



**PERSONALSTRUKTURBERICHT DES
LANDES NIEDERSACHSEN**

2022

Zeichenerklärung

- = Nichts vorhanden.
- 0 = nach Rundung nichts vorhanden.
- .
- 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.)
Schiffgraben 12
30159 Hannover
www.mi.niedersachsen.de

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

Erschienen im Mai 2024

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

wie Sie bemerken werden, wurde in dem vorliegenden Personalstrukturbericht des Landes Niedersachsen für das Berichtsjahr 2022 der Unterabschnitt zur Altersstruktur der Landesverwaltung um ein Kapitel erweitert. In diesem neuen Kapitel 2.3.9 wird das Thema des vorzeitigen Ruhestands näher beleuchtet.

Im Wesentlichen jedoch bleibt die Gliederung des Berichts wie im Vorjahr bestehen: Im ersten Abschnitt gibt die Management Summary einen Überblick über die wichtigsten Ergebnisse, im zweiten Abschnitt werden auf Basis des Personalbestands vom 30. Juni 2022 in vier Unterabschnitten die grundlegenden strukturgebenden Elemente beschrieben, wobei die allgemeinen Dienste in einem gesonderten Kapitel herausgehoben werden. Zwei weitere Unterabschnitte vergleichen den Personalbestand des Berichtsjahres mit Beständen aus früheren Zeiträumen.

Die Beschreibung der Bevölkerungsentwicklung in Niedersachsen, die im dritten Abschnitt behandelt wird, setzt die Demografie des Landespersonals zur Gesamtbevölkerung ins Verhältnis. Der vierte Abschnitt beleuchtet danach die Personalveränderungen, die im Verlauf eines Jahres auftreten, also Veränderungen aufgrund von Personalzugängen wie Personalabgängen, die auch zwischen einzelnen Kapiteln und Ressorts stattfinden. Der folgende fünfte Abschnitt reißt kurz das Thema der Personalausgaben an. Die letzten beiden Abschnitte dienen der Information über Kontext und Datenlage und liefern statistische Erläuterungen.

Im direkten Anhang befinden sich Auswertungsergebnisse auf Ebene der einzelnen Ressorts mit jeweils mindestens vier Tabellen je Ressort.

Beste Wünsche für eine interessante Lektüre!

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Glossar	8
Abkürzungsverzeichnis	11
Abbildungsverzeichnis	12
Tabellenverzeichnis	16
1. Management Summary.....	17
1.1 Personalstruktur.....	17
1.2 Altersstruktur.....	17
1.3 Unterjährige Veränderungsdaten.....	18
2. Personalbestandsdaten.....	19
2.1 Die niedersächsische Verwaltung in tabellarischer Übersicht.....	19
2.1.1 Personaltableau.....	19
2.1.2 Beschäftigte nach Beschäftigungs- und Laufbahngruppe.....	20
2.1.3 Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht.....	21
2.2 Die Personalstruktur des Landes Niedersachsen und seiner Ressorts/Bereiche.....	22
2.2.1 Stammpersonal nach ausgewählten Aufgabenbereichen.....	23
2.2.2 Art des Dienstverhältnisses.....	25
2.2.3 Beschäftigungsumfang.....	26
2.2.4 Laufbahngruppen.....	28
2.2.5 Besoldungs- und Entgeltgruppen.....	31
2.3 Die Altersstruktur der Landesverwaltung im Überblick.....	37
2.3.1 Altersstruktur nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang.....	37
2.3.2 Altersstruktur des Stammpersonals nach Ressorts/Bereichen.....	38
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.....	44
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.....	50
2.3.9 Vorzeitige Abgänge in den Ressorts/Bereichen.....	60
2.4 Allgemeine Dienste (Personal- und Altersstruktur).....	64
2.4.1 Verfahrensbeschreibung.....	64
2.4.2 Hochrechnung.....	64
2.4.3 Tableaus und Auswertung zur Fachrichtung <i>Allgemeine Dienste</i>	66
2.5 Veränderungen zum Vorjahr und weiter zurückliegenden Jahren.....	71
2.5.1 Zahl der Beschäftigten.....	71

2.5.2	Art des Dienstverhältnisses	74
2.5.3	Laufbahngruppen	75
2.5.4	Beschäftigungsumfang.....	79
2.5.5	Alter	80
2.6	Veränderungen im 15-Jahresverlauf	82
2.6.1	Beschäftigtenzahlen nach Geschlecht und Art des Dienstverhältnisses	82
2.6.2	Beschäftigungsumfang.....	84
2.6.3	Altersstruktur	86
2.6.3.1	Durchschnittsalter und Altersstruktur nach Geschlecht und Status	86
2.6.3.2	Altersstrukturen ausgewählter Aufgabenbereiche	89
3	Bevölkerungsentwicklung in Niedersachsen	94
4	Unterjährige Personalveränderungen	99
4.1	Unterjährige Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2021 bis 30.06.2022.....	99
4.2	Unterjährige Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2022 bis 30.06.2023.....	101
4.2.1	Grundfluktuation (Abgänge)	101
4.2.2	Zusatzfluktuation (Unterbrechungen)	102
4.2.3	Mobilität	108
5	Personalausgaben	110
6	Kontext und Datenlage	111
6.1	Der Kontext	111
6.2	Zur Datenlage	111
7	Statistische Erläuterungen	113
7.1	Umfang und Abgrenzung der Erhebungsdaten	113
7.2	Abgrenzung der Erhebungszeiten	113
7.3	Geheimhaltungsverfahren in den Personalstandstatistiken.....	114
Anlage 1	Übersichtstabellen zu den niedersächsischen Einzelplänen	116
	Niedersächsischer Landtag (EPL 01).....	116
A.	Personaltableau	116
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 01).....	117
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 01)....	118
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 01).....	119
	Staatskanzlei (EPL 02)	120
A.	Personaltableau	120
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 02).....	121
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 02)....	122
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 02).....	123
	Ministerium für Inneres und Sport (EPL 03)	124

A.	Personaltableau	124
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 03).....	125
C.1	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 03)....	126
C.2	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht für Kