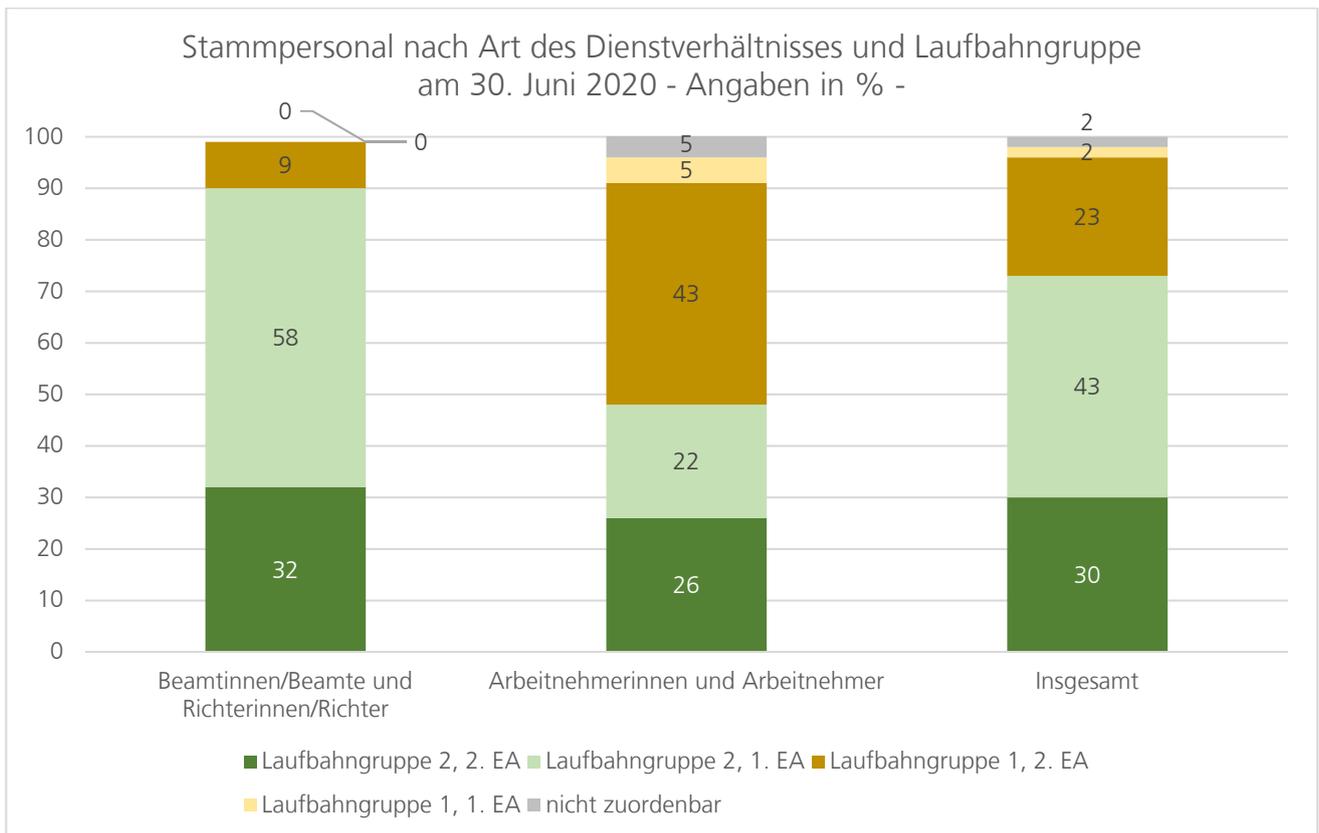


Abbildung 11: Stammpersonal nach Art des Dienstverhältnisses und Laufbahngruppen am 30. Juni 2020

Werden die Laufbahngruppen nach Geschlecht betrachtet (Abbildung 12), fällt auf, dass am 30. Juni 2020 die niedrigste Laufbahngruppe zu gleichen Teilen mit Männern wie mit Frauen besetzt war. Der männliche Anteil in dieser Laufbahngruppe überstieg damit um 9 Prozentpunkte den prozentualen Anteil der Männer insgesamt (41 %).

Die höchste Laufbahngruppe verfehlte eine paarige Verteilung um +/- 2 Prozentpunkte, wobei Frauen den größeren Anteil hatten. Die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst) kam dem Geschlechterverhältnis insgesamt am nächsten, wick hiervon jedoch im Bereich der Frauen um +2 und im Bereich der Männer um -2 Prozentpunkte ab.

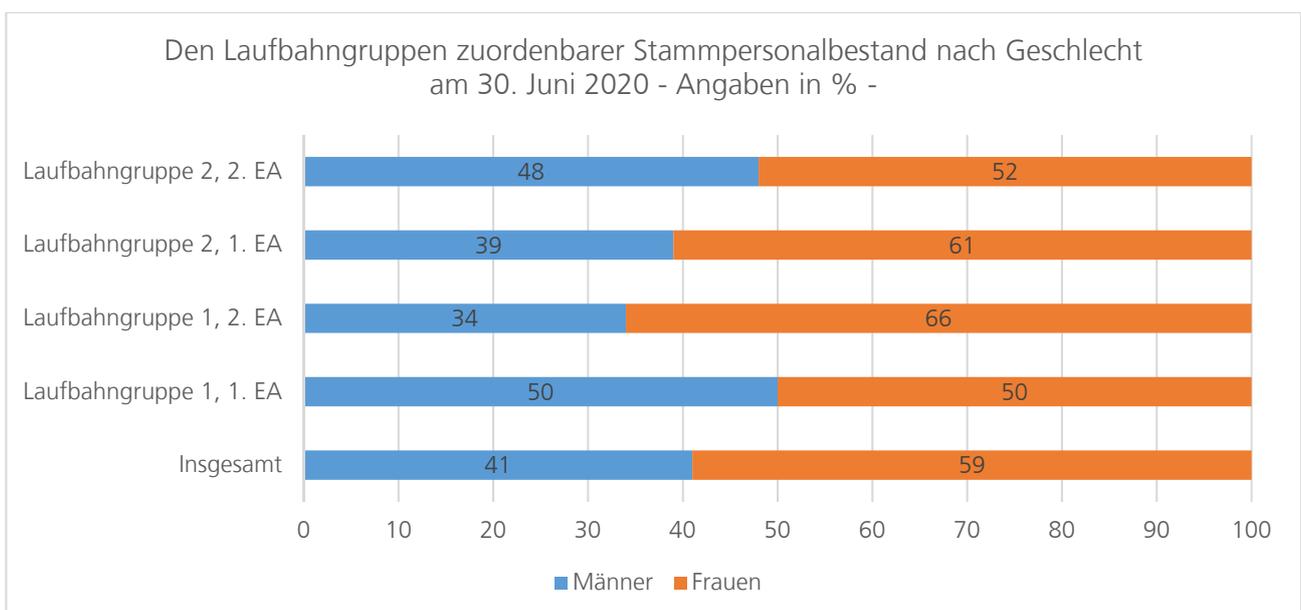


Abbildung 12: Stammpersonalbestand nach Laufbahngruppen und Geschlecht am 30. Juni 2020

Ein Fokus auf die Geschlechter und ihre Verteilung auf die Laufbahngruppen (Abbildung 13) offenbart, dass Männer mit absolut 29.955 Beschäftigten in der höchsten Laufbahngruppe einen um 9 Prozentpunkte höheren Anteil als die Frauen hatten, die mit 32.310 Vertreterinnen absolut jedoch mehr waren. In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt waren Frauen mit einer absoluten Zahl von 55.390 am stärksten vertreten. 45 % und damit die meisten aller Frauen besetzten diese Laufbahn.

Männer lagen hier mit 4 Prozentpunkten Unterschied hinter den Frauen zurück, aber auch sie waren in diesem Einstiegsamt, dem ehemals gehobenen Dienst, prozentual (41 % der Männer) am stärksten vertreten. Auch beim ehemals mittleren Dienst hatten Männer einen um 6 Prozentpunkte geringeren Anteil als Frauen, von denen ein Viertel diese Laufbahngruppe besetzten (25 %). In Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt befanden sich 2 % der Frauen und 3 % der Männer, beide Geschlechter konnten zu je 2 % keiner Laufbahngruppe zugeordnet werden. 76 % der Männer und 71 % der Frauen gehörten der Laufbahngruppe 2 an, rechnerisch kamen hier auf einen Mann 1,3 Frauen, in der 1. Laufbahngruppe auf einen Mann 1,8 Frauen.

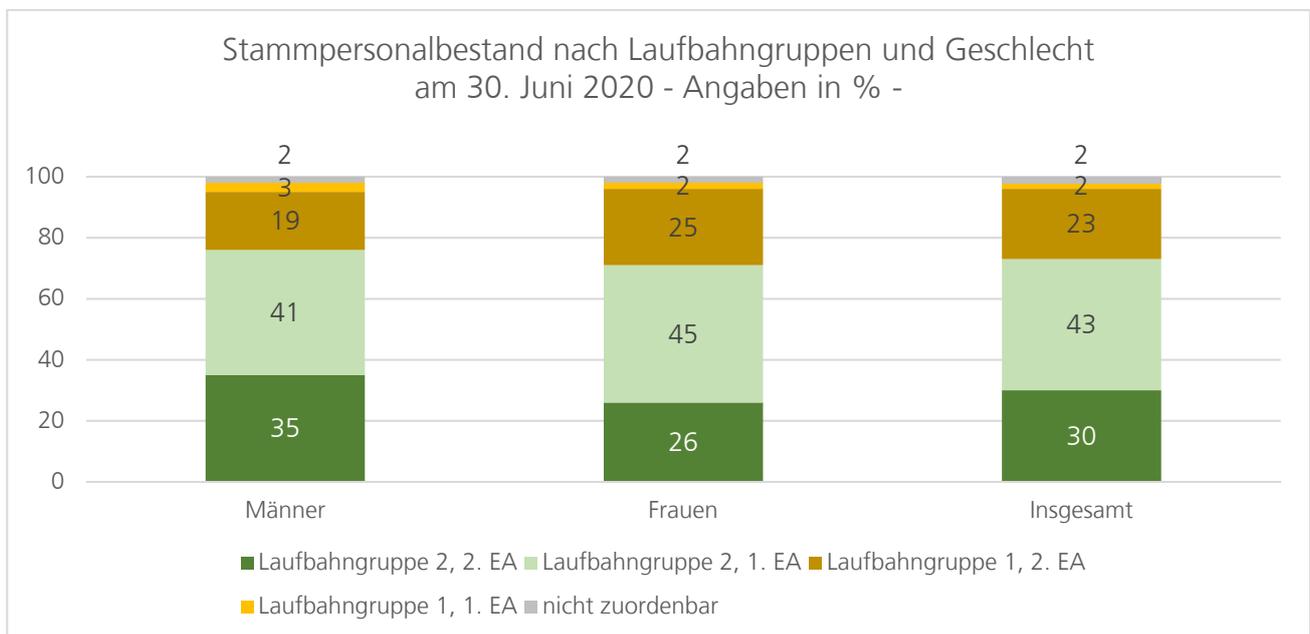


Abbildung 13: Stammpersonalbestand nach Laufbahngruppen und Geschlecht am 30. Juni 2020

### 2.2.5 Besoldungs- und Entgeltgruppen

In den im Folgenden hervorgehobenen Besoldungs- und Entgeltgruppen wird nur ein Teil der Landesbeschäftigten, also nur die Beschäftigten des Kernhaushalts betrachtet. Dabei werden die Schulkapitel nicht mit einbezogen, da ihre Dominanz im Gesamtpersonalbestand mit dem großen Frauenanteil die Geschlechterverteilung der jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppe überlagern würde. Aus diesem Grund kommt es zum Teil zu sehr geringen Fallzahlen, weshalb für die folgenden Abbildungen in diesem Unterkapitel Prozentwerte ausgewiesen werden, die auf den gerundeten Werten basieren. Somit kann es zu Abweichungen zu den Prozentwerten der Echtzahlen sowie zu einer Abweichung zur Gesamtsumme (100 %) kommen. Insbesondere bei geringen Fallzahlen können diese Abweichungen gravierend sein. Bei Abweichungen, die größer als 5 % sind, wird deshalb auf eine Darstellung des Ergebnisses verzichtet. Zudem werden generell keine Raten und Anteile ausgewiesen, zu deren Bildung die Fallzahlen 0, 1 oder 2 verwendet wurden.<sup>3</sup> Bei der Auswertung der Besoldungs- und Entgeltgruppen wird auf eine Nachkommastelle verzichtet. Den Berechnungen liegt das Stammpersonal zzgl. des Personals in Ausbildung zugrunde.

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

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 2020 die Unterrepräsentanz von Frauen, die sich in 33 bis 39%-Anteilen ausdrückte. In der höchsten Besoldungs-/Entgeltgruppe (B1 bis B11/R3 bis R10 bzw. außertariflich Beschäftigte) waren mit absolut 550 die wenigsten Beschäftigten tätig, sie war prozentual am schwächsten mit Frauen und zu 67 % mit Männern besetzt. Genau die gleiche prozentuale Höhe erreichte der Anteil der Männer (67 %) in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/E12, die mit absolut 2.995 Beschäftigten die drittkleinste Gruppe war. Den höchsten Frauenanteil mit 39 % hatte die Besoldungs-/Entgeltgruppe A16/E15, in den Besoldungs-/Entgeltgruppen A12/E11 und A11/E10 hatten Frauen einen Anteil von 37 %, wobei letztere mit 8.695 Beschäftigten die größte hier betrachtete Besoldungs-/Entgeltgruppe war. Deutlich weniger stark besetzt waren die Besoldungs-/Entgeltgruppe A12/E11 mit absolut 6.015 und die Gruppe A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü mit absolut 1.380 Beschäftigten.

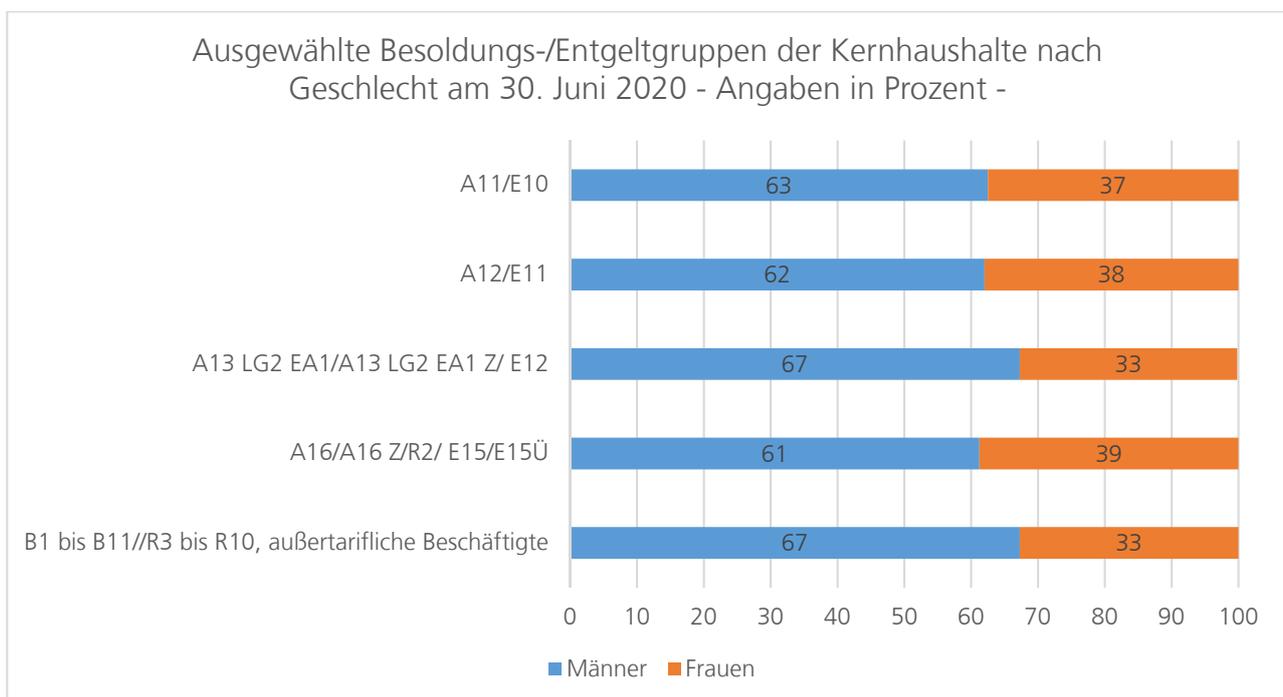


Abbildung 14: Ausgewählte Besoldungs-/Entgeltgruppen der Kernhaushalte nach Geschlecht (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) am 30. Juni 2020\*

Mit steigender Besoldungs-/Entgeltgruppe sank die absolute Zahl der Beschäftigten und zumeist auch der Anteil an Teilzeitbeschäftigung. Der Anteil reichte von 4 % in der höchsten (B1 bis B11/R3 bis R10 bzw. außertariflich Beschäftigte) bis zu 23 % in den niedrigsten hier betrachteten Gruppen (A11/E10 und A12/E11), 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 7 % der Männer in Teilzeit gegenüber. In der nächsthöheren Besoldungs-/Entgeltgruppe A12/E11 gab es absolut 2.285 weibliche Beschäftigte, von denen noch 46 % in Teilzeit arbeiteten, auf der anderen Seite war es nur jeder 12. der Männer. Ähnlich sah es in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/E12 aus, hier waren 38 % der Frauen, und nur jeder 13. der männlichen Beschäftigten in Teilzeit, in den höheren Besoldungs-/Entgeltgruppen sanken die Anteile der Frauen auf 21 und 8 %, die der Männer noch wesentlich stärker auf 3 und 1 %.

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

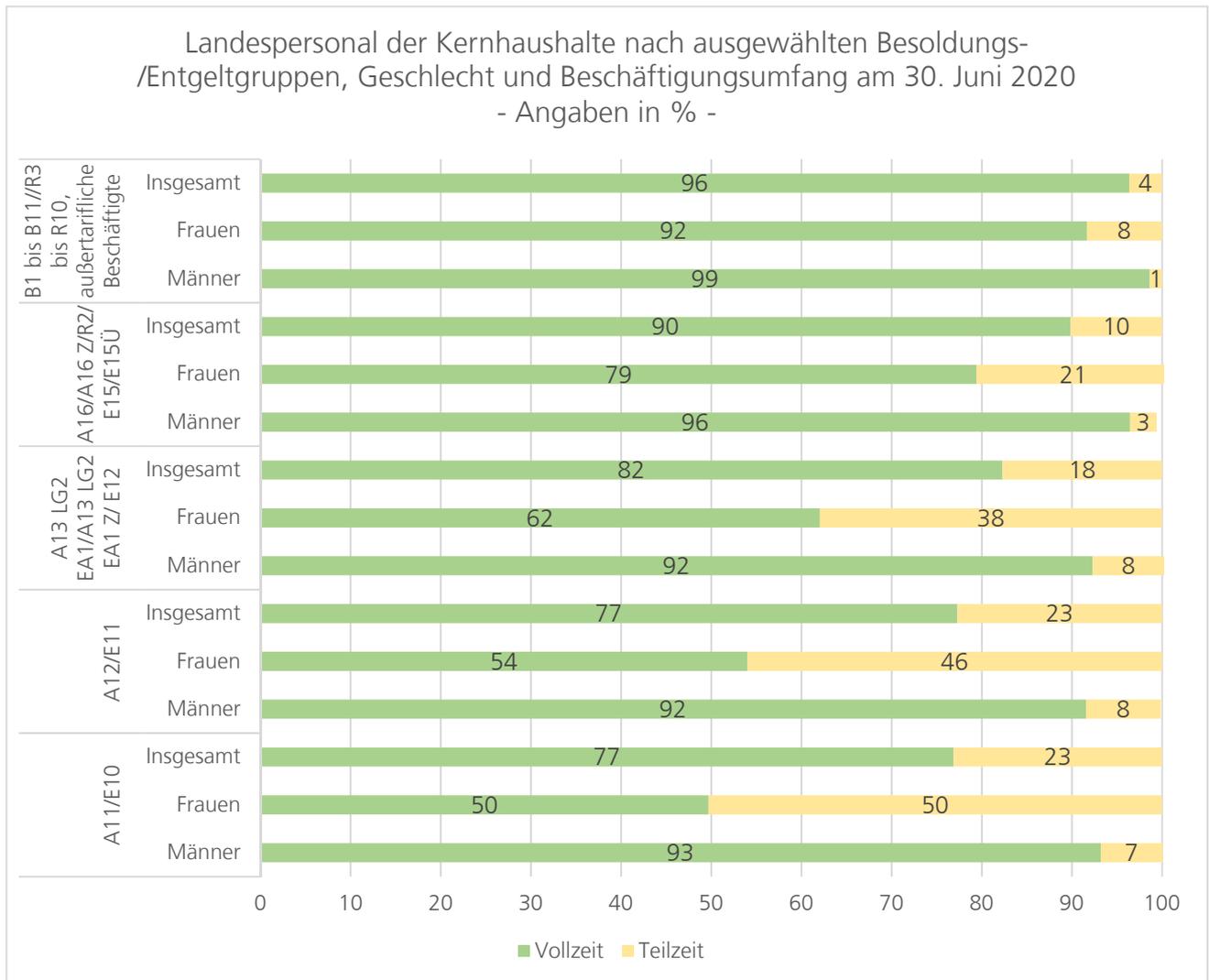


Abbildung 15: Landespersonal des Kernhaushalts nach ausgewählten Besoldungs-/Entgeltgruppen, Geschlecht und Beschäftigungsumfang (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) am 30. Juni 2020\*

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

In der **Besoldungs-/Entgeltgruppe A11, E10** verteilten sich die Geschlechter der Landesbeschäftigten zu 63 % auf männliche und zu 37 % auf weibliche Beschäftigte (Abbildung 16). Auf der Ebene der Ressorts/Bereiche näherte sich MU dieser Landesverteilung mit 61 % Männeranteil. Ein höherer Männeranteil – und dann gleich um 18 Prozentpunkte – war nur im MI zu finden. Bei den anderen darstellbaren Ressorts/Bereichen, vor allem beim MK (27 %), MS (32 %), MJ (33 %) und bei der StK war ein niedrigerer Männeranteil als auf Landesebene zu beobachten. Die Abstände reichten von -9 Prozentpunkten beim ML, über -15 beim MW bis zu weit mehr als -20 Prozentpunkten bei den anderen Ressorts/Bereichen wie MS.

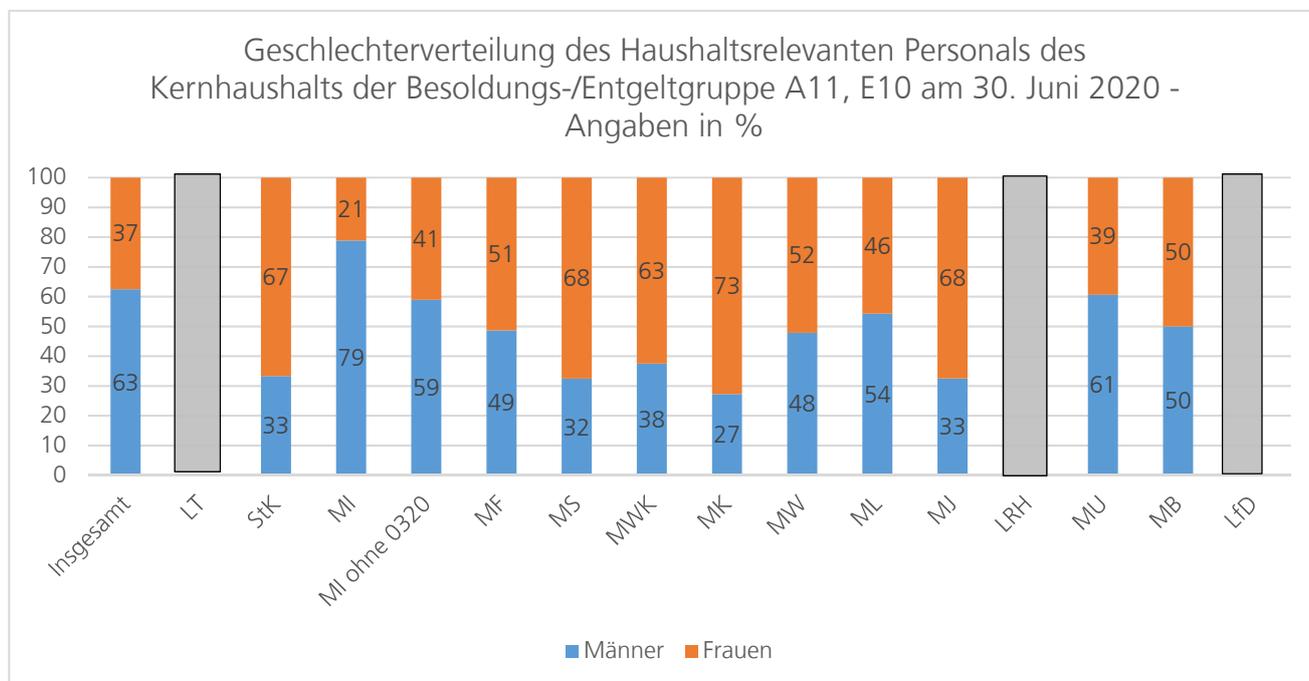


Abbildung 16: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A11, E10 am 30. Juni 2020\*

In der **Besoldungs-/Entgeltgruppe A12, E11** (Abbildung 17) lag die Geschlechterverteilung bei 62 % männlichen und 38 % weiblichen Landesbeschäftigten. Sieben der dreizehn darstellbaren Ressorts/Bereiche hatten dabei einen höheren Männer- als Frauenanteil (MI, MF, MW, ML, LRH, MU und MB), allerdings nur einer von ihnen über dem Landesanteil (MI +16 Prozentpunkte). Bei keinem der Ressorts waren die Geschlechter gleichverteilt, MK hatte mit 76 % und LfD 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.

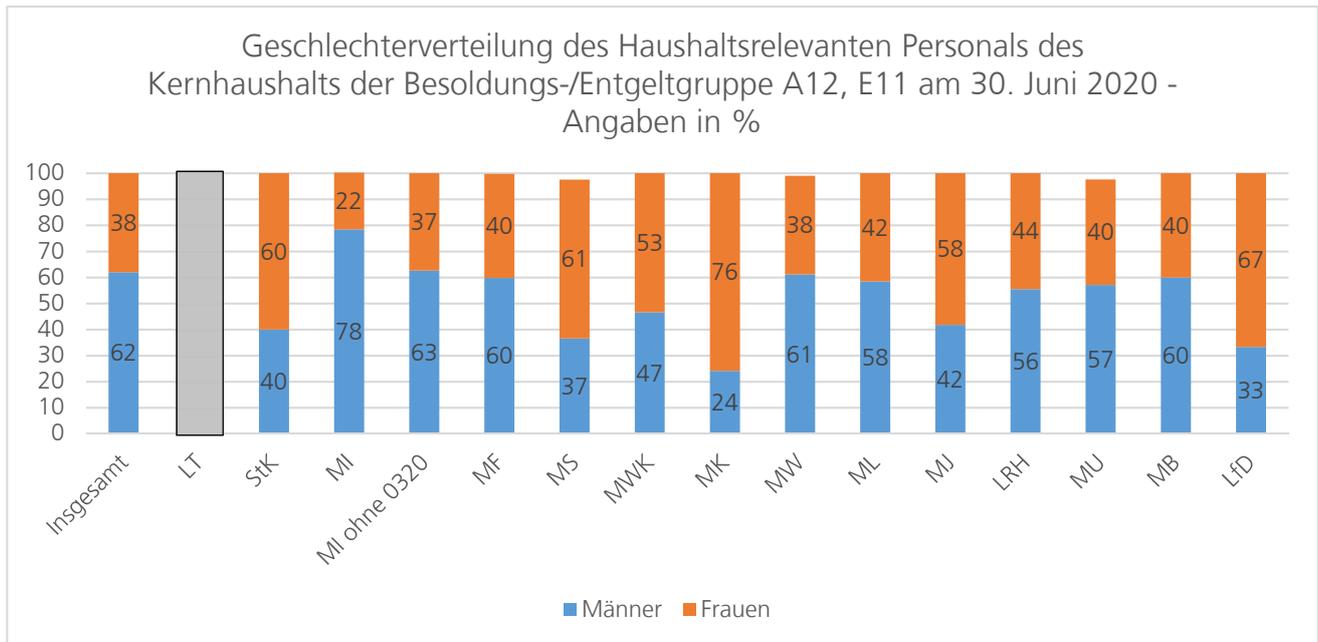


Abbildung 17: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A12, E11 am 30. Juni 2020\*

In der **Besoldungs-/Entgeltgruppe A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12** lag der Männeranteil auf Landesebene bei 67 %. Auf Ressorts/Bereichsebene hatten StK, MWK, LT und MS einen Männeranteil von 50 % und weniger, alle anderen darstellbaren Bereiche lagen darüber, im MI lag er bei 82 %.

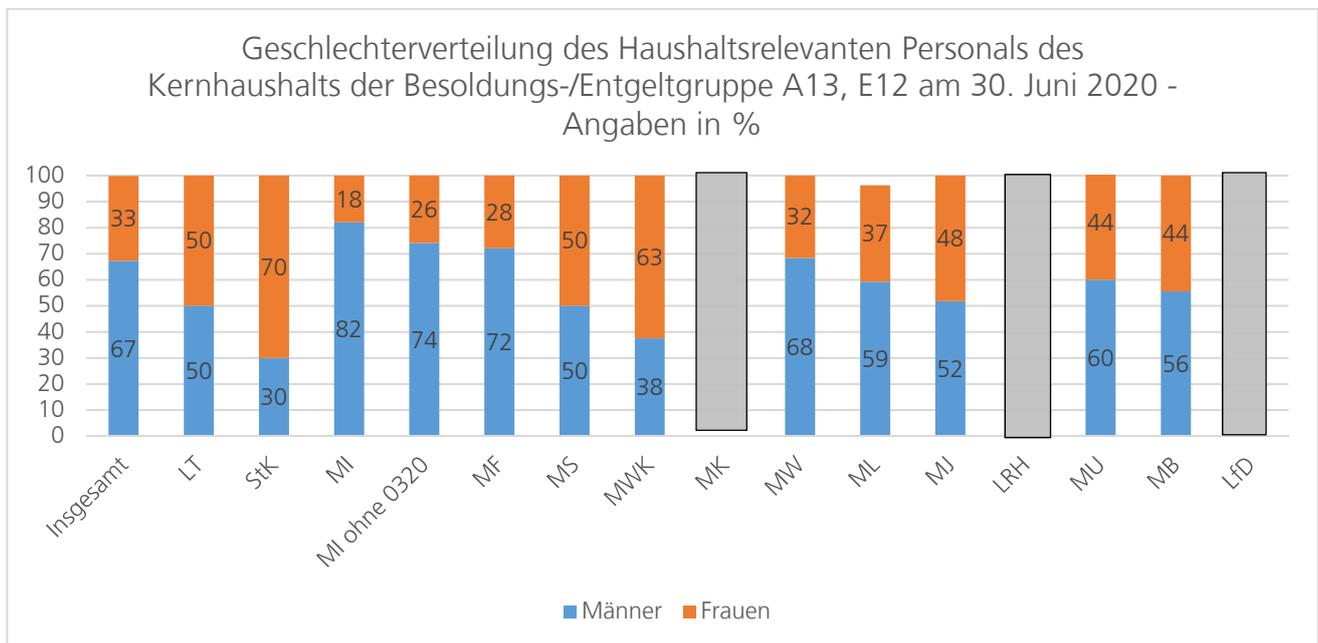


Abbildung 18: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13, E12 am 30. Juni 2020\*

\* 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 keiner von den darstellbaren Ressorts/Bereichen eine höhere Frauen- als Männerquote, nur beim MB waren sie gleich verteilt. Das Landesergebnis lag bei 61 % Männern gegenüber 39 % Frauen. Der höchste Anteil an Männern fand sich beim MF mit 81 %, mit großem Abstand (- 18 Prozentpunkte) gefolgt von MJ und MU mit 3 Prozentpunkten weniger. Außer MB hatten alle anderen darstellbaren Ressorts/Bereiche einen niedrigeren Frauen- als Männeranteil.

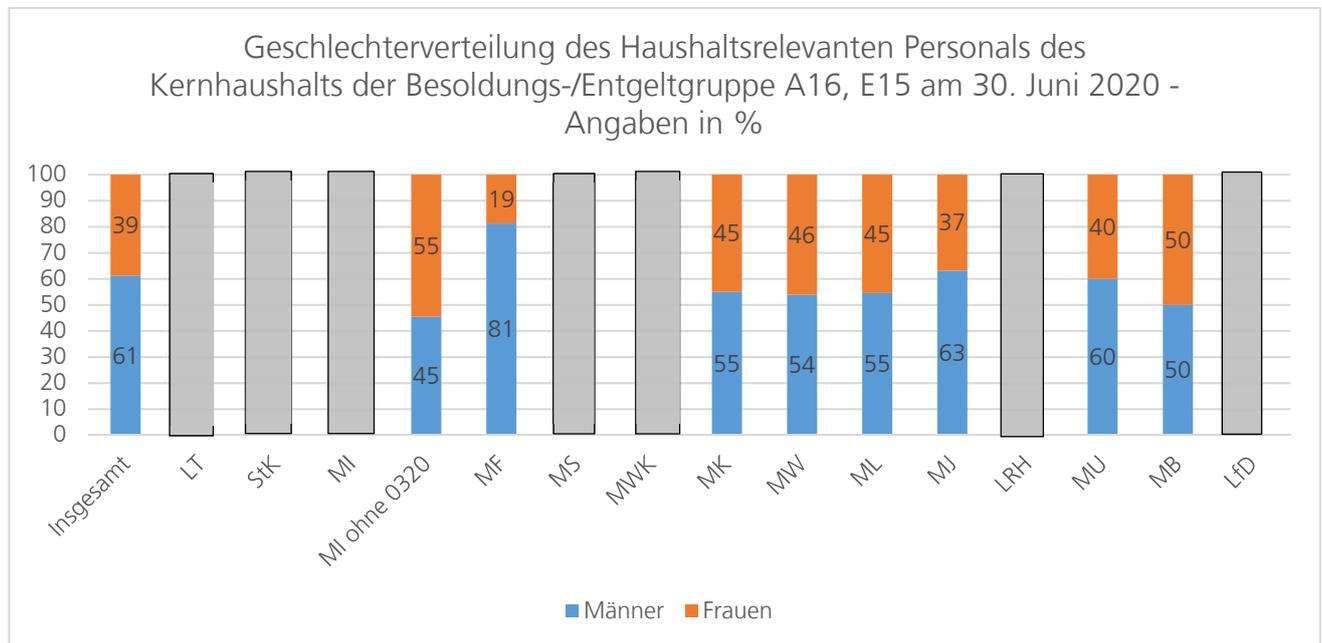


Abbildung 19: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A16, E15 am 30. Juni 2020\*

In der **Besoldungs-/Entgeltgruppe B1 bis B11/R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte** (Abbildung 20) lag auf Landesebene der Anteil der Frauen bei 33 Prozent. Auf Ebene der darstellbaren Ressorts/Bereiche wiesen MK und MB eine Gleichverteilung der Geschlechter auf. Den kleinsten Frauenanteil wies MI mit 18 % auf, gefolgt von MU mit 29%. MF und ML lagen mit ihren Frauenanteilen genau beim Landesdurchschnitt, die restlichen Ressorts/Bereiche hatten zu ihm einen Abstand von -3 (MJ) bis +7 Prozentpunkten (MVK).

\* 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.

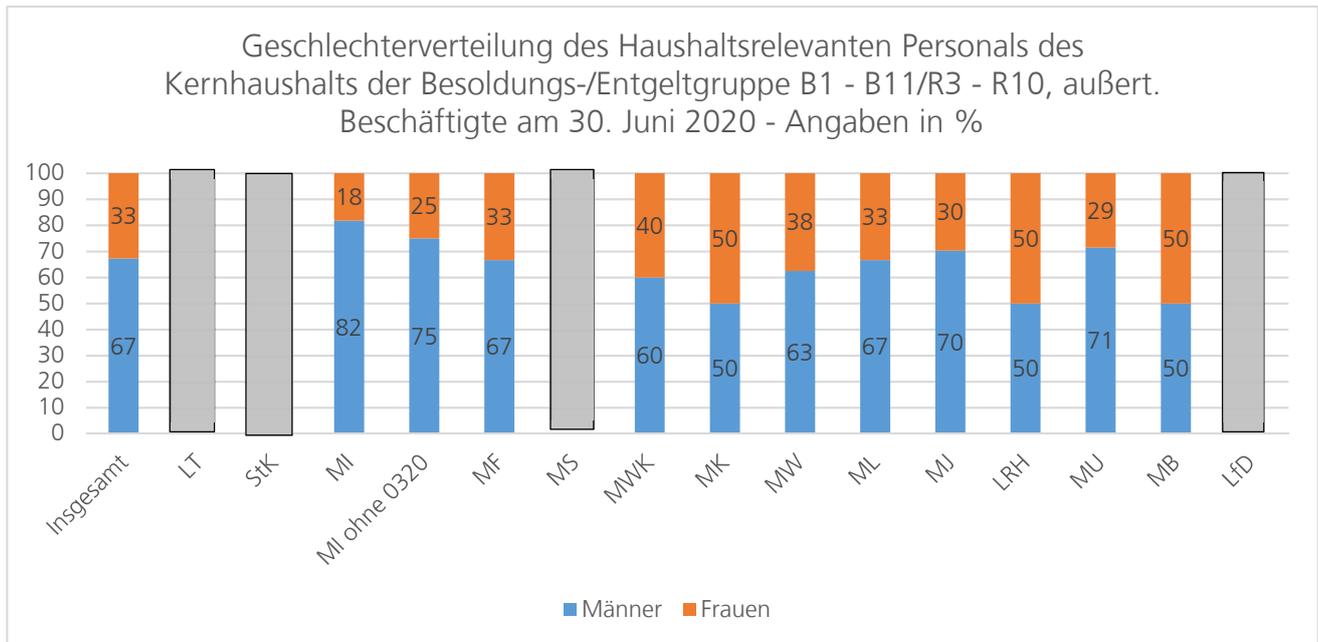


Abbildung 20: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe B1 bis B11/R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte am 30. Juni 2020\*

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

## 2.3 Die Altersstruktur der Landesverwaltung im Überblick

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

Die folgenden beiden Grafiken zeigen für den Gesamtpersonalbestand je nach Geschlecht auf, in welchem Alter welcher Umfang an Arbeits- oder „Auszeit“ genutzt wurde. Es wird durch die jeweils unterschiedlich ausgeprägten Farbanteile deutlich, dass Frauen in größerem Ausmaß über beinahe das ganze Arbeitsleben hinweg Teilzeit nutzten. Auch ist erkennbar, in welchen Altersphasen dies in stärkerer oder schwächerer Form vorkam. Männer dagegen arbeiteten überwiegend in Vollzeit. In der Phase von 35 bis 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.

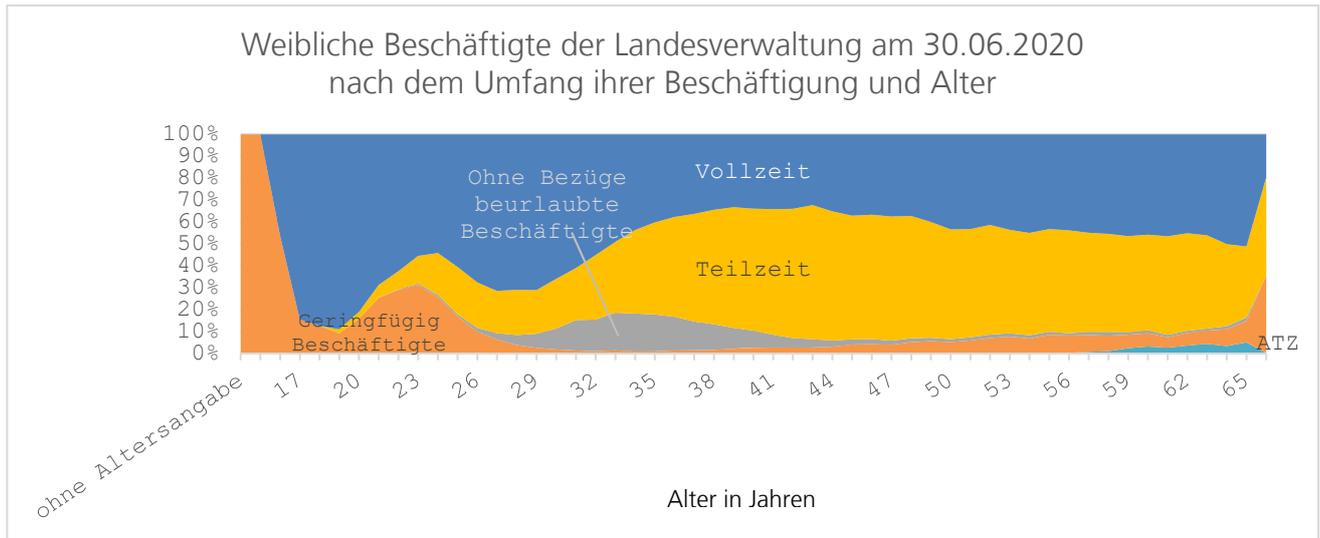


Abbildung 21: Weibliche Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang und Alter am 30.06.2020

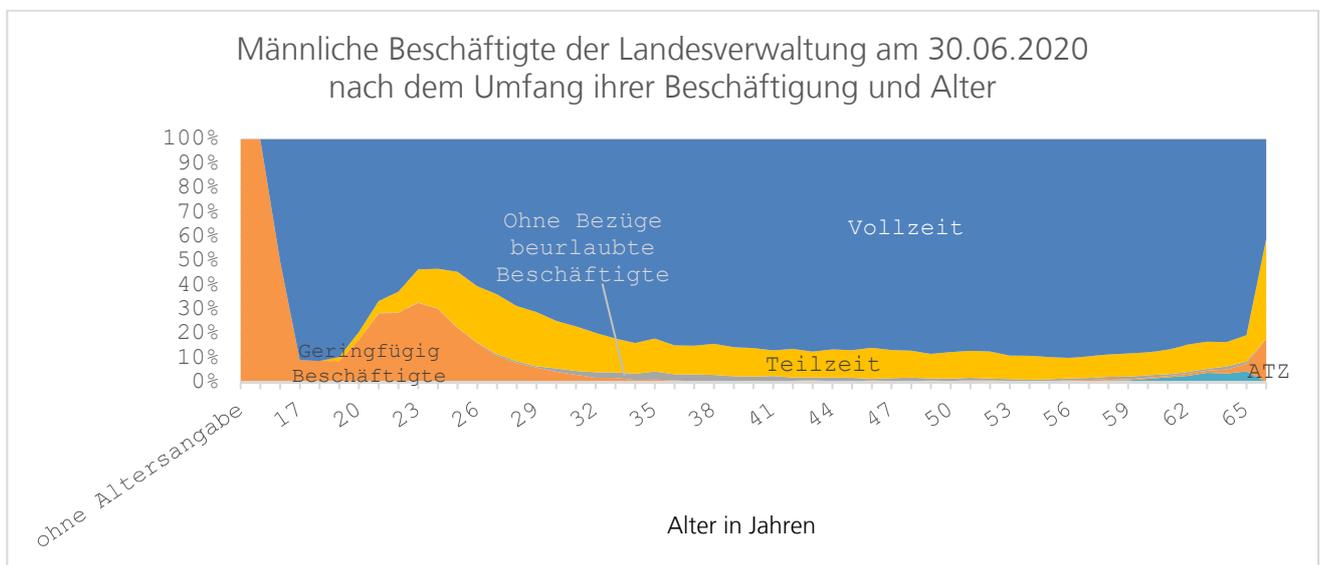


Abbildung 22: Männliche Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang und Alter am 30.06.2020

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

## 2.3.2 Altersstruktur des Stammpersonals

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Zahl der Beschäftigten	156.030	100	33.465	100	19.205	100	208.700	100
davon								
unter 30 Jahre	13.925	8,9	6.975	20,8	3.655	19,0	24.550	11,8
30 bis unter 40 Jahre	37.600	24,1	8.810	26,3	4.965	25,8	51.375	24,6
40 bis unter 50 Jahre	40.230	25,8	6.165	18,4	3.635	18,9	50.025	24,0
50 bis unter 60 Jahre	44.795	28,7	8.125	24,3	4.915	25,6	57.835	27,7
60 bis unter 65 Jahre	17.325	11,1	2.945	8,8	1.795	9,3	22.065	10,6
65 Jahre und älter	2.155	1,4	450	1,3	245	1,3	2.850	1,4
Durchschnittsalter	46,1		42,6		43,2		45,3	
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren*								
	18.845	12,1	2.640	7,9	1.580	8,2	23.060	11,0
VZÄ	16.625	10,7	2.335	7,0	1.370	7,1	20.330	9,7
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren*								
	40.790	26,1	6.635	19,8	3.985	20,7	51.410	24,6
VZÄ	36.150	23,2	5.890	17,6	3.475	18,1	45.510	21,8
nachrichtlich								
Personal in Ausbildung	12.035		1.075		825		13.935	
Beurlaubte Beschäftigte	7.185		1.000		730		8.915	

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

Tabelle 4 Altersstruktur des Stammpersonals nach am 30.06.2020

60,4 % des Stammpersonals der Landesbeschäftigten waren am 30. Juni 2020 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 8,9 % aufwies, hatten die Landesbetriebe und Ausgliederungen hier einen mehr als doppelt so hohen Anteil (19,0 und 20,8 %). Bei den beiden jüngsten Altersgruppen lag der Kernhaushalt bei knapp einem Drittel seiner Beschäftigten, die Landesbetriebe bzw. Ausgliederungen kamen hier auf 47,2 % bzw. 44,9 % ihrer Beschäftigten. Auch der Anteil an der Gruppe der über 60-Jährigen lag beim Kernhaushalt zwischen 1,9 und 2,4 Prozentpunkten über denjenigen der Landesbetriebe und Ausgliederungen. Da der Kernhaushalt 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 21 % 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 45 %. Sieben der vierzehn Ressorts (LT, MI, MF, 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 40 % (LRH und MB) und 48 % (MW).<sup>5</sup>

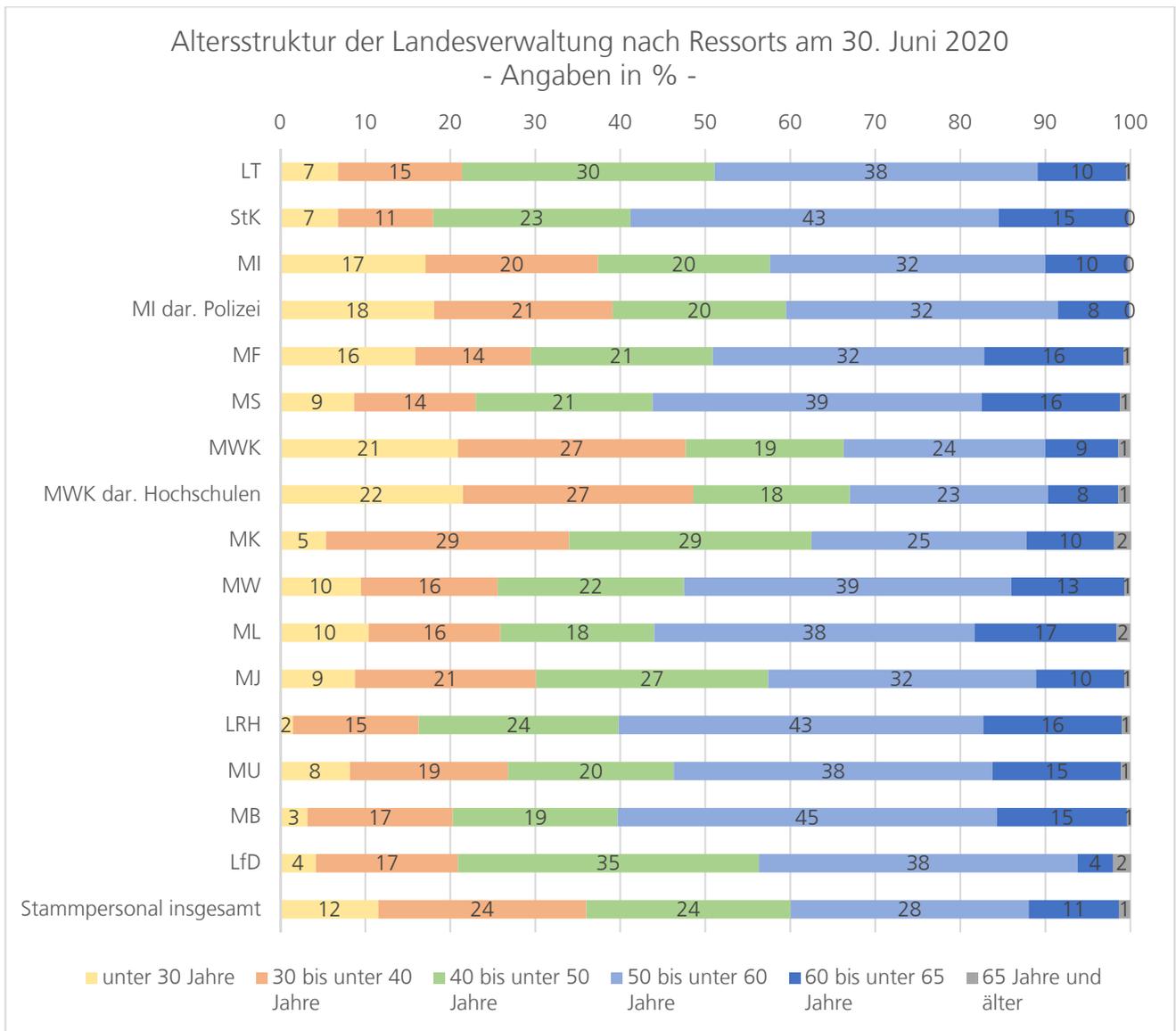


Abbildung 23: Altersstruktur der Landesverwaltung nach Ressorts/Bereichen am 30. Juni 2020

<sup>5</sup> 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 2020 waren die Landesbeschäftigten durchschnittlich 45,3 Jahre alt. Dabei lag das Durchschnittsalter der Frauen bei 44,8 Jahren und somit um 1,1 Jahre unter dem der Männer. In vier Ressorts (LT, StK, MWK, LfD) waren Frauen durchschnittlich älter, in den restlichen zehn waren sie jünger als ihre Kollegen. Hierbei hatten die Geschlechter in der StK den niedrigsten Altersabstand von 0,1 Jahren und im ML den größten von 3,7 Jahren.

Das MWK war wie im Vorjahr das Ressort mit dem niedrigsten Durchschnittsalter von 42,5 Jahren, wobei die Hochschulen mit ihrem Durchschnittsalter von 42,2 Jahren hier ausschlaggebend für den niedrigen Wert waren, ohne sie läge das Durchschnittsalter des MWK bei 46,7 Jahren. Der LRH war das Ressort mit dem höchsten Durchschnittsalter (51,0 Jahre), die Beschäftigten des MB waren im Schnitt schon 1 Jahr jünger als im LRH, dicht darauf folgten StK mit 49,8 Jahren, MS mit 49,2 sowie ML mit 48,5 und MU mit 48,4 Jahren.

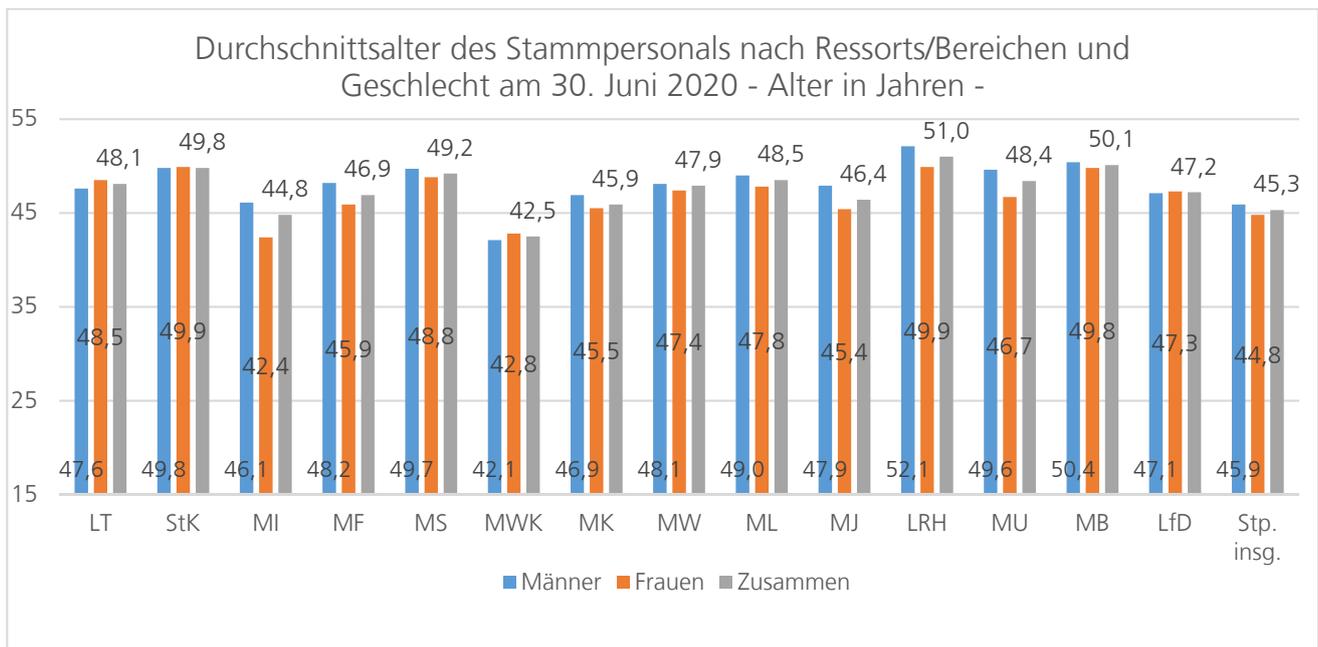


Abbildung 24: Durchschnittsalter im Ranking der Ressorts/Bereiche und nach Geschlecht am 30. Juni 2020

Da die Durchschnittsberechnung von Extremwerten stark beeinflusst werden kann, ist ein Vergleich der beiden Parameter „Durchschnittsalter“ und „Altersmedian“ interessant.<sup>6</sup> Der Median des Alters betrug 45,8 Jahre, also waren die Hälfte der Beschäftigten jünger als 46 Jahre, wie in Abbildung 25 zu sehen ist. Der Median lag damit um 0,5 Jahre höher als das Durchschnittsalter von 45,3 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 0,6 Jahre (LfD) bis zu 3,1 Jahre (ML) höher.

<sup>6</sup> Der Median ist der Wert in der Mitte einer der Größe nach geordneten Datenreihe. Das heißt, genau die Hälfte der Beschäftigten sind jünger und genau die Hälfte der Beschäftigten sind älter als der Median. Im Gegensatz zum Durchschnittswert ist der Median unempfindlich gegenüber Extremwerten.

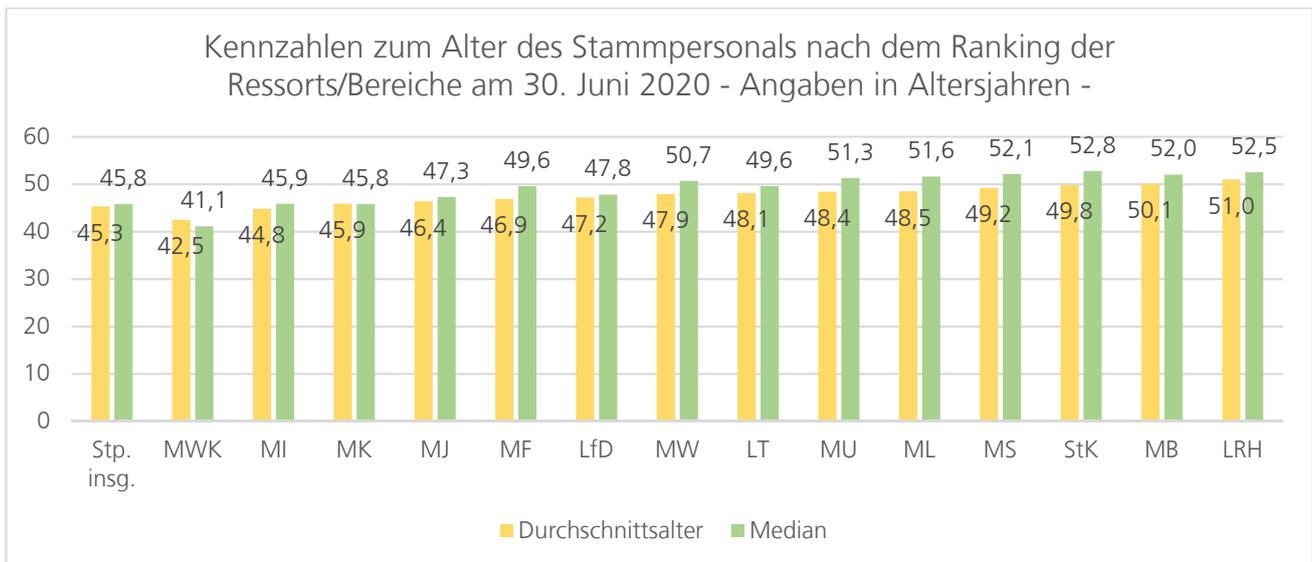


Abbildung 25: Kennzahlen zum Alter nach dem Ranking der Ressorts/Bereiche am 30. Juni 2020

Ein weiteres statistisches Lagemaß ist das sog. Quantil, das den Schwellenwert angibt, unter dem ein bestimmter Anteil an Werten zu finden ist. Das 0,25-Quantil (oder unteres Quartil) ist beispielsweise der Wert, für den gilt, dass 25 % aller Werte unter diesem Wert liegen. Bezogen auf die Altersjahre der Beschäftigten bedeutet dies, dass 25 % der Beschäftigten dieses Alter erreicht haben oder jünger sind.

In der Abbildung 26 ist zu erkennen, dass am 30. Juni 2020 ein Viertel der männlichen Beschäftigten des Landes 35,8 Jahre alt oder jünger waren, ein Viertel der Frauen 35,3 Jahre alt oder jünger. Die Hälfte der Männer war mindestens 47,0 Jahre alt, bei den Frauen lag dieser Wert um 2 Jahre niedriger bei 45,0 Jahren. Ein Alter bis zu 56,2 Jahren hatten 75 % aller männlichen Beschäftigten erreicht, Frauen erreichten dieses 0,75-Quantil im Alter von 54,5 Jahren.

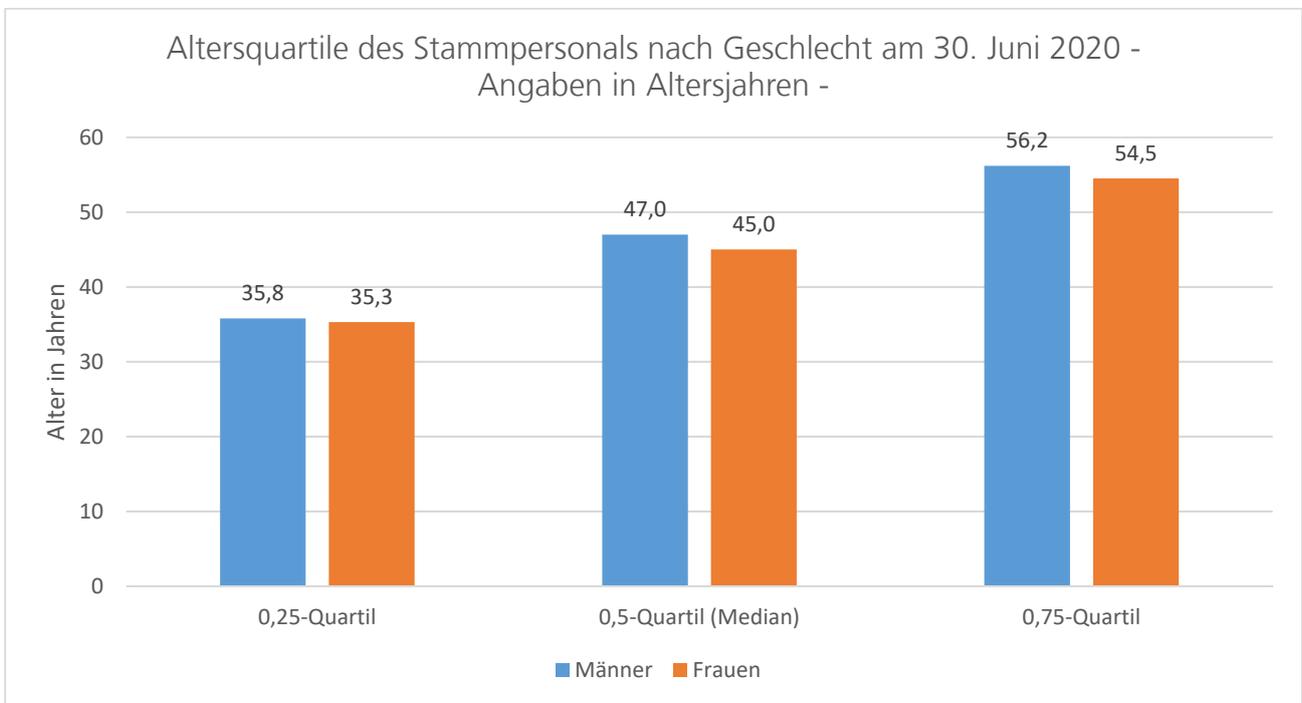


Abbildung 26: Altersquantile nach Geschlecht am 30. Juni 2020

### 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 am 30. Juni 2020 größer war, würde es nicht reichen, die absoluten Zahlen (14.465 Frauen gegenüber 10.085 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 11,8 % der Frauen 11,8 % der Männer gegenüber standen. Es gab damit – bezogen auf die Altersgruppe der bis-30-Jährigen – genauso viele jüngere Frauen wie jüngere Männer.

Im Verhältnis der Geschlechter zueinander kamen in den Altersjahren zwischen 27 bis 49 auf einen Mann mindestens 1,4 bis zu 1,7 Frauen, erst ab dem Alter von 66 Jahren kehrte sich das Verhältnis um, auf eine Frau kamen hier von 1,5 bis zu 4 Männer. Insgesamt waren die Altersjahre der Frauen etwas homogener auf der Höhe um die 3.000 je Jahrgang zwischen 29 und 60 verteilt, bei den Männern lagen die höchsten Ausschläge in den Altersjahren zwischen 49 und 62.

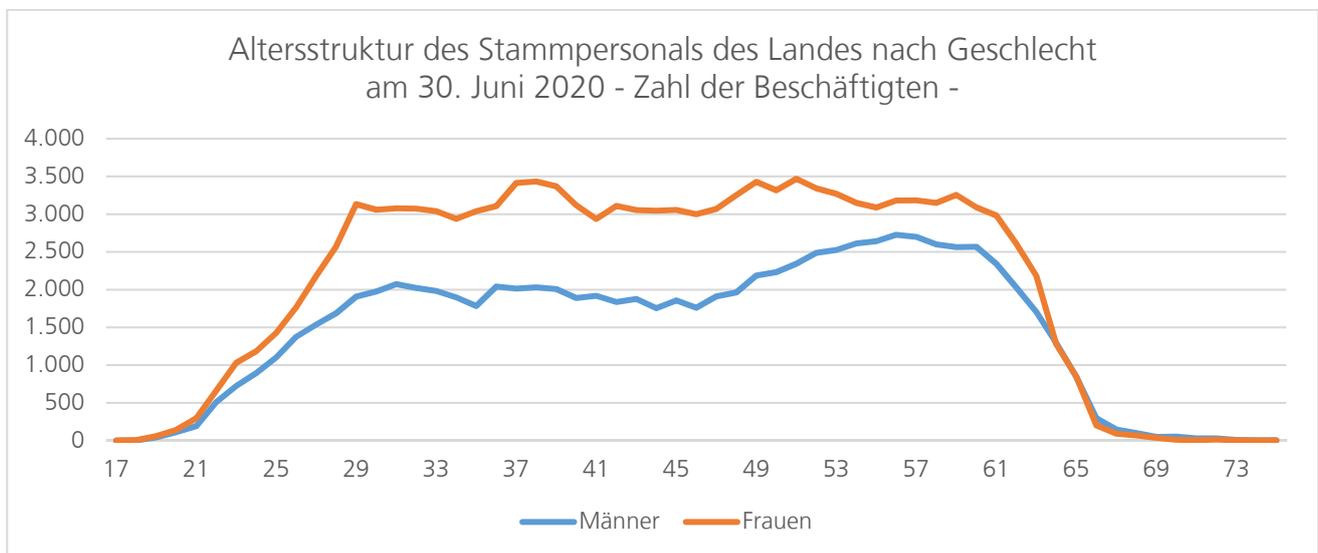


Abbildung 27: Altersstruktur des Stammpersonals des Landes nach Geschlecht am 30. Juni 2020

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 32 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 (81 %) 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 32. Lebensjahr auf einem Niveau von mehr als 2.000 pro Jahrgang, sank danach bis zum 44. Lebensjahr auf nur noch 1.430 pro Jahrgang ab, um dann bis zum 56. Lebensjahr wieder einen Höhepunkt mit 2.800 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 45,3 Jahren um 0,1 Jahre über dem des Tarifpersonals mit 45,2 Jahren.

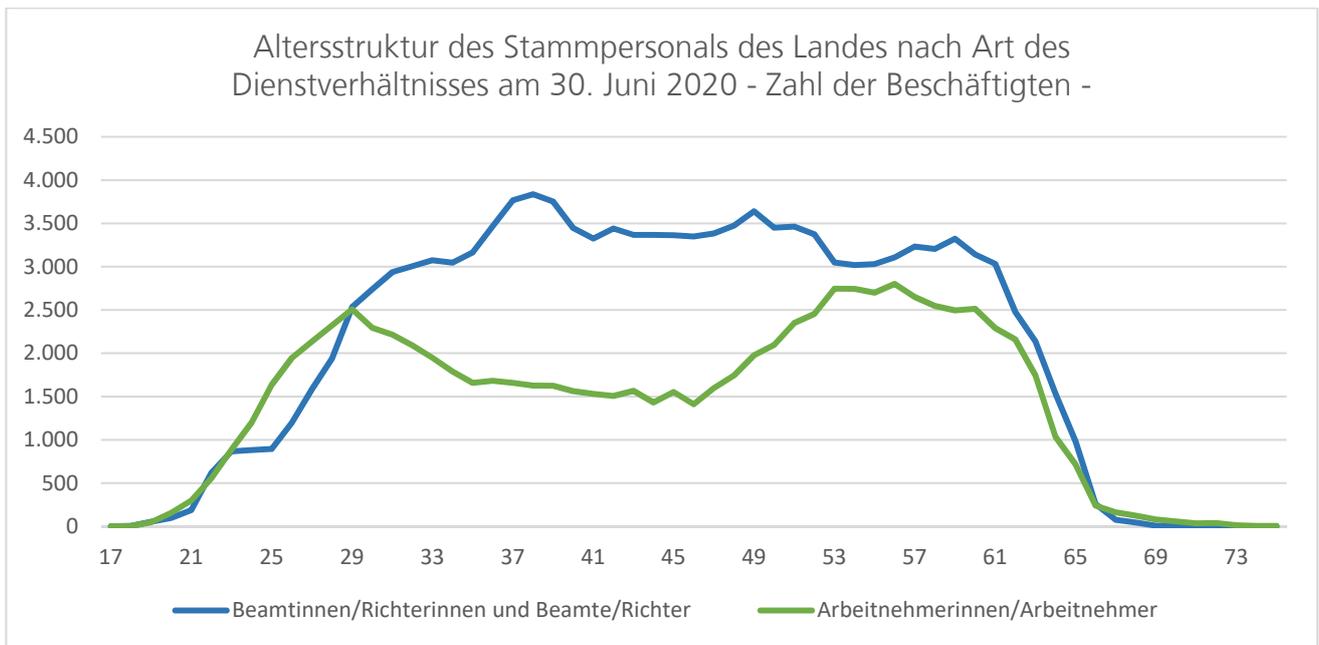


Abbildung 28: Altersstruktur des Stammpersonals des Landes nach Art des Dienstverhältnisses am 30. Juni 2020

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 44,1 Jahre alt, ihre männlichen Kollegen 3 Jahre älter. Mit 68,7 % war der größte Teil der Beamtinnen und Richterinnen unter 50 Jahre alt. Ihnen gegenüber standen 54,6 % der Beamten und Richter in dieser Altersgruppe. Mit einer Zahl von 1.760 hatten die Männer ihren stärksten Altersjahrgang bei 57 Jahren, die Frauen dagegen mit 2.495 im Alter von 38 Jahren. Ab dem 54. Lebensjahr überstieg die Anzahl der Männer in nahezu jeder Altersgruppe die der Frauen. Nur bei den 62- und 63-Jährigen war die Anzahl der Frauen größer.

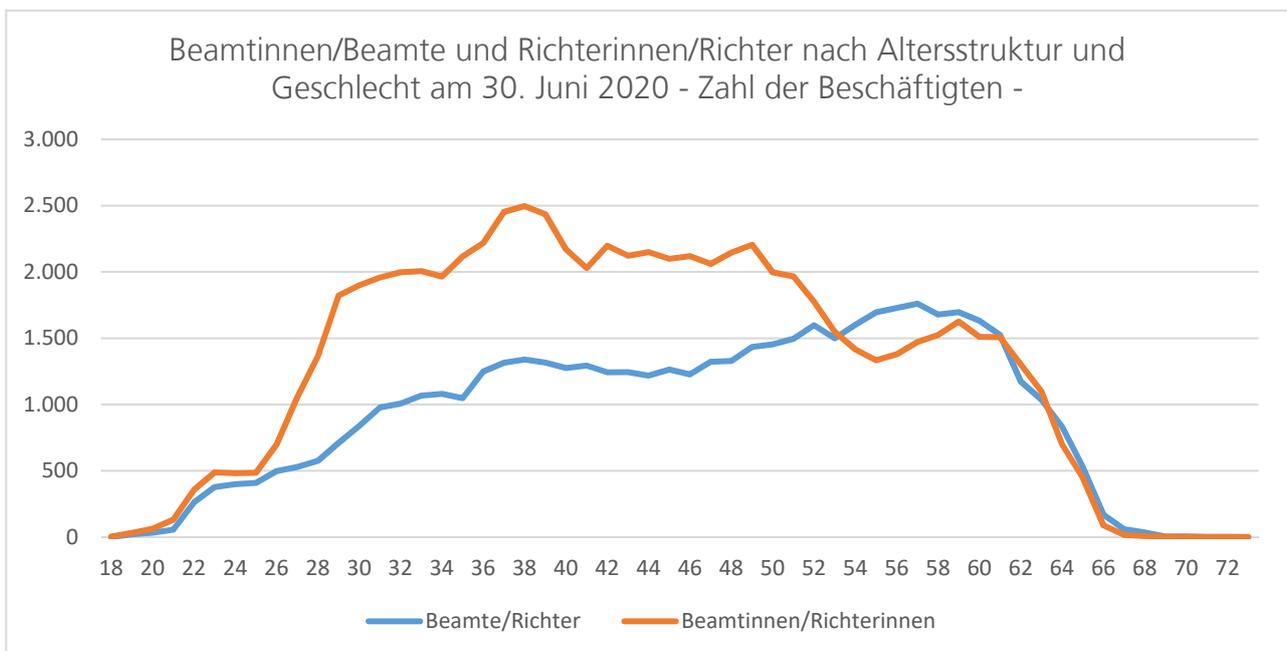


Abbildung 29: Beamtinnen/Beamte und Richterinnen/Richter nach Altersstruktur und Geschlecht am 30. Juni 2020

Während die Altersverteilung der verbeamteten Beschäftigten nach Geschlecht stark voneinander abweichen, sah diese bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beinahe gleich aus mit dem einzigen

Unterschied, dass in den Altersjahren zwischen 40 und 63 auf einen Arbeitnehmer mindestens 1,5 bis zu 1,9 Arbeitnehmerinnen kamen (Abbildung 30). Dies spiegelte sich auch im Durchschnittsalter wider: Mit 45,9 Jahren waren Arbeitnehmerinnen um 1,8 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 54,1 %. Unter 30 Jahre alt waren 18,0 % der Arbeitnehmer, 3,1 Prozentpunkte mehr als ihre Kolleginnen aufweisen konnten.

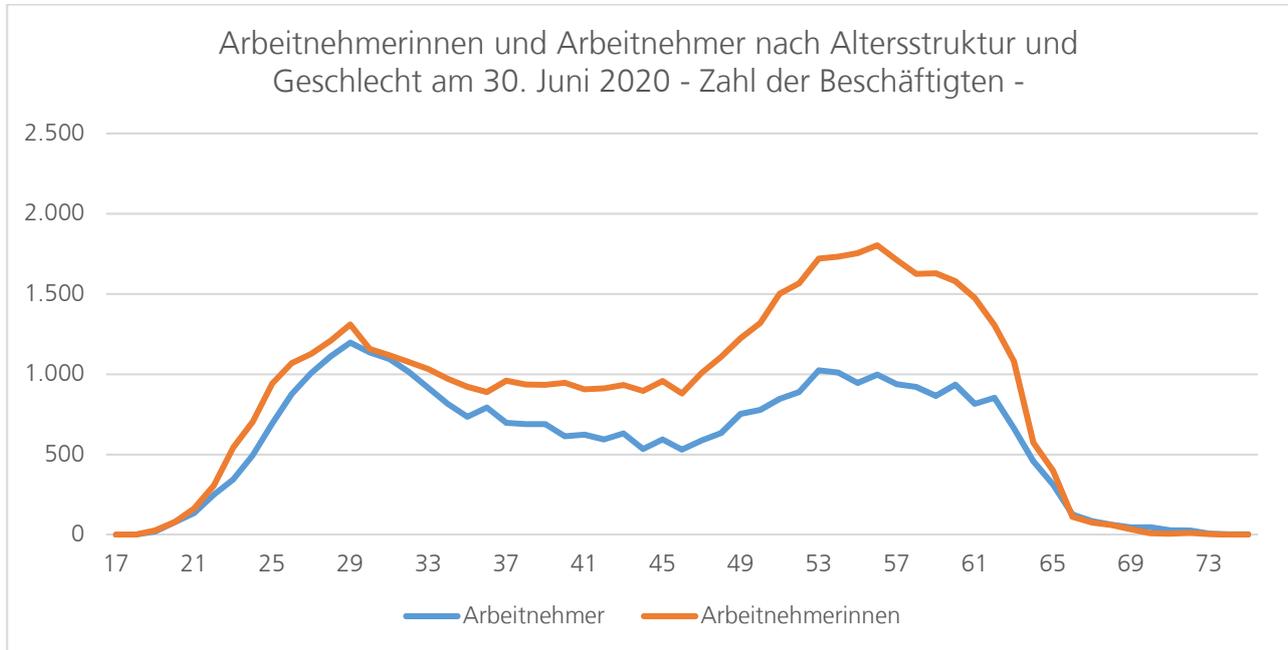


Abbildung 30: Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer nach Altersstruktur und Geschlecht am 30. Juni 2020

### 2.3.5 Altersstruktur nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln

Stammpersonal	Zahl der Beschäftigten insgesamt	davon						Durchschnittsalter
		unter 30 Jahre	30 bis unter 40 Jahre	40 bis unter 50 Jahre	50 bis unter 60 Jahre	60 bis unter 65 Jahre	65 Jahre und älter	
Niedersachsen insgesamt	208.700	24.550	51.375	50.025	57.835	22.065	2.850	45,3
VKV, Kampfmittelbeseitigung	1.975	310	205	285	695	455	25	48,7
Landespolizei	22.530	4.080	4.725	4.595	7.215	1.885	30	44,2
Steuerverwaltung	11.400	2.040	1.505	2.420	3.425	1.925	80	46,4
Staatl. Baumanagement	1.485	70	260	355	550	230	20	49,3
Hochschulen	45.630	9.815	12.385	8.400	10.610	3.800	620	42,2
Schulen	85.095	4.545	24.725	24.405	21.155	8.610	1.660	45,8
Straßenbauverwaltung	3.275	340	500	715	1.280	420	20	47,8
Landesforsten	1.295	165	200	180	480	245	20	48,2
Justizvollzug	3.645	245	735	1.180	1.295	180	10	46,3
Gerichte, (General-) Staatsanwaltschaften	10.700	1.030	2.310	2.760	3.240	1.270	90	46,4
Gewerbeaufsichtsverwaltung	810	65	185	155	270	130	5	47,6
NLWKN	1.315	145	225	250	495	190	15	47,9

Tabelle 5 Altersstruktur nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln am 30.06.2020

Mit ihrem Durchschnittsalter von 42,2 Jahren lagen die Hochschulen um 3,1 Jahre unter dem Landesdurchschnitt von 45,3 Jahren, sie hatten damit die jüngsten Beschäftigten im Landesdienst. Auch jünger

als das Stammpersonal insgesamt war die Landespolizei mit 44,2 Jahren, alle anderen Bereiche lagen mit ihrem Durchschnittsalter über dem Landesschnitt, von den Schulen um 0,5 bis zum Staatl. Baumanagement um 4,0 Jahre. Keiner der ausgewählten Bereiche hatte einen Altersdurchschnitt von über 50 Jahren.

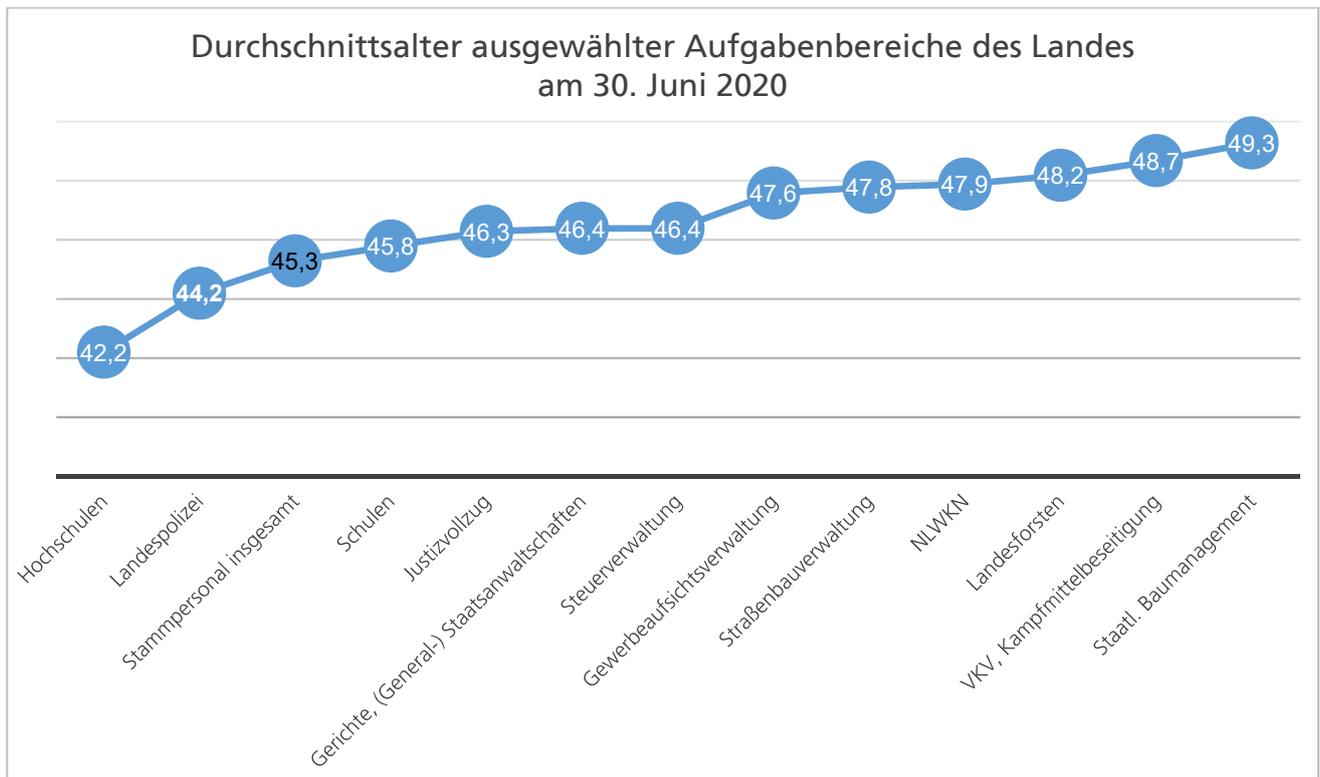


Abbildung 31: Durchschnittsalter ausgewählter Aufgabenbereiche des Landes am 30. Juni 2020

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 32 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 18 %, Hochschulen 22 %) und / oder einen sehr niedrigen Anteil an den Beschäftigten mit 60 Jahren und älter (Justizvollzug 5 %, Landespolizei 8 % und Hochschulen 9 %).

Auch ein höherer Anteil an unter 50-Jährigen beeinflusste das Durchschnittsalter wie bei der Landespolizei (60 %), den Schulen (63 %) und Hochschulen (67 %); sie lagen genau bei oder deutlich über dem 60 %-Prozentanteil des Landes, der Justizvollzug konnte noch mit 9 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 59 % und die Landesforsten mit 58 %. Die Gewerbeaufsicht wies jeweils die Hälfte an unter und über 50-Jährigen auf.<sup>7</sup> Am 30. Juni 2020 hatten sechs der elf ausgewählten Aufgabenbereiche mehr unter als über 50-Jährige.

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

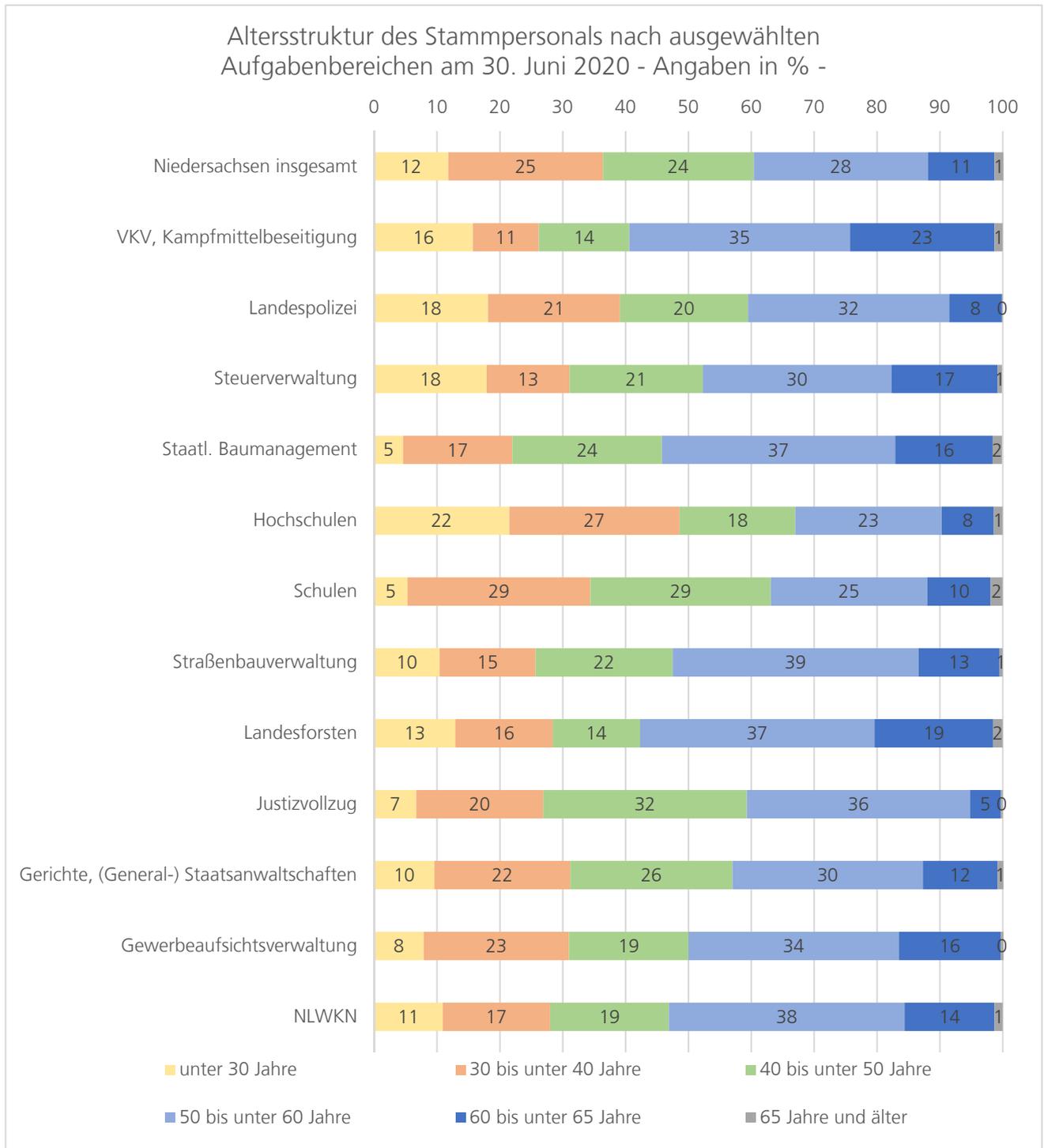


Abbildung 32: Altersstruktur der Landesverwaltung nach ausgewählten Aufgabenbereichen am 30. Juni 2020

### 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. „geburtstarken 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.<sup>8</sup>

Im vorliegenden Bericht wurde für die Berechnung der Altersabgänge des Stammpersonals der nächsten 5 bzw. 10 Jahre verfahrensökonomisch als Berechnungsgrundlage ein Eintrittsalter von 66 Jahren für alle Beschäftigten unabhängig von ihrer individuellen Altersgrenze angenommen, wobei allerdings für den Polizeivollzugsdienst sowie für den Justizvollzugsdienst eine besondere Altersgrenze zugrunde gelegt wurde.<sup>9</sup> Alle anderen Sonderregelungen, wie die Möglichkeit für Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter ihren Dienst zu verlängern oder die Möglichkeit die Antragsaltersgrenze mit Vollendung des 60. Lebensjahres in Anspruch zu nehmen, bleiben unberücksichtigt, ebenso die sog. „abschlagsfreie Rente mit 63 Jahren“<sup>10</sup> oder die Möglichkeit für Tarifbeschäftigte, über das Renteneintrittsalter hinaus zu arbeiten, sowie sonstige flexible Renteneintrittsmöglichkeiten.

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

Vom 30.06.2020 aus gesehen liegt die Landesverwaltung in den nächsten 5 Jahren bis zum Jahr 2025 mit 11 % (absolut 23.060) 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 2030 wegen Erreichens der Altersgrenze 51.410 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, es werden 5.275 der am 30. Juni 2020 insgesamt 27.635 Beschäftigten sein. Damit wird das MI 8 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt liegen, allerdings ist hierfür das frühere Ausscheiden des Polizeivollzugs ein beeinflussender Faktor. Bei 14 % und damit noch 3 Prozentpunkten über dem Durchschnitt liegt ML mit absolut 470 Beschäftigten, bei je 13 % liegen MF mit absolut 1.925, MS mit 425 und MB mit absolut 30 Beschäftigten. Beim MU werden absolut 325 und damit 12 % der Beschäftigten in den Ruhestand gehen. Genau beim Landesdurchschnitt von 11 % liegen MJ mit absolut 1.635 Beschäftigten, LRH mit 20 und StK mit absolut 40 Beschäftigten. Unter dem Durchschnitt des Landes mit je 10 % werden die Verluste beim MW (430 Beschäftigte) und MK (absolut 8.730) liegen, bei 9 % wird LT (absolut 20) liegen. MWK wird mit 8 % oder absolut 3.740 Beschäftigten die verhältnismäßig wenigsten Altersabgänge verzeichnen.

---

<sup>8</sup> Siehe § 35 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG) vom 25. März 2009 (Nds. GVBl. 2009, S. 72), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 24.10.2019 (Nds. GVBl. S. 291).

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

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

In den nächsten 10 Jahren 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 38 % an, dies werden absolut 75 Beschäftigte sein. Darauf wird MI mit 35 % folgen, hier werden es 9.765 Beschäftigte absolut sein. MS, ML und MU werden 1 Prozentpunkt weniger Verluste mit 34 % haben, das werden absolut 1.105 Beschäftigte im MS, 1.140 im ML und 905 im MU sein. Je 32 % werden MB (absolut 70) und StK (absolut 120) verlieren, MF mit 31 % und absolut 4.495 Beschäftigten direkt folgen. Drei weitere Ressorts/Bereiche werden immer noch über dem Landesdurchschnitt liegen, MW (29 %, 1.230 absolut), MJ (27 %, 4.195) und LT (26 %, 50).

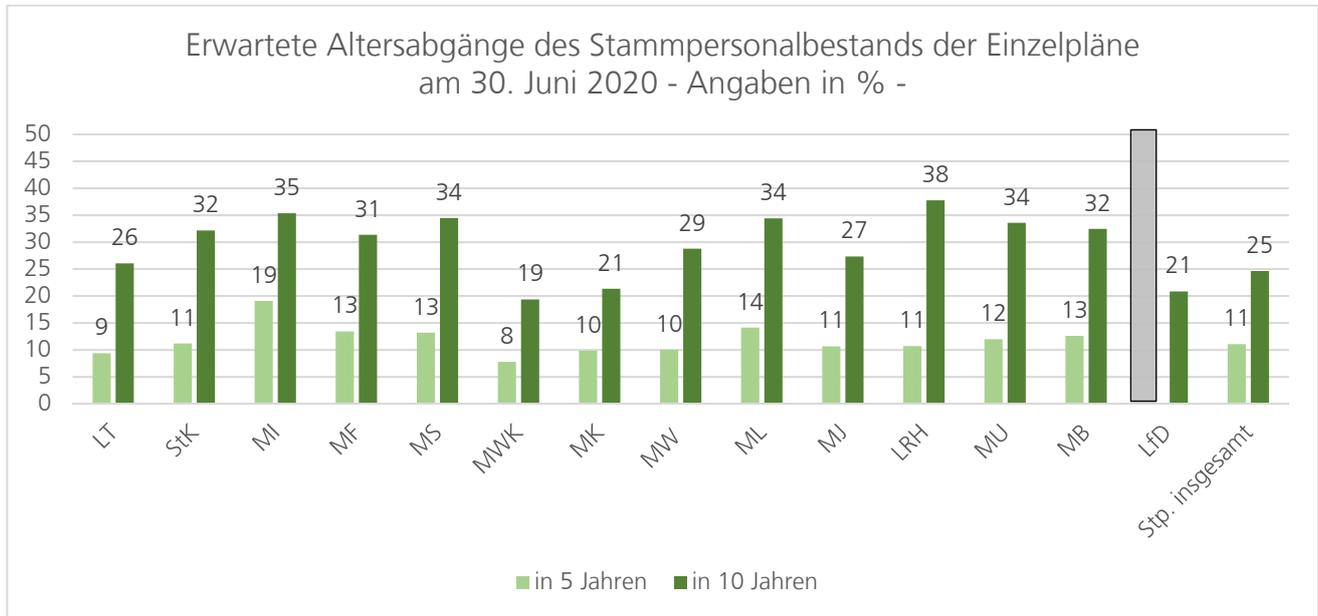


Abbildung 33: Erwartete Altersabgänge des Stammpersonalbestands nach Ressorts/Bereichen am 30. Juni 2020\*

MK und LfD werden mit dem Weggang von 21 % ihrer Beschäftigten rechnen müssen, das sind beim MK absolut 18.925, bei der LfD 10 Beschäftigte. Mit 6 Prozentpunkten unter dem Landesdurchschnitt und 9.330 Beschäftigten absolut wird das MWK im Jahr 2030 die niedrigsten Verluste zu tragen haben.

\* 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	23.060	20.330	51.410	45.515	13.935	8.915
VKV, Kampfmittelbeseitigung	390	360	775	725	185	25
Landespolizei	4.620	4.435	8.200	7.880	3.745	475
Steuerverwaltung	1.570	1.390	3.585	3.210	1.050	335
Staatl. Baumanagement	195	185	475	445	15	35
Hochschulen	3.460	3.005	8.625	7.530	1.650	1.605
Schulen	8.290	6.795	17.855	14.795	25	5.235
Straßenbauverwaltung	310	290	915	870	145	40
Landesforsten	200	185	450	425	95	15
Justizvollzug	470	445	1.115	1.075	270	75
Gerichte, (General-) Staatsanwaltschaften	1.035	945	2.800	2.540	5	430
Gewerbeaufsichtsverwaltung	100	95	265	250	5	15
NLWKN	150	135	425	385	45	30

Tabelle 6 Altersabgänge nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln am 30.06.2020

Die Altersabgänge der ausgewählten Aufgabenbereiche werden in ihren prozentualen Anteilen an der jeweiligen Beschäftigtenzahl ebenfalls unterschiedlich ausfallen. In den nächsten 5 Jahren werden hier rund 13 Prozentpunkte Unterschied zwischen dem niedrigsten (8 %, Hochschulen, Abbildung 34) und dem höchsten Wert (20 %, Landespolizei) liegen. Die Skala der Abweichung zum Landesdurchschnitt von 11 % wird von -3 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 %, das NLWKN läge genau beim Landesdurchschnitt von 11 %. Die Gewerbeaufsicht wird 1 Prozentpunkt, Justizvollzug und staatliches Baumanagement werden 2 Prozentpunkte über dem Durchschnitt liegen, die Steuerverwaltung und die Landesforsten werden 3 und 4 Prozentpunkte höhere Altersabgänge verzeichnen. Die Vermessungs-/Katasterverwaltung, Kampfmittelbeseitigung und die Landespolizei werden mit dem größten Abstand zum Durchschnitt (+9 Prozentpunkte), also mit 20 % 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 (39 %), der Landespolizei (36 %) und den Landesforsten (35 %), ebenfalls noch weit entfernt liegt mit 33 % die Gewerbeaufsicht (265 Beschäftigte absolut). Das staatliche Baumanagement und der NLWKN werden jeweils mit 32 % noch 7 Prozentpunkte Abstand zum Landesdurchschnitt haben. Die Steuerverwaltung und der Justizvollzug mit je 31 %, die Straßenbauverwaltung mit 28 % und die Gerichte, (General-) Staatsanwaltschaften mit 26 % werden nur wenige Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt liegen. Allein die Hochschulen mit 19 % und die Schulen mit 21 % werden unterhalb des erwarteten Wertes des Landes bleiben.

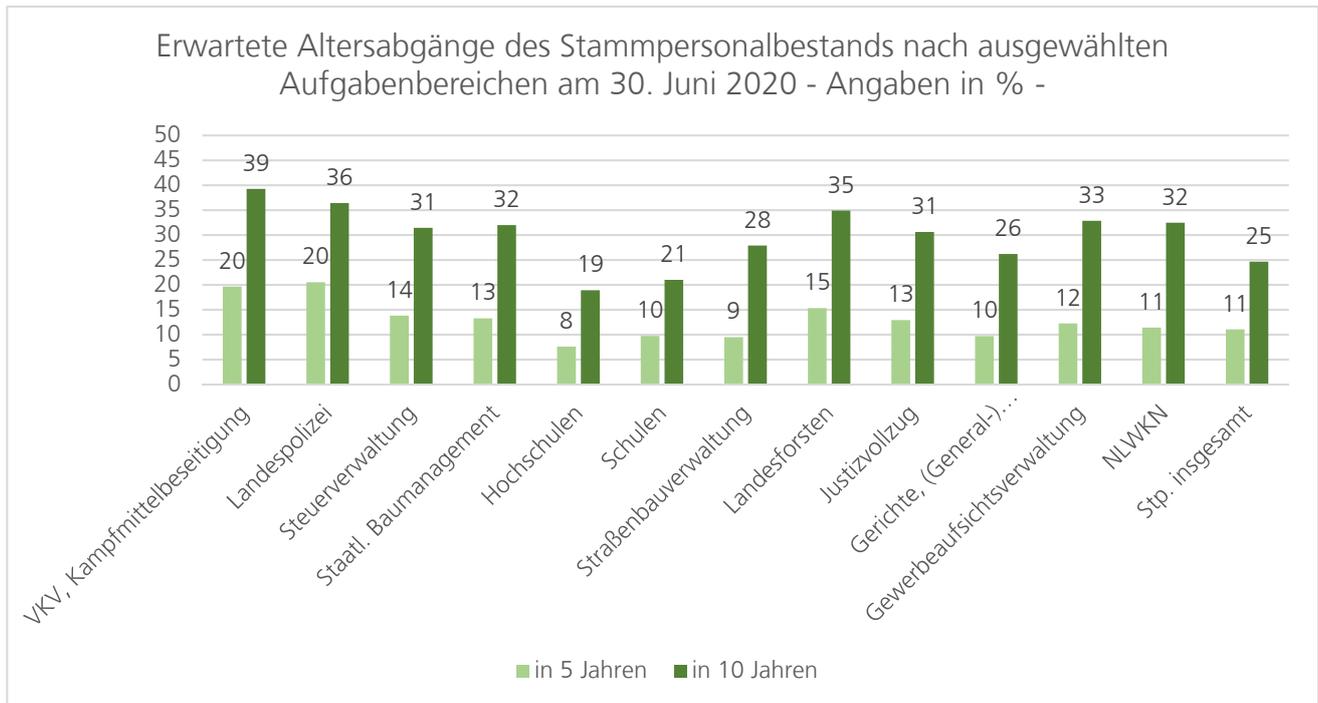


Abbildung 34: Erwartete Altersabgänge des Stammpersonalbestands nach Aufgabenbereichen am 30. Juni 2020

### 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 2020 ausgehend für die bis zum Jahr 2025 und die bis zum Jahr 2030 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 30.06.2020 mit den zu diesem Zeitpunkt gültigen Namensbezeichnungen.

Sehr deutlich tritt hervor, dass in der gesamten Landesverwaltung in den nächsten 5 Jahren nur sechs Landkreise und eine kreisfreie Stadt mehr als 13 % Abgänge verzeichnen, also die höchste Farb-Größenklasse dieser Karte erreichen werden. Elf Landkreise und drei kreisfreie Städte werden im weißen, dem „normalen“ Bereich liegen. Die weitaus meisten Landkreise (13) und kreisfreien Städte (4) liegen im Bereich zwischen 10 und unter 12 % und sechs Landkreise und eine kreisfreie Stadt werden bei 8 bis unter 10 % liegen. Die unterste Farbklasse ist gar nicht besetzt. In 10 Jahren wird es keine Landkreise oder kreisfreien Städte in den beiden höchsten Farb-Klassen („30 bis unter 32“ und „32 und mehr“) geben, in der darunter liegenden Klasse zwischen 28 bis unter 30 % werden es fünf Landkreise und eine kreisfreie Stadt sein, direkt über dem „Normalwert“ werden noch sieben Landkreise und zwei kreisfreie Städte liegen. Die meisten Landkreise (25) und kreisfreien Städte (5) werden prozentuale Abgänge beim oder unter dem Normalwert von 25 % aufweisen, wobei sechs Landkreise die unterste Farbklasse von unter 23 % besetzen werden.

Bei der regionalen Verteilung der Abgänge der Polizei bis zum Jahr 2025 wird es keinen Landkreis und keine kreisfreie Stadt geben, die den „Normalwert“ von 12,5 % aufweist. Ein Landkreis, Rotenburg (Wümme), wird unter 15 % Abgängen liegen, also der zweitniedrigsten Farb-Klasse angehören. Die nächsthöhere Klasse (bis unter 17 %) wird noch von drei Kreisen und einer kreisfreien Stadt besetzt. Alle weiteren Landkreise und kreisfreien Städte werden die Farbklassen zwischen 17 bis 37 % und mehr besetzen. Von ihnen werden die meisten (sieben kreisfreie Städte und neunzehn Landkreise) zwischen 19 und unter 28 % Abgänge verzeichnen, also der 5. Farb-Klasse angehören, sechs Landkreise werden die vorletzte und drei die höchste Farb-Klasse besetzen. In 10 Jahren wird es eine Verschiebung hin zu den unteren Farb-Klassen geben, wobei sechs Kreise die unterste Farb-Klasse besetzen werden. Die meisten Landkreise und vier kreisfreie Städte werden zwischen 31 bis unter 41 % Abgänge haben. Zehn Landkreise und vier kreisfreie Städte werden dann noch unter 50 % an Altersabgängen zu verzeichnen haben, fünf Landkreise bis zu 60 %. Ein Landkreis (Uelzen) wird die höchste Farb-Klasse besetzen.

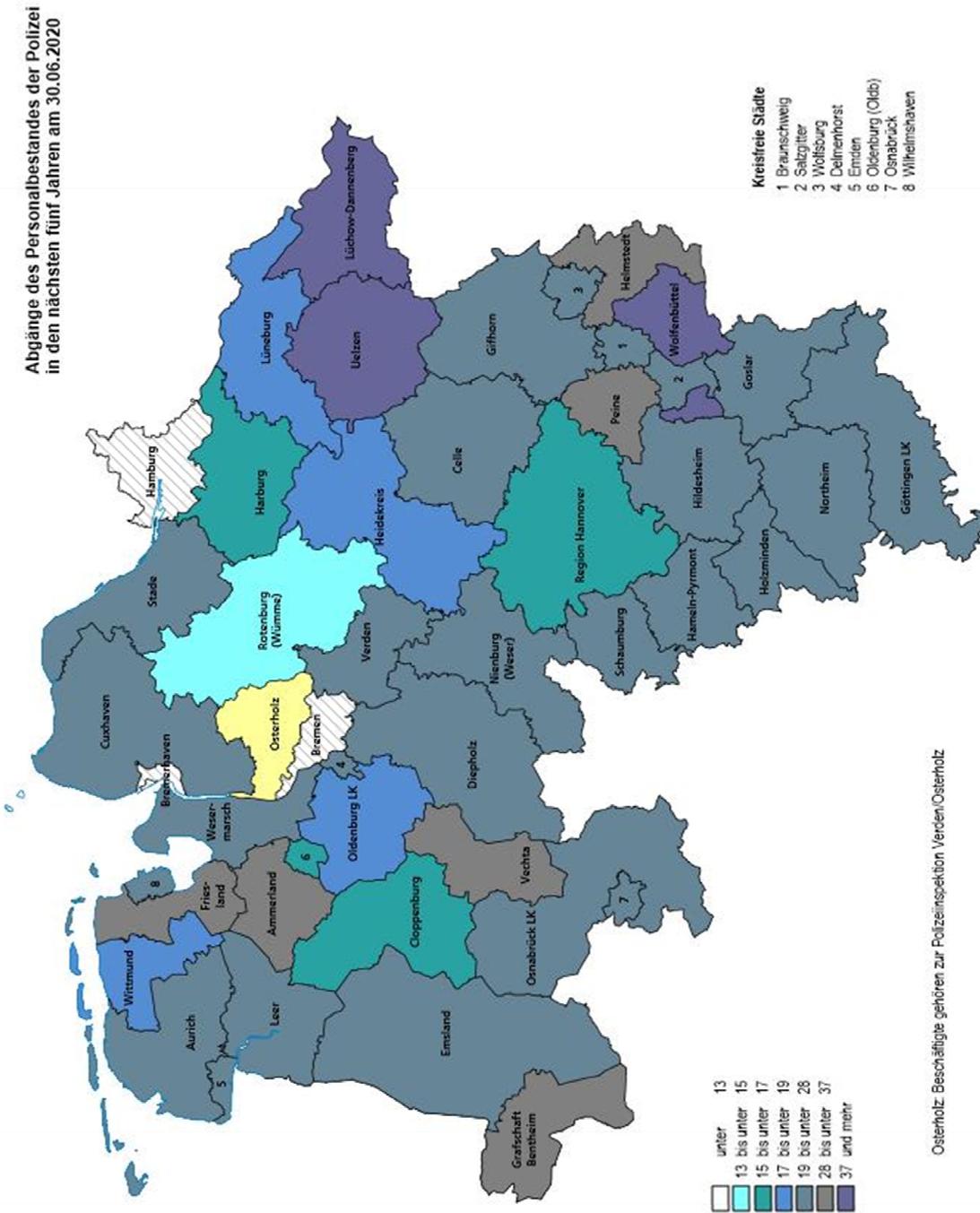
Bei den Abgängen der Steuerverwaltung in 5 Jahren gibt es einen Landkreis in der Farbklasse unter 8 %, ein Kreis wird in der Klasse von 8 bis unter 10 % liegen. Immer noch acht Kreise und zwei kreisfreie Städte werden die Klasse unter dem angenommenen „normalen“ Wert und vier Kreise und drei kreisfreie Städte die des „normalen“ Werts besetzen. Fünf Landkreise werden in der Klasse über der „weißen Grenze“ liegen, weitere zehn 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, einzig die Landkreise Osnabrück und Helmstedt darunter liegen. In der kreisfreien Stadt Emden und den Landkreisen Emsland und Cloppenburg werden genau 25 % Abgänge zu verzeichnen sein. Alle anderen Landkreise und kreisfreien Städte werden den „Normalwert“ übersteigen, wobei mehr als die Hälfte (22) von ihnen in der vorletzten Farb-Klasse mit 31 bis unter 41 % Abgängen liegen werden. Die Landkreise Schaumburg und Goslar sowie die kreisfreie Stadt Wilhelmshaven 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 Lüchow-Dannenberg und die kreisfreie Stadt Emden werden den „Normalwert“ belegen, darüber in den beiden höchsten Klassen von 13 bis unter 15 und 15 und mehr % wird kein Landkreis und keine kreisfreie Stadt liegen. Das Bild der voraussichtlichen Abgänge in 10 Jahren zeigt, dass kein Landkreis und keine kreisfreie Stadt in der Klasse des „Normalwerts“ oder darüber liegen wird. Alle Kreise und kreisfreien Städte werden in den Klassen der Abgänge unter 23 bis unter 25 % liegen, von denen nur vier Landkreise und zwei kreisfreie Städte die höhere Klasse von 23 bis unter 25 % besetzen werden.

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

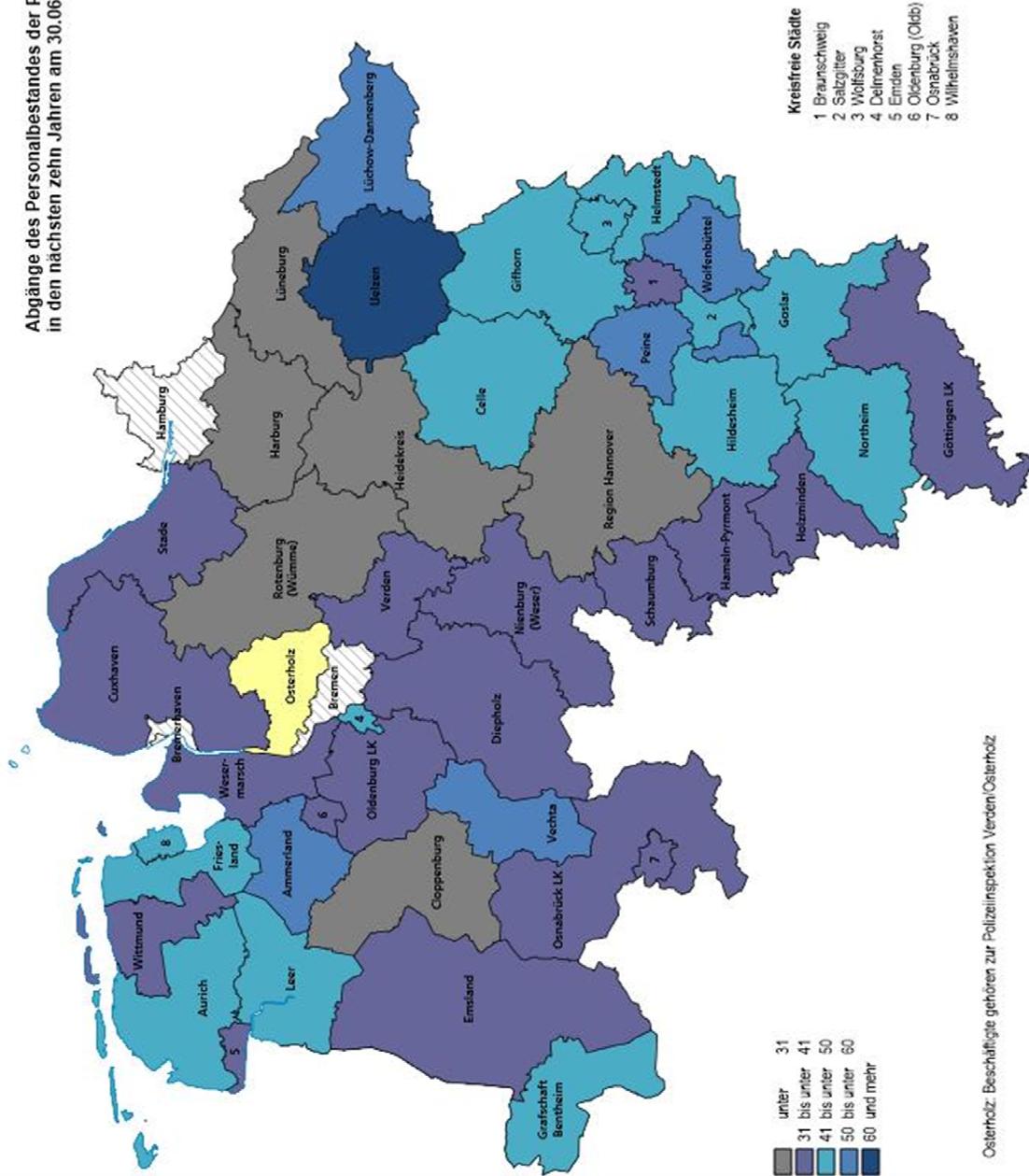






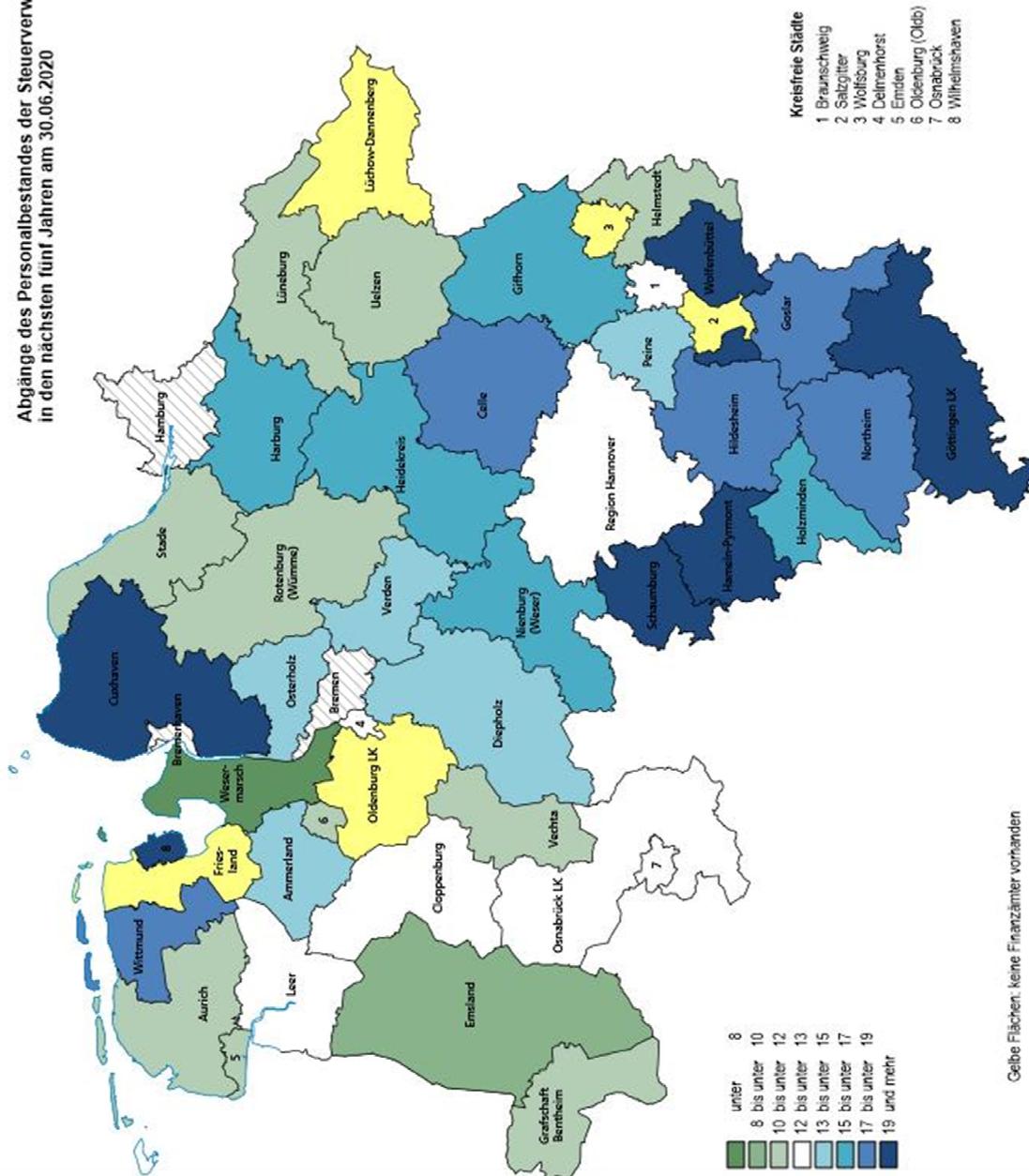
Osterholz: Beschäftigte gehören zur Polizeiinspektion Verden/Osterholz

Abgänge des Personalbestandes der Polizei in den nächsten zehn Jahren am 30.06.2020

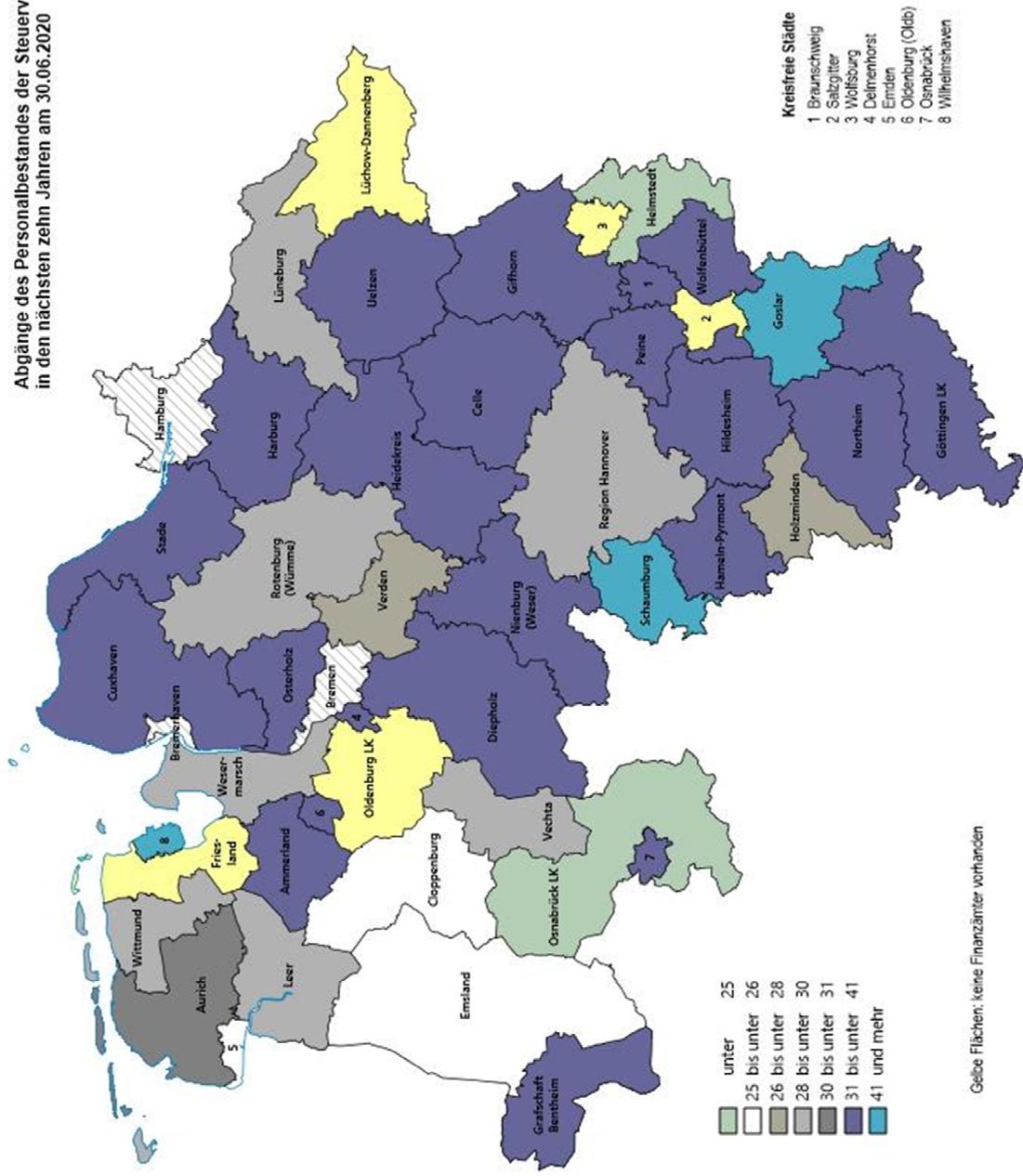


Osterholz: Beschäftigte gehören zur Polizeiinspektion Verden/Osterholz

Abgänge des Personalbestandes der Steuerverwaltung  
in den nächsten fünf Jahren am 30.06.2020



Abgänge des Personalbestandes der Steuerverwaltung  
in den nächsten zehn Jahren am 30.06.2020







## 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 202.885 ausgewählten Beschäftigten des Stammpersonalbestandes im Jahr 2020 waren 117.940 verbeamtet und 84.945 dem Tarifbereich zuzuordnen. Von diesen waren 114.505 Beamtinnen und Beamte und 35.660 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an das PMV angebunden. Daraus ergibt sich für das verbeamtete Personal ein Hochrechnungsfaktor von 1,030 und für das Tarifpersonal von 2,382.

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 2020 auf Basis getrennt ermittelter Hochrechnungsfaktoren.

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

#### Stammpersonal der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* am 30. Juni 2020 (hochgerechnet)

		Summe	darunter: Altersgruppen				Altersabgänge ab 2020 in den nächsten <sup>3)</sup>	
			50 bis unter 55 Jahre	55 bis unter 60 Jahre	60 bis unter 65 Jahre	65 Jahre und älter	fünf Jahren	zehn Jahren
Anzahl		15.680	2.820	2.560	1.485	100	1.125	3.355
davon: Geschlecht	weiblich	10.715	1.985	1.825	985	55	710	2.295
	männlich	4.960	835	730	500	50	420	1.060
davon:  Laufbahn- gruppe	Entgeltgruppen 1-4 bzw. LGr. 1, 1. EA	1.110	240	210	110	5	110	405
	Entgeltgruppen 5-8 bzw. LGr. 1, 2. EA	8.890	1.690	1.615	890	45	645	1.975
	Entgeltgruppen 9-12 <sup>1)2)</sup> bzw. LGr. 2, 1. EA <sup>1)</sup>	4.170	655	545	335	35	265	700
	Entgeltgruppen 13-15 und außertariflich Beschäftigte, deren Bezahlung oberhalb dieser Entgeltgruppen liegt <sup>2)</sup> bzw. LGr. 2, 2. EA inkl. B-Besoldung	1.505	235	185	145	15	105	275

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

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

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

Tabelle 7 Stammpersonal der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* am 30. Juni 2020 (hochgerechnet)

In der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* waren am 30. Juni 2020 hochgerechnet 15.680 Beschäftigte tätig, die 7,5 % des gesamten Stammpersonals des Landes ausmachten. Mehr als zwei Drittel (68 %) dieser Beschäftigten waren weiblich. Die Laufbahngruppen waren sehr unterschiedlich besetzt, dabei entfielen auf die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (8.890) und die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (4.170) zusammen 83 % der Beschäftigten dieser Fachrichtung. Das 1. Einstiegsamt der 1. Laufbahn war mit 7 % (absolut 1.110) am schwächsten vertreten, das 2. Einstiegsamt der 2. Laufbahngruppe (ehem. höherer Dienst) mit 10 % (absolut 1.505) etwas stärker.

Bis zum Jahr 2025 werden voraussichtlich 7 % Altersabgänge im *Allgemeinen Dienst* zu erwarten sein, bis 2030, also in 10 Jahren, wird es etwas mehr als ein Fünftel sein. In beiden Zeiträumen liegen damit die Abgangsquoten mit jeweils 4 Prozentpunkten unter denjenigen des Landesdurchschnitts. Von den Frauen werden dabei 7 % bis 2025 und 21 % bis 2030 im Ruhestand sein, von den Männern in 5 Jahren 8 % und in 10 Jahren wie bei den Frauen 21 %.

Altersabgänge in der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* nach Geschlecht und Laufbahngruppen am 30. Juni 2020 (hochgerechnet) - Angaben in %

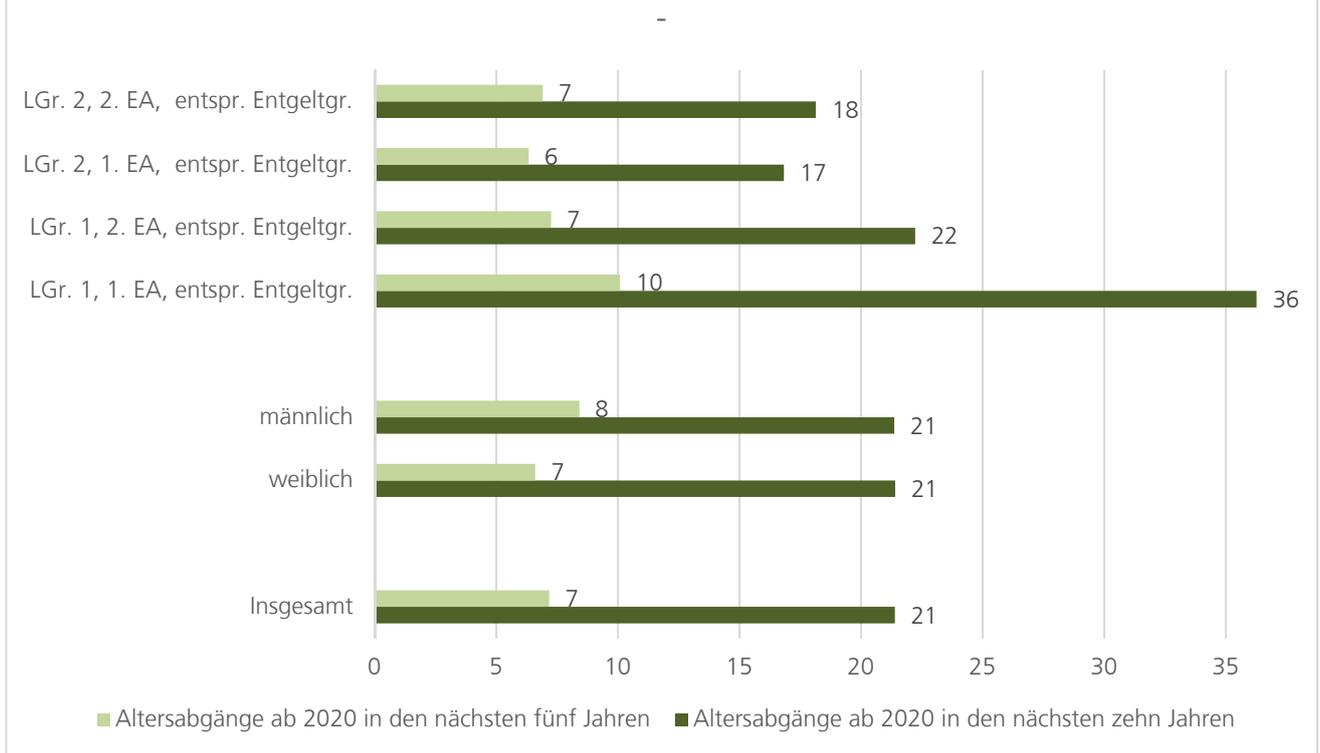


Abbildung 35: Altersabgänge der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* nach Geschlecht und Laufbahngruppen am 30. Juni 2020 (hochgerechnet)

Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* am 30. Juni 2020 (hochgerechnet)

Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung <i>Allgemeine Dienste</i>		Summe	darunter: Altersgruppen				Altersabgänge ab 2020 in den nächsten <sup>3)</sup>	
			50 bis unter 55 Jahre	55 bis unter 60 Jahre	60 bis unter 65 Jahre	65 Jahre und älter	fünf Jahre	zehn Jahre
Anzahl		2.815	485	465	300	30	215	615
davon:	weiblich	1.645	295	260	130	10	85	305
Geschlecht	männlich	1.165	190	205	170	20	130	310
davon:	LG. 1, 1. EA	0	0	0	0	0	0	0
Laufbahngruppe	LG. 1, 2. EA	530	110	120	60	5	40	135
	LG. 2, 1. EA <sup>1)</sup>	1.750	285	255	145	15	105	325
	LG. 2, 2. EA inkl. B-Besoldung	530	85	90	95	10	65	160

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

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

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

Tabelle 8 Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* am 30. Juni 2020 (hochgerechnet)

18 % der Beschäftigten der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* waren der Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten zuzuordnen. Von diesen 2.815 Beamtinnen und Beamten waren 58 % weiblich (1.645). 62 % gehörten zur Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, 19 % zur Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, die Laufbahngruppe 2,2. Einstiegsamt war ebenfalls mit 19 % besetzt.

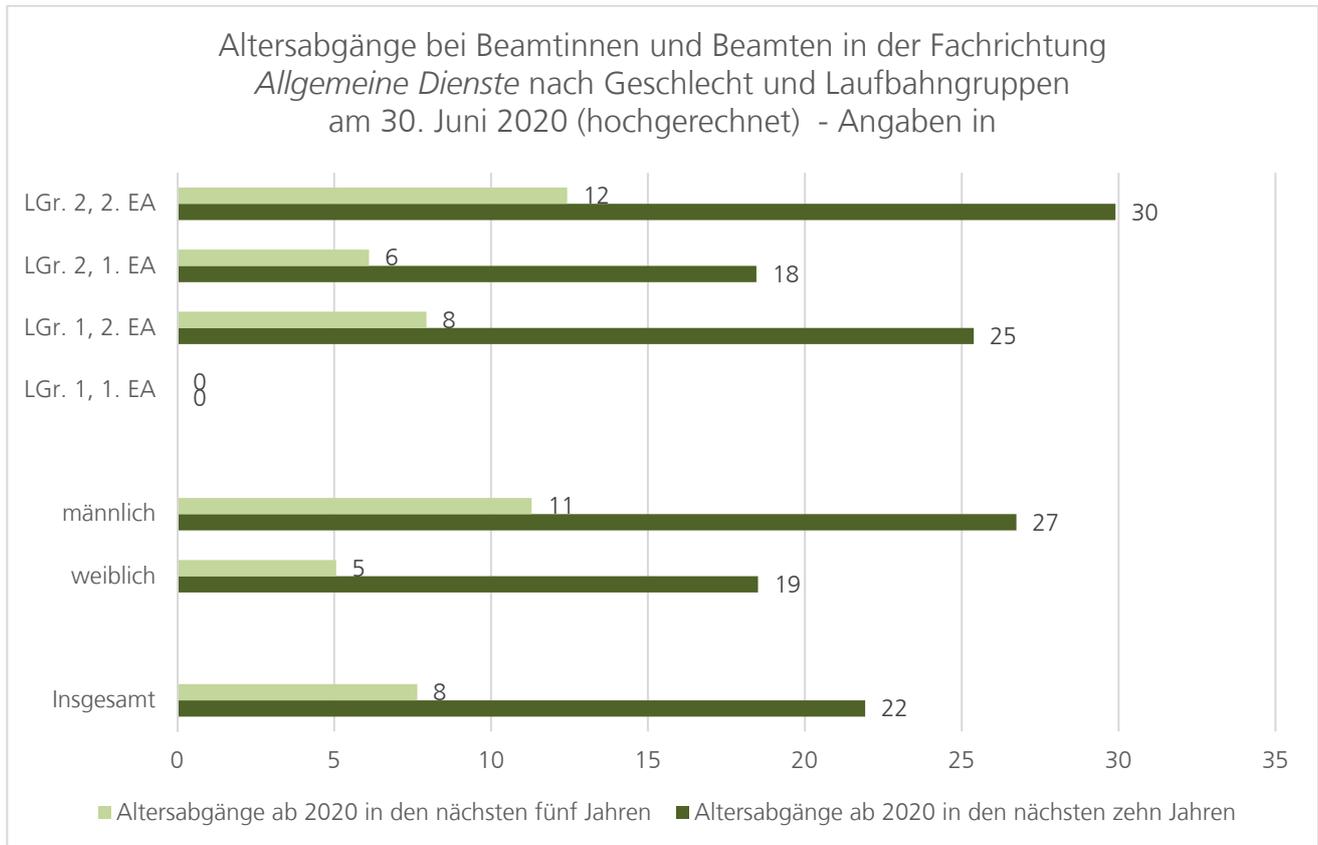


Abbildung 36: Altersabgänge bei Beamtinnen und Beamten der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* nach Geschlecht und Laufbahngruppen am 30. Juni 2020 (hochgerechnet)

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 11 % der Beamten. In den nächsten 10 Jahren können 22 % Altersabgänge erwartet werden, hier stehen 19 % der Beamtinnen einem Anteil von 27 % der Beamten gegenüber, die ausscheiden werden.

Die Altersabgänge der Beamtinnen und Beamten der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* nach Laufbahngruppen werden sich voraussichtlich in den nächsten 5 Jahren zwischen 6 % im ehem. gehobenen Dienst, über 8 % im ehem. mittleren bis zu 12 % in der höchsten Laufbahngruppe bewegen. In 10 Jahren werden sich diese Anteile voraussichtlich mehr als verdoppelt haben: im 1. Einstiegsamt der 2. Laufbahngruppe werden 18 %, im ehem. mittleren Dienst werden 25 % und in der höchsten Laufbahngruppe werden 30 % der Beamtinnen und Beamten in den Ruhestand gehen.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* machten im Jahr 2020 mit 12.865 einen Anteil von 82 % aus, von ihnen waren 71 % weiblich. Der ehem. mittlere Dienst war mit 65 % die am stärksten vertretene Entgeltgruppe, an zweiter Stelle stand mit 19 % der ehem. gehobene Dienst, mit 9 und 8 % folgten die niedrigste und die höchste Entgeltgruppe.

## Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* am 30. Juni 2020 (hochgerechnet)

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Fachrichtung Allgemeine Dienste		Summe	Darunter: Altersgruppen				Altersabgänge ab 2020 in den nächsten <sup>3)</sup>	
			50 bis unter 55 Jahre	55 bis unter 60 Jahre	60 bis unter 65 Jahre	65 Jahre und älter	fünf Jahren	zehn Jahren
Anzahl		12.865	2.340	2.095	1.185	75	910	2.735
davon: Geschlecht	weiblich	9.070	1.695	1.565	855	45	625	1.990
	männlich	3.795	645	525	330	30	285	750
davon: Entgeltgruppen	Entgeltgruppen 1-4	1.110	240	210	110	5	110	405
	Entgeltgruppen 5-8	8.360	1.580	1.495	830	45	605	1.840
	Entgeltgruppen 9-12 <sup>1)2)</sup>	2.420	370	295	190	20	155	380
	Entgeltgruppen 13-15 und außertariflich Beschäftigte, deren Bezahlung oberhalb dieser Entgeltgruppen liegt <sup>2)</sup>	975	150	95	50	5	40	115

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

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

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

Tabelle 9 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Fachrichtung Allgemeine Dienste am 30. Juni 2020 (hochgerechnet)

Die zu erwartenden Altersabgänge der männlichen und weiblichen Tarifbeschäftigten werden bis zum Jahr 2025 prozentual annähernd gleich bei 8 und 7 % liegen. Bis zum Jahr 2030 werden Männer (20 %) und Frauen (22 %) mit ähnlichen Anteilen ausscheiden.

Unter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des *Allgemeinen Dienstes* liegen die zu erwartenden Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren in der untersten Entgeltgruppe bei 10 %, in der nächst höheren (5-8) bei 7 %, sinkt bei den Entgeltgruppen 9-12 auf 6 % und liegt bei 4 % in den Entgeltgruppen 13-15, außertariflich Beschäftigte. In den nächsten 10 Jahren nimmt ab den Entgeltgruppen 5-8 mit steigender Entgeltgruppe der Anteil der Altersabgänge ab. Sind in den Entgeltgruppen 1-4 noch 36 % und den Entgeltgruppen 5-8 22 % Altersabgänge zu erwarten, so reduziert sich der Anteil kontinuierlich und liegt in den Entgeltgruppen 13-15, außertariflich Beschäftigte dann nur noch bei 12 %.

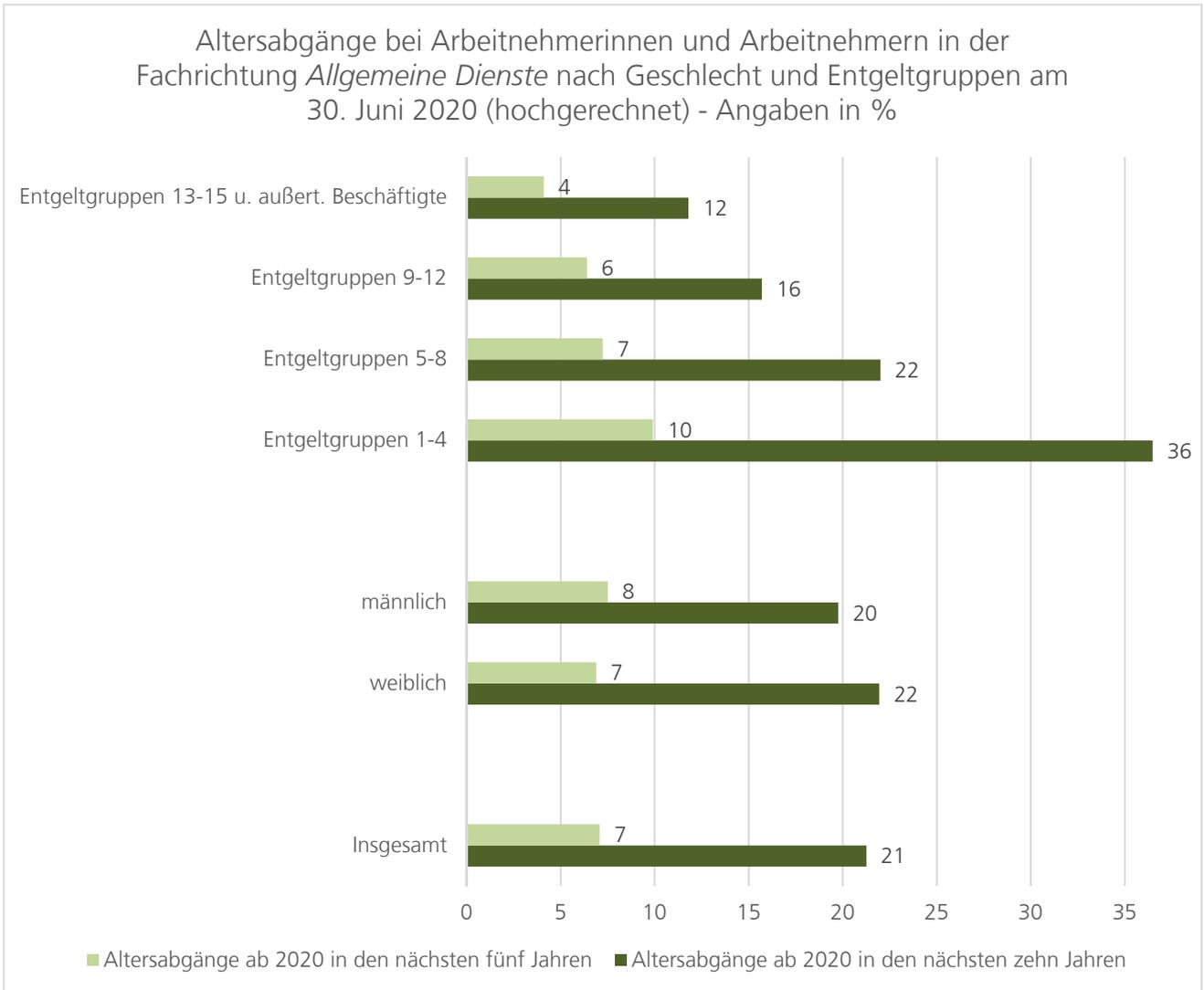


Abbildung 37: Altersabgänge bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* nach Geschlecht und Entgeltgruppen am 30. Juni 2020 (hochgerechnet)

## 2.5 Veränderungen zum Vorjahr und weiter zurückliegenden Jahren

### 2.5.1 Zahl der Beschäftigten

Für den Vorjahresvergleich werden die 5er-gerundeten Werte<sup>11</sup> des Berichtsjahrs 2020 mit den gerundeten Werten des Jahres 2019 verglichen.

Der Personalbestand (Stammpersonal sowie Personal in Ausbildung, geringfügig Beschäftigte und Beurlaubte) des Landes Niedersachsen hat am 30. Juni 2020 im Vergleich zum Vorjahr um insgesamt 1.235 auf 247.665 Beschäftigungsverhältnisse abgenommen, dies war ein Minus von 0,5 %. Während bei den Frauen ein Zuwachs von 350 Beschäftigten (+0,2 %) festzustellen war, nahm die Zahl der Männer um 1.590 ab (-1,6 %).

Auf Ebene der Ressorts/Bereiche gab es im Vorjahresvergleich die größten absoluten Verluste an Personal im MWK (-1.615), prozentual lagen diese bei -2,6 %. Im ML und MJ gab es ebenfalls Verluste von 210 und 285 Beschäftigten, sie lagen prozentual bei -5,4 % (ML) und -1,6 % (MJ). Auch der LRH gab Personal ab, allerdings waren dies absolut gerade -5 Beschäftigte. Die größten Zuwächse hatten MI (555, +1,7 %) und MK (135, +0,1 %). Ebenfalls Zuwächse gab es bei MW, MB, MS, MF, MU, LT und LfD, allerdings lagen diese zwischen 5 und 65 Beschäftigten. Die niedrigeren absoluten Veränderungswerte können jedoch große prozentuale Abweichungen bedeuten, wie z.B. bei der LfD mit einer Zunahme von 5 Beschäftigten, die eine Veränderung von +11,1 % ausmachten.

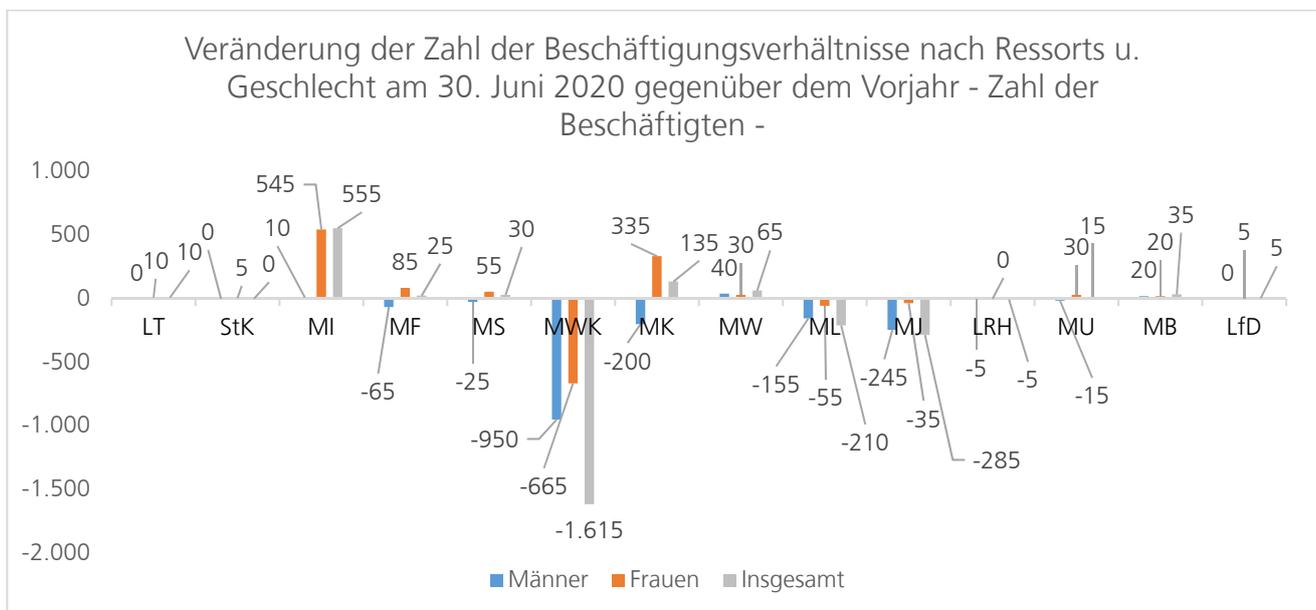


Abbildung 38: Veränderung der Zahl der Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr nach Ressort und Geschlecht am 30. Juni 2020

Der Stammpersonalbestand (d.i. der Personalbestand ohne Personal in Ausbildung, ohne geringfügig Beschäftigte und ohne Beurlaubte) ist im Jahr 2020 zum Vorjahr um 0,4 % gestiegen, dies waren 730 Beschäftigungsverhältnisse mehr als im Jahr 2019. Die Zahl der Frauen stieg dabei um absolut 1.380 (+1,1 %) an, die Zahl der Männer nahm um 650 ab (-0,8 %). Insgesamt haben dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse (-140) abgenommen und befristete (+870) zugenommen, wobei bei den Frauen sowohl die Anzahl der Befristungen (+475) als auch die der dauerhaften Beschäftigungsverhältnisse (+905) zunahm, während bei den Männern die Befristungen ebenfalls zunahm (+390), jedoch die dauerhaften Beschäftigungen um 1.045 zurück gingen.

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

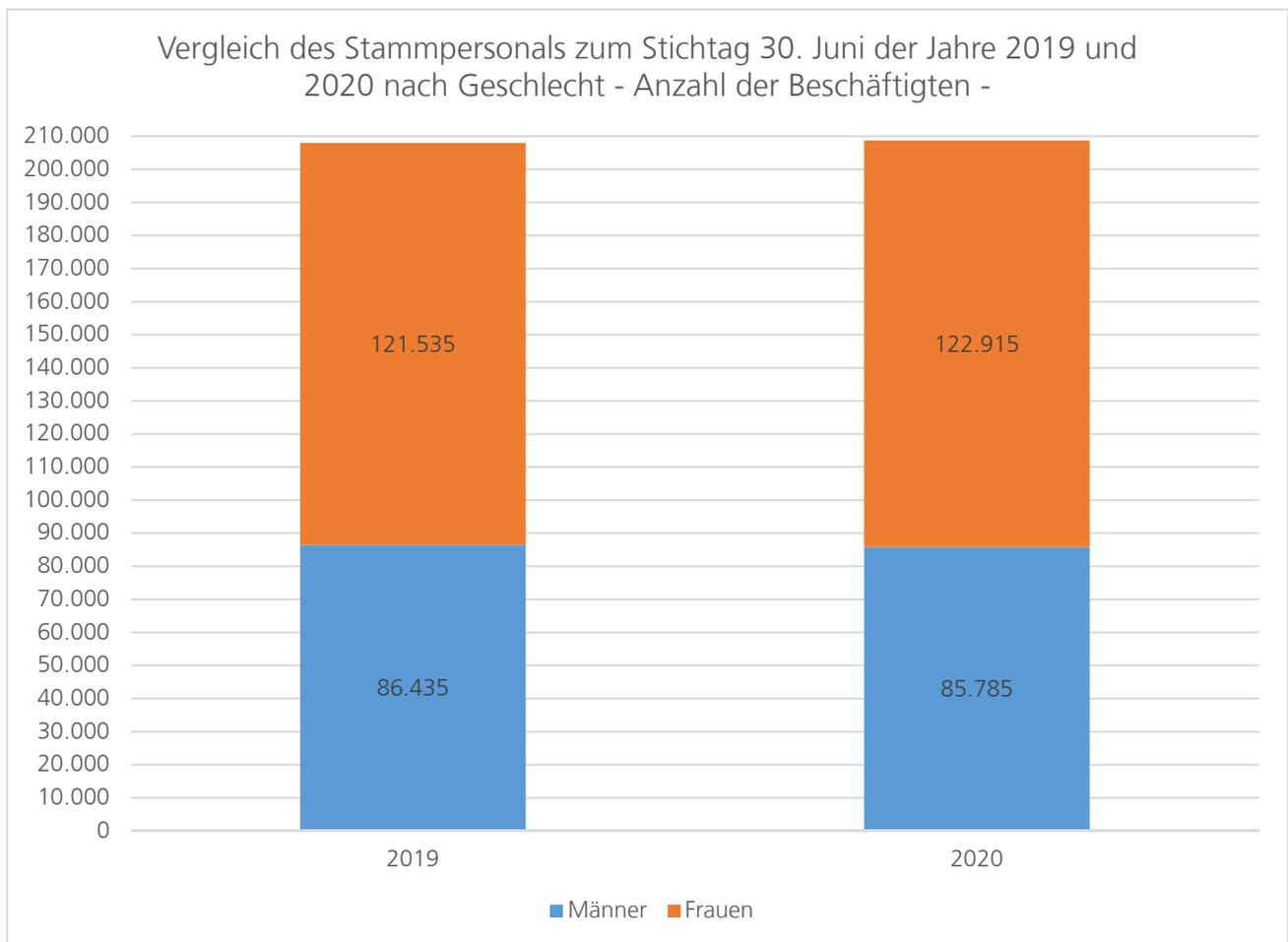


Abbildung 39: Vergleich des Stammpersonals zum Stichtag 30. Juni der Jahre 2019 und 2020 nach Geschlecht

Nach Beschäftigungsbereichen differenziert, hatte vor allem der Kernhaushalt den höchsten absoluten Zuwachs, es ergab sich ein Plus von 840 Beschäftigungsverhältnissen zum Vorjahr (+0,5 %). Dabei ist die Zahl der weiblichen Beschäftigten angestiegen, und zwar um +1,4 % oder absolut +1.320 Frauen, die der Männer nahm um -0,8 % oder absolut -480 Beschäftigte ab. Gestiegen waren im Kernhaushalt vor allem die befristeten Beschäftigungsverhältnisse bei beiden Geschlechtern (+505; Frauen +360, Männer +150), aber auch die dauerhaften stiegen noch um 340 absolut oder 0,2 %, dies ergab sich aus dem Saldo von -630 männlichen und +960 weiblichen Beschäftigungsverhältnissen.

Gleichzeitig waren die Beschäftigungsverhältnisse bei den Landesbetrieben und Ausgliederungen rückläufig, bei den Landesbetrieben um 35 (-0,1 %), bei den Ausgliederungen um 75 (-0,4 %). Dieses Minus wurde vor allem vom Bereich der dauerhaften Beschäftigungsverhältnisse getragen – bei den Männern (Landesbetriebe absolut -380, -3,5 % und Ausgliederungen -35, -0,7 %) und auch bei den Frauen (Landesbetriebe -55, -0,5 % und Ausgliederungen -10, -0,1 %).

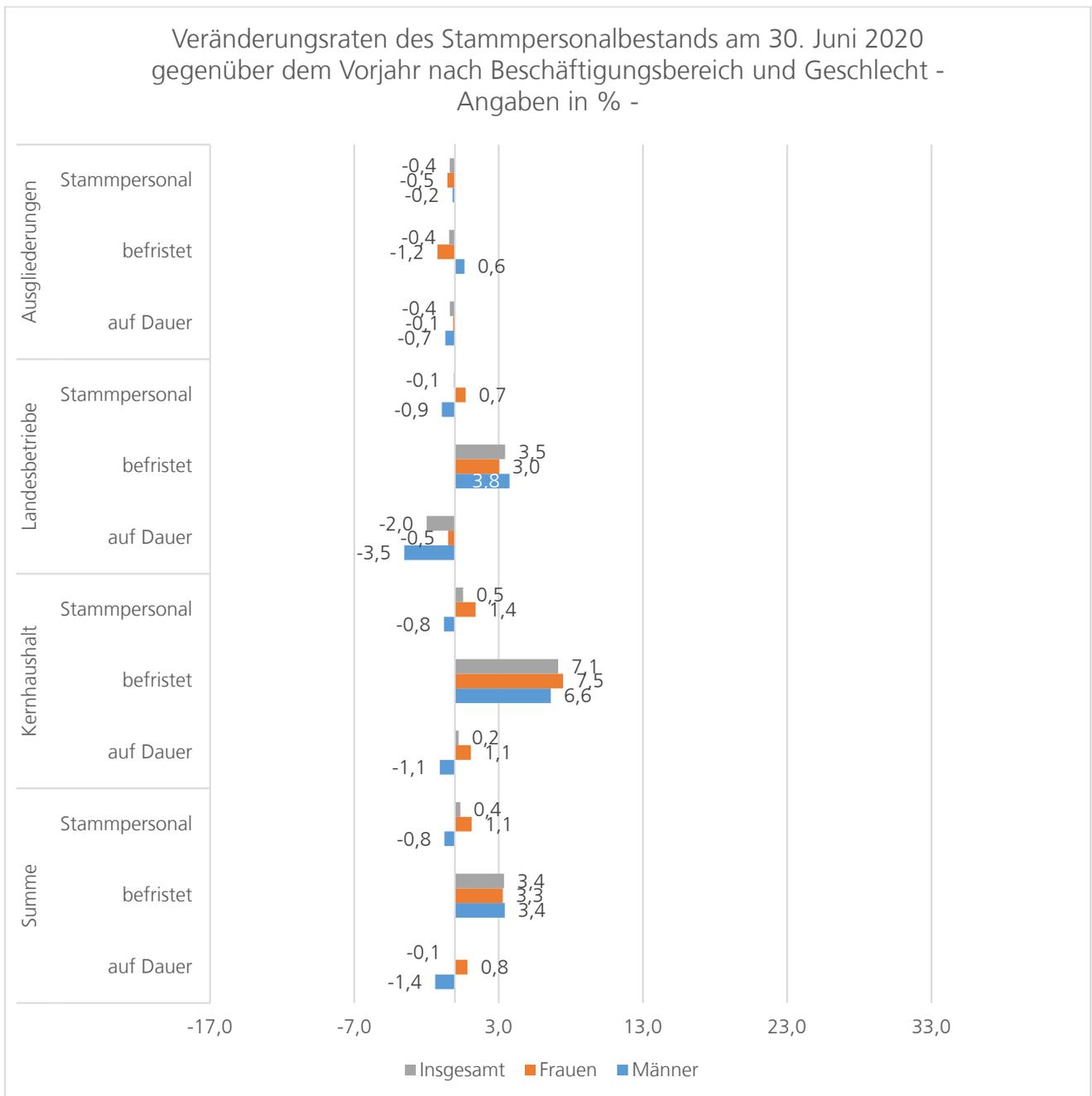


Abbildung 40: Veränderungsraten des Stammpersonalbestands am 30. Juni 2020 gegenüber dem Vorjahr nach Beschäftigungsbereich und Geschlecht

Im Jahr 2020 gab es im Vergleich zum Vorjahr 3,4 % mehr Beurlaubte, es hatten sich somit 295 mehr Beschäftigte beurlauben lassen, davon waren 280 Frauen (+3,7 %) und 10 Männer (+0,9 %).

Die Zahl der geringfügig Beschäftigten hatte 2020 um 10,9 % im Vergleich zum Vorjahr abgenommen. Diese Abnahme von absolut 1.975 Personen in geringfügiger Beschäftigung verteilte sich im Vergleich der Geschlechter auf -1.140 Verträge mit Frauen (-9,6 %) und -835 Verträge mit Männern (-13,5 %).

Am 30. Juni 2020 ergab sich 2,0 % weniger Personal in Ausbildung, das war im Vergleich zum Vorjahr ein Minus von absolut 280 Personen. Frauen hatten mit einem Minus von 170 etwas mehr verloren als Männer mit absolut -115, bei beiden Geschlechtern je eine Abnahme von 2,0 %. Insgesamt lag der Anteil der Frauen am gesamten Ausbildungspersonal bei 60 %, damit kamen auf einen männlichen Auszubildenden 1,5 weibliche.

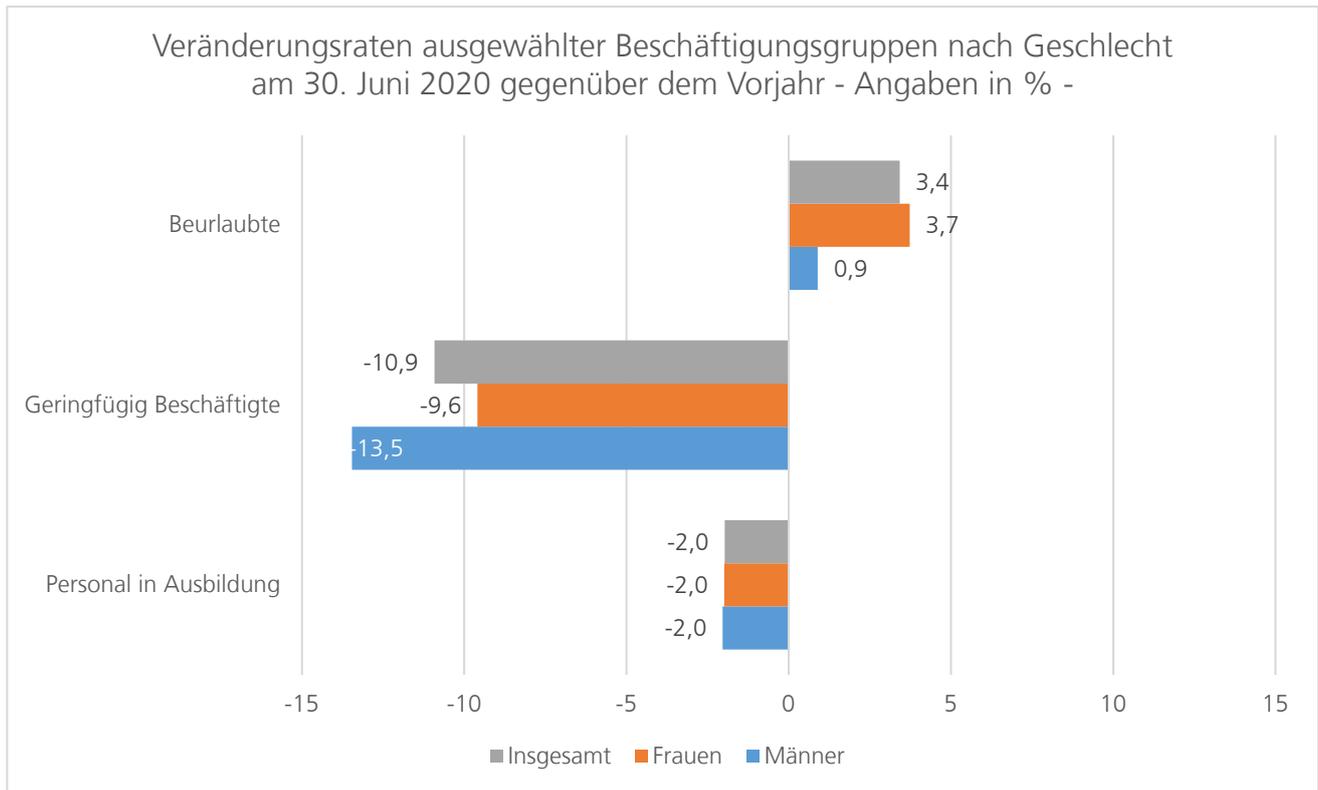


Abbildung 41: Veränderungsraten ausgewählter Beschäftigtengruppen nach Geschlecht am 30. Juni 2020 gegenüber dem Vorjahr

### 2.5.2 Art des Dienstverhältnisses

Ein Vorjahresvergleich der Beschäftigten nach der Art ihres Dienstverhältnisses zeigte, dass die Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten/Richterinnen und Richter insgesamt um 0,7 % zugenommen hat (absolut +885), während die der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer um 0,2 % (absolut -155) gesunken ist. Nach Geschlecht betrachtet, gewannen die Frauen sowohl als Beamtinnen (+1,8 %, absolut +1.1270) als auch als Arbeitnehmerinnen (+0,2 %, absolut +110), bei den Männern ergab sich ein Minus von 0,7 % Beamten (absolut -385) und ebenfalls ein Minus von 0,8 % Arbeitnehmern (absolut -270).

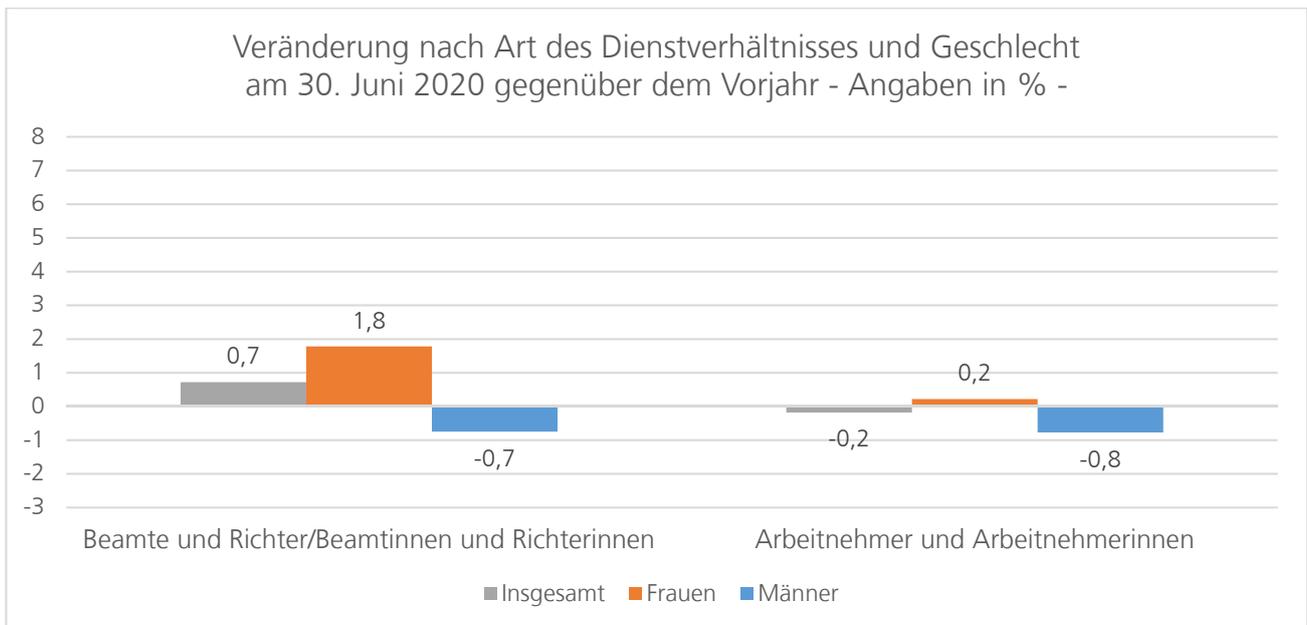


Abbildung 42: Veränderung nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlechts des Stammpersonals am 30. Juni 2020 zum Vorjahr

### 2.5.3 Laufbahngruppen

In Bezug auf die Veränderungsdaten der Laufbahngruppen ist nur zwischen den Laufbahngruppen des 1. Einstiegsamts der 1. Laufbahngruppe sowie des 2. Einstiegsamts der 2. Laufbahngruppe ein Vorjahresvergleich der letzten drei Jahre sinnvoll, weil im Jahr 2020 die erhebungstechnische Umsetzung<sup>12</sup> einer tariflichen Einstufung der Entgeltgruppe 9 eine starke Verschiebung von Personal zwischen den beiden mittleren Laufbahngruppen ergeben hat, wie besonders in Abbildung 44 deutlich wird, die die Werte nach Statusgruppen anzeigt. Die gegenläufigen großen Veränderungsdaten im 2. Einstiegsamt der 1. Laufbahngruppe (2020 zu 2019: Männer +18,5 %, Frauen +24,3 %) und dem 1. Einstiegsamt der 2. Laufbahngruppe (2020 zu 2019: Männer -7,9 %, Frauen -8,9 %) im Bereich der Tarifbeschäftigten sind also keine „echten“ Veränderungen.

Die Betrachtung der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt vom 30. Juni 2020 im Vergleich zu den letzten beiden Vorjahren zeigt bei den Männern eine beinahe gleichbleibend niedrige Veränderungsrate von +0,6 bis +0,8 %, die Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt weist ähnlich niedrige Raten auf, die jedoch stetig gesunken sind und sich von den positiven Raten +1,1 % (2018 zu 2017) und +0,7 % (2019 zu 2018) zu einer negativen Rate entwickelt hat (-0,2 % von 2020 zu 2019).

Im Bereich der Frauen lagen die Veränderungsdaten im 1. Einstiegsamt der 1. Laufbahngruppe ebenfalls auf einem relativ niedrigen Niveau, allerdings entwickelten sie sich von -1,2 % (2018 zu 2017) über +0,8 % (2019 zu 2018) wieder zu -1,3 % (2020 zu 2019). Das 2. Einstiegsamt der 2. Laufbahngruppe sank dagegen im positiven Bereich stetig von +3,7 % (2018 zu 2017) über +3,0 % (2019 zu 2018) bis zu einer Rate von aktuell +2,1 % (2020 zu 2019).

<sup>12</sup> Die Unterscheidung der tariflichen Einstufungen der EG9 des ehem. mittleren und der EG9 des ehem. gehobenen Dienstes wurde im Erhebungsjahr 2020 technisch umgesetzt.

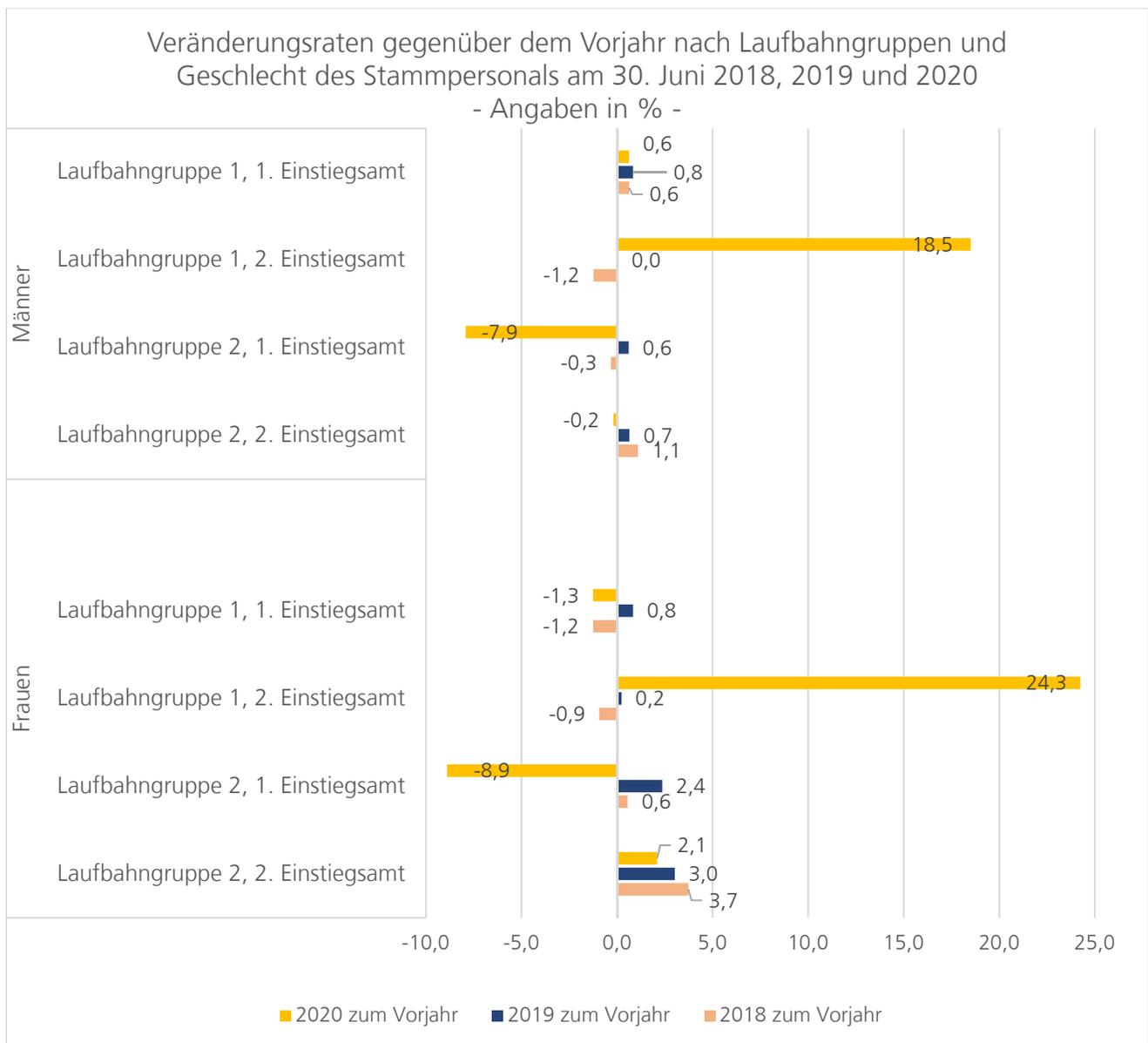


Abbildung 43: Veränderungsraten gegenüber dem Vorjahr nach Laufbahngruppen und Geschlecht des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2018, 2019 und 2020

Werden die Laufbahngruppen differenzierter nach Art des Dienstverhältnisses betrachtet, zeigen sich die Unterschiede zwischen den Statusgruppen, die aufgrund der technischen Umstellung im Tarifbereich entstanden sind, besonders deutlich.

Beamte (und Richter) hatten in allen Laufbahngruppen Verluste zwischen -0,1 bis -4,1 %, wobei der niedrigste prozentuale Verlust in der höchsten Laufbahngruppe auf dem absoluten Wert von -20 beruhte und der höchste prozentuale Verlust in der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt ebenfalls auf dem absoluten Wert von -20. Ihre weiblichen Kolleginnen wiesen dagegen in allen Laufbahngruppen Zuwächse auf. In der niedrigsten Laufbahngruppe (ehem. einfacher Dienst) hatten sie die größten Gewinne von 12,0 %, absolut machten dies allerdings nur 15 Beamtinnen (und Richterinnen) aus. Der höchste absolute Wert mit zusätzlichen 610 Beamtinnen war im 1. Einstiegsamt der 2. Laufbahngruppe zu finden, was einen prozentualen Zuwachs von 1,4 % bedeutete. In den Laufbahngruppen des ehem. mittleren und höheren Dienstes lagen ihre Zuwächse bei 1,0 bzw. 2,8 %, absolut bei +55 und +585.

Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind die Verschiebungen zwischen dem 2. Einstiegsamt der 1. Laufbahngruppe und dem 1. Einstiegsamt der 2. Laufbahngruppe bei Männern und bei Frauen in ähnlich hohen prozentualen wie absoluten Werten zu erkennen. Die insgesamt 31,4 % (absolut 8.715) Zuwächse im ehem. mittleren Dienst entsprechen beinahe den 32,5 % (absolut 8.860) Abnahmen im ehem. gehobenen Dienst. Analog dazu ergaben sich ähnlich gleiche absolute Werte bei den Zu- und Abgängen der Männer (-2.850 gegenüber +2.705) und der Frauen (-6.015 gegenüber +6.010), wobei allerdings die prozentualen Verschiebungen bei Männern und Frauen bei den Zu- und Abnahmen etwas stärker abwichen (Männer: -26,2 zu +32,0 %; Frauen: -36,7 zu +31,2 %). Im 2. Einstiegsamt der 2. Laufbahngruppe nahm die Zahl der Männer ab (-0,3 %, -35) und die der Frauen zu (+0,7 %, +75), in der niedrigsten Laufbahngruppe nahm umgekehrt die Zahl der Frauen ab (-2,0 %, -45) und die der Männer zu (+1,8 %, +35).

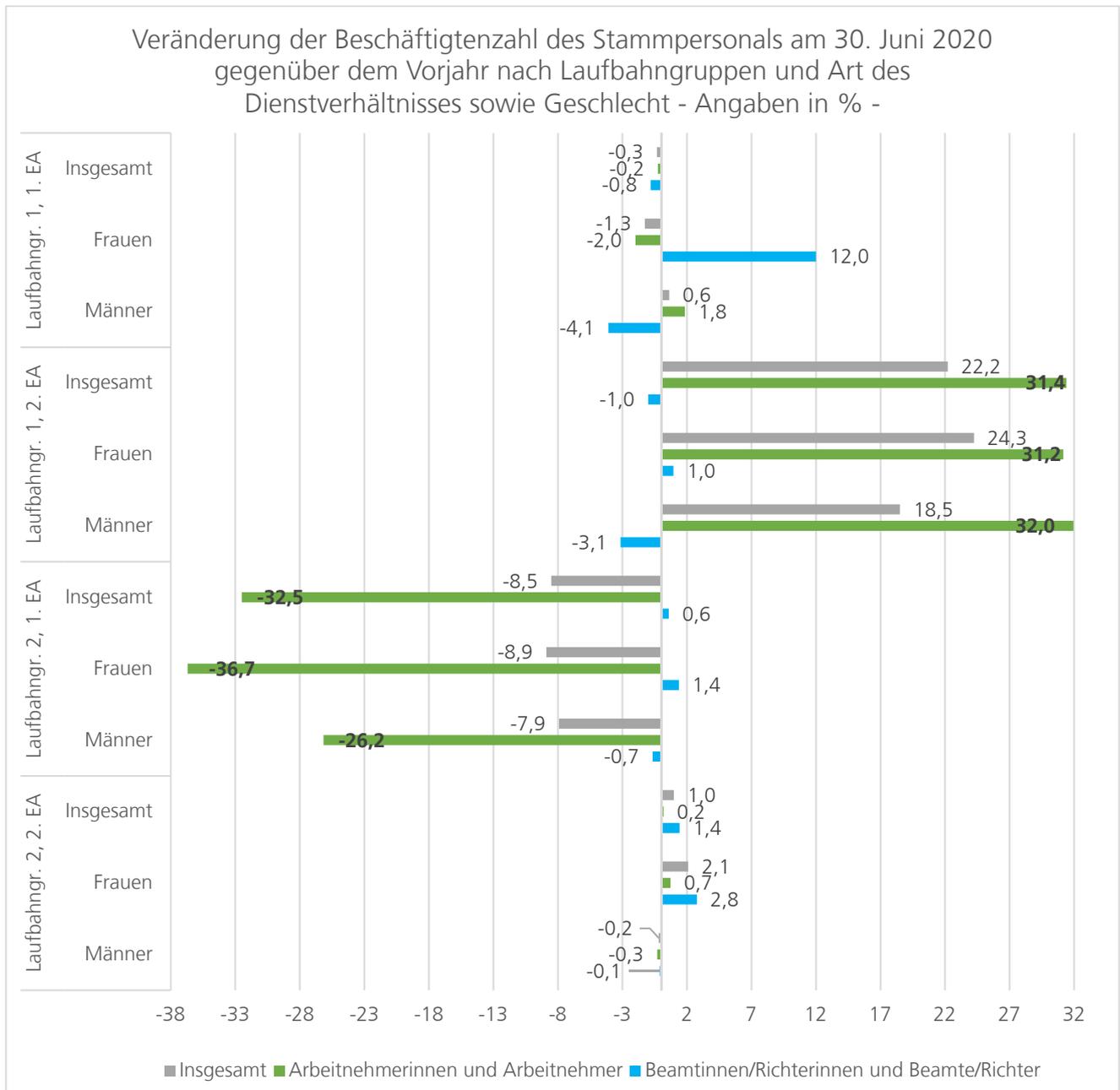


Abbildung 44: Veränderung der Beschäftigtenzahl des Stammpersonals am 30. Juni 2020 gegenüber dem Vorjahr nach Laufbahngruppen und Art des Dienstverhältnisses sowie Geschlecht – Angaben in %

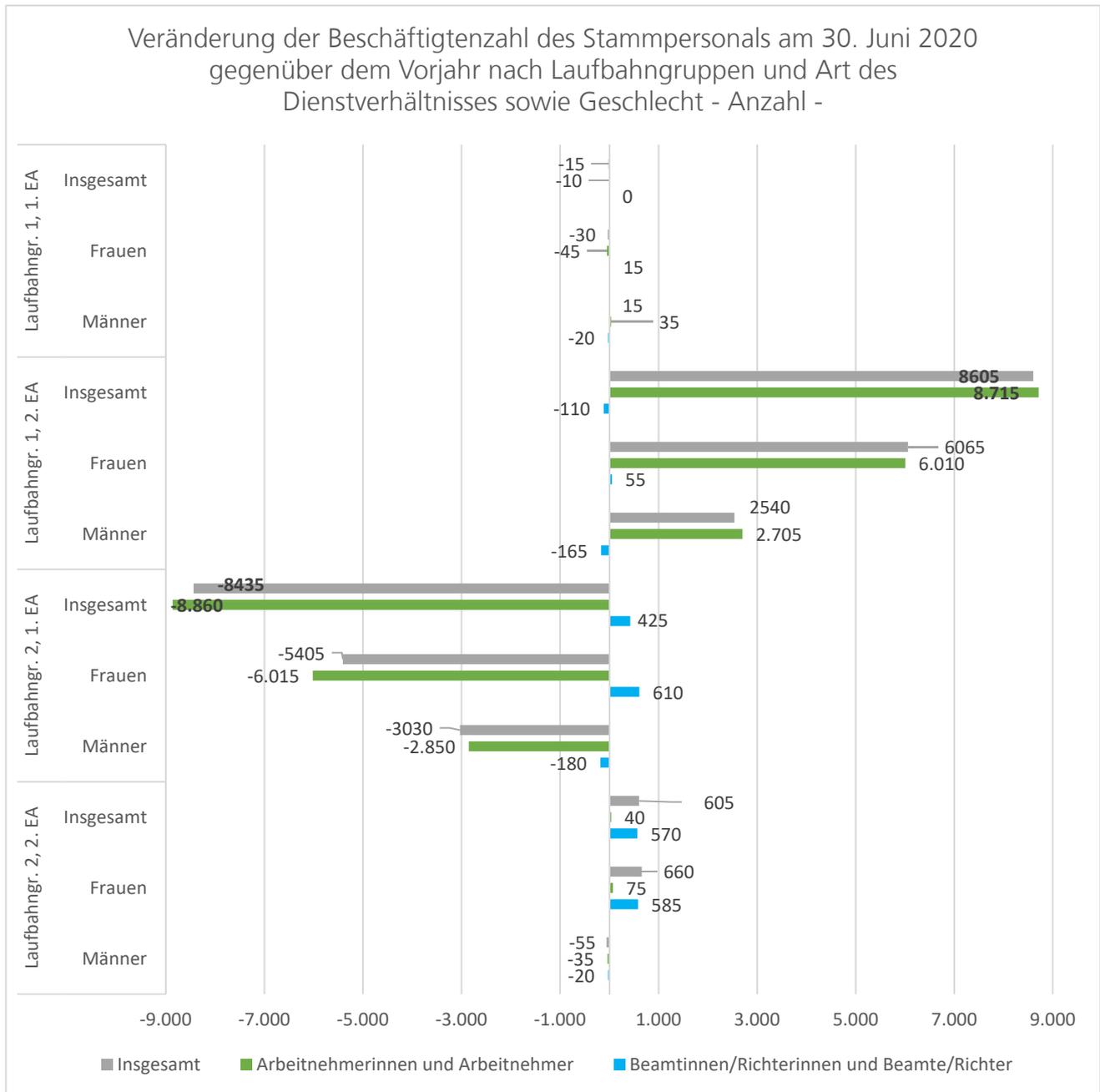


Abbildung 45: Veränderung der Beschäftigtenzahl des Stammpersonals am 30. Juni 2020 gegenüber dem Vorjahr nach Laufbahngruppen und Art des Dienstverhältnisses sowie Geschlecht - Anzahl

Ohne die Entgeltgruppe 9 in die Auswertung einzubeziehen, ergaben sich im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer insgesamt nur geringe prozentuale Veränderungen zum Vorjahr zwischen -0,2 und +1,1 % oder absolute Differenzen zwischen -10 und +605.<sup>13</sup>

Per saldo ist der Bestand des Stammpersonals (soweit den Laufbahngruppen zuordenbar) von 198.045 im Jahr 2016 auf 204.850 im Jahr 2020 angestiegen, also ein Gewinn von 6.810 Beschäftigten, das ist ein Plus von 3,4 %. Die Verteilung dieses Gewinns auf die einzelnen Laufbahngruppen gestaltete sich dabei jedoch unterschiedlich, wobei auch hier die technische Umsetzung zur Unterscheidung der tariflichen Eingruppierung in der EG 9 einen Vergleich der beiden mittleren Laufbahngruppen nicht sinnvoll erscheinen lässt.

<sup>13</sup> Zwei Grafiken hierzu sind im Kapitel 6.2 zu finden.

Die Betrachtung über eine mehrjährige Periode zeigte in der höchsten Laufbahngruppe (2, 2. Einstiegsamt, dem ehem. höheren Dienst) einen kontinuierlichen, jährlichen Zuwachs (zwischen +1,0 und +2,5 %), der per saldo von 2016 zu 2020 4.595 Beschäftigte umfasste. In der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (ehem. einfacher Dienst) gab es von 2016 zu 2017 ein Minus von 75 Beschäftigten (-1,6 %) und von 2017 zu 2018 ebenfalls ein Minus von 0,3 % (-15 absolut). Von 2018 zu 2019 stieg die Zahl um 40 Beschäftigte (+0,8 %), um zuletzt von 2019 zu 2020 wieder um 10 Beschäftigte zu sinken (-0,2 %). Per saldo gab es von 2016 zu 2020 in dieser Gruppe einen Rückgang um 60 Beschäftigte oder -1,2 %.

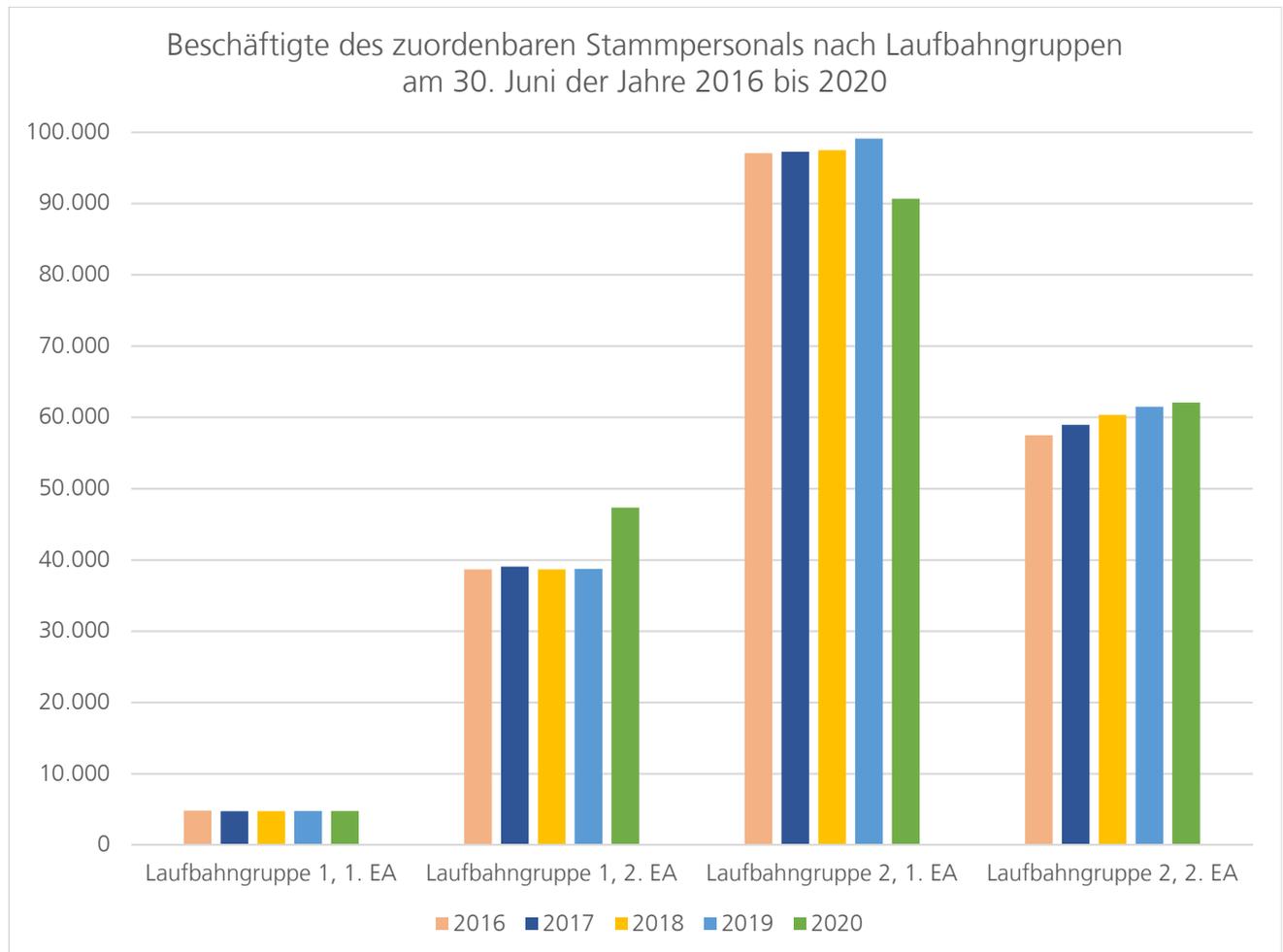


Abbildung 46: Beschäftigte des zuordenbaren Stammpersonals nach Laufbahngruppen am 30. Juni der Jahre 2016 bis 2020

## 2.5.4 Beschäftigungsumfang

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Vollzeitbeschäftigten um 0,12 % (-165) gesunken. Rein rechnerisch kamen auf jeden ausgeschiedenen Mann nur 0,7 Frauen, die eingestellt wurden. Bei den Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der Frauen mit +1.050 wie auch die der Männer mit +75 angestiegen. Der Teilzeitquotient ist im gleichen Zeitraum um 0,3 Prozentpunkte auf 35,8 % gestiegen, der Teilzeitquotient VZÄ um 0,1 Prozentpunkte auf 86,7 % gestiegen.

Wie schon im Vorjahr ist auch am 30. Juni 2020 die Zahl der Beschäftigten in Altersteilzeit gesunken (Abbildung 47), ein Rückgang um 18,5 % (-230). Hierbei ist die Zahl der Männer um mehr als ein Fünftel (-21 %), die der Frauen um 17 % gesunken.

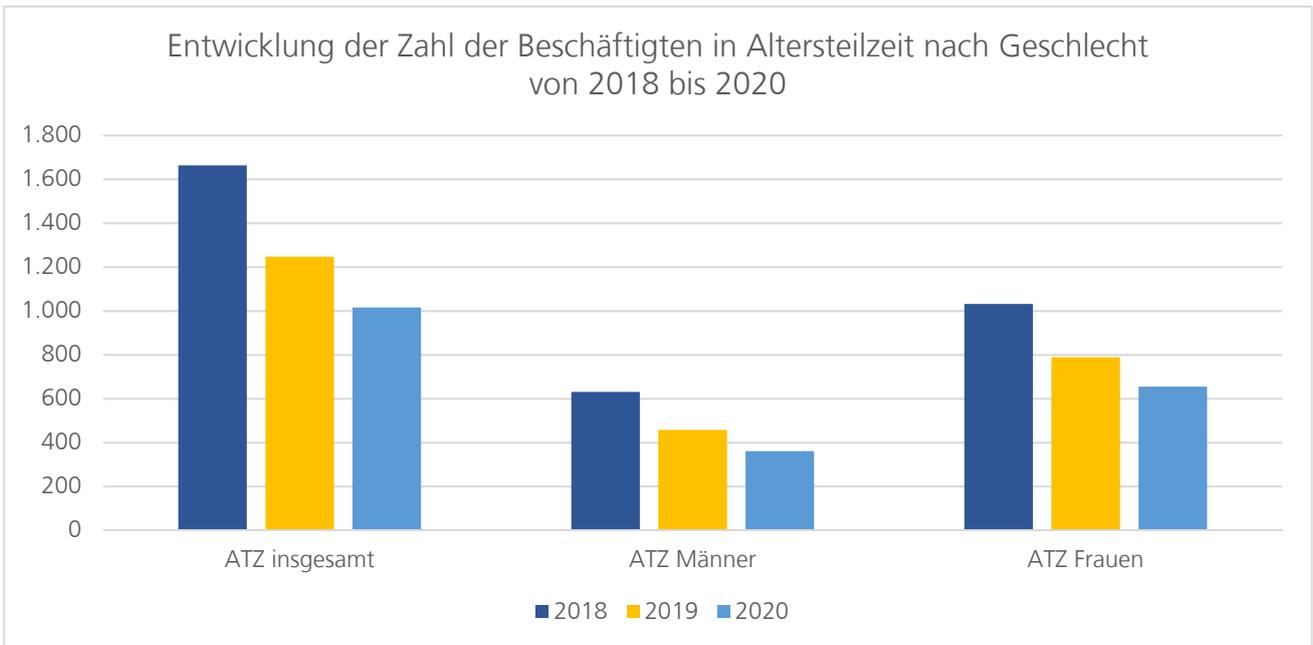


Abbildung 47: Entwicklung der Zahl der Beschäftigten in Altersteilzeit nach Geschlecht von 2018 bis 2020

### 2.5.5 Alter

Das Durchschnittsalter der 208.700 Beschäftigten des Stammpersonals lag im Jahr 2020 bei 45,3 Jahren und ist gegenüber dem Vorjahr um 0,1 Jahre gesunken. Seit 2014 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 2020 bei 1,1 Jahren Unterschied, während es 2014 noch 2 Jahre waren.

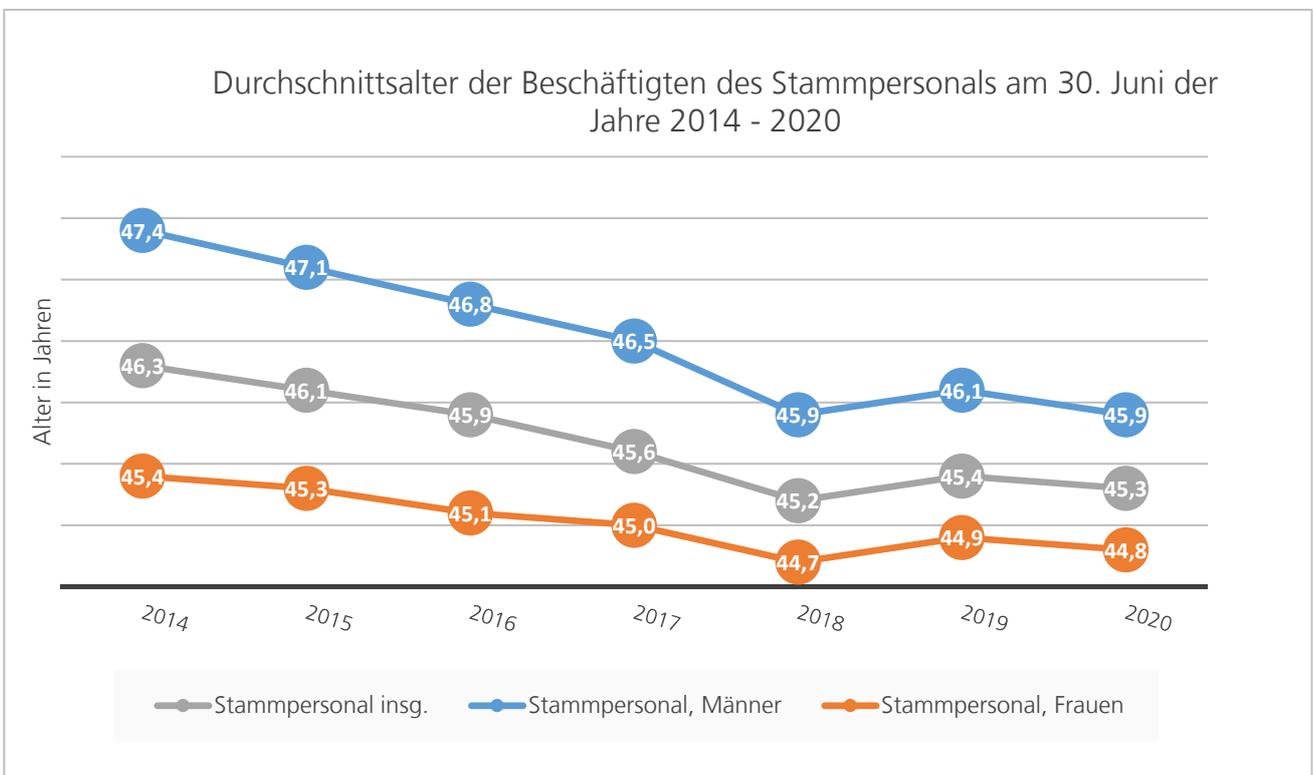


Abbildung 48: Durchschnittsalter der Beschäftigten des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2014 bis 2020

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 545 Beschäftigte zugenommen, das war ein Zugang um 2,3 %. Die Gruppe der 30- bis unter 40-Jährigen hat ebenfalls, hier um 1,0 % (absolut 500), zugelegt. Auch die Gruppe der 40- bis unter 50-Jährigen nahm noch um 0,1 % (+50) zu, wohingegen die Gruppe der 50- bis unter 60-Jährigen um 0,7 % (-415 absolut) abnahm. Die Altersgruppe der 60- bis unter 65-Jährigen nahm ebenfalls ab um 10 Beschäftigte (-0,1 %), gleichzeitig legte die der 65-Jährigen und älteren um 65 zu (+2,3 %).

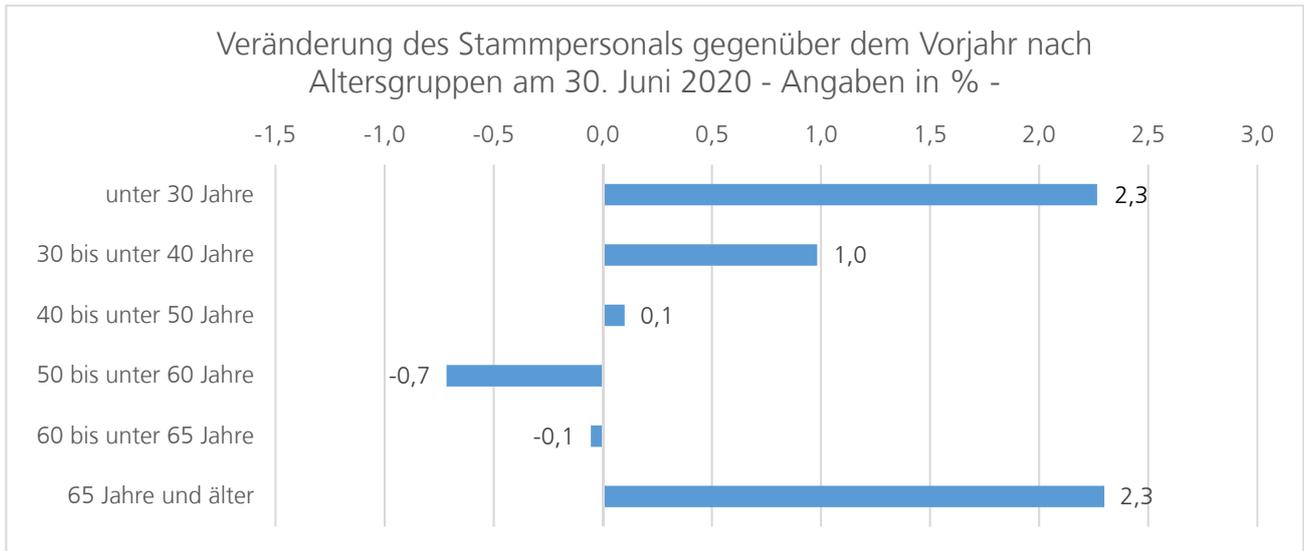


Abbildung 49: Veränderung des Stammpersonals gegenüber dem Vorjahr nach Altersgruppen am 30. Juni 2020

Die Abbildung 50 stellt die Altersjahrgänge des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2016 bis 2020 dar. Sie zeigt den überwiegenden Anstieg in den jüngeren Jahrgängen der Anfang 20- bis Ende 30-Jährigen, bei denen der Trend von 2016 (rosa) fortgesetzt und bis zum Jahr 2020 (grün) verstärkt wurde: die Anzahl der 36-Jährigen bis 39-Jährigen lag im Jahr 2020 zwischen 635 bis 1.115 Beschäftigten höher als noch im Jahr 2016.

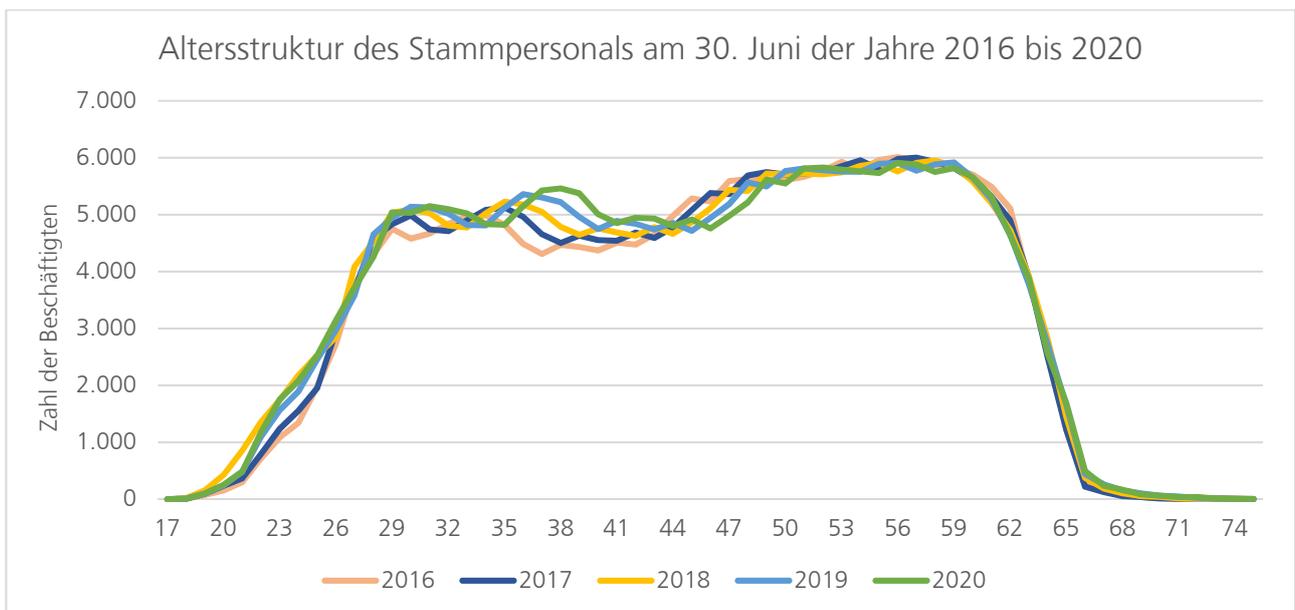


Abbildung 50: Altersstruktur des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2016 bis 2020

## 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 2005 bis zum Jahr 2020 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 2005 zu 2020 ein positiver Saldo von 21.475 weiblichen Beschäftigten, die Zahl ihrer männlichen Kollegen war per saldo im gleichen Zeitraum um 11.765 rückläufig.

Eine differenzierte Betrachtung der Beschäftigungsverhältnisse nach Status lässt in den Jahren von 2005 bis 2020 stetig steigende Zahl der Beamtinnen und Beamten erkennen, hier gab es per saldo einen Zuwachs von 3.610 Beamtinnen und Beamten. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hat sich die zunächst sinkende Anzahl von 2005 zu 2010 (-3.290) in eine positive Steigung in den letzten zehn Jahren entwickelt, von 2010 zu 2020 wuchs die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer um 9.390.

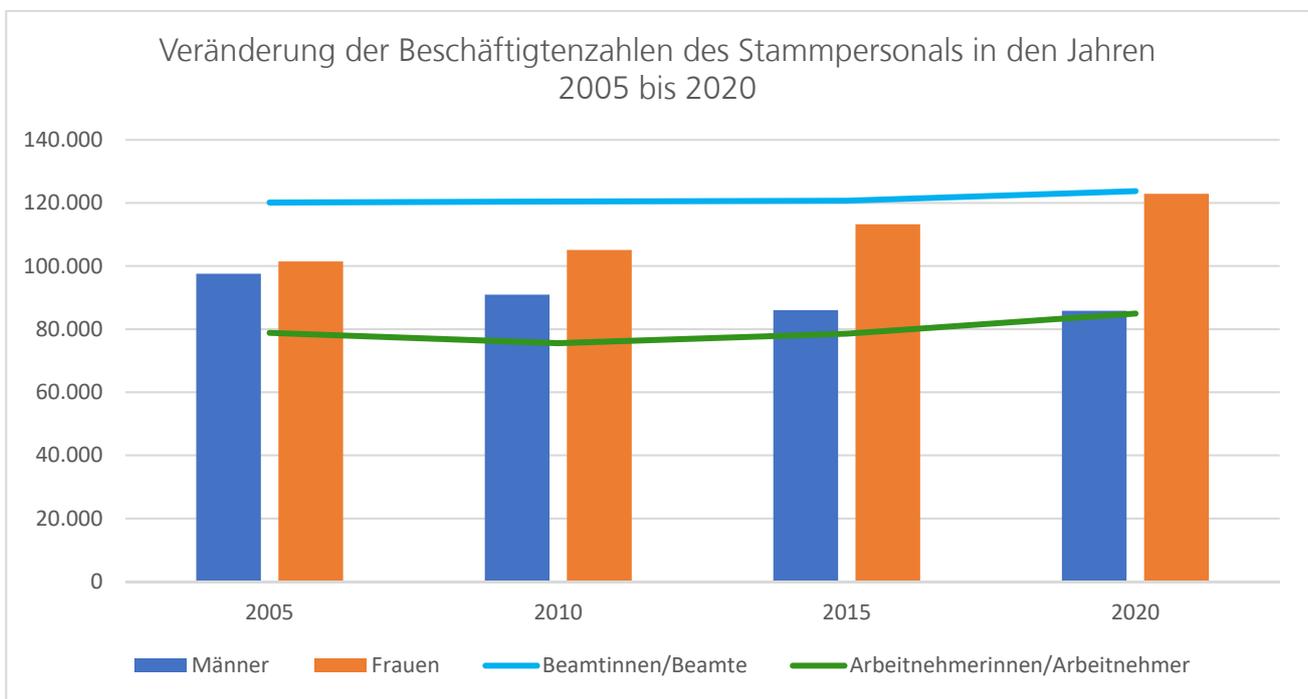


Abbildung 51: Veränderung der Beschäftigtenzahlen des Stammpersonals in den Jahren 2005, 2010, 2015 und 2020

Bei der Betrachtung der Statusgruppen nach Geschlecht stach die positive Entwicklung der Frauenanteile im Bereich der Beamtinnen heraus, die von 2005 zu 2020 im Verhältnis zu den Männern um 13 Prozentpunkte zugelegt hatten. Sie standen mit einem Anteil von 59 % im Jahr 2020 auf einem niedrigeren Niveau, als Arbeitnehmerinnen im Jahr 2004 gestartet sind. Ihr Anteil von 62 % war allerdings bis 2020 im Verhältnis zu ihren männlichen Kollegen um 3 Prozentpunkte gesunken und hatten im Jahr 2020 denselben prozentualen Anteil wie die Beamtinnen.

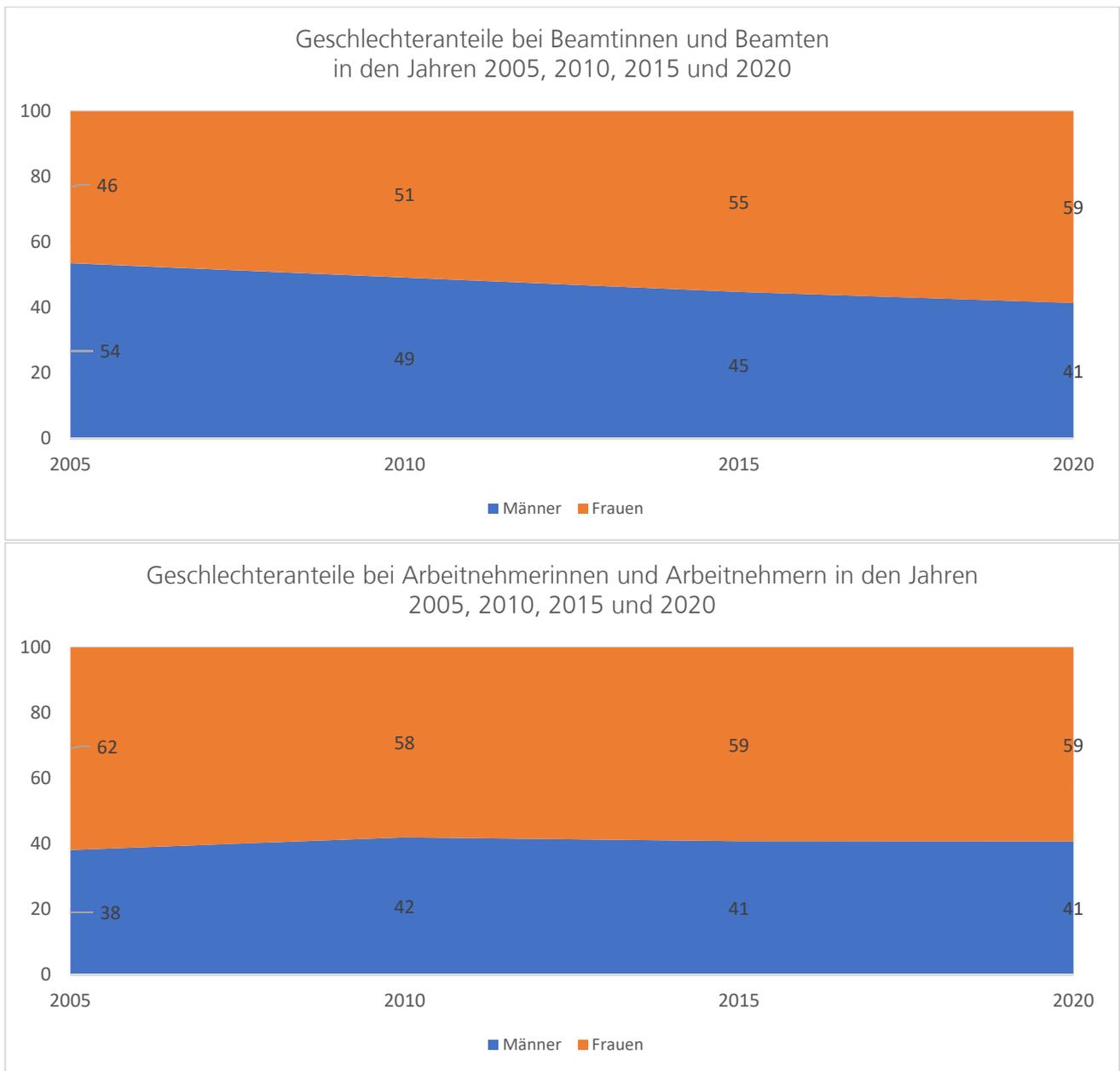


Abbildung 52: Veränderung des Geschlechteranteils nach Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2005, 2010, 2015 und 2020

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 2020 eine Quote von 1,2. Lag die Frauenquote der Vollzeitäquivalente im Jahr 2005 noch bei 0,9 Frauen, die auf einen Mann kamen, hat sie sich bis 2020 also deutlich erhöht.

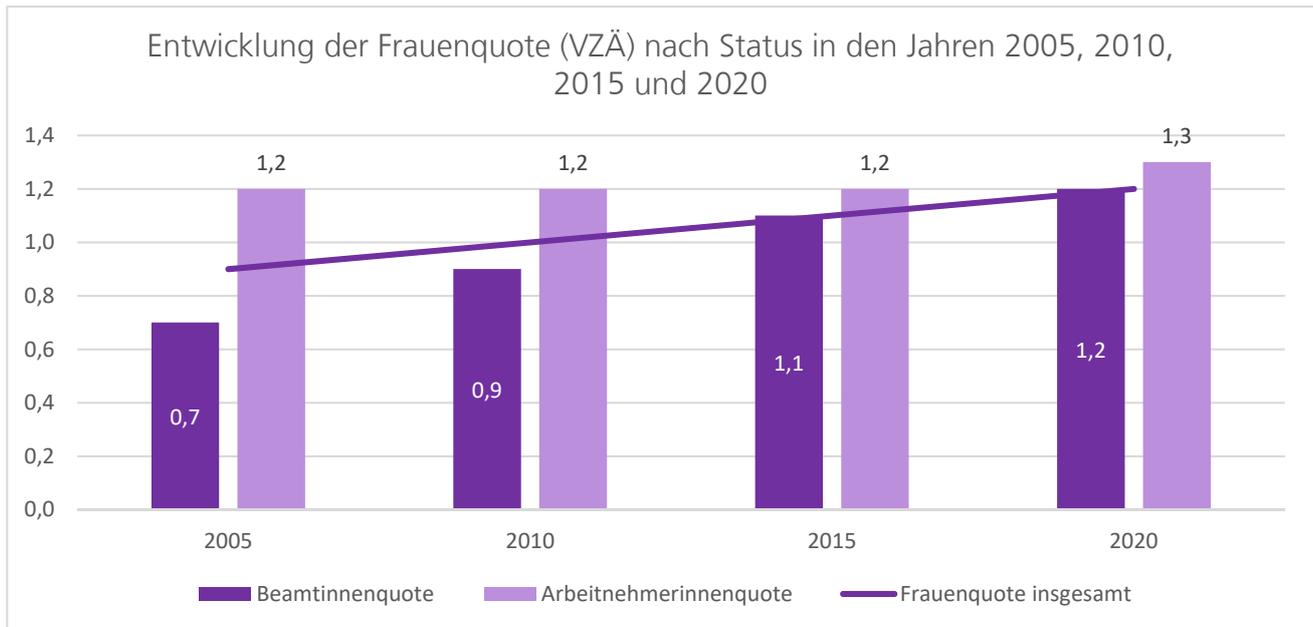


Abbildung 53: Frauenquote (VZÄ) nach Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2005, 2010, 2015 und 2020<sup>14</sup>

Auch auf der Ebene der Statusgruppen war ein positiver Anstieg der jeweiligen Frauenquote zu erkennen, wobei er bei den Beamtinnen deutlicher hervortrat. Hier war die Quote von 0,7 in 2005 stetig auf 1,2 in 2020 angestiegen (per saldo +0,5). Bei den Arbeitnehmerinnen hat sie sich von 2005 bis 2015 nicht verändert, stieg dann jedoch von 2015 zu 2020 um 0,1 Prozentpunkte auf 1,3 an.

## 2.6.2 Beschäftigungsumfang

In der Dekade zwischen 2005 bis 2015 ist der Anteil der Vollzeitbeschäftigten in allen Bereichen kontinuierlich gestiegen: bei Beamtinnen und Beamten von 69,2 auf 73,2 %, bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von 54,8 auf 55,5 %, bei Männern von 82,9 auf 86,7 % und bei Frauen von 44,8 auf 50,6 %. Im Zeitraum zwischen 2015 und 2020 ist ihr Anteil dann in allen Bereichen gesunken: insgesamt um 2,0 Prozentpunkte auf 64,2 %, bei den Beschäftigten mit Beamtenstatus sank er besonders stark um 3,0 Prozentpunkte, bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nur um 0,1 Prozentpunkte, bei Männern um 1,6 und bei Frauen um 1,0 Prozentpunkte.

Dies bedeutete gleichzeitig ein Anstieg des Teilzeitanteils, wie sich am Teilzeitquotienten erkennen ließ: Er ist innerhalb der fünf Jahre von 2015 bis 2020 von 33,8 % auf ein Niveau von 35,8 % gestiegen. Die Beobachtung längerer Zeiträume zeigte ab 2005 einen kontinuierlichen Rückgang des Teilzeitquotienten zunächst um 1,0 Prozentpunkte auf 35,5 % bis zum Jahr 2010, um danach um weitere 1,7 Prozentpunkte bis zum Jahr 2015 zu sinken. Erst von 2015 auf 2020 stieg er um 2 Prozentpunkte an.

Männer nahmen die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung immer noch sehr viel seltener wahr als Frauen und standen nach 15 Jahren mit 14,9 % des männlichen Stammpersonals in Teilzeit auf einem um 2,2 Prozentpunkte niedrigeren Niveau als 2005. Allerdings waren dabei die Unterschiede zwischen den Statusgruppen erheblich: Während im Verlauf der betrachteten 15 Jahre bei den Arbeitnehmern ca. ein Viertel einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen (niedrigster Wert 25,3 %, höchster Wert 27,0 %), hatten die Beamten/Richter ihren niedrigen Startwert von 12,4 % in 2005 um 4,9 Prozentpunkte auf 7,5 % am 30. Juni 2020 verringert.

Aber auch bei den weiblichen Beschäftigten war eine Entwicklung zu anteilig weniger Teilzeitbeschäftigung erkennbar. Waren im Jahr 2005 noch 55,2 % der Frauen des Stammpersonals in Teilzeit beschäftigt,

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

waren es 50,4 % im Jahr 2020, ein Rückgang um 4,8 Prozentpunkte im 15-Jahres-Saldo. Der Kurvenverlauf in der Zeitspanne 2005 bis 2020 hatte dabei Höhen und Tiefen, im Zeitraum von 2010 zu 2015 gab es den größten Sprung mit -3,5 Prozentpunkten.

Im Vergleich der hier betrachteten Beschäftigtengruppen standen Arbeitnehmerinnen mit 57,5 % im Jahr 2020 auf dem höchsten Niveau, nachdem ihr Teilzeitanteil im Jahr 2005 schon einmal bei 59,0 % lag. Von 2005 an gab es eine negative Entwicklung, die erst bis zum Jahr 2010 mit -1,3 Prozentpunkten begann, bis 2015 stagnierte und zuletzt noch einmal um 0,2 Prozentpunkte sank. Per saldo hat sich der Teilzeitanteil der Arbeitnehmerinnen in den letzten 15 Jahren um 1,5 Prozentpunkte verringert. Die Kurve der Beamtinnen und Richterinnen folgte von 2005 bis 2015 einem Abwärtstrend, ihr Startwert von 52,1 % sank um 8,5 Prozentpunkte auf 43,6 %. Von 2015 stieg die Teilzeitquote der Beamtinnen um 1,9 Prozentpunkte auf 45,5 % im Jahr 2020.

Ein Vergleich der beiden Statusgruppen zeigt, dass von 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Jahr 2005 rechnerisch 45,2 die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten nutzten, 2020 waren es nur noch 44,6. Bei den Beamtinnen und Beamten/Richterinnen und Richtern gab es im gleichen Zeitraum ebenfalls Veränderungen, hier waren es 2005 rechnerisch 30,8 und 2020 29,8 von 100, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen. 2015 gab es hier einen Tiefststand von 26,8 Teilzeitbeschäftigten pro 100, 17,6 weniger als bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

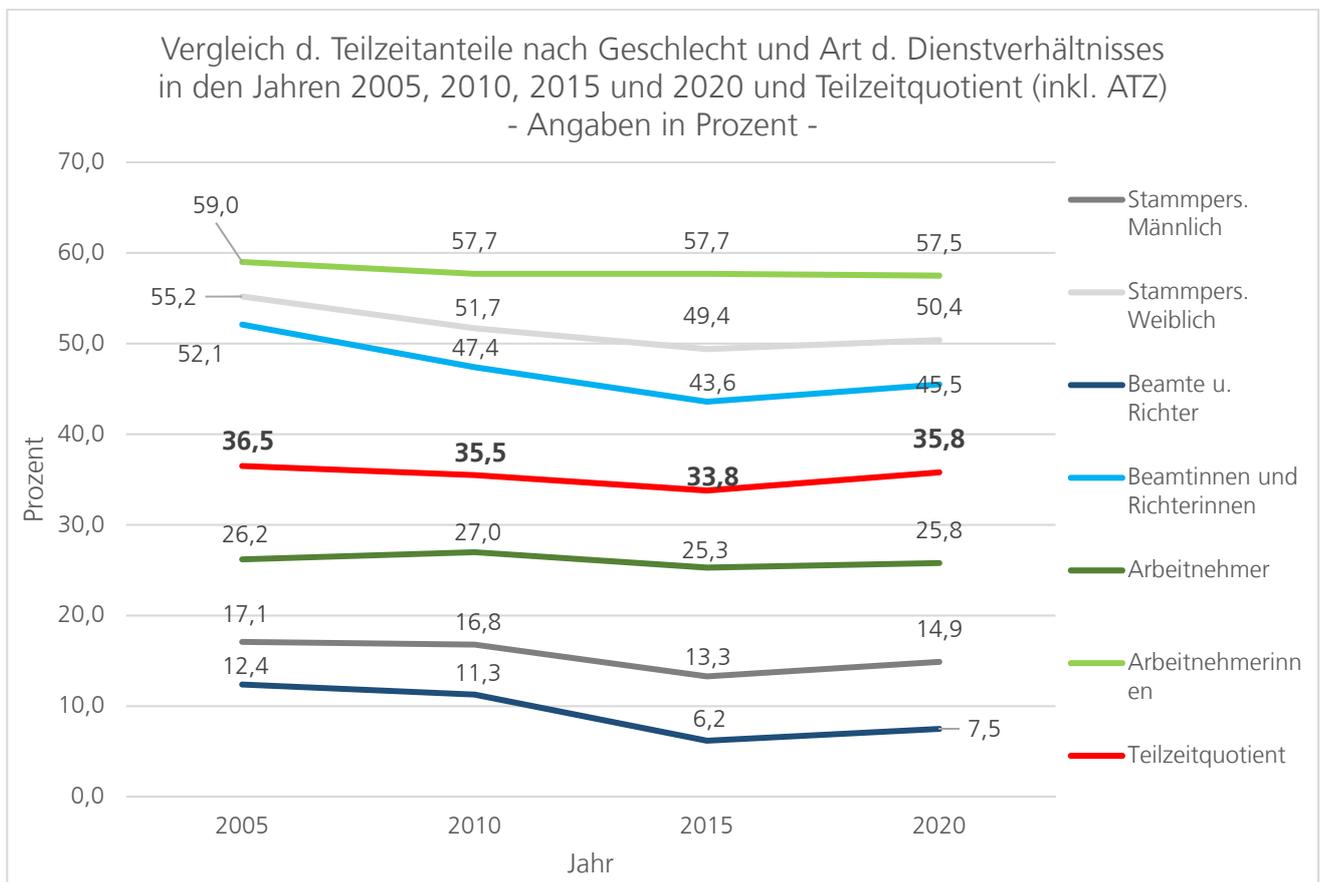


Abbildung 54: Vergleich der Teilzeitanteile nach Geschlecht und Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2005, 2010, 2015, 2020 und Teilzeitquotient (inkl. ATZ)

### 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. Während im ersten 5-Jahres-Abschnitt von 2005 zu 2010 die Durchschnittsalter außer bei den Beamtinnen/Richterinnen um 0,2 bis 1,4 Jahre anstiegen, konnten im darauffolgenden Zeitraum von 2010 zu 2015 die Beamtinnen/Richterinnen um 1,1 und die Beamten/Richter um 0,7 Jahre eine Verjüngung aufweisen, sie waren im Durchschnitt im Jahr 2015 nur noch 44,6 (Beamtinnen/Richterinnen) bzw. 48,5 (Beamte/Richter) Jahre alt. Die Arbeitnehmerinnen waren im gleichen Zeitraum um 1,1 Jahre gealtert, die Arbeitnehmer um 0,4 Jahre. Arbeitnehmerinnen waren am 30.06.2015 mit 46,2 Jahren durchschnittlich schon 2,5 Jahre älter als noch 2005. Im Zeitraum zwischen 2015 und 2020 verjüngten sich alle Statusgruppen, dabei die Beamtinnen/Richterinnen um 0,5, die Arbeitnehmer um 0,7 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 2020 bei einem Durchschnittsalter von 45,9 Jahren. Von der jüngsten Gruppe im Jahr 2005 mit 43,7 Jahren hatten Arbeitnehmerinnen den schnellsten Alterungsprozess durchgemacht und waren seitdem per saldo um 2,2 Jahre gealtert. Ihre Kolleginnen und Kollegen im Beamtenstatus hatten dagegen die schnellste Verjüngung erfahren, sie waren seit 2005 um 1,6, bzw. 1,7 Jahre jünger geworden. Im Saldo der Jahre 2020 zu 2005 waren nur die Arbeitnehmerinnen im Durchschnitt gealtert, die Arbeitnehmer verjüngten sich um 0,1 Jahre. Am 30. Juni 2020 waren Beamtinnen/Richterinnen und Arbeitnehmer im Durchschnitt gleich alt mit 44,1 Jahren.

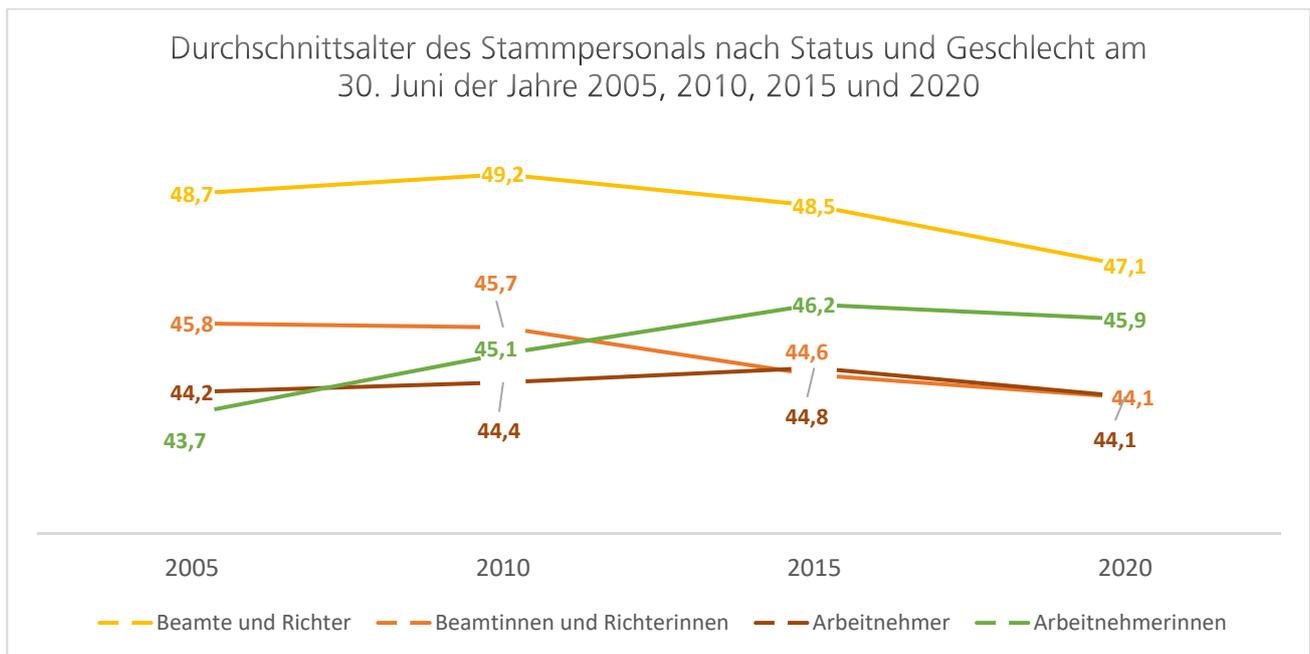


Abbildung 55: Durchschnittsalter in den Jahren 2005, 2010, 2015 und 2020 nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlecht

In den folgenden Abbildungen ist die Altersstruktur des Stammpersonals des Landes in den Jahren 2005, 2010, 2015 und 2020 in Form von Alterspyramiden dargestellt.<sup>15</sup> Die im Jahr 2005 noch stärker zugunsten der älteren Beschäftigten geformte Alterspyramide in Form einer angedeuteten Raute veränderte sich bis zum Jahr 2020 stark zugunsten des jüngeren Personalbestands. Die Bereiche der Jüngeren hatten sich

<sup>15</sup> Die graphische Darstellung der Altersstruktur wird auch als Alterspyramide oder Bevölkerungspyramide bezeichnet, wobei die Altersstruktur getrennt nach Frauen und Männern auf zwei Seiten dargestellt wird. Eine solche Grafik zeigt auf der X-Achse die Zahl der Beschäftigten und auf der Y-Achse das Lebensalter. Der Begriff Pyramide ist aus den ersten derartigen Darstellungen entstanden, die pyramidenförmig aussahen, da hier die jüngsten Jahrgänge, die die Basis der Grafik bilden, die meisten Vertreterinnen und Vertreter stellten und die Zahl der Angehörigen eines Jahrgangs mit zunehmendem Alter abnahm.

ausgedehnt, während der Raum, den die älteren Jahrgänge eingenommen hatten, schmaler geworden war. Beispielsweise hat sich die breiteste Ausdehnung im Jahr 2005 bei den 55-jährigen Männern und Frauen mit fast 4.000 auf jeder Seite bis zum Jahr 2020 auf rund 3.000 zurückgebildet. Gleichzeitig war die Zahl der 27-Jährigen Frauen im Jahr 2005 von 1.625 und der Männer von 1.100 auf 2.180 bei den Frauen und 2.185 bei den Männern im Jahr 2020 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 überschritten sehr viel mehr Frauen-Altersjahrgänge im Jahr 2020 die 3.000-Marke. Bei den Männern überragten gerade noch die über 49- bis 62-Jährigen die 2.000-Marke.

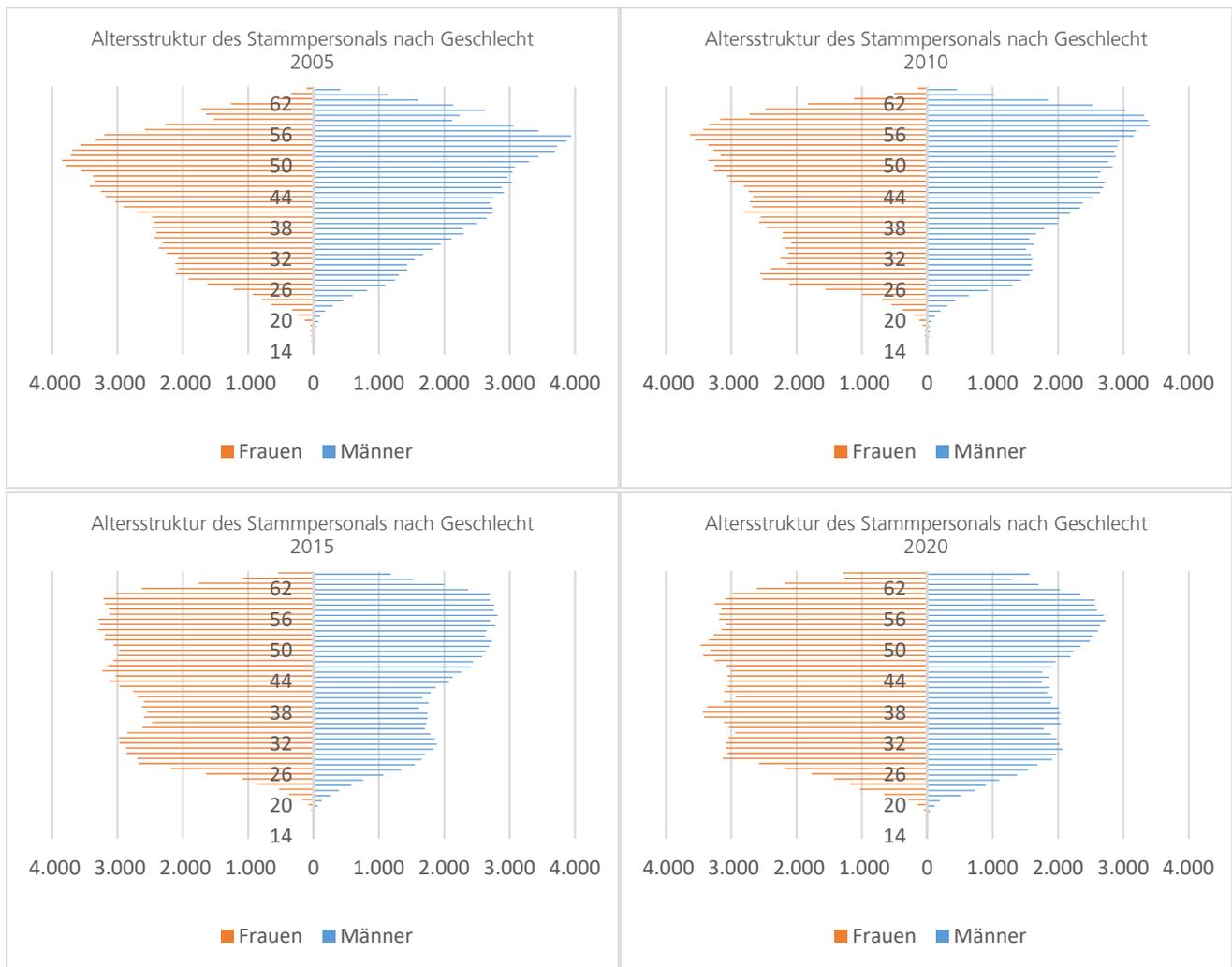


Abbildung 56: Altersstruktur des Stammpersonals nach Geschlecht der Jahre 2005, 2010, 2015 und 2020.

Die Altersstruktur nach Art des Dienstverhältnisses zeigte ebenfalls eine deutliche Veränderung seit 2005. 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.

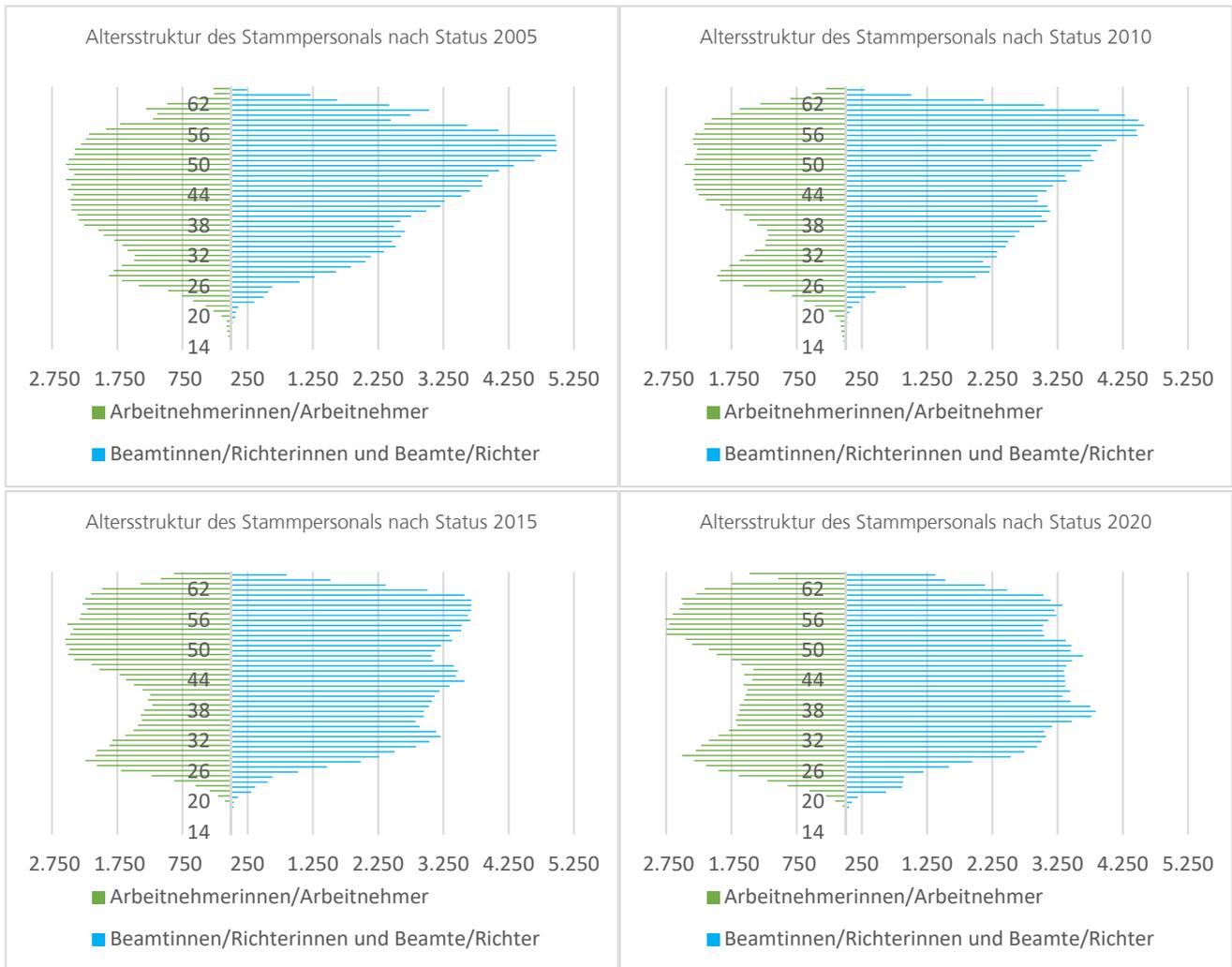


Abbildung 57: Altersstruktur des Stammpersonals nach Status der Jahre 2005, 2010, 2015 und 2020.

### 2.6.3.2 Altersstrukturen ausgewählter Aufgabenbereiche

Innerhalb der Landesverwaltung hat sich die Altersstruktur nach Altersjahren und Geschlecht in den Jahren von 2005 bis 2020 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 2020 mit 119.025 Beschäftigten 57 % des Stammpersonalbestandes aus.

Wie die folgenden drei Abbildungen zeigen, haben alle drei Bereiche in den letzten 15 Jahren deutliche Veränderungen in ihrer Altersstruktur erfahren. Bei der Polizei hat sich die Spitze der 39- bis 47-Jährigen aus dem Jahr 2005 (orange Linie) auf eine Spitze der 54- bis 60-Jährigen im Jahr 2020 (rot-braune Linie) verschoben.

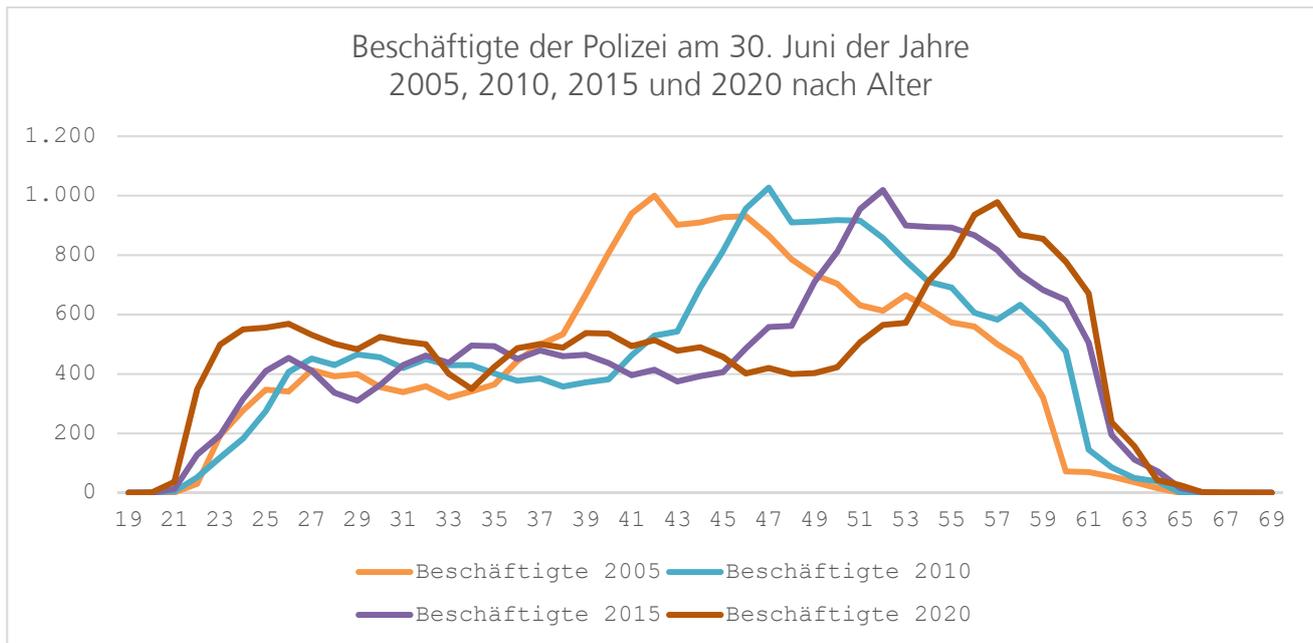


Abbildung 58: Stammpersonal der Polizei am 30. Juni der Jahre 2005, 2010, 2015 und 2020 nach Alter

Bei den Schulen wichen extreme Ausschläge der stark vertretenen Jahrgänge im Jahr 2005 (orangene Linie: 49- bis 56-Jährige) einer moderateren Verteilung über die ganzen Jahrgänge im Jahr 2020 (rot-braune Linie). Dabei ist die Spitze der 59- bis 63-Jährigen aus dem Jahr 2015 (lila Linie) beinahe zu einer geraden Linie dieses Altersbereichs im Jahr 2020 abgeflacht.

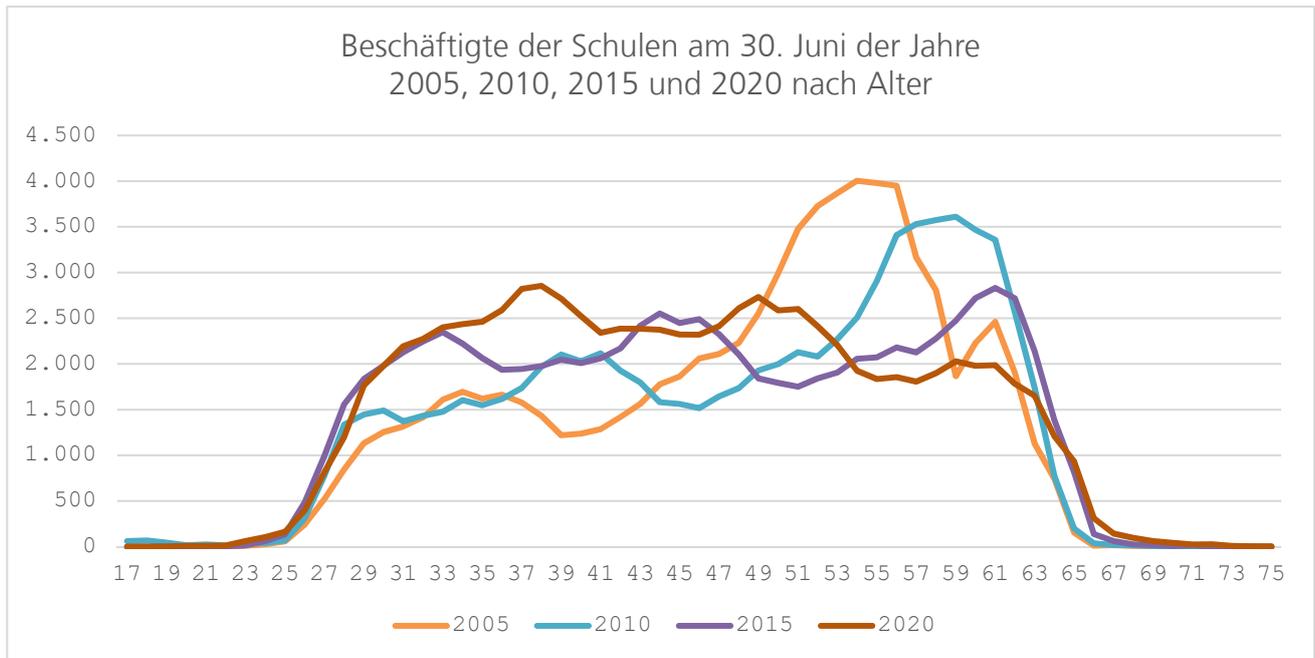


Abbildung 59: Stammpersonal der Schulen am 30. Juni der Jahre 2005, 2010, 2015 und 2020 nach Alter

Bei der Steuerverwaltung waren ebenfalls im Jahr 2005 einige Jahrgänge überproportional vertreten (orangene Linie: 44- bis 53-Jährige jeweils die Jahrgänge mindestens 445 bis zu 605 Beschäftigte); im Verlauf der nächsten 15 Jahre flachten die Spitzen dieser Jahrgänge ab, hier lagen die Beschäftigtenzahlen nur noch bei 195 bis zu 325 Beschäftigten. In 2020 stach hervor, dass eine neue Spitze in den jüngeren Jahrgängen entstanden war: im Alter von 20 bis 26 Jahren lagen die Werte mindestens 1,6 bis 2,9 mal so hoch wie noch 2005, schon 2015 (lila Linie) deutete sich diese Entwicklung an.

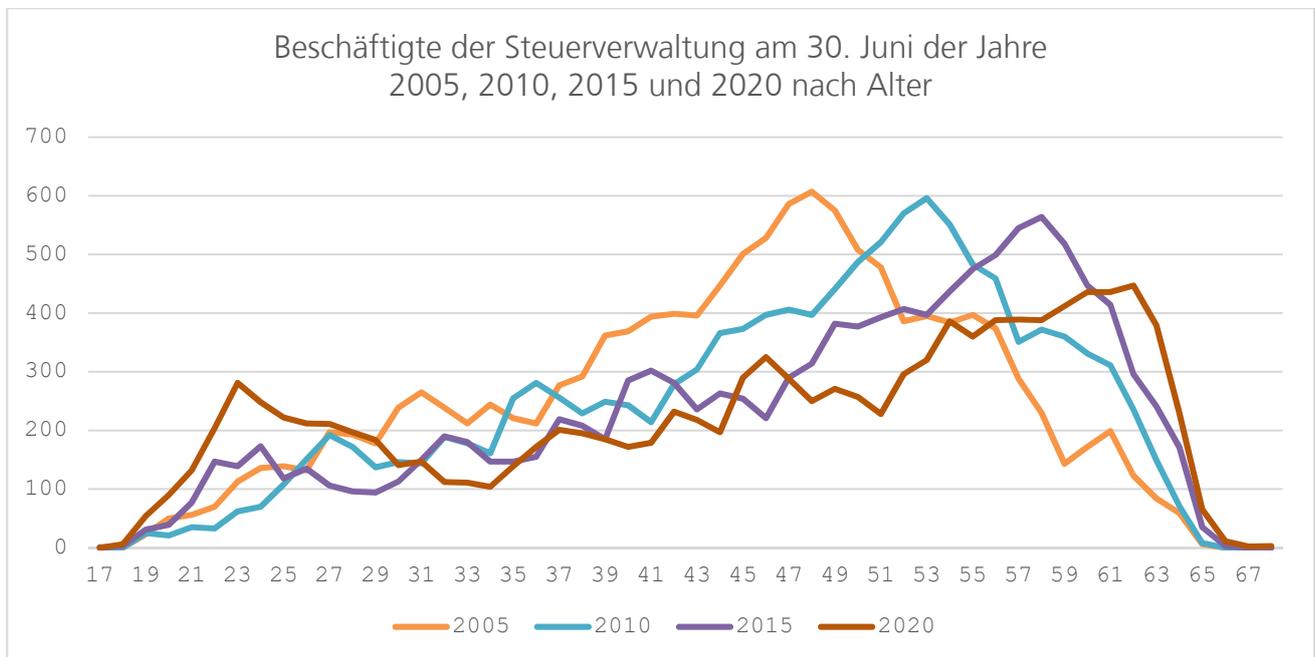


Abbildung 60: Stammpersonal der Steuerverwaltung am 30. Juni der Jahre 2005, 2010, 2015 und 2020 nach Alter

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 2005 die große Zunahme des roten Bereichs erkennbar, eine positive Veränderung des Frauenanteils, der von 22,6 % im Jahr 2005 auf 34,8 % im Jahr 2020 angestiegen ist.

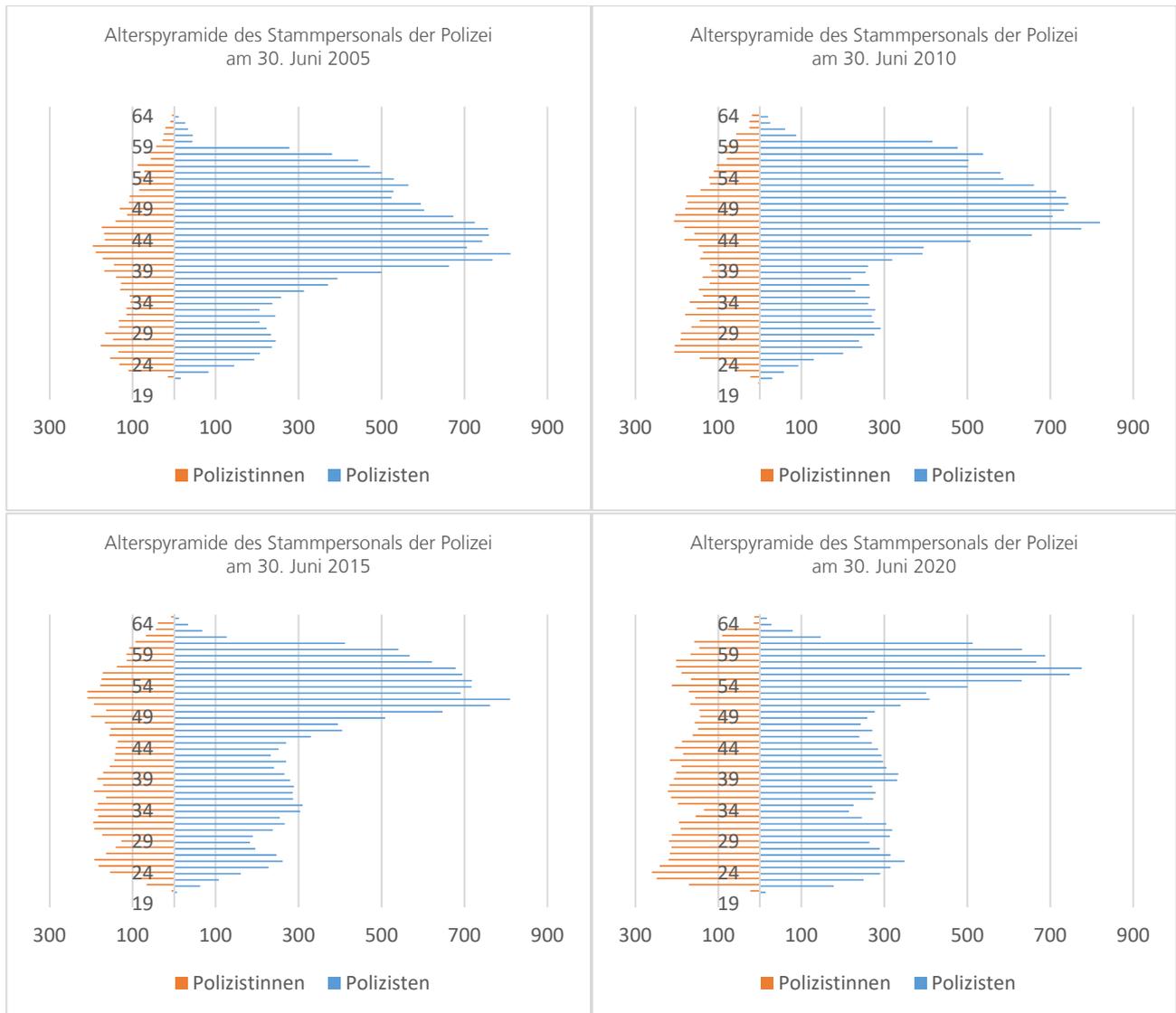


Abbildung 61: Alterspyramiden der Polizei der Jahre 2005, 2010, 2015 und 2020

Im Jahr 2020 war bei der Polizei (Abbildung 61 unten rechts) jeder Jahrgang der 22- bis 61-jährigen Frauen mit einer Anzahl über 100 belegt, im Jahr 2005 (Abbildung 61 oben links) waren es deutlich weniger. Auch bei den jüngeren Männern war ein Anstieg im Saldo von 2020 zu 2005 zu erkennen, die unter 38-Jährigen waren hier absolut um 1.025 angestiegen, allerdings war ihr Anteil an allen unter 38-Jährigen im Saldo um 5,9 Prozentpunkte gesunken. Auch bei den Frauen war die Zahl der unter 38-Jährigen im Saldo von 2020 zu 2005 um 1.335 angestiegen. Ihr Anteil in dieser Altersgruppe stieg von 37,0 im Jahr 2005 auf 42,9 im Jahr 2020.

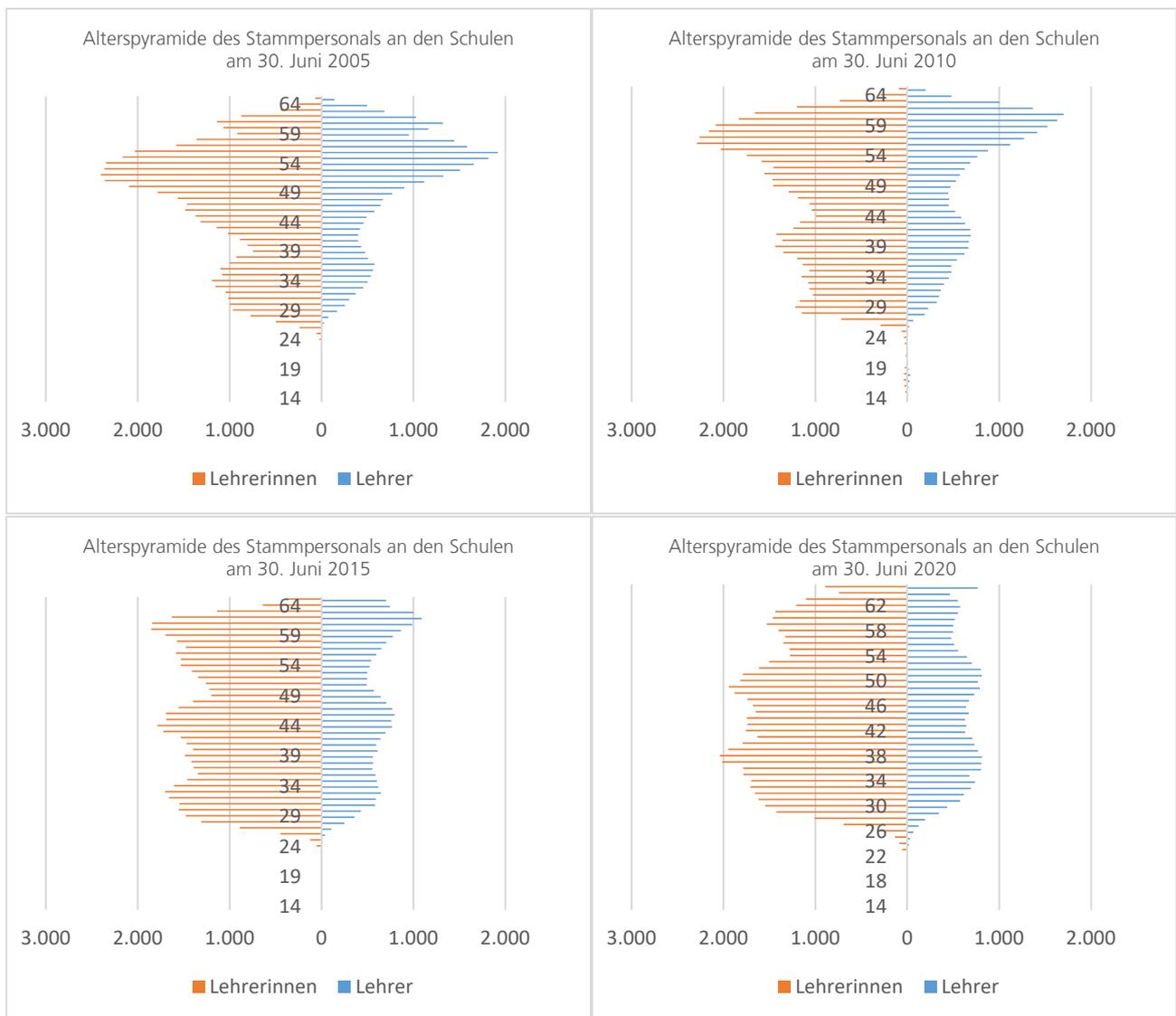


Abbildung 62: Alterspyramiden der Schulen in den Jahren 2005, 2010, 2015 und 2020

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 knapp 63 % im Jahr 2005 auf 71,5 % im Jahr 2020 angestiegen. Waren die Beschäftigten im Jahr 2005 noch überproportional in einzelnen Jahrganggruppen vertreten, waren sie im Jahr 2020 sehr viel ausgewogener über alle Jahrgänge verteilt. Während im Jahr 2010 der größere Teil der Beschäftigten älter als 46 Jahre alt war, waren ab dem Jahr 2015 mehr Beschäftigte jünger als 46 Jahre alt. Im Jahr 2005 hatten von 78.235 Lehrerinnen und Lehrern 63 % das 46. Altersjahr überschritten, im Jahr 2020 waren es noch 46 %.

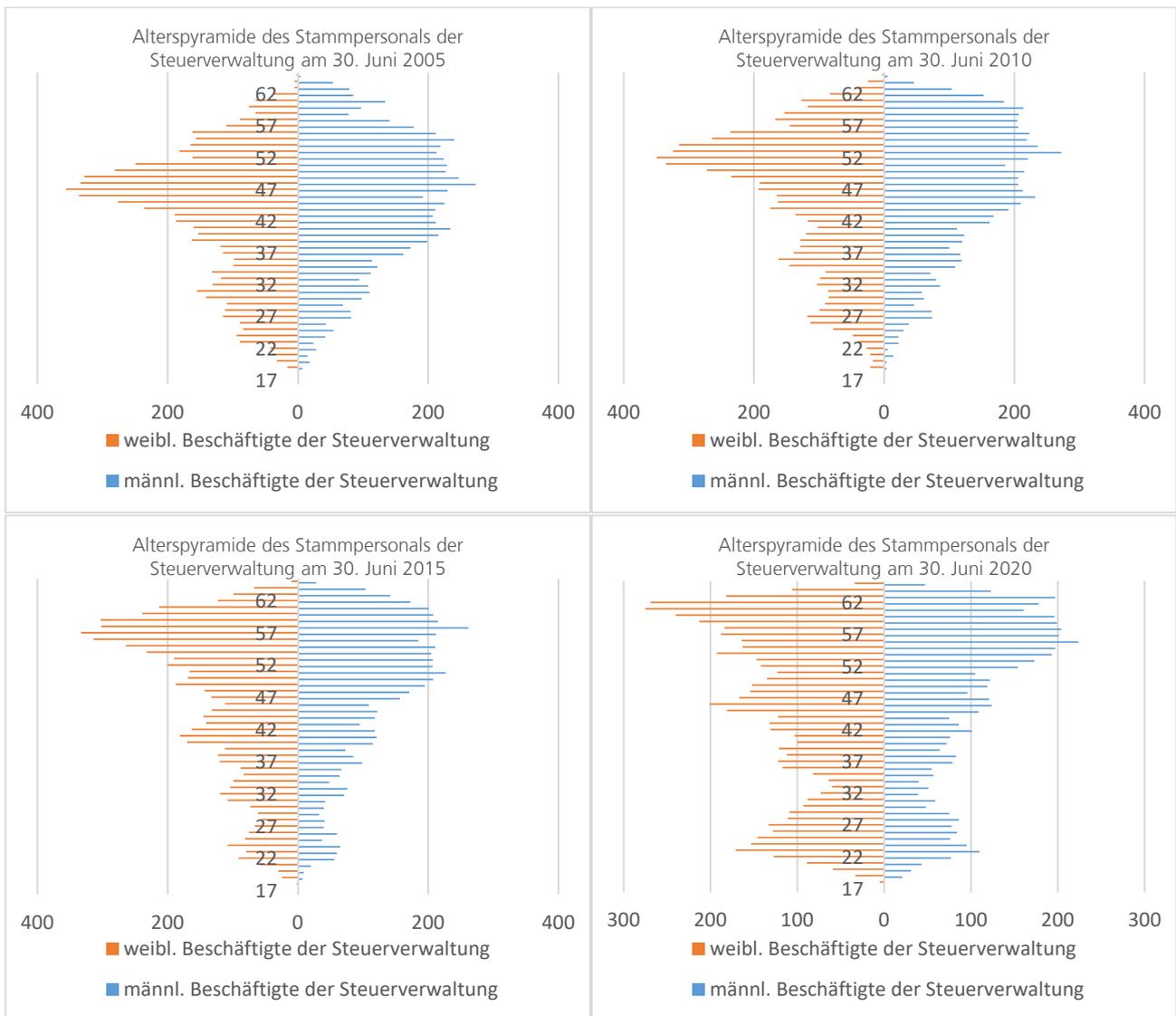


Abbildung 63: Alterspyramiden der Steuerverwaltung in den Jahren 2005, 2010, 2015 und 2020

An den Alterspyramiden der Steuerverwaltung (Abbildung 63) war bis zum Jahr 2015 ein Ausdünnen der jüngeren Jahrgänge deutlicher auszumachen als auf der Abbildung 60. Beispielsweise war bei den unter 29-Jährigen zwischen 2005 und 2015 ein Saldo von 45 Beschäftigten weniger zu verzeichnen, hier folgten demnach weniger junge den scheidenden Beschäftigten. Im Jahr 2020 war jedoch ein Anstieg dieser Altersgruppe zu erkennen, sie war von 2015 zu 2020 wieder um 795 Beschäftigte angewachsen.

Das Geschlechterverhältnis lag in der Steuerverwaltung im Jahr 2020 insgesamt nahe beieinander, auf eine Frau kamen im Durchschnitt 0,8 Männer. Die einzelnen Jahrgänge betrachtend, schwankte es zwischen 0,2 bis zu 1,4 Männern, die auf eine Frau kamen. Im Jahr 2005 war dagegen das Geschlechterverhältnis zwar im Durchschnitt ausgewogen bei 1:1, allerdings kamen beispielsweise bei den 52-Jährigen und Älteren auf jede Frau zwischen 1,2 und 15,8 Männer, d.h. von Jahrgang zu Jahrgang schwankte das Geschlechterverhältnis im Jahr 2005 stärker als im Jahr 2020.

### 3 Bevölkerungsentwicklung in Niedersachsen

Am 31.12.2020 lag die Zahl der Einwohnerinnen und Einwohner in Niedersachsen bei 8.003.421, gegenüber dem Vorjahr ist dies ein Anstieg um 0,12 %. Die Zahl der Einwohnerinnen überstieg dabei mit 4.051.965 die Zahl der Einwohner mit 3.951.456 um einen Anteil an der Gesamtbevölkerung von 1,3 %. Vor fünf Jahren lag die Einwohnerzahl um 76.822 niedriger, damals überstieg der weibliche Anteil den männlichen um 1,2 %.

Im Alter bis 15 Jahre waren 13,8 % der Bevölkerung, im Alter zwischen 15 und 65 Jahren waren es 63,8 % und über 65 Jahre alt waren 22,3 %, darunter waren 2.139 Einwohner über 100 Jahre alt. Die Männer lagen in diesen Altersklassen bei 14,4 %, 65,5 % und 20,1 % und die Frauen bei 13,3 %, 62,2 % und 24,5 %. Vor 5 Jahren waren die prozentualen Anteile ähnlich verteilt, allerdings lag die Gruppe der bis zu 15-Jährigen um 0,4 Prozentpunkte niedriger, die Altersgruppe der zwischen 15- bis 65-Jährigen um 2,3 höher und die Altersgruppe der über 65-Jährigen machte 0,8 Prozentpunkte weniger aus, die Zahl der über 100-Jährigen lag bei 1.685 und damit um knapp ein Fünftel niedriger als 2020.

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<sup>16</sup> pro Frau in Niedersachsen gestiegen, sie lag im Jahr 2015 bei 1,52, stieg bis zum Jahr 2019 auf 1,60 und lag 2020 bei 1,61.<sup>17</sup> Für ein konstantes Bevölkerungsbestandsniveau würde ein Ausgleich zwischen der Zahl der Geburten und der Sterbefälle sorgen, wenn man nur die natürliche Bevölkerungsbewegung betrachten würde. In Niedersachsen gibt es jedoch seit 1993 einen Überschuss der Gestorbenen (im Jahr 2019 lag dieser bei +2,6 %, im Jahr 2020 bei +2,9 %).<sup>18</sup> 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.<sup>19</sup>

Um die Entwicklung der Bevölkerung korrekt einschätzen zu können, müssen jedoch größere Zeitspannen als drei oder fünf Jahre betrachtet und weitere Faktoren für die Beurteilung herangezogen werden, denn

<sup>16</sup> „Bei der Geburtenrate handelt es sich um die so genannte zusammengefasste Geburtenziffer eines Kalenderjahres. Sie ist eine aktuell verfügbare Kennzahl, die das Geburtenverhalten der Frauen im jeweiligen Kalenderjahr charakterisiert. Das Geburtenverhalten wird anhand der altersspezifischen Geburtenziffern gemessen, die für jedes einzelne Altersjahr zwischen 15 bis 49 Jahren berechnet werden. Die altersspezifische Geburtenziffer zeigt dabei die Relation zwischen der Zahl der von Müttern eines bestimmten Alters geborenen Kinder und der Zahl aller Frauen dieses Alters. Durch die Addition – und damit Zusammenfassung – der altersspezifischen Geburtenziffern ergibt sich die zusammengefasste Geburtenziffer.“ Zitiert nach: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Geburten/FAQ/zusammengefasste-geburtenziffer.html>, Stand 06.09.2021.

<sup>17</sup> Vgl. LSN Online Datenbank <https://www1.nls.niedersachsen.de/statistik/html/default.asp>, 1-Gebiet, Bevölkerung, Arbeitsmarkt, Wahlen, Bereich 12612 Statistik der Geburten Tabelle 10 (Tabelle Z1101036), Stand 06.09.2021. „Sterblichkeit ist eine der beiden Hauptbestandteile der natürlichen Bevölkerungsbewegung. Unter Sterblichkeit wird hier die Zahl der Sterbefälle während eines Zeitraums bezogen auf die Bevölkerung verstanden. Dabei können die Sterbefälle insgesamt oder untergliedert nach Alter oder Geschlecht im Verhältnis zur jeweiligen Bevölkerungsgruppe betrachtet werden.“ Zitiert nach: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Glossar/sterblichkeit-sterbeziffer.html>, Stand 06.09.2021. Niedersächsische Daten zu Sterbeziffern: <https://www1.nls.niedersachsen.de/statistik/html/default.asp>, 1-Gebiet, Bevölkerung, Arbeitsmarkt, Wahlen, Bereich 12621 Sterbetafeln, Allg. Sterbeziffer (Tabelle Z1102051), Stand 06.09.2021.

<sup>18</sup> 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 089/21 vom 09.08.2021, Stand 06.09.2021.

<sup>19</sup> Vgl. für das Jahr 2020, Pressemitteilung des Landesamtes für Statistik Niedersachsen, Nummer 089/21, ebd., wo es u.a. heißt: „Das Geburtendefizit (-22.861 Personen) wurde durch einen Wanderungsgewinn (+34.293 Personen) mehr als ausgeglichen.“

auch die Lebenserwartung der Bevölkerung steigt an. Beispielsweise haben im Zeitraum 2018 bis 2020 in Niedersachsen geborene Mädchen eine durchschnittliche Lebenserwartung von 83,08 und Jungen von 78,25 Jahren. Vor 20 Jahren lag die Lebenserwartung bei Mädchen um 2,41 und bei Jungen um 3,34 Jahre niedriger; dies bedeutet, langfristig altert die niedersächsische Bevölkerung.<sup>20</sup>

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

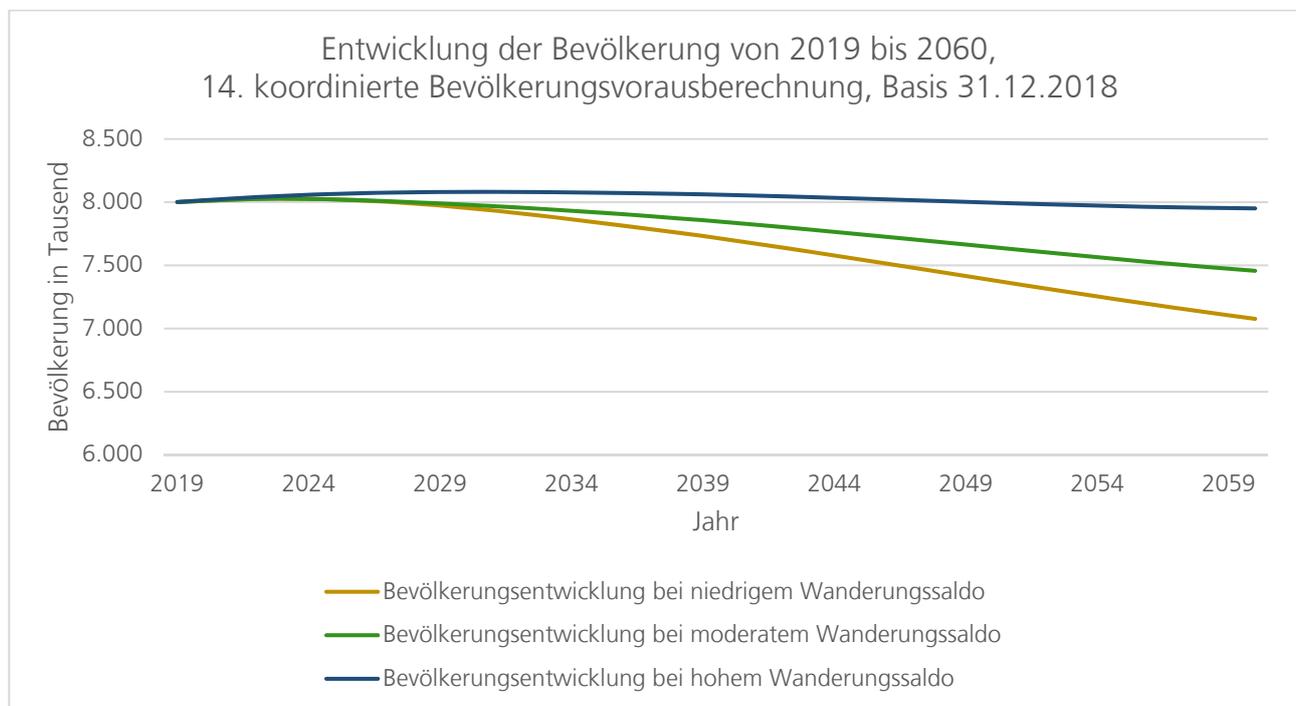


Abbildung 64: Entwicklung der Bevölkerung von 2019 bis 2060, 14. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Basis 31.12.2018<sup>22</sup>

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

<sup>20</sup> „Die Altersstruktur dürfte sich künftig weiter zugunsten der älteren Generation verschieben. Im Vergleich zu heute weisen alle Varianten auf eine stärkere Besetzung der Jahrgänge ab 65 Jahren im Jahr 2035 hin.“ zitiert nach Eberhardt, Frank, „Langfristig sinkende Bevölkerungszahl und Fortsetzung der Alterung in Niedersachsen zu erwarten“, erschienen in Statistische Monatshefte Niedersachsen, 09/2019, S. 495. Die aktuellen Sterbetafeln 2018/2020 sind zu finden auf: <https://www.statistik.niedersachsen.de/startseite/themen/bevoelkerung/geburten-sterbefalle-und-lebenserwartung-in-niedersachsen/geburten-sterbefalle-und-lebenserwartung-in-niedersachsen-tabellen-199447.html> letzter Zugriff am 07.09.2021. Die durchschnittliche Lebenserwartung der Mädchen (80,67) und Jungen (74,91) nach der Sterbetafel 2000/2002 ist veröffentlicht in den Statistischen Monatsheften, hrsg. v. Landesamt für Statistik Niedersachsen, 58. Jg, Heft 9, 2004, S. 496 f.

<sup>21</sup> Vgl. LSN, 14. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung - Basis: 31.12.2018, im Internet auf der Seite (letzter Zugriff 02.08.2021) <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.

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

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

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

Das Durchschnittsalter in Niedersachsen hat sich in den Jahren seit 1980 um 6,9 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 2020 gesunken. Seit 2010 sind Frauen höchstens zwischen 2,6 und 2,7 Jahren älter.

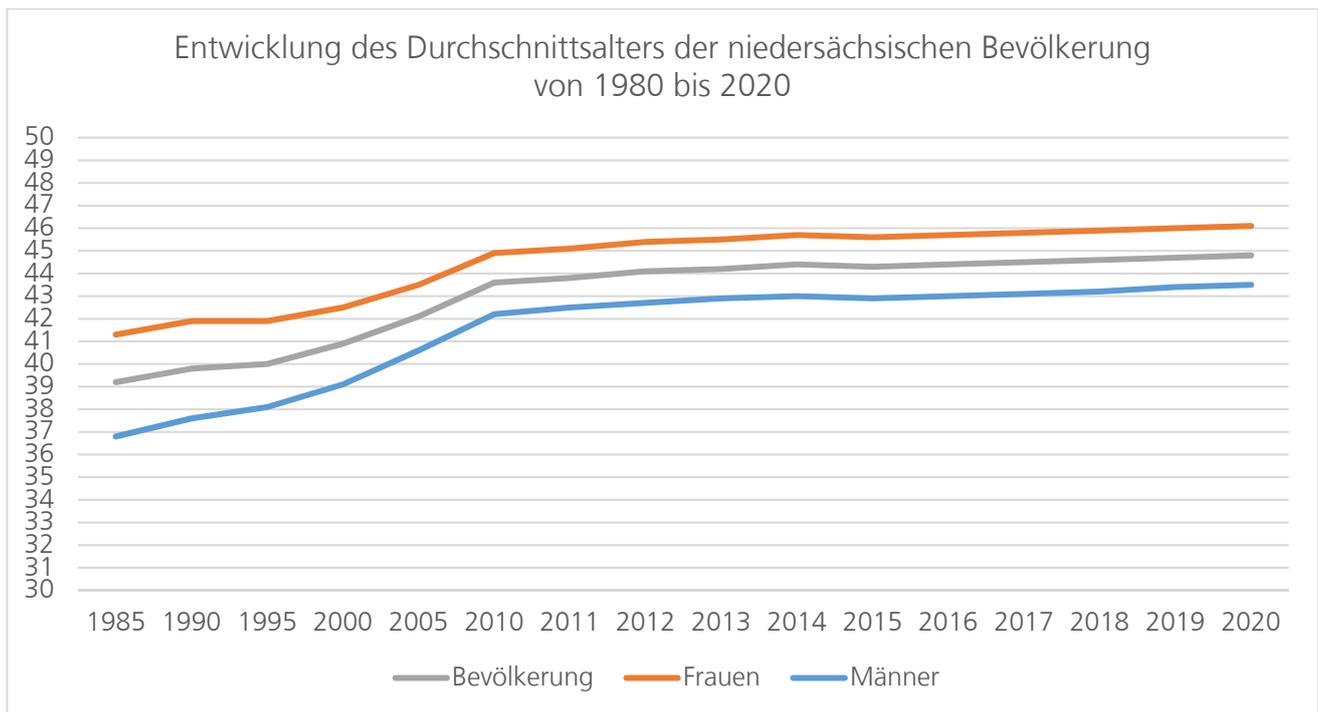


Abbildung 65: Durchschnittsalter der niedersächsischen Bevölkerung von 1980 bis 2020<sup>26</sup>

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.

<sup>24</sup> Ebd..

<sup>25</sup> Ebd..

<sup>26</sup> Vgl. LSN Online Datenbank, <https://www1.nls.niedersachsen.de/statistik/html/default.asp>, 1-Gebiet, Bevölkerung, Arbeitsmarkt, Wahlen, Bereich 12411 Fortschreibung des Bevölkerungsbestandes 10 (Tabelle Z100004G), Stand 08.07.2019.

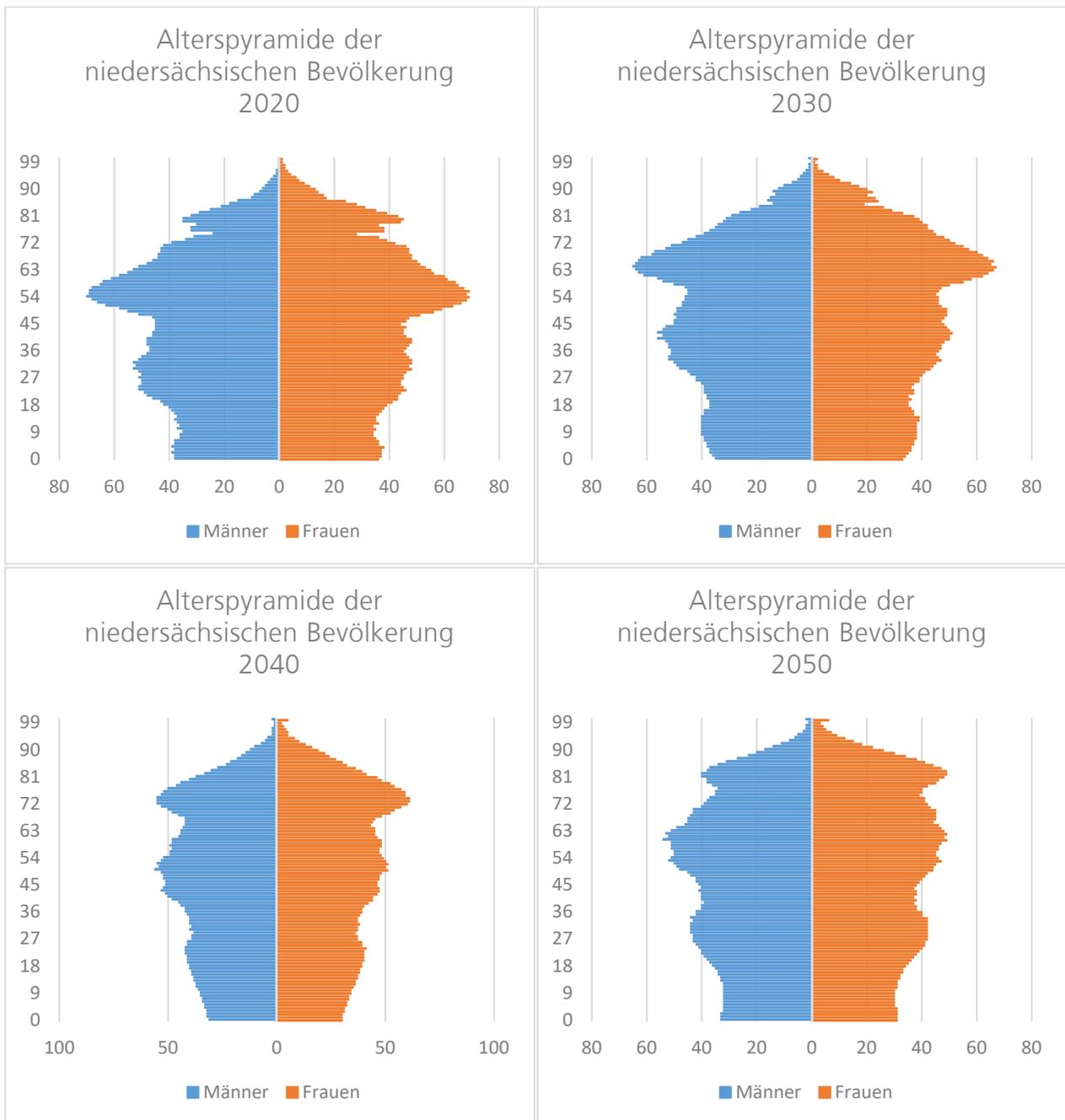


Abbildung 66 Alterspyramiden der niedersächsischen Bevölkerung der Jahre 2020, 2030, 2040 und 2050

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.“<sup>27</sup> 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.

<sup>27</sup> 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 2020 werden die Daten im Zeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2021 dargestellt. Vom Stichtag der Personalstandstatistik am 30.06.2020 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 führt dieser Umstand dazu, dass die Aussagekraft für die Auswertung auf Ebene der Einzelpläne und Kapitel beeinträchtigt ist.

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 01.07.2020 bis zum 30.06.2021 ergaben sich demnach insgesamt 44.400 Fluktuationen, die einen Anteil am Stammpersonalbestand<sup>28</sup> von 23,3 % hatten. Frauen waren zu 54,9 % (24.395) und Männer zu 45,0 % (20.000) beteiligt. Von diesen Fällen waren 56,4 % der Grundfluktuation und somit 43,6 % der Zusatzfluktuation zuzuordnen.

### 4.1 Unterjährige Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2019 bis 30.06.2020

Es folgt zunächst ein kurzer Rückblick auf die Veränderungsdaten des Untersuchungszeitraums dieses Berichts, d.h. auf die Daten des Zeitraums zwischen Juli 2019 und Juni 2020. Im anschließenden Kapitel werden dann die von hier aus betrachtet zukünftig eintretenden Veränderungen erläutert.

Insgesamt gab es in dem oben genannten Zeitraum 44.400 Fluktuationen, die einen Anteil von 23,4 % gemessen am Stammpersonalbestand<sup>29</sup> ausmachten. 56,9 % von ihnen sind Grundfluktuationen, 43,1 % Zusatzfluktuationen. Frauen waren zu einem Anteil von 53,9 % (23.915) und Männer zu einem Anteil von 46,1 % (20.485) betroffen.

Die sog. Grundfluktuation, die die Summe aller Vorfälle meint, die das Ausscheiden aus dem Landesdienst zur Folge haben, umfasste 25.255 Vorfälle. Mehr als die Hälfte davon waren mit 14.265 Fällen (56,5 %) Männer.

Der häufigste Grund für ein Ausscheiden war Vertrags- bzw. Zeitablauf mit 15.905 Fällen (oder einem 63,0 %-Anteil), an zweiter Stelle mit einer Anzahl von 5.155 Fällen (20,4 %) folgte der Pensions- bzw. Renteneintritt, mit 2.295 Fällen ( 9,1 %) standen an dritter Stelle des Rankings die Kündigung, gefolgt von sonstigen Gründen mit einem 7,0 %-Anteil (1.775 Fälle). Tod und Entlassungen als Grund für ein Ausscheiden lagen bei Anteilen von 0,4 % bzw. 0,1 %.

---

<sup>28</sup> Die Bezugsgröße bei der Auswertung der unterjährigen Veränderungsdaten ist der Stammpersonalbestand der Einheiten, die im Jahr 2020 mittels „KIDICAP PPay“ abgerechnet haben. Dies entspricht 190.600 Beschäftigten, davon sind 112.745 weiblich und 77.855 männlich. Weitere Ausführungen finden sich in Kapitel 6.2.

<sup>29</sup> Bezugsgröße 2019: 189.810 Beschäftigte, davon waren 111.340 weiblich und 78.470 männlich.

Im Untersuchungszeitraum traten 19.150 Fälle von Zusatzfluktuationen bzw. Unterbrechungen auf. Elternzeit war mit 9.230 Fällen dabei der häufigste Einzelgrund für eine Unterbrechung, gefolgt von der Beurlaubung aus familiären Gründen mit 1.995 Fällen. Der dritthäufigste Grund war Sonderurlaub mit 785 Fällen. Die zusammengefassten „sonstige Gründe“ traten 7.125 Mal auf.

Frauen verursachten 67,5 % der Unterbrechungen und waren dabei auch diejenigen, die am häufigsten länger als 180 Tage ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen (86,9 %). Mehr als die Hälfte aller unterbrechenden Frauen besetzten diese längste Abwesenheitsphase, die insgesamt mit einem fast 46,0 %-Anteil am häufigsten von allen Unterbrechungsphasen auftrat. Dafür waren 59,5 % aller unterbrechenden Männer in der mittleren Zeitspanne zwischen 28 bis 180 Tage verortet und hatten hier auch mit 64,3 % einen größeren Anteil als die Frauen. Die Unterbrechungsfristen bis zu 28 Tage wurden mit 70,2 % dann wieder überwiegend von Frauen wahrgenommen, etwas mehr als ein Fünftel 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 3.695 Abgängen und 3.805 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 MJ, MI und MF durch Personalwechsel belastet.<sup>30</sup>

## 4.2 Unterjährige Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2021

### 4.2.1 Grundfluktuation (Abgänge)

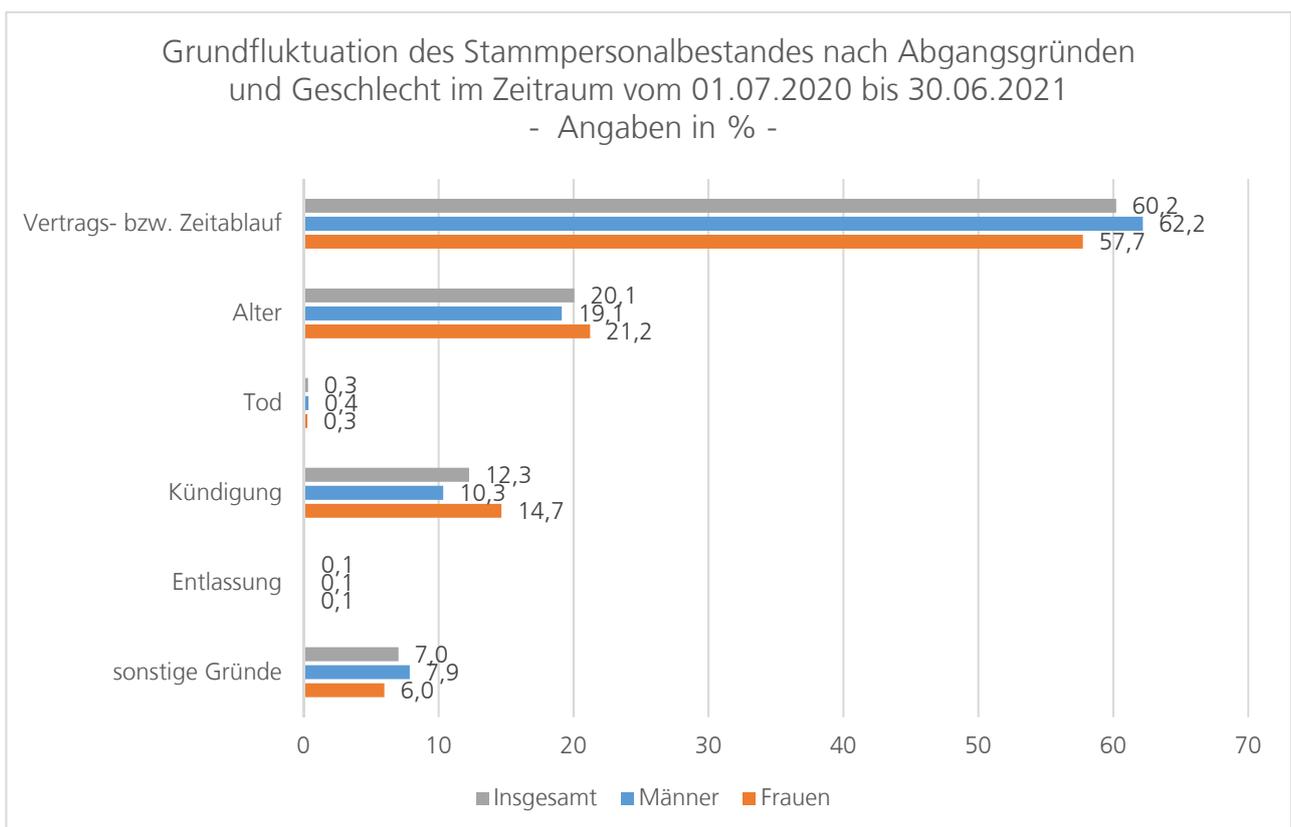


Abbildung 67: Grundfluktuation des Stammpersonalbestandes nach Abgangsgründen und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2021

<sup>30</sup> Ausführliche Informationen zu den unterjährigen Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2019 bis 30.06.2020 finden sich im Personalstrukturbericht 2019, S. 94 ff.

Alle Vorfälle, die zu einer Beendigung des Dienst- oder des Arbeitsverhältnisses führen, werden wie gerade erläutert, zur Grundfluktuation gezählt.<sup>31</sup> Vom 01.07.2020 bis 30.06.2021 lag die Anzahl dieser Abgänge bei 25.040 und hatte damit einen Anteil von 13,1 % am gesamten Stammpersonal<sup>32</sup>. Zu mehr als der Hälfte (55,5 %, 13.895 Fälle) waren Männer betroffen. Am häufigsten trat der Grund „Vertrags- bzw. Zeitabläufe“ mit 60,2 % (15.075 Fälle) auf. 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, 5.025 Fälle) lagen bei einem 20,1 %-Anteil und waren im Vergleich zum Vorjahreszeitraum 0,3 Prozentpunkte gesunken. Kündigungen (3.070 Fälle) waren um 3,2 Prozentpunkte auf 12,3 % angestiegen. Sonstige Gründe (1.760 Fälle) hatten sich kaum verändert, ihr Anteil lag bei 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 und unterschieden sich um höchstens +/-4,5 Prozentpunkte.

Die Ressorts, die am meisten von Abgängen und damit von der Grundfluktuation betroffen waren, waren gemessen an der gesamten Grundfluktuation das MK mit 29,8 %, das MI mit 5,4 %, das MW mit 4,0 %, das MJ mit 3,5 % und das MF mit 3,0 %, die übrigen Ressorts lagen unter 0,8 Prozent.

#### 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.

19.360 Unterbrechungen fielen im Beobachtungszeitraum insgesamt an. Elternzeit verursachte mit 9.820 Fällen am häufigsten eine Unterbrechung der Erwerbsarbeit. Danach folgten im Ranking Beurlaubung aus familiären Gründen mit 1.620 Fällen und Sonderurlaub mit 675 Fällen, der Grund Rente auf Zeit kam nur 5 Mal vor.

Auf die restlichen, diversen Gründe wie u.a. Krankheit/Kur nach Ablauf der Entgeltfortzahlung, sonstige Unterbrechungen, die wie Austritt und Wiedereintritt wirken, usw. entfielen aufgrund ihres breiten Spektrums sehr viele Unterbrechungen mit einer Anzahl von 7.235 Fällen.

---

<sup>31</sup> Im Datenmaterial kommen Gründe vor, die Austrittsgründe von Ruhegehaltsempfängern darstellen und somit nicht Bestandteil des Datenmaterials sein sollten. Diese Austrittsgründe sind unter „sonstige Gründe“ gefasst.

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

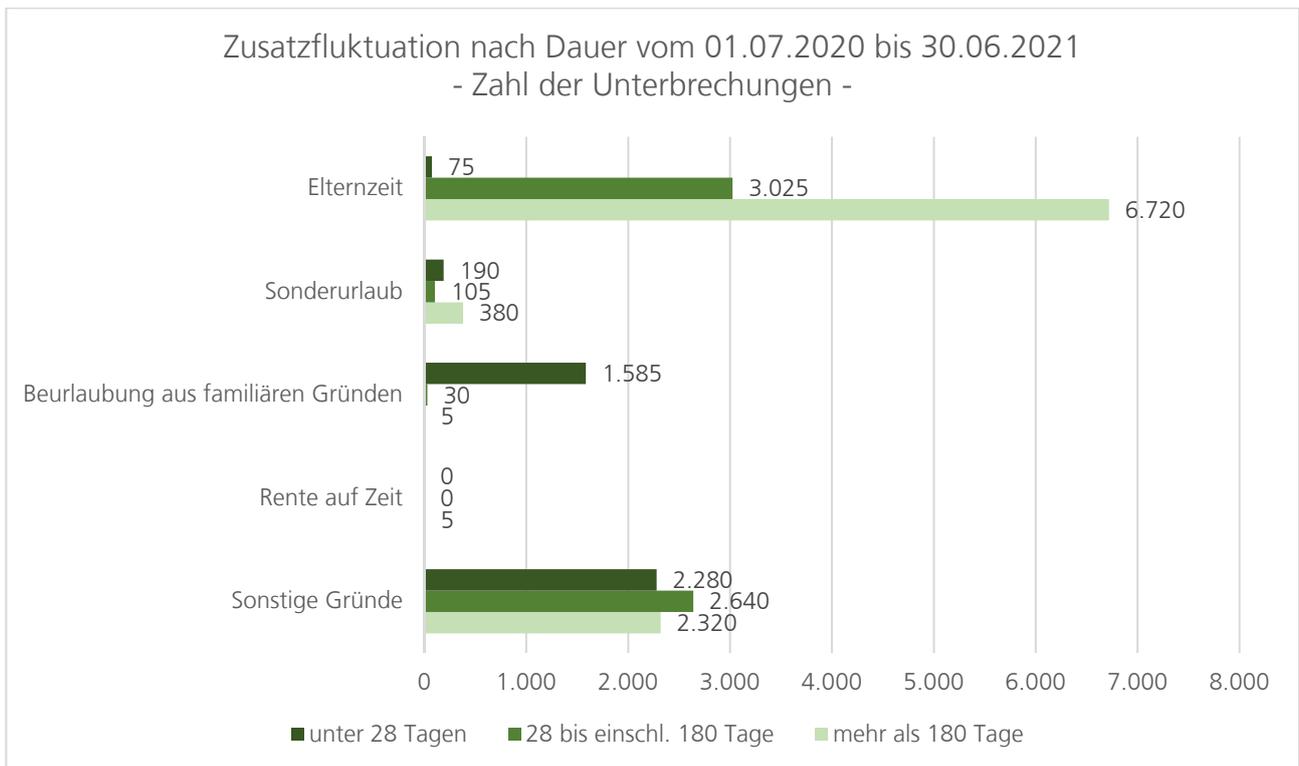


Abbildung 68: Zusatzfluktuation nach Dauer im Zeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2021

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 68,4 % vertreten. Ließen sich Beschäftigte hingegen aus familiären Gründen (z.B. Pflege des Kindes) beurlauben, dauerte diese fast ausschließlich unter 28 Tage (97,8 %). Sehr selten trat Rente auf Zeit als Unterbrechungsgrund auf und dauerte dann in allen Fällen 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 36,5 %-Anteil vertreten, es folgte der Zeitraum von mehr als 180 Tagen mit 32,0 % und als letzte die Phase unter 28 Tagen mit 31,5 %.

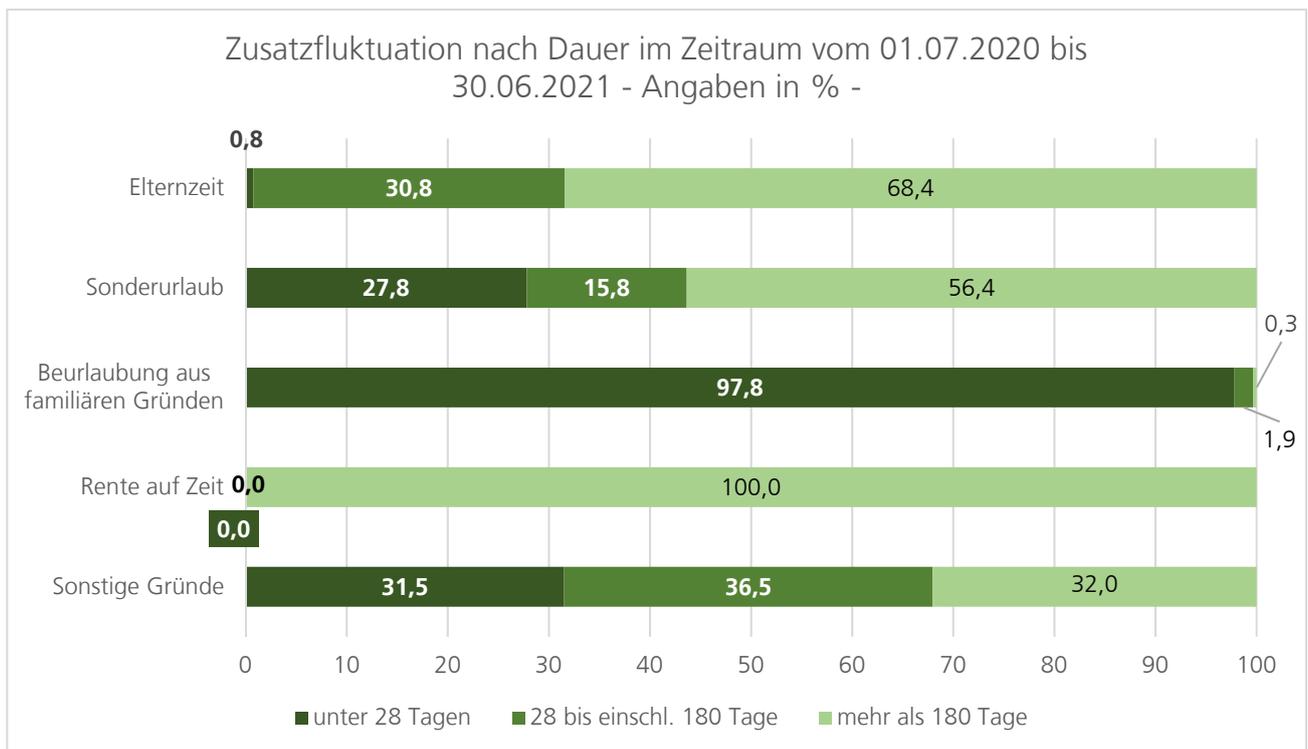


Abbildung 69: Zusatzfluktuation nach Dauer im Zeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2021

13.255 Mal haben Frauen ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen, das waren 68,5 % aller Unterbrechungen. Die männliche Beteiligung fiel mit 6.100 Fällen wesentlich geringer aus und hat sich vom prozentualen Anteil im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 1,0 Prozentpunkte verringert.

62,2 % der Unterbrechungen durch Frauen dauerten mehr als 180 Tage. Über ein Fünftel der hier betrachteten Frauen blieb bis zu 28 Tage dem Dienst fern und etwas weniger als ein Drittel 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 59,6 % der gesamten männlichen Unterbrechungszeiten. Am wenigsten häufig mit 19,4 % unterbrachen Männer mehr als 180 Tage ihre Erwerbstätigkeit, nur etwas höher lag der Anteil an Unterbrechungen unter 28 Tagen, hier waren es 20,9 %.

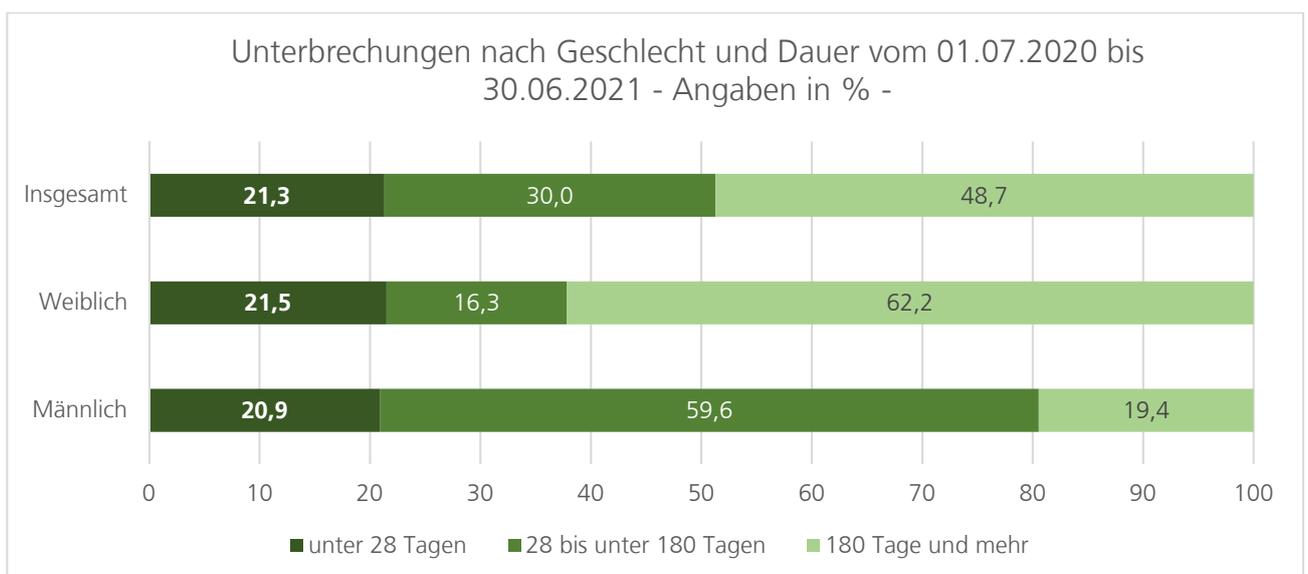


Abbildung 70: Unterbrechungen nach Geschlecht und Dauer im Zeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2021

Der häufigste Grund für eine Unterbrechung war **Elternzeit** mit insgesamt 9.820 Fällen (50,7 % aller Unterbrechungen). Der größte Anteil mit 68,4 % dauerte dabei mehr als 180 Tage, die Zeitspanne zwischen 28 bis 180 Tagen hatte immer noch einen Anteil von 30,8 %, nur 0,8 % dauerten unter 28 Tage.

Abwesenheiten wegen Elternzeit verantworten mit einem Anteil von 72,1 % vor allem Frauen. Im Vergleich zum Vorjahreszeitraum nahm der Anteil der Männer um 1,4 Prozentpunkte ab. Ihre Unterbrechungszeiten konzentrierten sich auf die Abwesenheitsspanne 28 bis 180 Tage, 90,3 % der unterbrechenden Männer übernahmen diese Zeiten, nur 8,4 % blieben länger als 180 Tage fern. Bei den Frauen waren es dafür über 91,7 %, die ihre Erwerbstätigkeit mehr als 180 Tage unterbrachen, nur 7,8 % blieben zwischen 28 und 180 Tagen zu Hause. 1,3 % der Männer und 0,6 % der Frauen waren weniger als 28 Tage in Elternzeit.

Im Durchschnitt unterbrachen 5,2 % der Beschäftigten des Stammpersonalbestandes ihre Erwerbsarbeit wegen Elternzeit.

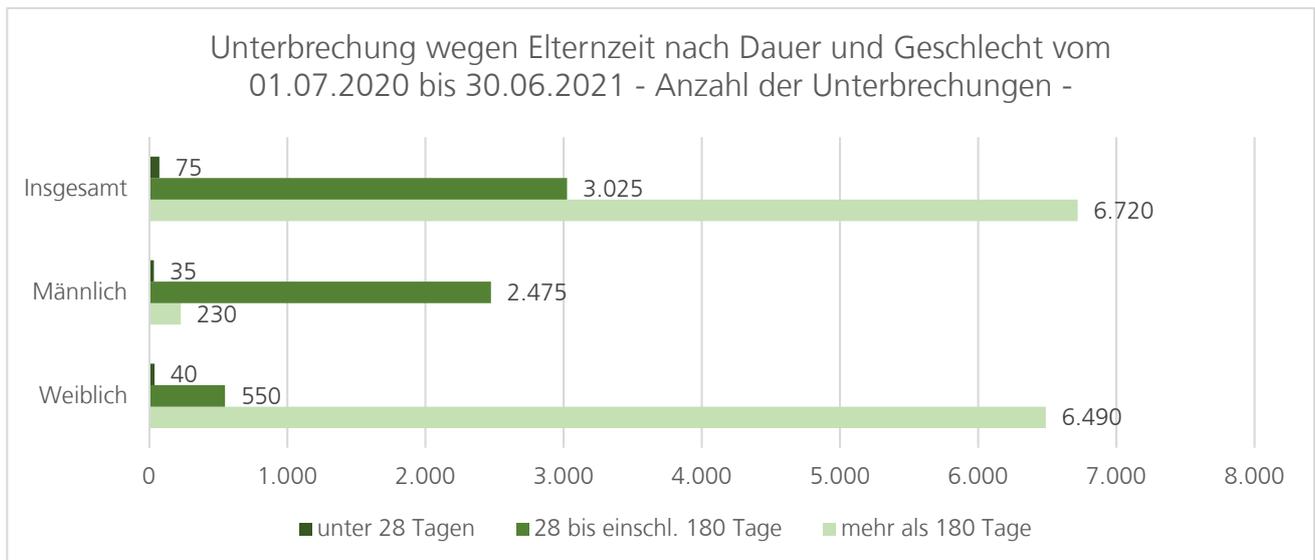


Abbildung 71: Unterbrechung wegen Elternzeit nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2021

3,5 % aller Unterbrechungen gründeten sich auf **Sonderurlaub**, das waren in der Zeit vom 01.07.2020 bis 30.06.2021 insgesamt 675 Fälle. 56,2 % hiervon dauerten mehr als 180 Tage, 28,1 % der Fälle lagen bei unter 28 Tagen und die restlichen 15,5 % besetzten die mittlere Zeitspanne 28 bis 180 Tage.

Sonderurlaub nahmen überwiegend Frauen, 70,7 % aller Sonderurlaubsfälle entfielen im Zeitraum 01.07.2020 bis 30.06.2021 auf sie, es waren 4,1 Prozentpunkte mehr als im Vorjahreszeitraum. Dabei dauerten ihre Abwesenheitszeiten auch deutlich länger als bei den Männern, 60,0 % aller Frauen waren länger als 180 Tage im Sonderurlaub, im Vergleich dazu waren es 47,5 % aller Männer. Weitere 37,4 % der Männer waren unter 28 Tage fort, von den Frauen waren es 23,8 %. Von beiden Geschlechtern waren prozentual die wenigsten in der mittleren Zeitspanne vertreten, 15,2 % der Männer und 16,1 % der Frauen unterbrachen zwischen 28 und 180 Tage ihre Erwerbsarbeit wegen Sonderurlaub.

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

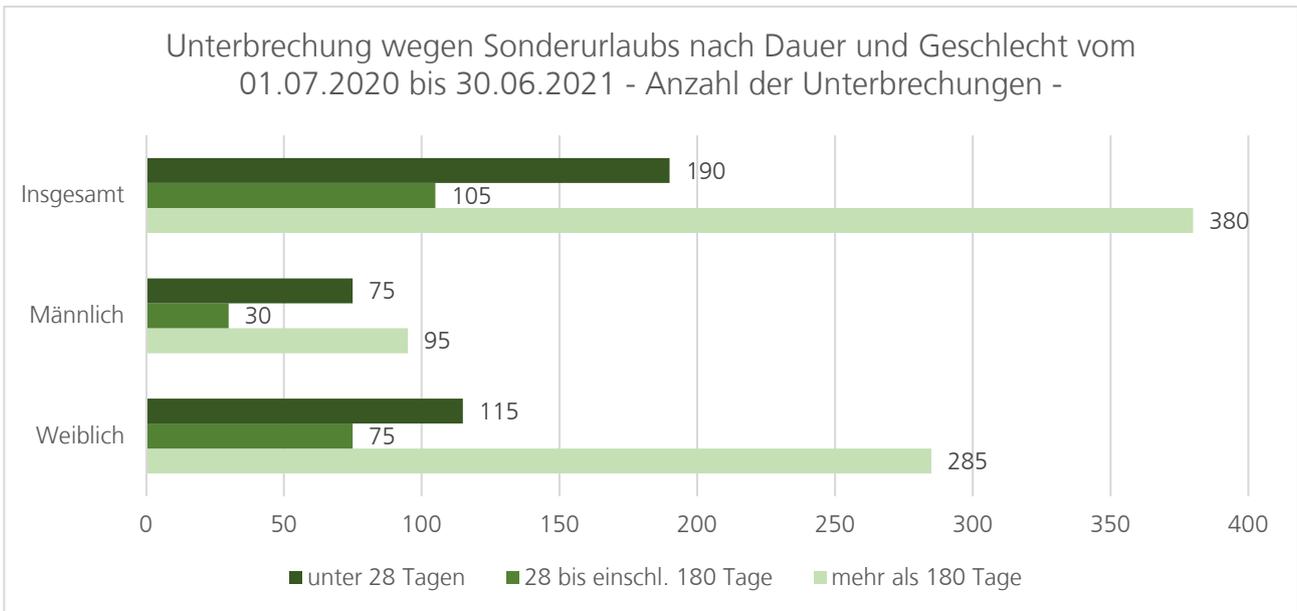


Abbildung 72: Unterbrechung wegen Sonderurlaubs nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2021

Mit 1.620 Fällen fanden 8,4 % aller Unterbrechungen aus **familiären Gründen** statt. Von diesen waren 97,8 % nach weniger als 28 Tagen beendet und dies bei beiden Geschlechtern: 98,0 % aller Frauen und 97,3 % aller Männer beendeten die Beurlaubung aus familiären Gründen innerhalb der ersten 28 Tage. Auch diese Abwesenheitszeiten übernahmen mit 72,5 % zu einem überwiegenden Anteil Frauen, das waren 0,1 Prozentpunkte mehr als im Vorjahreszeitraum.

Gemessen am Stammpersonalbestand nahmen 0,8 % der Beschäftigten aus familiären Gründen eine Auszeit.

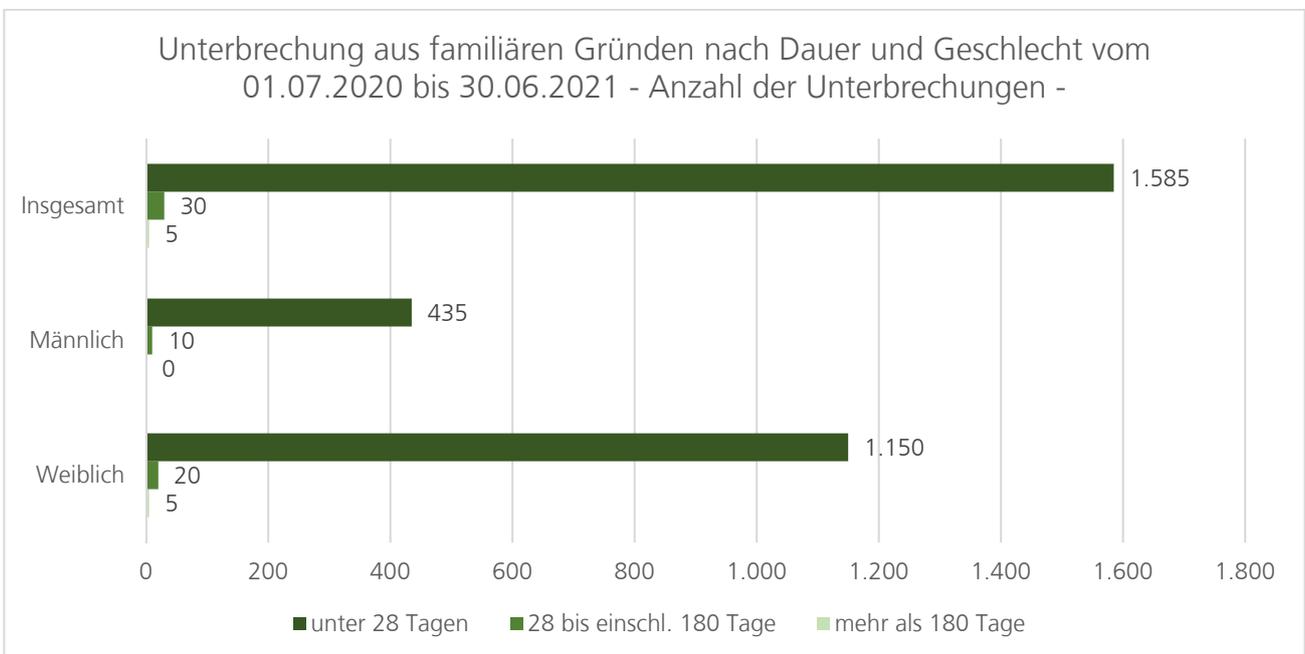


Abbildung 73: Unterbrechung aus familiären Gründen nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2021

Der Anteil der Unterbrechungen aus **sonstigen Gründen** an allen Unterbrechungen ist im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 0,2 Prozentpunkte gestiegen und machte mit insgesamt 7.235 Fällen im Betrachtungs-

tungszeitraum 37,4 % aller Unterbrechungen aus. Die häufigsten Unterbrechungen dauerten hier zwischen 28 bis einschließlich 180 Tage, von denen Männer 42,7 % übernahmen. Frauen hatten demnach einen Anteil von 57,3 %, ihr Anteil an der Gesamtzahl der Unterbrechungen aus sonstigen Gründen lag bei 62,5 %.

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

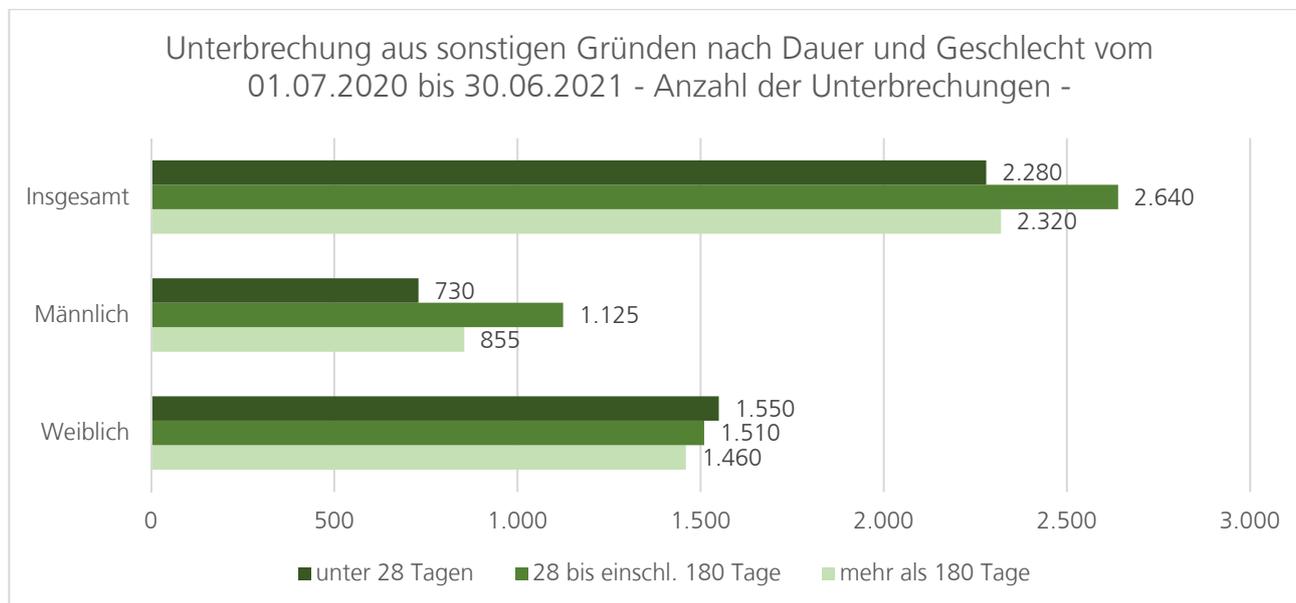


Abbildung 74: Unterbrechung aus sonstigen Gründen nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2021

### 4.2.3 Mobilität

Der Begriff Mobilität soll bildhaft die Veränderungen innerhalb der Landesverwaltung darstellen, die durch kapitelübergreifende Personalwechsel aufgrund von Versetzung oder Umsetzung zustande kommen.<sup>33</sup> Theoretisch würde der Wechsel einer Person zwei Veränderungen erzeugen, zum einen 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 01.07.2020 und 30.06.2021 standen in der Summe einem Zugang 0,95 Abgänge gegenüber, anders ausgedrückt waren 51,2 % aller Personalwechsel Zugänge und 48,8 % Abgänge.

70,2 % der 3.300 **Abgänge** im Betrachtungszeitraum betrafen weibliche Beschäftigte, ihr Anteil ist im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 1,0 Prozentpunkte gesunken, 985 Fälle waren durch Männer verursacht. Die höchste Anzahl an Fällen lag beim MK mit 2.510 Abgängen, das war ein 2,8 %-Anteil am eigenen Stammpersonalbestand. MJ folgte mit 335 Fällen, MI mit 225, ihre prozentualen Anteile lagen bei 2,2 % (MJ) und 0,8 % (MI). An vierter Stelle lag mit 90 Abgängen MF, ein 0,6 %-Anteil am eigenen Personalbestand. Die gesamten Abgänge hatten einen Anteil von 1,7 % am Stammpersonalbestand der Landesverwaltung.

<sup>33</sup> Dabei können aus den Veränderungsdaten leider die individuell entstehenden Personalwechsel nicht von den durch Organisationsänderungen entstandene Wechsel (z.B. durch Kapitelumbenennungen, die eine ganze Behörde betreffen) unterschieden werden.

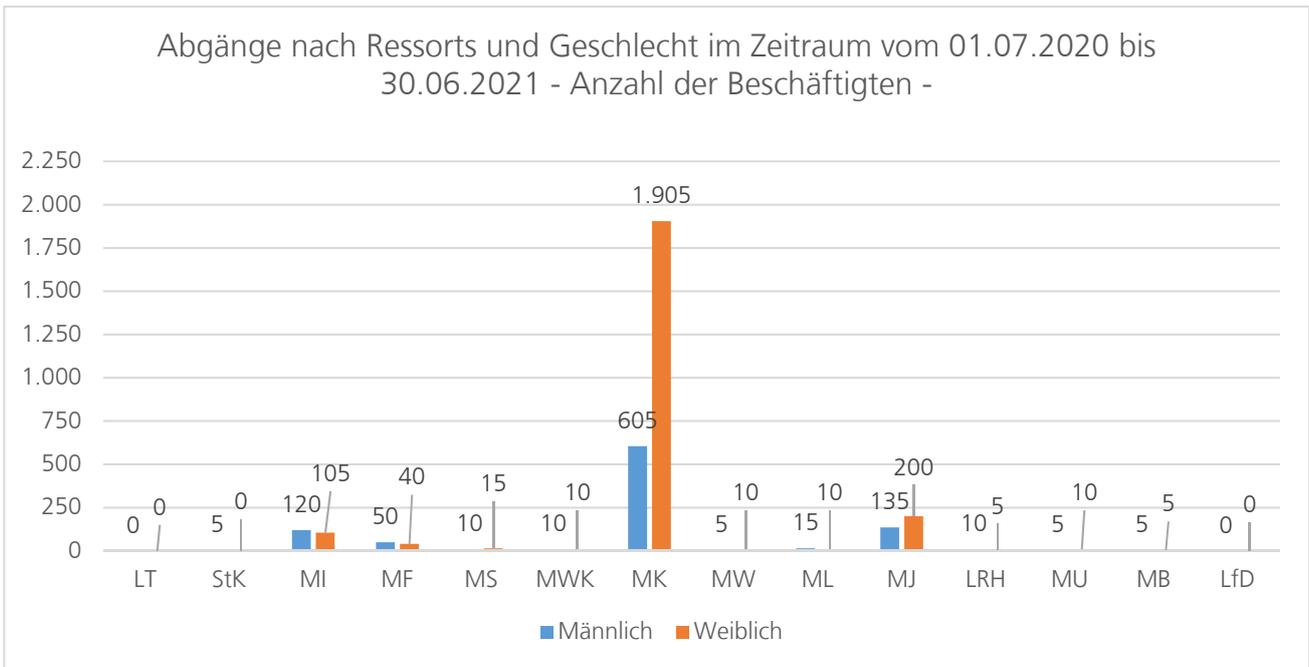


Abbildung 75: Abgänge nach Ressorts und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2021

Die 3.465 **Zugänge**, die im Zeitraum zwischen dem 01.07.2020 bis 30.06.2021 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 76,0 % an Zugängen insgesamt, diese machten 3,0 % am eigenen Stammpersonal aus. Im Ranking der Fallzahlen teilten sich MJ, MI und MF die folgenden Plätze mit 355 (MJ), 230 (MI) und 95 (MF) Zugängen. Die Anteile am eigenen Personalbestand reichten von 0,6 % (MF), über 0,8 % (MI) bis zu 2,3 % (MJ). Die Zugänge insgesamt hatten einen Anteil von 1,8 % am Stammpersonalbestand der Landesverwaltung.

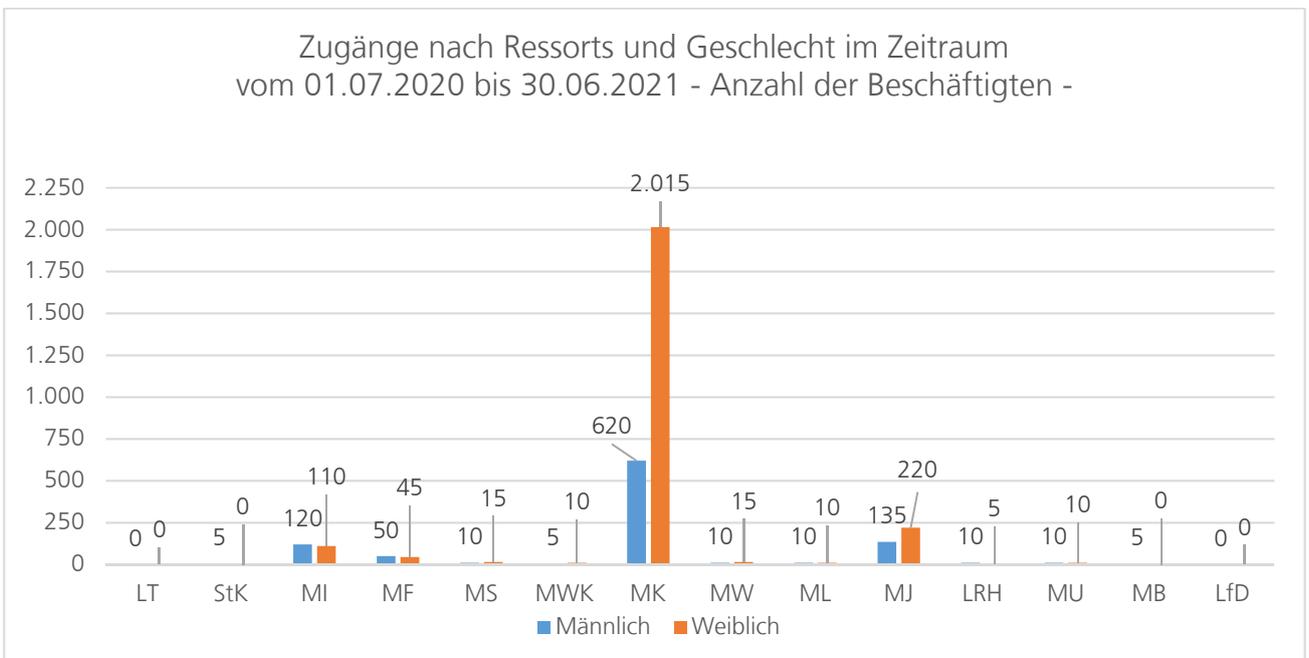


Abbildung 76: Zugänge nach Ressorts und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2021

## 5 Personalausgaben

Nach den Ergebnissen der staatlichen Kassenstatistik lagen die bereinigten Gesamtausgaben des Landes Niedersachsen im Jahr 2020 bei 40.428 Mio. €. Im Vergleich zum Vorjahr stiegen die Ausgaben um 24,4 %. Die Personalausgaben erhöhten sich dabei im Vergleich zum Vorjahr um 4,4 % auf 13.375 Mio. €. Sie bildeten den zweitgrößten Posten unter den bereinigten Gesamtausgaben. Im Vorjahresvergleich sank die Personalausgabenquote um 6,3 Prozentpunkte auf 33,1 %.<sup>34</sup>

Eine differenziertere Darstellung der Personalausgaben des Landes liefern die hierfür veranschlagten Ermächtigungen für das Haushaltsjahr 2021.<sup>35</sup>

Die Personalausgaben gliedern sich dort wie folgt:

Aufwendungen für Abgeordnete und ehrenamtlich Tätige (OGr. 41)	41,43 Mio.€
Bezüge und Nebenleistungen (OGr. 42)	11.135,85 Mio.€
nachrichtl.: Ausgliederungen	1.257,81 Mio.€
Versorgungsbezüge und dergl. (OGr. 43)	4.049,45 Mio.€
Beihilfen, Unterstützungen und dergl. (OGr. 44)	1.039,09 Mio.€
Sonstige personalbezogene Ausgaben (OGr. 45)	38,99 Mio.€
Globale Mehr- und Minderausgaben für Personalausgaben (OGr. 46)	40,00 Mio.€

Wie schon in dem Bericht zur Personalstruktur des Jahres 2012 festgestellt, ist es wenig sinnvoll, die in den jeweiligen Haushaltsplänen veranschlagten Stellen, bzw. im Jahresdurchschnitt umgerechneten Vollzeiteneinheiten mit den Daten der Personalstrukturanalyse des vorliegenden Berichts zu vergleichen, weil zum einen die Divergenz zwischen den Erstellungszeiträumen und den unterschiedlichen methodischen Erstellungsansätzen – die Betrachtung von Planzahlen vor Beginn des Erhebungsjahres im Haushalt gegenüber einem stichtagsbezogenen ermittelten Wert in der Personalstrukturanalyse – zu groß ist und zum anderen auch nicht alle Kapitel des Haushalts dem Personalkostenbudgetierungssystem unterliegen. Somit kann im Haushaltsplan die Zahl der VZE nicht vollständig ausgewiesen werden.<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup> Vgl. Ebigt, Sascha: „Das Jahr in Zahlen: Staats- und Kommunalfinanzen 2020“, erschienen in Statistische Monatshefte Niedersachsen, 07/2021, S. 366 f.

<sup>35</sup> Die Angaben beziehen sich auf die für das Haushaltsjahr 2021 veranschlagten Personalausgaben, d.h. sie beruhen auf Planzahlen, vgl. Vorbericht zum Haushaltsplan des Landes Niedersachsen 2021, Dritter Teil, S. 100.

<sup>36</sup> Vgl. Personalstrukturbericht des Landes Niedersachsen 2012, S. 102.

## 6 Kontext und Datenlage

### 6.1 Der Kontext

Die niedersächsische Landesregierung hat am 02.08.2010 Eckpunkte für ein demografiesicheres und ressourcenbewusstes Personalmanagement in der niedersächsischen Landesverwaltung beschlossen und am 30.10.2012 schließlich das Personalmanagementkonzept selbst. Zugleich wurde das 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 2020 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)<sup>37</sup> statistische Ergebnisse von den Landesstatistikbehörden an oberste Landesbehörden für Zwecke der Planung übermittelt werden dürfen, auch wenn Tabellenfelder nur einen einzigen Fall aufweisen.

Das der Personalstandstatistik zugrunde liegende Gesetz (FPStatG) sieht einen festgelegten Katalog an zu erhebenden Merkmalen vor. Hierunter fallen aber nicht solche Merkmale, anhand derer sich feststellen ließe, wie viele Beschäftigte im Verlauf eines Jahres in den Landesdienst eingetreten oder aus ihm ausgeschieden sind und welche Gründe dafür vorlagen. Um diese Datenlücke zu schließen, werden zusätzlich monatlich vom NLBV aus dem Bezüge Verfahren „KIDICAP PPay“ Daten an das LSN geliefert. Seit dem Bericht 2014 werden diese Daten aufbereitet und ausgewertet. Im Jahr 2020 rechneten nicht alle Einheiten mittels „KIDICAP PPay“ ab. Zu jenen, die nicht darüber abrechneten, gehörten die Kapitel 0521, 0606, 0610, 0612, 0613 und 0616. Die Summe derer, die darüber abrechneten, lag bei 190.600. Davon waren 112.745 Personen weiblich und 77.855 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

---

<sup>37</sup> Bundesstatistikgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Oktober 2016 (BGBl. I S. 2394), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 14. Juni 2021 (BGBl. I S. 1751) geändert worden ist. Finanz- und Personalstatistikgesetz (FPStatG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Februar 2006 (BGBl. I S. 438), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 3. Juni 2021 (BGBl. I S. 1401).

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

Wie im Kapitel 2.5.3 dargelegt, wurde im Berichtsjahr 2020 die Differenzierung zwischen den Laufbahngruppen der Entgeltgruppe 9 TV-L des ehemals mittleren und ehemals gehobenen Dienstes technisch umgesetzt. In diesem Zusammenhang haben sich Daten-Verschiebungen vorwiegend vom ehemals gehobenen in den ehemals mittleren Dienst ergeben. Ein Vergleich der Werte dieser beiden Laufbahngruppen des aktuellen zum Vorjahr ist daher nicht sinnvoll. Deshalb folgt eine Darstellung der Veränderungen der Laufbahngruppen, ohne die Entgeltgruppe 9 beider Laufbahngruppen in die Veränderungsberechnungen einzubeziehen. Es hätten sich demnach Verschiebungen zwischen den Laufbahngruppen im Tarifbereich wie in den beiden folgenden Grafiken dargestellt ergeben:

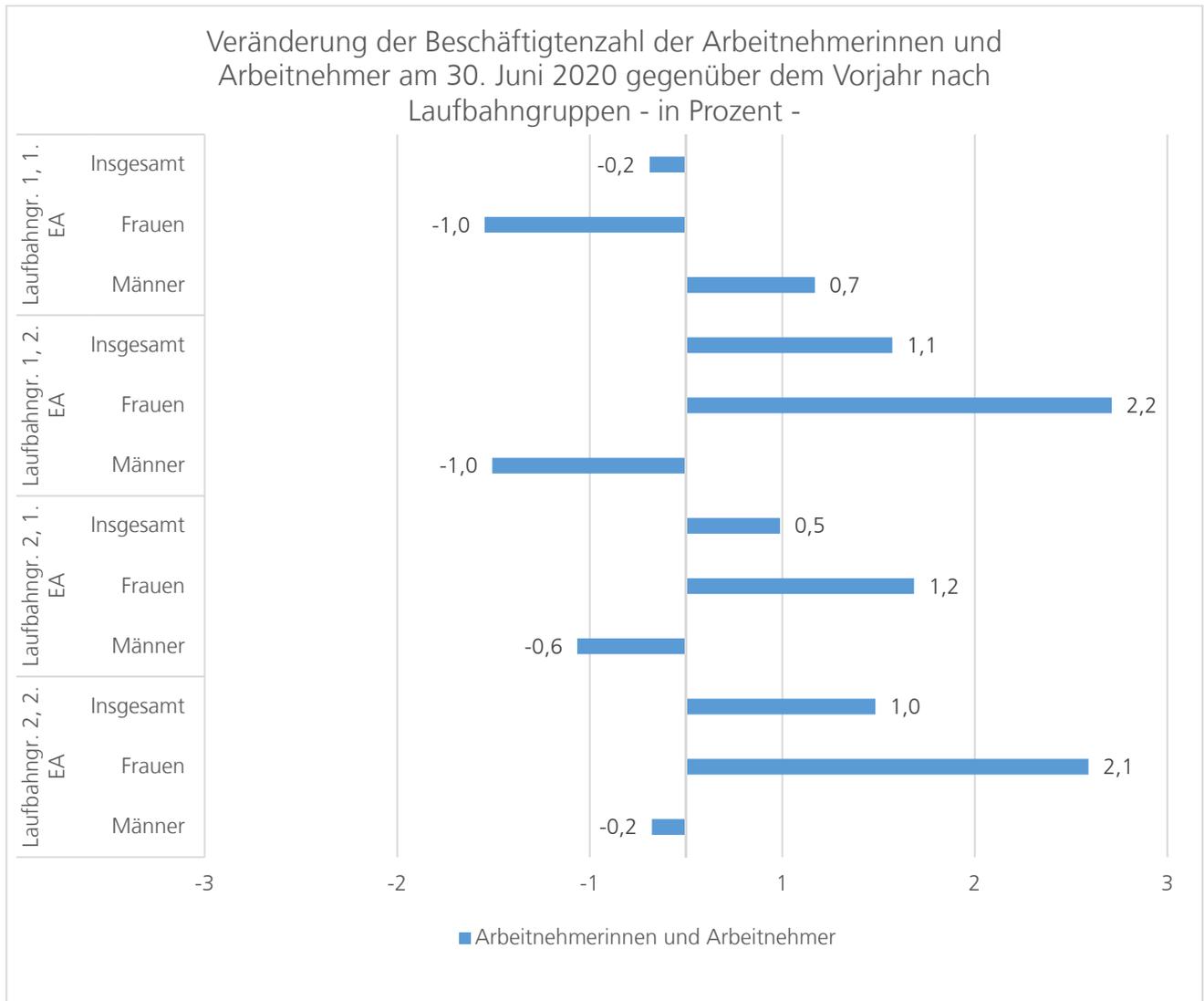


Abbildung 77 Veränderung der Beschäftigtenzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am 30. Juni 2020 gegenüber dem Vorjahr nach Laufbahngruppen – in Prozent

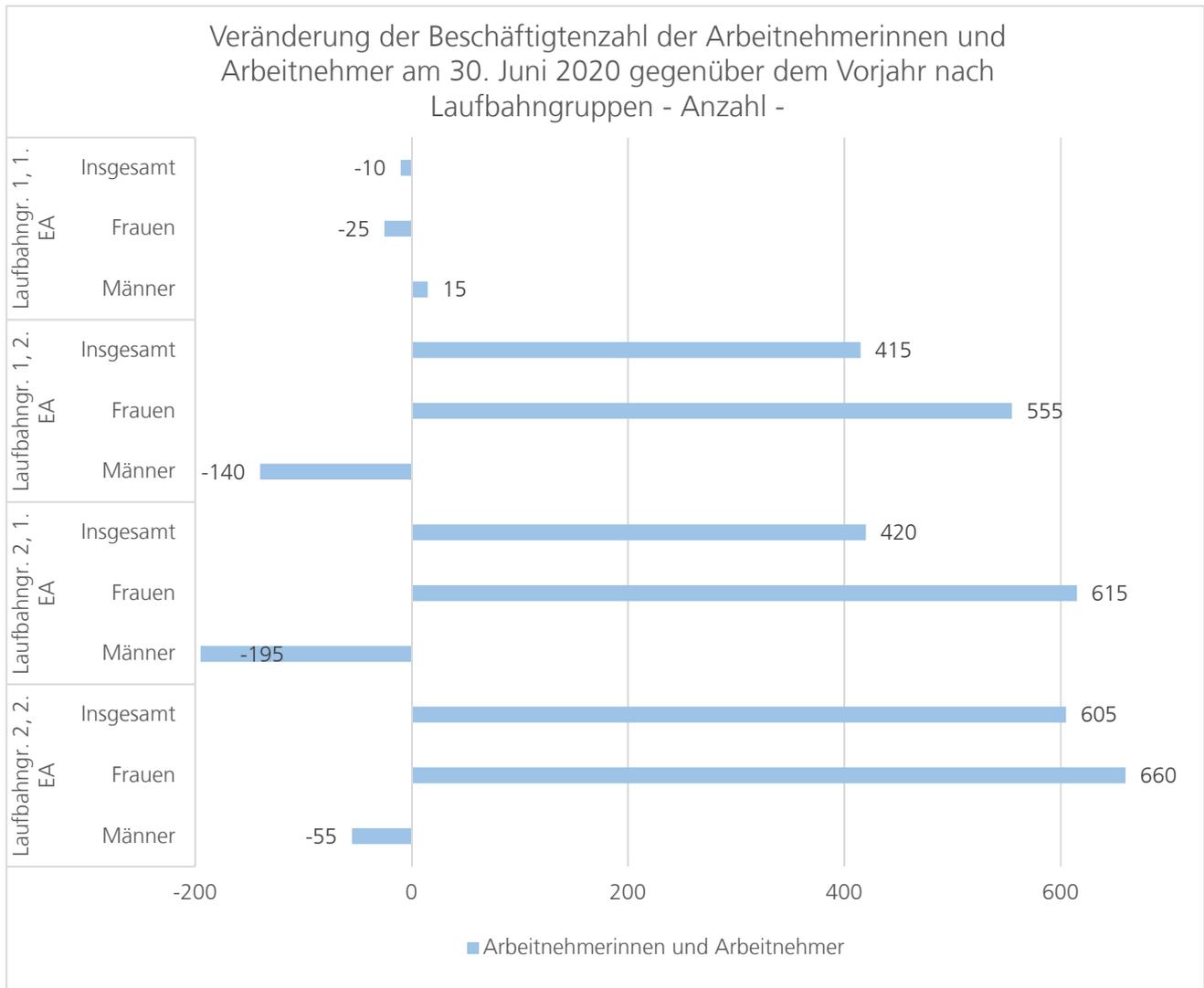


Abbildung 78 Veränderung der Beschäftigtenzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am 30. Juni 2020 gegen über dem Vorjahr nach Laufbahngruppen – Anzahl

Der statistische Verbund, bestehend aus dem Statistischen Bundesamt und den Statistischen Ämtern der Länder, hat sich darauf geeinigt, die Zahlen der Personalstandstatistik ab dem Berichtsjahr 2014 mittels der sogenannten 5er-Rundung geheim zu halten. Alle in diesem Bericht genannten Zahlen sind dieser Geheimhaltungsregel unterzogen.<sup>38</sup> Der Vorteil des angewandten Geheimhaltungsverfahrens liegt in seiner Praktikabilität und darin, dass kaum noch Werte vollständig geheim gehalten werden müssen (z.B. durch „Punkten“).

<sup>38</sup> Zu planerischen Zwecken kann das LSN den obersten Landesbehörden den tabellarischen Teil des vorliegenden Personalstrukturberichtes (ausschließlich für den internen Gebrauch) mit Echtwerten zur Verfügung stellen.

## 7 Statistische Erläuterungen

### 7.1 Umfang und Abgrenzung der Erhebungsdaten

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

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

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

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

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

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

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

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

Die Gesamtsumme aller Beschäftigungsverhältnisse berücksichtigt schließlich den vorgenannten haushaltsrelevanten Personalbestand zuzüglich der beurlaubten Beschäftigten und sonstiger zahlungsfreier Beschäftigungsverhältnisse.<sup>39</sup>

### 7.2 Abgrenzung der Erhebungszeiten

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

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

---

<sup>39</sup> Vgl. Personalstrukturbericht des Landes Niedersachsen 2013, S. 7.

### 7.3 Geheimhaltungsverfahren in den Personalstatistiken

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

Zur Sicherstellung der Geheimhaltung wird in der Personalstandstatistik seit dem Berichtsjahr 2014 ein Rundungsverfahren angewendet. Alle Tabellenfelder mit Fallzahlen werden zunächst ohne Rundung ermittelt. Anschließend wird jede Zahl für sich auf ein Vielfaches von 5 auf- oder abgerundet. Dieses Verfahren führt nur zu einem sehr geringen Informationsverlust. Wie in Tabelle 1 ersichtlich, beträgt je ausgewiesenem Datenfeld die Abweichung vom Echtwert maximal 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.

Des Weiteren erfolgt für diejenigen Beschäftigten, die eine Merkmalsausprägung des Geschlechts „divers“ oder nach Geburtenregister „ohne Angabe“ besetzen, maschinell aus Gründen der Geheimhaltung eine Zuordnung zu den Kategorien „männlich“ oder „weiblich“ per Zufallsprinzip (ohne proportionale Quotierung, mit Erwartungswert von 0,5).

## 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	80			80
	weiblich	90			90
	<b>Summe</b>	175			175
befristet Beschäftigte (2)	männlich	10			10
	weiblich	10			10
	<b>Summe</b>	20			20
<b>Stammpersonalbestand (1) + (2)</b>	<b>männlich</b>	90			90
	<b>weiblich</b>	100			100
	<b>Summe</b>	190			190
Vollzeitäquivalente	<b>Summe</b>	175			175
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	80			80
	weiblich	60			60
	<b>Summe</b>	140			140
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	10			10
	weiblich	40			40
	<b>Summe</b>	50			50
Beschäftigte in Altersteilzeit	<b>Summe</b>	0			0
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	40			40
	weiblich	25			25
	<b>Summe</b>	65			65
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	50			50
	weiblich	75			75
	<b>Summe</b>	125			125
Personal in Ausbildung (3)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	<b>Summe</b>	0			0
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	10			10
	weiblich	15			15
	<b>Summe</b>	25			25
<b>Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)</b>	<b>männlich</b>	100			100
	<b>weiblich</b>	115			115
	<b>Summe</b>	215			215
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	<b>Summe</b>	0			0
<b>Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)</b>	<b>männlich</b>	100			100
	<b>weiblich</b>	115			115
	<b>Summe</b>	215			215
Teilzeitquotient		26%			26%
Teilzeitquotient VZÄ		91%			91%

## 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	25			25
	<b>Summe</b>	65			65
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	20			20
	weiblich	10			10
	<b>Summe</b>	30			30
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	15			15
	weiblich	15			15
	<b>Summe</b>	30			30
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	<b>Summe</b>	0			0
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	5			5
	weiblich	0			0
	<b>Summe</b>	10			10
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	50			50
	weiblich	75			75
	<b>Summe</b>	125			125
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	5			5
	weiblich	5			5
	<b>Summe</b>	10			10
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	15			15
	weiblich	25			25
	<b>Summe</b>	40			40
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	20			20
	weiblich	40			40
	<b>Summe</b>	65			65
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	5			5
	weiblich	5			5
	<b>Summe</b>	10			10
nicht zuordenbar	<b>Summe</b>	0			0

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen<sup>40</sup> nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 01)

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

<sup>40</sup> Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

## D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 01)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Zahl der Beschäftigten	190	100					190	100
davon								
unter 30 Jahre	15	7					15	7
30 bis unter 40 Jahre	30	15					30	15
40 bis unter 50 Jahre	55	30					55	30
50 bis unter 60 Jahre	75	38					75	38
60 bis unter 65 Jahre	20	10					20	10
65 Jahre und älter	0	1					0	1
Durchschnittsalter	48,1						48,1	
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	20	9					20	9
VZÄ	15	8					15	8
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	50	26					50	26
VZÄ	45	23					45	23
nachrichtlich								
Personal in Ausbildung	0						0	
Beurlaubte Beschäftigte	0						0	

## Staatskanzlei (EPL 02)

## A. Personaltabelle

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	190			190	105
	<b>Summe</b>	<b>325</b>			<b>325</b>	<b>180</b>
befristet Beschäftigte (2)	männlich	10			10	0
	weiblich	30			30	5
	<b>Summe</b>	<b>40</b>			<b>40</b>	<b>5</b>
<b>Stammpersonalbestand (1) + (2)</b>	<b>männlich</b>	<b>145</b>			<b>145</b>	<b>75</b>
	<b>weiblich</b>	<b>220</b>			<b>220</b>	<b>110</b>
	<b>Summe</b>	<b>365</b>			<b>365</b>	<b>185</b>
Vollzeitäquivalente	<b>Summe</b>	<b>335</b>			<b>335</b>	
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	130			130	
	weiblich	125			125	
	<b>Summe</b>	<b>255</b>			<b>255</b>	
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	15			15	
	weiblich	95			95	
	<b>Summe</b>	<b>115</b>			<b>115</b>	
Beschäftigte in Altersteilzeit	<b>Summe</b>	<b>0</b>			<b>0</b>	
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	80			80	
	weiblich	80			80	
	<b>Summe</b>	<b>160</b>			<b>160</b>	
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	70			70	
	weiblich	140			140	
	<b>Summe</b>	<b>210</b>			<b>210</b>	
Personal in Ausbildung (3)	männlich	5			5	
	weiblich	10			10	
	<b>Summe</b>	<b>15</b>			<b>15</b>	
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	0			0	
	weiblich	0			0	
	<b>Summe</b>	<b>0</b>			<b>0</b>	
<b>Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)</b>	<b>männlich</b>	<b>150</b>			<b>150</b>	
	<b>weiblich</b>	<b>230</b>			<b>230</b>	
	<b>Summe</b>	<b>380</b>			<b>380</b>	
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	5			5	
	weiblich	10			10	
	<b>Summe</b>	<b>10</b>			<b>10</b>	
<b>Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)</b>	<b>männlich</b>	<b>155</b>			<b>155</b>	
	<b>weiblich</b>	<b>240</b>			<b>240</b>	
	<b>Summe</b>	<b>390</b>			<b>390</b>	
Teilzeitquotient		31%			31%	
Teilzeitquotient VZÄ		91%			91%	

## B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 02)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	80			80
	weiblich	80			80
	<b>Summe</b>	160			160
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	40			40
	weiblich	25			25
	<b>Summe</b>	70			70
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	25			25
	weiblich	50			50
	<b>Summe</b>	75			75
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	10			10
	weiblich	0			0
	<b>Summe</b>	10			10
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	5			5
	weiblich	0			0
	<b>Summe</b>	5			5
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	70			70
	weiblich	140			140
	<b>Summe</b>	210			210
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	15			15
	weiblich	5			5
	<b>Summe</b>	20			20
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	10			10
	weiblich	35			35
	<b>Summe</b>	45			45
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	30			30
	weiblich	65			65
	<b>Summe</b>	95			95
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	15			15
	weiblich	35			35
	<b>Summe</b>	50			50
nicht zuordenbar	<b>Summe</b>	0			0

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

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	15	x		
		weiblich	5	x		
		<b>Summe</b>	<b>25</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>100</b>		
Anteil TZ an Summe		%	.			
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	15	x		
		weiblich	10	x		
		<b>Summe</b>	<b>20</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	5	x		
		weiblich	5	x		
		<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>100</b>		
Anteil TZ an Summe		%	25			
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	15	30		
		weiblich	35	70		
		<b>Summe</b>	<b>50</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	20	.		
		<b>Summe</b>	<b>20</b>	<b>100</b>		
Anteil TZ an Summe		%	40			
A12/E11	Summe	männlich	10	40		
		weiblich	15	60		
		<b>Summe</b>	<b>25</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	5	x		
		weiblich	10	x		
		<b>Summe</b>	<b>10</b>	<b>100</b>		
Anteil TZ an Summe		%	x			
A11/E10	Summe	männlich	5	33		
		weiblich	10	67		
		<b>Summe</b>	<b>15</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	5	x		
		weiblich	5	x		
		<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>100</b>		
Anteil TZ an Summe		%	x			

<sup>41</sup> Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

## D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 02)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe		Dar. 0201
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	
Zahl der Beschäftigten	365	100					365	100	185
davon									
unter 30 Jahre	25	7					25	7	10
30 bis unter 40 Jahre	40	11					40	11	15
40 bis unter 50 Jahre	85	23					85	23	50
50 bis unter 60 Jahre	160	43					160	43	85
60 bis unter 65 Jahre	55	15					55	15	30
65 Jahre und älter	0	0					0	0	0
Durchschnittsalter	49,8						49,8		51,0
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	40	11					40	11	20
VZÄ	40	10					40	10	20
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	120	32					120	32	65
VZÄ	110	30					110	30	60
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	16.335	785		17.115	235	1.055	14.505
	weiblich	9.065	305		9.365	235	700	7.525
	<b>Summe</b>	<b>25.395</b>	<b>1.085</b>		<b>26.485</b>	<b>470</b>	<b>1.755</b>	<b>22.035</b>
befristet Beschäftigte (2)	männlich	415	120		535	5	120	185
	weiblich	560	60		620	0	100	310
	<b>Summe</b>	<b>970</b>	<b>180</b>		<b>1.150</b>	<b>5</b>	<b>220</b>	<b>495</b>
<b>Stammpersonalbestand (1) + (2)</b>	<b>männlich</b>	<b>16.745</b>	<b>905</b>		<b>17.650</b>	<b>240</b>	<b>1.175</b>	<b>14.690</b>
	<b>weiblich</b>	<b>9.620</b>	<b>365</b>		<b>9.985</b>	<b>235</b>	<b>800</b>	<b>7.840</b>
	<b>Summe</b>	<b>26.370</b>	<b>1.265</b>		<b>27.635</b>	<b>475</b>	<b>1.975</b>	<b>22.530</b>
Vollzeitäquivalente	<b>Summe</b>	<b>25.030</b>	<b>1.215</b>		<b>26.245</b>			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	16.025	845		16.870			
	weiblich	6.120	240		6.360			
	<b>Summe</b>	<b>22.145</b>	<b>1.085</b>		<b>23.230</b>			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	715	60		775			
	weiblich	3.500	120		3.620			
	<b>Summe</b>	<b>4.215</b>	<b>180</b>		<b>4.395</b>			
Beschäftigte in Altersteilzeit	<b>Summe</b>	<b>10</b>	<b>0</b>		<b>15</b>			
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	13.900	125		14.020			
	weiblich	6.000	55		6.055			
	<b>Summe</b>	<b>19.895</b>	<b>180</b>		<b>20.075</b>			
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	2.850	780		3.630			
	weiblich	3.620	310		3.930			
	<b>Summe</b>	<b>6.470</b>	<b>1.085</b>		<b>7.560</b>			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	2.280	20		2.300			
	weiblich	1.795	5		1.805			
	<b>Summe</b>	<b>4.075</b>	<b>25</b>		<b>4.100</b>			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	10	0		10			
	weiblich	10	0		15			
	<b>Summe</b>	<b>20</b>	<b>0</b>		<b>20</b>			
<b>Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)</b>	<b>männlich</b>	<b>19.035</b>	<b>920</b>		<b>19.955</b>			
	<b>weiblich</b>	<b>11.430</b>	<b>375</b>		<b>11.800</b>			
	<b>Summe</b>	<b>30.465</b>	<b>1.295</b>		<b>31.760</b>			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	125	5		130			
	weiblich	440	15		455			
	<b>Summe</b>	<b>565</b>	<b>20</b>		<b>585</b>			
<b>Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)</b>	<b>männlich</b>	<b>19.160</b>	<b>925</b>		<b>20.085</b>			
	<b>weiblich</b>	<b>11.865</b>	<b>390</b>		<b>12.255</b>			
	<b>Summe</b>	<b>31.025</b>	<b>1.315</b>		<b>32.340</b>			
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	13.900	125		14.020
	weiblich	6.000	55		6.055
	<b>Summe</b>	19.895	180		20.075
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	400	20		420
	weiblich	210	10		220
	<b>Summe</b>	615	30		645
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	13.280	90		13.370
	weiblich	5.595	30		5.625
	<b>Summe</b>	18.875	120		18.995
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	215	10		230
	weiblich	190	15		210
	<b>Summe</b>	410	30		440
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0		0
	weiblich	0	0		0
	<b>Summe</b>	0	0		0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	2.850	780		3.630
	weiblich	3.620	310		3.930
	<b>Summe</b>	6.470	1.085		7.560
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	75	45		120
	weiblich	75	15		90
	<b>Summe</b>	145	60		210
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	750	445		1.200
	weiblich	490	130		620
	<b>Summe</b>	1.240	575		1.815
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	1.515	255		1.770
	weiblich	2.850	145		2.995
	<b>Summe</b>	4.365	400		4.765
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	465	25		490
	weiblich	175	10		185
	<b>Summe</b>	640	35		675
nicht zuordenbar	<b>Summe</b>	80	10		90

C.1 Ausgewählte Besoldungsgruppen<sup>42</sup> nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 03)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	45	82	5	.
		weiblich	10	18	0	.
		<b>Summe</b>	<b>55</b>	<b>100</b>	<b>5</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	0	.	0	.
		<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	.	.	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	45	x	20	.
		weiblich	35	x	0	.
		<b>Summe</b>	<b>85</b>	<b>100</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	10	.	0	.
		<b>Summe</b>	<b>10</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	12	.	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	595	82	95	83
		weiblich	130	18	20	17
		<b>Summe</b>	<b>725</b>	<b>100</b>	<b>115</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	25	42	10	50
		weiblich	35	58	10	50
		<b>Summe</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	8	17	
A12/E11	Summe	männlich	1.530	78	315	77
		weiblich	425	22	95	23
		<b>Summe</b>	<b>1.950</b>	<b>100</b>	<b>410</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	85	36	30	x
		weiblich	150	64	35	x
		<b>Summe</b>	<b>235</b>	<b>100</b>	<b>60</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	12	15	
A11/E10	Summe	männlich	3.665	79	80	x
		weiblich	985	21	25	x
		<b>Summe</b>	<b>4.650</b>	<b>100</b>	<b>110</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	150	29	5	x
		weiblich	365	71	15	x
		<b>Summe</b>	<b>515</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	11	14	

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

C.2 Ausgewählte Besoldungsgruppen<sup>43</sup> nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht für Kapitel 0320 und den Kernhaushalt 03 ohne Kapitel 0320

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		0320	0320 %	KH	KH %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	15	.	35	78
		weiblich	0	.	10	22
		<b>Summe</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>45</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	0	.	0	.
		<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	.	.	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	20	x	45	60
		weiblich	5	x	30	40
		<b>Summe</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>75</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	0	.	10	.
		<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	.	x	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	400	88	295	77
		weiblich	55	12	90	23
		<b>Summe</b>	<b>455</b>	<b>100</b>	<b>385</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	5	33	25	x
		weiblich	10	67	35	x
		<b>Summe</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>65</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	3	17	
A12/E11	Summe	männlich	1.195	84	650	69
		weiblich	225	16	295	31
		<b>Summe</b>	<b>1.420</b>	<b>100</b>	<b>945</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	50	48	65	34
		weiblich	55	52	125	66
		<b>Summe</b>	<b>105</b>	<b>100</b>	<b>190</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	7	20	
A11/E10	Summe	männlich	3.500	80	245	64
		weiblich	870	20	140	36
		<b>Summe</b>	<b>4.370</b>	<b>100</b>	<b>385</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	135	29	20	x
		weiblich	330	72	50	x
		<b>Summe</b>	<b>460</b>	<b>101</b>	<b>65</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	11	17	

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



# Finanzministerium (EPL 04)

## A. Personaltableau

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 0401	Dar. 0406	Dar. 0410
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	6.290			6.290	140	4.950	800
	weiblich	7.690			7.690	180	6.295	610
	<b>Summe</b>	<b>13.975</b>			<b>13.975</b>	<b>320</b>	<b>11.245</b>	<b>1.410</b>
befristet Beschäftigte (2)	männlich	130			130	0	55	40
	weiblich	230			230	5	100	35
	<b>Summe</b>	<b>360</b>			<b>360</b>	<b>5</b>	<b>155</b>	<b>75</b>
<b>Stammpersonalbestand (1) + (2)</b>	<b>männlich</b>	<b>6.415</b>			<b>6.415</b>	<b>145</b>	<b>5.005</b>	<b>840</b>
	<b>weiblich</b>	<b>7.920</b>			<b>7.920</b>	<b>180</b>	<b>6.395</b>	<b>645</b>
	<b>Summe</b>	<b>14.335</b>			<b>14.335</b>	<b>325</b>	<b>11.400</b>	<b>1.485</b>
<b>Vollzeitäquivalente</b>	<b>Summe</b>	<b>12.885</b>			<b>12.885</b>			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	5.720			5.720			
	weiblich	3.965			3.965			
	<b>Summe</b>	<b>9.685</b>			<b>9.685</b>			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	665			665			
	weiblich	3.920			3.920			
	<b>Summe</b>	<b>4.585</b>			<b>4.585</b>			
Beschäftigte in Altersteilzeit	<b>Summe</b>	<b>60</b>			<b>60</b>			
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	4.895			4.895			
	weiblich	5.685			5.685			
	<b>Summe</b>	<b>10.580</b>			<b>10.580</b>			
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	1.520			1.520			
	weiblich	2.235			2.235			
	<b>Summe</b>	<b>3.755</b>			<b>3.755</b>			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	425			425			
	weiblich	675			675			
	<b>Summe</b>	<b>1.100</b>			<b>1.100</b>			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	5			5			
	weiblich	0			0			
	<b>Summe</b>	<b>5</b>			<b>5</b>			
<b>Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)</b>	<b>männlich</b>	<b>6.845</b>			<b>6.845</b>			
	<b>weiblich</b>	<b>8.595</b>			<b>8.595</b>			
	<b>Summe</b>	<b>15.440</b>			<b>15.440</b>			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	60			60			
	weiblich	350			350			
	<b>Summe</b>	<b>415</b>			<b>415</b>			
<b>Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)</b>	<b>männlich</b>	<b>6.905</b>			<b>6.905</b>			
	<b>weiblich</b>	<b>8.945</b>			<b>8.945</b>			
	<b>Summe</b>	<b>15.855</b>			<b>15.855</b>			
Teilzeitquotient		32%			32%			
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	4.895			4.895
	weiblich	5.685			5.685
	<b>Summe</b>	10.580			10.580
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	300			300
	weiblich	195			195
	<b>Summe</b>	500			500
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	2.840			2.840
	weiblich	2.830			2.830
	<b>Summe</b>	5.670			5.670
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	1.750			1.750
	weiblich	2.655			2.655
	<b>Summe</b>	4.405			4.405
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	5			5
	weiblich	0			0
	<b>Summe</b>	10			10
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	1.520			1.520
	weiblich	2.235			2.235
	<b>Summe</b>	3.755			3.755
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	105			105
	weiblich	45			45
	<b>Summe</b>	150			150
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	745			745
	weiblich	400			400
	<b>Summe</b>	1.145			1.145
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	460			460
	weiblich	1.560			1.560
	<b>Summe</b>	2.020			2.020
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	210			210
	weiblich	230			230
	<b>Summe</b>	440			440
nicht zuordenbar	<b>Summe</b>	0			0

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen<sup>44</sup> nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 04)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	30	67		
		weiblich	15	33		
		<b>Summe</b>	<b>45</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
<b>Summe</b>		<b>0</b>	<b>100</b>			
	Anteil TZ an Summe	%	.			
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	65	81		
		weiblich	15	19		
		<b>Summe</b>	<b>80</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	5	.		
		weiblich	0	.		
<b>Summe</b>		<b>5</b>	<b>100</b>			
	Anteil TZ an Summe	%	6			
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	735	72		
		weiblich	285	28		
		<b>Summe</b>	<b>1.020</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	75	38		
		weiblich	125	63		
<b>Summe</b>		<b>200</b>	<b>100</b>			
	Anteil TZ an Summe	%	20			
A12/E11	Summe	männlich	1.140	60		
		weiblich	760	40		
		<b>Summe</b>	<b>1.905</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	130	23		
		weiblich	425	77		
<b>Summe</b>		<b>555</b>	<b>100</b>			
	Anteil TZ an Summe	%	29			
A11/E10	Summe	männlich	1.080	49		
		weiblich	1.140	51		
		<b>Summe</b>	<b>2.220</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	150	17		
		weiblich	750	83		
<b>Summe</b>		<b>900</b>	<b>100</b>			
	Anteil TZ an Summe	%	41			

<sup>44</sup> Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 04)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe		Dar. 0401	Dar. 0406	Dar. 0410
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%			
Zahl der Beschäftigten	14.335	100					14.335	100	325	11.400	1.485
davon											
unter 30 Jahre	2.285	16					2.285	16	10	2.040	70
30 bis unter 40 Jahre	1.945	14					1.945	14	40	1.505	260
40 bis unter 50 Jahre	3.075	21					3.075	21	80	2.420	355
50 bis unter 60 Jahre	4.570	32					4.570	32	140	3.425	550
60 bis unter 65 Jahre	2.345	16					2.345	16	50	1.925	230
65 Jahre und älter	115	1					115	1	5	80	20
Durchschnittsalter	46,9						46,9		50,7	46,4	49,3
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	1.925	13					1.925	13	45	1.570	195
VZÄ	1.715	12					1.715	12	40	1.390	185
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	4.495	31					4.495	31	110	3.585	475
VZÄ	4.055	28					4.055	28	105	3.210	445
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung	1.100						1.100		0	1.050	15
Beurlaubte Beschäftigte	415						415		5	335	35

Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung  
(EPL 05)

A. Personaltabelle

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 0501
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	575	670		1.240	105
	weiblich	1.220	565		1.780	205
	<b>Summe</b>	1.790	1.230		3.025	310
befristet Beschäftigte (2)	männlich	40	15		55	0
	weiblich	120	20		135	0
	<b>Summe</b>	160	30		190	0
<b>Stammpersonalbestand (1) + (2)</b>	<b>männlich</b>	615	680		1.295	105
	<b>weiblich</b>	1.340	580		1.920	205
	<b>Summe</b>	1.950	1.260		3.215	310
<b>Vollzeitäquivalente</b>	<b>Summe</b>	1.710	1.155		2.865	
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	515	605		1.120	
	weiblich	680	335		1.015	
	<b>Summe</b>	1.195	940		2.135	
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	95	75		170	
	weiblich	650	250		900	
	<b>Summe</b>	745	325		1.070	
<b>Beschäftigte in Altersteilzeit</b>	<b>Summe</b>	10	0		10	
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	270	20		290	
	weiblich	465	10		475	
	<b>Summe</b>	735	30		765	
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	340	665		1.005	
	weiblich	875	570		1.440	
	<b>Summe</b>	1.215	1.230		2.445	
Personal in Ausbildung (3)	männlich	10	20		30	
	weiblich	25	30		50	
	<b>Summe</b>	30	50		80	
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	5	5		10	
	weiblich	5	5		10	
	<b>Summe</b>	10	10		20	
<b>Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)</b>	<b>männlich</b>	625	705		1.330	
	<b>weiblich</b>	1.365	615		1.980	
	<b>Summe</b>	1.990	1.320		3.310	
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	5	10		15	
	weiblich	40	35		75	
	<b>Summe</b>	45	45		90	
<b>Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)</b>	<b>männlich</b>	630	715		1.345	
	<b>weiblich</b>	1.405	650		2.055	
	<b>Summe</b>	2.035	1.365		3.400	
Teilzeitquotient		39%	26%		34%	
Teilzeitquotient VZÄ		88%	91%		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	465	10		475
	<b>Summe</b>	735	30		765
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	105	5		110
	weiblich	175	5		175
	<b>Summe</b>	280	5		285
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	155	10		165
	weiblich	265	0		265
	<b>Summe</b>	425	10		430
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	10	5		15
	weiblich	25	10		35
	<b>Summe</b>	35	15		50
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0		0
	weiblich	0	0		0
	<b>Summe</b>	0	0		0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	340	665		1.005
	weiblich	875	570		1.440
	<b>Summe</b>	1.215	1.230		2.445
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	35	55		90
	weiblich	80	60		140
	<b>Summe</b>	115	120		230
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	110	145		255
	weiblich	215	95		305
	<b>Summe</b>	325	240		560
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	175	430		605
	weiblich	530	325		855
	<b>Summe</b>	705	755		1.455
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	25	30		55
	weiblich	50	90		135
	<b>Summe</b>	75	120		195
nicht zuordenbar	<b>Summe</b>	0	0		5

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen<sup>45</sup> nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 05)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	10	x	0	.
		weiblich	15	x	0	.
		<b>Summe</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	0	.	0	.
		<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	.	.	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	20	x	25	56
		weiblich	25	x	20	44
		<b>Summe</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>45</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	10	.	5	.
		<b>Summe</b>	<b>10</b>	<b>100</b>	<b>5</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	20	x	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	55	50	5	50
		weiblich	55	50	5	50
		<b>Summe</b>	<b>110</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	5	x	0	.
		weiblich	15	x	0	.
		<b>Summe</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	14	.	
A12/E11	Summe	männlich	75	37	5	25
		weiblich	125	61	15	75
		<b>Summe</b>	<b>205</b>	<b>98</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	10	15	0	.
		weiblich	55	85	5	.
		<b>Summe</b>	<b>65</b>	<b>100</b>	<b>5</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	32	x	
A11/E10	Summe	männlich	60	32	5	50
		weiblich	125	68	5	50
		<b>Summe</b>	<b>185</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	10	15	0	.
		weiblich	55	85	0	.
		<b>Summe</b>	<b>65</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	35	.	

<sup>45</sup> Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 05)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe		Darunter 0501
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	
Zahl der Beschäftigten	1.950	100	1.260	100			3.215	100	310
davon									
unter 30 Jahre	145	7	135	11			280	9	5
30 bis unter 40 Jahre	225	12	230	18			460	14	35
40 bis unter 50 Jahre	385	20	285	23			670	21	65
50 bis unter 60 Jahre	780	40	460	37			1.245	39	135
60 bis unter 65 Jahre	385	20	140	11			525	16	70
65 Jahre und älter	30	2	10	1			40	1	0
Durchschnittsalter	50,5		47,1				49,2		52,4
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	315	16	110	9			425	13	55
VZÄ	280	14	100	8			380	12	55
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	760	39	345	27			1.105	34	130
VZÄ	675	35	310	25			985	31	120
nachrichtlich									
Personal in Ausbildung	30		50				80		0
Beurlaubte Beschäftigte	45		45				90		5

## Ministerium für Wissenschaft und Kultur (EPL 06)

## A. Personaltableau

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 0601	Dar. Hochschulen
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	350	8.005	4.075	12.435	75	11.510
	weiblich	525	9.790	6.745	17.060	125	16.000
	<b>Summe</b>	<b>875</b>	<b>17.795</b>	<b>10.820</b>	<b>29.495</b>	<b>200</b>	<b>27.510</b>
befristet Beschäftigte (2)	männlich	80	5.920	3.090	9.085	5	8.845
	weiblich	115	5.555	3.950	9.615	5	9.275
	<b>Summe</b>	<b>190</b>	<b>11.475</b>	<b>7.035</b>	<b>18.705</b>	<b>10</b>	<b>18.120</b>
<b>Stammpersonalbestand (1) + (2)</b>	<b>männlich</b>	<b>430</b>	<b>13.925</b>	<b>7.165</b>	<b>21.520</b>	<b>80</b>	<b>20.355</b>
	<b>weiblich</b>	<b>635</b>	<b>15.345</b>	<b>10.695</b>	<b>26.675</b>	<b>130</b>	<b>25.275</b>
	<b>Summe</b>	<b>1.065</b>	<b>29.270</b>	<b>17.860</b>	<b>48.195</b>	<b>215</b>	<b>45.630</b>
Vollzeitaquivalente	<b>Summe</b>	<b>930</b>	<b>24.140</b>	<b>14.515</b>	<b>39.585</b>		
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	350	9.875	4.870	15.095		
	weiblich	335	7.320	4.605	12.260		
	<b>Summe</b>	<b>690</b>	<b>17.190</b>	<b>9.475</b>	<b>27.355</b>		
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	80	4.055	2.295	6.425		
	weiblich	300	8.025	6.090	14.410		
	<b>Summe</b>	<b>375</b>	<b>12.075</b>	<b>8.380</b>	<b>20.835</b>		
Beschäftigte in Altersteilzeit	<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>		
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	110	1.850	885	2.845		
	weiblich	135	795	480	1.410		
	<b>Summe</b>	<b>245</b>	<b>2.645</b>	<b>1.365</b>	<b>4.255</b>		
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	320	12.075	6.280	18.675		
	weiblich	500	14.550	10.215	25.265		
	<b>Summe</b>	<b>820</b>	<b>26.625</b>	<b>16.495</b>	<b>43.940</b>		
Personal in Ausbildung (3)	männlich	10	355	200	565		
	weiblich	15	600	530	1.140		
	<b>Summe</b>	<b>25</b>	<b>955</b>	<b>725</b>	<b>1.705</b>		
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	30	3.365	1.295	4.695		
	weiblich	40	3.165	2.150	5.355		
	<b>Summe</b>	<b>75</b>	<b>6.530</b>	<b>3.445</b>	<b>10.050</b>		
<b>Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)</b>	<b>männlich</b>	<b>470</b>	<b>17.650</b>	<b>8.660</b>	<b>26.780</b>		
	<b>weiblich</b>	<b>695</b>	<b>19.110</b>	<b>13.370</b>	<b>33.170</b>		
	<b>Summe</b>	<b>1.165</b>	<b>36.755</b>	<b>22.030</b>	<b>59.950</b>		
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	10	180	100	290		
	weiblich	20	720	610	1.355		
	<b>Summe</b>	<b>30</b>	<b>905</b>	<b>710</b>	<b>1.645</b>		
<b>Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)</b>	<b>männlich</b>	<b>480</b>	<b>17.830</b>	<b>8.765</b>	<b>27.070</b>		
	<b>weiblich</b>	<b>715</b>	<b>19.830</b>	<b>13.980</b>	<b>34.525</b>		
	<b>Summe</b>	<b>1.190</b>	<b>37.660</b>	<b>22.740</b>	<b>61.595</b>		
Teilzeitquotient		35%	41%	47%	43%		
Teilzeitquotient VZÄ		87%	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	110	1.850	885	2.845
	weiblich	135	795	480	1.410
	<b>Summe</b>	<b>245</b>	<b>2.645</b>	<b>1.365</b>	<b>4.255</b>
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	65	1.770	820	2.655
	weiblich	50	645	335	1.030
	<b>Summe</b>	<b>115</b>	<b>2.415</b>	<b>1.155</b>	<b>3.690</b>
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	40	75	40	150
	weiblich	70	130	115	315
	<b>Summe</b>	<b>110</b>	<b>205</b>	<b>155</b>	<b>465</b>
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	5	10	25	40
	weiblich	15	15	30	60
	<b>Summe</b>	<b>20</b>	<b>25</b>	<b>55</b>	<b>100</b>
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0	0	0
	weiblich	0	0	0	0
	<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	320	12.075	6.280	18.675
	weiblich	500	14.550	10.215	25.265
	<b>Summe</b>	<b>820</b>	<b>26.625</b>	<b>16.495</b>	<b>43.940</b>
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	95	6.580	3.195	9.875
	weiblich	130	4.990	3.310	8.435
	<b>Summe</b>	<b>230</b>	<b>11.575</b>	<b>6.510</b>	<b>18.310</b>
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	75	1.645	940	2.660
	weiblich	130	2.225	1.235	3.590
	<b>Summe</b>	<b>205</b>	<b>3.870</b>	<b>2.180</b>	<b>6.250</b>
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	90	2.085	1.395	3.570
	weiblich	155	5.730	4.315	10.200
	<b>Summe</b>	<b>245</b>	<b>7.820</b>	<b>5.710</b>	<b>13.770</b>
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	55	405	340	800
	weiblich	65	445	800	1.310
	<b>Summe</b>	<b>120</b>	<b>850</b>	<b>1.140</b>	<b>2.110</b>
nicht zuordenbar	<b>Summe</b>	<b>20</b>	<b>2.515</b>	<b>960</b>	<b>3.500</b>

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen<sup>46</sup> nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 06)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	15	60	150	75
		weiblich	10	40	50	25
		<b>Summe</b>	<b>25</b>	<b>100</b>	<b>200</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	0	.	30	75
		weiblich	0	.	10	25
<b>Summe</b>		<b>0</b>	<b>100</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	
Anteil TZ an Summe		%	.	20		
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	20	x	665	61
		weiblich	20	x	425	39
		<b>Summe</b>	<b>45</b>	<b>100</b>	<b>1.090</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	0	.	135	42
		weiblich	5	.	190	58
<b>Summe</b>		<b>5</b>	<b>100</b>	<b>325</b>	<b>100</b>	
Anteil TZ an Summe		%	x	30		
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	15	38	235	55
		weiblich	25	63	195	45
		<b>Summe</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	<b>430</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	5	50	70	38
		weiblich	5	50	115	62
<b>Summe</b>		<b>10</b>	<b>100</b>	<b>185</b>	<b>100</b>	
Anteil TZ an Summe		%	25	43		
A12/E11	Summe	männlich	35	47	855	52
		weiblich	40	53	775	48
		<b>Summe</b>	<b>75</b>	<b>100</b>	<b>1.630</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	0	.	235	36
		weiblich	20	.	425	64
<b>Summe</b>		<b>20</b>	<b>100</b>	<b>660</b>	<b>100</b>	
Anteil TZ an Summe		%	27	40		
A11/E10	Summe	männlich	15	38	245	49
		weiblich	25	63	260	51
		<b>Summe</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	<b>505</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	0	.	45	28
		weiblich	10	.	115	72
<b>Summe</b>		<b>15</b>	<b>100</b>	<b>160</b>	<b>100</b>	
Anteil TZ an Summe		%	x	32		

<sup>46</sup> Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 06)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe		Dar. 0601	Dar. Hoch- schulen
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%		
Zahl der Beschäftigten	1.065	100	29.270	100	17.860	100	48.195	100	215	45.630
davon										
unter 30 Jahre	65	6	6.515	22	3.485	20	10.065	21	15	9.815
30 bis unter 40 Jahre	190	18	7.990	27	4.755	27	12.935	27	35	12.385
40 bis unter 50 Jahre	245	23	5.285	18	3.435	19	8.970	19	60	8.400
50 bis unter 60 Jahre	380	36	6.645	23	4.415	25	11.440	24	75	10.610
60 bis unter 65 Jahre	165	16	2.425	8	1.545	9	4.135	9	25	3.800
65 Jahre und älter	15	1	410	1	225	1	650	1	5	620
Durchschnittsalter	48,6		42,0		42,9		42,5		47,7	42,2
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	145	13	2.225	8	1.375	8	3.740	8	25	3.460
VZÄ	125	12	1.950	7	1.180	7	3.255	7	20	3.005
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	345	33	5.460	19	3.520	20	9.330	19	55	8.625
VZÄ	305	29	4.810	16	3.035	17	8.150	17	50	7.530
nachrichtlich										
Personal in Ausbildung	25		955		725		1.705		0	935
Beurlaubte Beschäftigte	30		905		710		1.645		15	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	24.250		15	24.265	105	23.160
	weiblich	59.795		15	59.810	190	57.705
	<b>Summe</b>	<b>84.045</b>		<b>30</b>	<b>84.075</b>	<b>295</b>	<b>80.865</b>
befristet Beschäftigte (2)	männlich	1.200		5	1.210	5	1.095
	weiblich	3.355		15	3.370	5	3.135
	<b>Summe</b>	<b>4.555</b>		<b>25</b>	<b>4.580</b>	<b>5</b>	<b>4.225</b>
<b>Stammpersonalbestand (1) + (2)</b>	<b>männlich</b>	<b>25.450</b>		<b>20</b>	<b>25.470</b>	<b>110</b>	<b>24.255</b>
	<b>weiblich</b>	<b>63.150</b>		<b>35</b>	<b>63.180</b>	<b>195</b>	<b>60.840</b>
	<b>Summe</b>	<b>88.600</b>		<b>55</b>	<b>88.655</b>	<b>305</b>	<b>85.095</b>
Vollzeitäquivalente	<b>Summe</b>	<b>74.805</b>		<b>45</b>	<b>74.850</b>		
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	21.530		20	21.550		
	weiblich	29.615		15	29.630		
	<b>Summe</b>	<b>51.145</b>		<b>35</b>	<b>51.180</b>		
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	3.645		5	3.650		
	weiblich	32.935		20	32.955		
	<b>Summe</b>	<b>36.585</b>		<b>20</b>	<b>36.605</b>		
Beschäftigte in Altersteilzeit	<b>Summe</b>	<b>870</b>		<b>0</b>	<b>870</b>		
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	21.595		5	21.600		
	weiblich	51.820		0	51.820		
	<b>Summe</b>	<b>73.420</b>		<b>5</b>	<b>73.420</b>		
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	3.855		20	3.870		
	weiblich	11.325		35	11.360		
	<b>Summe</b>	<b>15.180</b>		<b>50</b>	<b>15.230</b>		
Personal in Ausbildung (3)	männlich	1.195		0	1.195		
	weiblich	3.560		0	3.560		
	<b>Summe</b>	<b>4.755</b>		<b>0</b>	<b>4.755</b>		
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	575		0	575		
	weiblich	5.295		0	5.295		
	<b>Summe</b>	<b>5.870</b>		<b>0</b>	<b>5.870</b>		
<b>Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)</b>	<b>männlich</b>	<b>27.220</b>		<b>20</b>	<b>27.240</b>		
	<b>weiblich</b>	<b>72.005</b>		<b>35</b>	<b>72.040</b>		
	<b>Summe</b>	<b>99.225</b>		<b>55</b>	<b>99.280</b>		
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	505		0	505		
	weiblich	4.935		0	4.935		
	<b>Summe</b>	<b>5.440</b>		<b>0</b>	<b>5.440</b>		
<b>Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)</b>	<b>männlich</b>	<b>27.725</b>		<b>20</b>	<b>27.745</b>		
	<b>weiblich</b>	<b>76.940</b>		<b>40</b>	<b>76.975</b>		
	<b>Summe</b>	<b>104.665</b>		<b>60</b>	<b>104.725</b>		
Teilzeitquotient		42%		40%	42%		
Teilzeitquotient VZÄ		84%		85%	84%		

## 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	21.595		5	21.600
	weiblich	51.820		0	51.820
	<b>Summe</b>	73.420		5	73.420
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	12.780		0	12.780
	weiblich	17.965		0	17.965
	<b>Summe</b>	30.745		0	30.750
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	8.775		0	8.775
	weiblich	33.755		0	33.755
	<b>Summe</b>	42.535		0	42.535
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	40		0	40
	weiblich	100		0	100
	<b>Summe</b>	140		0	140
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0		0	0
	weiblich	0		0	0
	<b>Summe</b>	0		0	0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	3.855		20	3.870
	weiblich	11.325		35	11.360
	<b>Summe</b>	15.180		50	15.230
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	855		10	865
	weiblich	1.320		10	1.330
	<b>Summe</b>	2.175		20	2.195
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	1.730		0	1.730
	weiblich	4.385		10	4.395
	<b>Summe</b>	6.115		10	6.125
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	1.200		5	1.205
	weiblich	5.385		10	5.390
	<b>Summe</b>	6.585		15	6.595
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	20		0	25
	weiblich	65		5	70
	<b>Summe</b>	90		5	95
nicht zuordenbar	<b>Summe</b>	220		0	220

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

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	15	50		
		weiblich	15	50		
		<b>Summe</b>	<b>30</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>100</b>		
Anteil TZ an Summe		%	.			
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	55	55		
		weiblich	45	45		
		<b>Summe</b>	<b>100</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
		<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>100</b>		
Anteil TZ an Summe		%	5			
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	20	x		
		weiblich	30	x		
		<b>Summe</b>	<b>55</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
		<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>100</b>		
Anteil TZ an Summe		%	x			
A12/E11	Summe	männlich	35	24		
		weiblich	110	76		
		<b>Summe</b>	<b>145</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	5	x		
		weiblich	50	x		
		<b>Summe</b>	<b>50</b>	<b>100</b>		
Anteil TZ an Summe		%	34			
A11/E10	Summe	männlich	30	27		
		weiblich	80	73		
		<b>Summe</b>	<b>110</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	5	14		
		weiblich	30	86		
		<b>Summe</b>	<b>35</b>	<b>100</b>		
Anteil TZ an Summe		%	32			

<sup>47</sup> Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 07)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe		Dar. 0701	Dar. Schulen
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%		
Zahl der Beschäftigten	88.600	100			55	100	88.655	100	305	85.095
davon										
unter 30 Jahre	4.805	5			5	.	4.810	5	10	4.545
30 bis unter 40 Jahre	25.305	29			10	15	25.310	29	40	24.725
40 bis unter 50 Jahre	25.225	28			20	33	25.245	28	65	24.405
50 bis unter 60 Jahre	22.440	25			20	33	22.460	25	125	21.155
60 bis unter 65 Jahre	9.090	10			10	15	9.100	10	60	8.610
65 Jahre und älter	1.730	2			0	.	1.730	2	5	1.660
Durchschnittsalter	45,9				48,0		45,9		50,9	45,8
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	8.725	10			5	13	8.730	10	45	8.290
VZÄ	7.175	8			5	11	7.180	8	45	6.795
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	18.910	21			15	27	18.925	21	115	17.855
VZÄ	15.725	18			10	22	15.740	18	110	14.795
nachrichtlich										
Personal in Ausbildung	4.755				0		4.755		0	25
Beurlaubte Beschäftigte	5.440				0		5.440		5	5.235

## 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	2.700	220		2.920	175	160	2.365
	weiblich	995	55		1.050	190	110	690
	<b>Summe</b>	<b>3.690</b>	<b>275</b>		<b>3.965</b>	<b>370</b>	<b>270</b>	<b>3.050</b>
befristet Beschäftigte (2)	männlich	200	35		230	0	15	180
	weiblich	60	15		80	5	15	40
	<b>Summe</b>	<b>260</b>	<b>50</b>		<b>310</b>	<b>5</b>	<b>30</b>	<b>225</b>
<b>Stammpersonalbestand (1) + (2)</b>	<b>männlich</b>	<b>2.895</b>	<b>255</b>		<b>3.150</b>	<b>180</b>	<b>175</b>	<b>2.545</b>
	<b>weiblich</b>	<b>1.055</b>	<b>70</b>		<b>1.125</b>	<b>195</b>	<b>125</b>	<b>730</b>
	<b>Summe</b>	<b>3.950</b>	<b>325</b>		<b>4.275</b>	<b>375</b>	<b>300</b>	<b>3.275</b>
<b>Vollzeitäquivalente</b>	<b>Summe</b>	<b>3.755</b>	<b>305</b>		<b>4.060</b>			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	2.770	220		2.990			
	weiblich	565	30		595			
	<b>Summe</b>	<b>3.335</b>	<b>250</b>		<b>3.585</b>			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	120	35		155			
	weiblich	490	40		530			
	<b>Summe</b>	<b>610</b>	<b>75</b>		<b>685</b>			
Beschäftigte in Altersteilzeit	<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>0</b>		<b>5</b>			
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	435	85		520			
	weiblich	315	5		320			
	<b>Summe</b>	<b>750</b>	<b>90</b>		<b>840</b>			
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	2.460	170		2.630			
	weiblich	740	65		805			
	<b>Summe</b>	<b>3.200</b>	<b>235</b>		<b>3.435</b>			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	140	0		140			
	weiblich	10	0		10			
	<b>Summe</b>	<b>150</b>	<b>0</b>		<b>150</b>			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	10	15		25			
	weiblich	0	10		10			
	<b>Summe</b>	<b>10</b>	<b>30</b>		<b>40</b>			
<b>Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)</b>	<b>männlich</b>	<b>3.045</b>	<b>270</b>		<b>3.320</b>			
	<b>weiblich</b>	<b>1.065</b>	<b>85</b>		<b>1.150</b>			
	<b>Summe</b>	<b>4.110</b>	<b>355</b>		<b>4.465</b>			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	25	0		25			
	weiblich	30	0		30			
	<b>Summe</b>	<b>55</b>	<b>0</b>		<b>55</b>			
<b>Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)</b>	<b>männlich</b>	<b>3.075</b>	<b>270</b>		<b>3.345</b>			
	<b>weiblich</b>	<b>1.095</b>	<b>85</b>		<b>1.180</b>			
	<b>Summe</b>	<b>4.170</b>	<b>355</b>		<b>4.525</b>			
Teilzeitquotient		16%	23%		16%			
Teilzeitquotient VZÄ		95%	93%		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	435	85		520
	weiblich	315	5		320
	<b>Summe</b>	750	90		840
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	190	15		210
	weiblich	115	0		120
	<b>Summe</b>	305	20		325
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	240	40		285
	weiblich	190	0		190
	<b>Summe</b>	430	45		475
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	5	25		30
	weiblich	10	0		10
	<b>Summe</b>	15	25		40
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0		0
	weiblich	0	0		0
	<b>Summe</b>	0	0		0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	2.460	170		2.630
	weiblich	740	65		805
	<b>Summe</b>	3.200	235		3.435
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	135	30		165
	weiblich	75	15		90
	<b>Summe</b>	210	45		255
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	465	40		505
	weiblich	240	15		250
	<b>Summe</b>	705	55		760
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	1.735	95		1.835
	weiblich	405	35		445
	<b>Summe</b>	2.145	135		2.275
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	120	0		120
	weiblich	15	0		20
	<b>Summe</b>	135	0		135
nicht zuordenbar	<b>Summe</b>	5	5		10

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

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	25	63	0	.
		weiblich	15	38	0	.
		<b>Summe</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	0	.	0	.
		<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	.	.	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	35	54	5	.
		weiblich	30	46	0	.
		<b>Summe</b>	<b>65</b>	<b>100</b>	<b>5</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	10	.	0	.
		<b>Summe</b>	<b>10</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	x	.	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	205	68	20	80
		weiblich	95	32	5	20
		<b>Summe</b>	<b>300</b>	<b>100</b>	<b>25</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	20	33	5	.
		weiblich	40	67	0	.
		<b>Summe</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>5</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	20	20	
A12/E11	Summe	männlich	315	61	30	x
		weiblich	195	38	5	x
		<b>Summe</b>	<b>515</b>	<b>99</b>	<b>30</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	30	23	5	.
		weiblich	100	77	0	.
		<b>Summe</b>	<b>130</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	25	x	
A11/E10	Summe	männlich	55	48	25	x
		weiblich	60	52	5	x
		<b>Summe</b>	<b>115</b>	<b>100</b>	<b>35</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	5	14	5	50
		weiblich	30	86	5	50
		<b>Summe</b>	<b>35</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	30	29	

<sup>48</sup> Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 08)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe		Dar. 0801	Dar. 0818	Dar. 0820
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%			
Zahl der Beschäftigten	3.950	100	325	100			4.275	100	375	300	3.275
davon											
unter 30 Jahre	385	10	20	6			405	9	30	20	340
30 bis unter 40 Jahre	620	16	70	21			690	16	60	60	500
40 bis unter 50 Jahre	860	22	75	23			935	22	80	65	715
50 bis unter 60 Jahre	1.530	39	120	36			1.650	39	145	105	1.280
60 bis unter 65 Jahre	525	13	45	.			565	13	60	40	420
65 Jahre und älter	30	1	0	.			30	1	5	5	20
Durchschnittsalter	47,9		47,8				47,9		49,2	48,4	47,8
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	395	10	35	10			430	10	50	40	310
VZÄ	375	9	30	10			405	9	45	35	290
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	1.140	29	90	28			1.230	29	130	95	915
VZÄ	1.085	27	85	25			1.170	27	125	90	870
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung	150		0				150		5	0	145
Beurlaubte Beschäftigte	55		0				55		15	0	40

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	780	5	970	1.755	130	970
	weiblich	970	0	235	1.210	150	235
	<b>Summe</b>	1.750	10	1.205	2.965	275	1.205
befristet Beschäftigte (2)	männlich	110	0	45	155	5	45
	weiblich	150	0	40	190	0	40
	<b>Summe</b>	260	0	85	345	5	85
<b>Stammpersonalbestand (1) + (2)</b>	<b>männlich</b>	890	5	1.015	1.910	135	1.015
	<b>weiblich</b>	1.120	0	280	1.400	150	280
	<b>Summe</b>	2.010	10	1.295	3.310	280	1.295
Vollzeitäquivalente	<b>Summe</b>	1.795	10	1.230	3.030		
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	775	5	955	1.735		
	weiblich	580	0	155	735		
	<b>Summe</b>	1.350	5	1.115	2.470		
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	115	0	40	155		
	weiblich	540	0	120	665		
	<b>Summe</b>	655	0	160	815		
Beschäftigte in Altersteilzeit	<b>Summe</b>	5	0	20	25		
Beamtinnen/Beamte	männlich	350	0	270	625		
Richterinnen/Richter	weiblich	290	0	25	315		
	<b>Summe</b>	645	0	295	940		
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	540	5	740	1.285		
	weiblich	830	0	255	1.085		
	<b>Summe</b>	1.365	10	1.000	2.375		
Personal in Ausbildung (3)	männlich	75	0	85	160		
	weiblich	95	0	10	105		
	<b>Summe</b>	165	5	95	270		
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	5	0	0	10		
	weiblich	5	5	5	15		
	<b>Summe</b>	10	5	5	20		
<b>Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)</b>	<b>männlich</b>	970	10	1.100	2.080		
	<b>weiblich</b>	1.220	5	295	1.520		
	<b>Summe</b>	2.190	15	1.395	3.600		
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	10	0	5	10		
	weiblich	40	0	10	55		
	<b>Summe</b>	50	0	15	65		
<b>Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)</b>	<b>männlich</b>	980	10	1.105	2.090		
	<b>weiblich</b>	1.260	5	305	1.575		
	<b>Summe</b>	2.240	15	1.410	3.665		
Teilzeitquotient		33%	13%	14%	25%		
Teilzeitquotient VZÄ		89%	100%	95%	92%		

## 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	350	0	270	625
	weiblich	290	0	25	315
	<b>Summe</b>	645	0	295	940
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	120	0	35	160
	weiblich	160	0	5	165
	<b>Summe</b>	280	0	40	320
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	155	0	235	390
	weiblich	115	0	20	130
	<b>Summe</b>	270	0	255	520
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	45	0	0	45
	weiblich	20	0	0	20
	<b>Summe</b>	65	0	0	65
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	30	0	0	30
	weiblich	0	0	0	0
	<b>Summe</b>	30	0	0	30
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	540	5	740	1.285
	weiblich	830	0	255	1.085
	<b>Summe</b>	1.365	10	1.000	2.375
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	90	0	20	110
	weiblich	115	0	10	125
	<b>Summe</b>	205	0	30	235
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	220	0	160	375
	weiblich	215	0	70	285
	<b>Summe</b>	435	0	230	665
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	200	5	560	765
	weiblich	440	0	145	585
	<b>Summe</b>	640	5	705	1.350
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	25	0	5	30
	weiblich	50	0	30	80
	<b>Summe</b>	75	0	35	110
nicht zuordenbar	<b>Summe</b>	10	0	0	15

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen<sup>49</sup> nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 09)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	20	67	0	.
		weiblich	10	33	0	.
		<b>Summe</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	0	.	0	.
		<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	.	.	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	30	55	0	.
		weiblich	25	45	0	.
		<b>Summe</b>	<b>55</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	5	.	0	.
		<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	9	.	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	80	59	0	.
		weiblich	50	37	0	.
		<b>Summe</b>	<b>135</b>	<b>96</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	10	29	0	.
		weiblich	25	71	0	.
		<b>Summe</b>	<b>35</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	26	.	
A12/E11	Summe	männlich	155	58	0	.
		weiblich	110	42	0	.
		<b>Summe</b>	<b>265</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	15	23	0	.
		weiblich	50	77	0	.
		<b>Summe</b>	<b>65</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	25	.	
A11/E10	Summe	männlich	95	54	0	.
		weiblich	80	46	0	.
		<b>Summe</b>	<b>175</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	15	x	0	.
		weiblich	45	x	0	.
		<b>Summe</b>	<b>55</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	31	.	

<sup>49</sup> Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 09)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe		Dar. 0901	Dar. 0980
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%		
Zahl der Beschäftigten	2.010	100	10	100	1.295	100	3.310	100	280	1.295
davon										
unter 30 Jahre	175	9	0	.	165	13	345	10	10	165
30 bis unter 40 Jahre	310	16	0	.	200	16	515	16	35	200
40 bis unter 50 Jahre	415	21	5	38	180	14	600	18	70	180
50 bis unter 60 Jahre	765	38	5	.	480	37	1.250	38	125	480
60 bis unter 65 Jahre	310	15	0	.	245	19	555	17	35	245
65 Jahre und älter	35	2	0	.	20	1	55	2	5	20
Durchschnittsalter	48,7		45,6		48,2		48,5		50,3	48,2
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	270	13	0	.	200	15	470	14	25	200
VZÄ	245	12	0	.	185	14	430	13	25	185
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	685	34	0	x	450	35	1.140	34	95	450
VZÄ	620	31	0	x	425	33	1.045	32	90	425
nachrichtlich										
Personal in Ausbildung	165		5		95		270		45	95
Beurlaubte Beschäftigte	50		0		15		65		5	15

# Justizministerium (EPL 11)

## A. Personaltableau

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 1101	Dar. 1105	Dar. Gerichte, Staatsanwaltschaften
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	6.175	10		6.185	210	2.425	3.375
	weiblich	8.545	5		8.545	230	1.045	6.960
	<b>Summe</b>	14.720	15		14.735	440	3.470	10.335
befristet Beschäftigte (2)	männlich	165	0		165	5	85	60
	weiblich	455	0		455	15	90	305
	<b>Summe</b>	620	0		620	20	175	365
<b>Stammpersonalbestand (1) + (2)</b>	<b>männlich</b>	6.340	10		6.350	215	2.510	3.435
	<b>weiblich</b>	8.995	5		9.000	245	1.135	7.265
	<b>Summe</b>	15.340	15		15.350	455	3.645	10.700
Vollzeitäquivalente	<b>Summe</b>	14.030	10		14.045			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	6.115	10		6.120			
	weiblich	5.410	0		5.415			
	<b>Summe</b>	11.525	10		11.535			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	220	0		220			
	weiblich	3.575	0		3.580			
	<b>Summe</b>	3.795	0		3.800			
Beschäftigte in Altersteilzeit	<b>Summe</b>	15	0		15			
Beamtinnen/Beamte	männlich	5.565	5		5.565			
	Richterinnen/Richter	weiblich	5.900	0	5.900			
	<b>Summe</b>	11.460	5		11.465			
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	780	5		785			
	weiblich	3.100	5		3.100			
	<b>Summe</b>	3.875	10		3.885			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	690	0		690			
	weiblich	1.015	0		1.015			
	<b>Summe</b>	1.700	0		1.700			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	0	0		0			
	weiblich	5	0		5			
	<b>Summe</b>	10	0		10			
<b>Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)</b>	<b>männlich</b>	7.030	10		7.040			
	<b>weiblich</b>	10.015	5		10.020			
	<b>Summe</b>	17.050	15		17.060			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	60	0		60			
	weiblich	470	0		470			
	<b>Summe</b>	530	0		530			
<b>Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)</b>	<b>männlich</b>	7.095	10		7.105			
	<b>weiblich</b>	10.485	5		10.490			
	<b>Summe</b>	17.580	15		17.595			
Teilzeitquotient		25%	15%		25%			
Teilzeitquotient VZÄ		91%	92%		91%			

## B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 11)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	5.565	5		5.565
	weiblich	5.900	0		5.900
	<b>Summe</b>	11.460	5		11.465
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	1.445	0		1.445
	weiblich	1.530	0		1.530
	<b>Summe</b>	2.975	0		2.975
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	820	0		820
	weiblich	1.565	0		1.565
	<b>Summe</b>	2.380	0		2.380
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	2.870	5		2.875
	weiblich	2.670	0		2.670
	<b>Summe</b>	5.540	5		5.545
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	430	0		430
	weiblich	135	0		135
	<b>Summe</b>	565	0		565
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	780	5		785
	weiblich	3.100	5		3.100
	<b>Summe</b>	3.875	10		3.885
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	25	0		25
	weiblich	40	0		40
	<b>Summe</b>	65	0		65
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	230	5		235
	weiblich	200	0		200
	<b>Summe</b>	430	5		435
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	360	0		360
	weiblich	2.725	5		2.725
	<b>Summe</b>	3.085	5		3.085
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	150	0		150
	weiblich	140	0		140
	<b>Summe</b>	290	0		290
nicht zuordenbar	<b>Summe</b>	10	0		10

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen<sup>50</sup> nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 11)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	130	70	0	.
		weiblich	55	30	0	.
		<b>Summe</b>	<b>185</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	5	.	0	.
		<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	3	.	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	505	63	0	.
		weiblich	295	37	0	.
		<b>Summe</b>	<b>800</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	10	14	0	.
		weiblich	60	86	0	.
		<b>Summe</b>	<b>70</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	9	.	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	145	52	0	.
		weiblich	135	48	0	.
		<b>Summe</b>	<b>280</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	10	17	0	.
		weiblich	50	83	0	.
		<b>Summe</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	21	.	
A12/E11	Summe	männlich	255	42	0	.
		weiblich	355	58	0	.
		<b>Summe</b>	<b>610</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	20	13	0	.
		weiblich	140	88	0	.
		<b>Summe</b>	<b>160</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	26	.	
A11/E10	Summe	männlich	325	33	0	.
		weiblich	675	68	0	.
		<b>Summe</b>	<b>1.000</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	20	6	0	.
		weiblich	310	94	0	.
		<b>Summe</b>	<b>330</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe		%	33	.	

<sup>50</sup> Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 11)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe		Dar. 1101	Dar. 1105	Dar. Gerichte, Staatsanwaltschaften
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%			
Zahl der Beschäftigten	15.340	100	15	100			15.350	100	455	3.645	10.700
davon											
unter 30 Jahre	1.360	9	0	.			1.360	9	55	245	1.030
30 bis unter 40 Jahre	3.265	21	0	.			3.265	21	95	735	2.310
40 bis unter 50 Jahre	4.185	27	5	31			4.190	27	105	1.180	2.760
50 bis unter 60 Jahre	4.830	31	5	54			4.835	31	140	1.295	3.240
60 bis unter 65 Jahre	1.590	10	0	.			1.590	10	60	180	1.270
65 Jahre und älter	110	1	0	.			110	1	0	10	90
Durchschnittsalter	46,4		53,0				46,4		46,5	46,3	46,4
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	1.630	11	0	.			1.635	11	55	470	1.035
VZÄ	1.505	10	0	.			1.505	10	50	445	945
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	4.185	27	5	46			4.195	27	130	1.115	2.800
VZÄ	3.865	25	5	46			3.870	25	120	1.075	2.540
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung	1.700		0				1.700		1.410	270	5
Beurlaubte Beschäftigte	530		0				530		10	75	430

\* 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	100			100
	weiblich	95			95
	<b>Summe</b>	<b>195</b>			<b>195</b>
befristet Beschäftigte (2)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	<b>Summe</b>	<b>0</b>			<b>0</b>
<b>Stamppersonalbestand (1) + (2)</b>	<b>männlich</b>	<b>100</b>			<b>100</b>
	<b>weiblich</b>	<b>95</b>			<b>95</b>
	<b>Summe</b>	<b>195</b>			<b>195</b>
Vollzeitäquivalente	<b>Summe</b>	<b>185</b>			<b>185</b>
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	95			95
	weiblich	60			60
	<b>Summe</b>	<b>160</b>			<b>160</b>
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	5			5
	weiblich	30			30
	<b>Summe</b>	<b>35</b>			<b>35</b>
Beschäftigte in Altersteilzeit	<b>Summe</b>	<b>0</b>			<b>0</b>
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	100			100
	weiblich	80			80
	<b>Summe</b>	<b>175</b>			<b>175</b>
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	5			5
	weiblich	15			15
	<b>Summe</b>	<b>20</b>			<b>20</b>
Personal in Ausbildung (3)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	<b>Summe</b>	<b>0</b>			<b>0</b>
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	<b>Summe</b>	<b>0</b>			<b>0</b>
<b>Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)</b>	<b>männlich</b>	<b>100</b>			<b>100</b>
	<b>weiblich</b>	<b>95</b>			<b>95</b>
	<b>Summe</b>	<b>195</b>			<b>195</b>
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	0			0
	weiblich	5			5
	<b>Summe</b>	<b>5</b>			<b>5</b>
<b>Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)</b>	<b>männlich</b>	<b>105</b>			<b>105</b>
	<b>weiblich</b>	<b>95</b>			<b>95</b>
	<b>Summe</b>	<b>200</b>			<b>200</b>
Teilzeitquotient		19%			19%
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	100			100
	weiblich	80			80
	<b>Summe</b>	175			175
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	30			30
	weiblich	25			25
	<b>Summe</b>	50			50
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	70			70
	weiblich	55			55
	<b>Summe</b>	125			125
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	<b>Summe</b>	0			0
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	<b>Summe</b>	0			0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	5			5
	weiblich	15			15
	<b>Summe</b>	20			20
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	<b>Summe</b>	0			0
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	5			5
	<b>Summe</b>	10			10
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	10			10
	<b>Summe</b>	10			10
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	<b>Summe</b>	0			0
nicht zuordenbar	<b>Summe</b>	0			0

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen<sup>51</sup> nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 14)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	10	50		
		weiblich	10	50		
		<b>Summe</b>	<b>20</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>100</b>		
Anteil TZ an Summe		%	.			
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	5	.		
		weiblich	0	.		
		<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>100</b>		
Anteil TZ an Summe		%	.			
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	40	50		
		weiblich	35	44		
		<b>Summe</b>	<b>80</b>	<b>94</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	15	.		
		<b>Summe</b>	<b>15</b>	<b>100</b>		
Anteil TZ an Summe		%	19			
A12/E11	Summe	männlich	25	56		
		weiblich	20	44		
		<b>Summe</b>	<b>45</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
		<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>100</b>		
Anteil TZ an Summe		%	x			
A11/E10	Summe	männlich	5	.		
		weiblich	0	.		
		<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>0</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>100</b>		
Anteil TZ an Summe		%	.			

<sup>51</sup> Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 14)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Zahl der Beschäftigten	195	100					195	100
davon								
unter 30 Jahre	5	2					5	2
30 bis unter 40 Jahre	30	15					30	15
40 bis unter 50 Jahre	45	23					45	23
50 bis unter 60 Jahre	85	43					85	43
60 bis unter 65 Jahre	30	16					30	16
65 Jahre und älter	0	1					0	1
Durchschnittsalter	51,0						51,0	
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	20	11					20	11
VZÄ	20	11					20	11
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	75	38					75	38
VZÄ	75	37					75	37
nachrichtlich								
Personal in Ausbildung	0						0	
Beurlaubte Beschäftigte	5						5	

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

## A. Personaltableau

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 1501	Dar. 1506	Dar. 1555
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	695	675		1.370	180	395	675
	weiblich	550	415		960	185	310	415
	<b>Summe</b>	1.245	1.090		2.335	370	710	1.090
befristet Beschäftigte (2)	männlich	55	130		185	0	45	130
	weiblich	90	95		185	5	55	95
	<b>Summe</b>	145	225		370	5	100	225
<b>Stamppersonalbestand (1) + (2)</b>	<b>männlich</b>	750	805		1.555	185	445	805
	<b>weiblich</b>	635	510		1.145	190	365	510
	<b>Summe</b>	1.385	1.315		2.700	375	810	1.315
<b>Vollzeitäquivalente</b>	<b>Summe</b>	1.295	1.200		2.495			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	685	710		1.395			
	weiblich	365	260		625			
	<b>Summe</b>	1.050	970		2.020			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	60	90		150			
	weiblich	270	250		525			
	<b>Summe</b>	335	340		675			
Beschäftigte in Altersteilzeit	<b>Summe</b>	5	5		10			
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	435	105		535			
	weiblich	255	85		340			
	<b>Summe</b>	690	190		880			
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	315	700		1.020			
	weiblich	380	425		805			
	<b>Summe</b>	700	1.125		1.825			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	5	25		35			
	weiblich	5	20		25			
	<b>Summe</b>	10	45		55			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	5	25		30			
	weiblich	5	25		30			
	<b>Summe</b>	5	50		60			
<b>Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)</b>	<b>männlich</b>	760	855		1.620			
	<b>weiblich</b>	645	555		1.200			
	<b>Summe</b>	1.405	1.410		2.815			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	10	5		15			
	weiblich	25	25		45			
	<b>Summe</b>	30	30		60			
<b>Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)</b>	<b>männlich</b>	770	865		1.635			
	<b>weiblich</b>	670	575		1.245			
	<b>Summe</b>	1.440	1.440		2.880			
Teilzeitquotient		24%	26%		25%			
Teilzeitquotient VZÄ		93%	91%		92%			

## B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 15)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	435	105		535
	weiblich	255	85		340
	<b>Summe</b>	690	190		880
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	150	50		195
	weiblich	105	40		145
	<b>Summe</b>	255	85		340
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	230	55		285
	weiblich	135	45		180
	<b>Summe</b>	365	100		465
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	55	0		55
	weiblich	15	5		20
	<b>Summe</b>	70	5		75
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0		0
	weiblich	0	0		0
	<b>Summe</b>	0	0		0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	315	700		1.020
	weiblich	380	425		805
	<b>Summe</b>	700	1.125		1.825
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	55	105		160
	weiblich	85	80		170
	<b>Summe</b>	145	185		330
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	110	185		295
	weiblich	115	120		235
	<b>Summe</b>	220	310		530
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	145	390		535
	weiblich	180	210		390
	<b>Summe</b>	325	600		925
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	10	20		25
	weiblich	0	10		15
	<b>Summe</b>	10	30		40
nicht zuordenbar	<b>Summe</b>	0	0		0

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

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	25	71	0	.
		weiblich	10	29	0	.
		<b>Summe</b>	<b>35</b>	<b>100</b>	<b>5</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	0	.	0	.
		<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	.		.	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	30	60	10	67
		weiblich	20	40	5	33
		<b>Summe</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	5	.	0	.
		<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	x		.	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	75	60	70	x
		weiblich	55	44	35	x
		<b>Summe</b>	<b>125</b>	<b>104</b>	<b>110</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	5	x	10	33
		weiblich	15	x	20	67
		<b>Summe</b>	<b>25</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	20		27	
A12/E11	Summe	männlich	120	57	105	60
		weiblich	85	40	70	40
		<b>Summe</b>	<b>210</b>	<b>98</b>	<b>175</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	5	x	15	33
		weiblich	40	x	30	67
		<b>Summe</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>45</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	24		26	
A11/E10	Summe	männlich	100	61	35	50
		weiblich	65	39	35	50
		<b>Summe</b>	<b>165</b>	<b>100</b>	<b>70</b>	<b>100</b>
	davon Teilzeit	männlich	10	22	5	20
		weiblich	35	78	20	80
		<b>Summe</b>	<b>45</b>	<b>100</b>	<b>25</b>	<b>100</b>
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	27		36	

<sup>52</sup> Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

## D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 15)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe		Dar. 1501	Dar. 1506	Dar. 1555
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%			
Zahl der Beschäftigten	1.385	100	1.315	100			2.700	100	375	810	1.315
davon											
unter 30 Jahre	80	6	145	11			220	8	5	65	145
30 bis unter 40 Jahre	275	20	225	17			500	19	50	185	225
40 bis unter 50 Jahre	280	20	250	19			525	20	80	155	250
50 bis unter 60 Jahre	520	37	495	37			1.010	37	165	270	495
60 bis unter 65 Jahre	220	16	190	14			410	15	65	130	190
65 Jahre und älter	15	1	15	1			30	1	10	5	15
Durchschnittsalter	48,8		47,9				48,4		51,8	47,6	47,9
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	175	13	150	11			325	12	55	100	150
VZÄ	170	12	135	10			305	11	55	95	135
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	480	35	425	32			905	34	150	265	425
VZÄ	460	33	385	29			845	31	145	250	385
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung	10		45				55		5	5	45
Beurlaubte Beschäftigte	30		30				60		10	15	30

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

A. Personaltabelle

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 1601
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	95			95	50
	weiblich	115			115	85
	<b>Summe</b>	<b>210</b>			<b>210</b>	<b>135</b>
befristet Beschäftigte (2)	männlich	5			5	5
	weiblich	5			5	5
	<b>Summe</b>	<b>10</b>			<b>10</b>	<b>5</b>
<b>Stammpersonalbestand (1) + (2)</b>	<b>männlich</b>	<b>100</b>			<b>100</b>	<b>55</b>
	<b>weiblich</b>	<b>120</b>			<b>120</b>	<b>85</b>
	<b>Summe</b>	<b>220</b>			<b>220</b>	<b>140</b>
<b>Vollzeitäquivalente</b>	<b>Summe</b>	<b>205</b>			<b>205</b>	
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	85			85	
	weiblich	75			75	
	<b>Summe</b>	<b>165</b>			<b>165</b>	
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	15			15	
	weiblich	45			45	
	<b>Summe</b>	<b>60</b>			<b>60</b>	
<b>Beschäftigte in Altersteilzeit</b>	<b>Summe</b>	<b>0</b>			<b>0</b>	
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	55			55	
	weiblich	45			45	
	<b>Summe</b>	<b>100</b>			<b>100</b>	
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	45			45	
	weiblich	75			75	
	<b>Summe</b>	<b>120</b>			<b>120</b>	
Personal in Ausbildung (3)	männlich	0			0	
	weiblich	0			0	
	<b>Summe</b>	<b>0</b>			<b>0</b>	
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	0			0	
	weiblich	0			0	
	<b>Summe</b>	<b>0</b>			<b>0</b>	
<b>Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)</b>	<b>männlich</b>	<b>100</b>			<b>100</b>	
	<b>weiblich</b>	<b>120</b>			<b>120</b>	
	<b>Summe</b>	<b>225</b>			<b>225</b>	
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	0			0	
	weiblich	5			5	
	<b>Summe</b>	<b>5</b>			<b>5</b>	
<b>Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)</b>	<b>männlich</b>	<b>105</b>			<b>105</b>	
	<b>weiblich</b>	<b>125</b>			<b>125</b>	
	<b>Summe</b>	<b>230</b>			<b>230</b>	
Teilzeitquotient		26%			26%	
Teilzeitquotient VZÄ		92%			92%	

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

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	55			55
	weiblich	45			45
	<b>Summe</b>	100			100
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	25			25
	weiblich	20			20
	<b>Summe</b>	45			45
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	30			30
	weiblich	25			25
	<b>Summe</b>	55			55
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	<b>Summe</b>	0			0
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	<b>Summe</b>	0			0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	45			45
	weiblich	75			75
	<b>Summe</b>	120			120
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	15			15
	weiblich	15			15
	<b>Summe</b>	30			30
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	15			15
	weiblich	25			25
	<b>Summe</b>	40			40
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	10			10
	weiblich	30			30
	<b>Summe</b>	40			40
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	10			10
	weiblich	5			5
	<b>Summe</b>	10			10
nicht zuordenbar	<b>Summe</b>	0			0

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

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	10	50		
		weiblich	10	50		
		<b>Summe</b>	<b>20</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
<b>Summe</b>		<b>0</b>	<b>100</b>			
Anteil TZ an Summe	% an gesamt	.				
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	10	50		
		weiblich	10	50		
		<b>Summe</b>	<b>20</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
<b>Summe</b>		<b>0</b>	<b>100</b>			
Anteil TZ an Summe	% an gesamt	.				
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	25	56		
		weiblich	20	44		
		<b>Summe</b>	<b>45</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	5	x		
		weiblich	10	x		
<b>Summe</b>		<b>10</b>	<b>100</b>			
Anteil TZ an Summe	% an gesamt	x				
A12/E11	Summe	männlich	15	60		
		weiblich	10	40		
		<b>Summe</b>	<b>25</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
<b>Summe</b>		<b>10</b>	<b>100</b>			
Anteil TZ an Summe	% an gesamt	x				
A11/E10	Summe	männlich	5	50		
		weiblich	5	50		
		<b>Summe</b>	<b>10</b>	<b>100</b>		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
<b>Summe</b>		<b>5</b>	<b>100</b>			
Anteil TZ an Summe	% an gesamt	x				

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



## Landesbeauftragte für den Datenschutz (EPL 17)

### A. Personaltableau

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	25			25
	weiblich	20			20
	<b>Summe</b>	<b>45</b>			<b>45</b>
befristet Beschäftigte (2)	männlich	0			0
	weiblich	5			5
	<b>Summe</b>	<b>5</b>			<b>5</b>
<b>Stammpersonalbestand (1) + (2)</b>	<b>männlich</b>	<b>25</b>			<b>25</b>
	<b>weiblich</b>	<b>20</b>			<b>20</b>
	<b>Summe</b>	<b>50</b>			<b>50</b>
Vollzeitäquivalente	<b>Summe</b>	<b>45</b>			<b>45</b>
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	25			25
	weiblich	15			15
	<b>Summe</b>	<b>40</b>			<b>40</b>
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	0			0
	weiblich	5			5
	<b>Summe</b>	<b>5</b>			<b>5</b>
Beschäftigte in Altersteilzeit	<b>Summe</b>	<b>0</b>			<b>0</b>
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	20			20
	weiblich	15			15
	<b>Summe</b>	<b>35</b>			<b>35</b>
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	5			5
	weiblich	10			10
	<b>Summe</b>	<b>15</b>			<b>15</b>
Personal in Ausbildung (3)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	<b>Summe</b>	<b>0</b>			<b>0</b>
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	<b>Summe</b>	<b>0</b>			<b>0</b>
<b>Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)</b>	<b>männlich</b>	<b>25</b>			<b>25</b>
	<b>weiblich</b>	<b>20</b>			<b>20</b>
	<b>Summe</b>	<b>50</b>			<b>50</b>
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	0			0
	weiblich	5			5
	<b>Summe</b>	<b>5</b>			<b>5</b>
<b>Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)</b>	<b>männlich</b>	<b>25</b>			<b>25</b>
	<b>weiblich</b>	<b>25</b>			<b>25</b>
	<b>Summe</b>	<b>50</b>			<b>50</b>
Teilzeitquotient		13%			13%
Teilzeitquotient VZÄ		98%			98%

B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 17)

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

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen<sup>54</sup> nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 17)

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

<sup>54</sup> Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 17)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Zahl der Beschäftigten	50	100					50	100
davon								
unter 30 Jahre	0	.					0	.
30 bis unter 40 Jahre	10	17					10	17
40 bis unter 50 Jahre	15	35					15	35
50 bis unter 60 Jahre	20	38					20	38
60 bis unter 65 Jahre	0	.					0	.
65 Jahre und älter	0	.					0	.
Durchschnittsalter	47,2						47,2	
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	0	.					0	.
VZÄ	0	.					0	.
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	10	21					10	21
VZÄ	10	19					10	19
nachrichtlich								
Personal in Ausbildung	0						0	
Beurlaubte Beschäftigte	5						5	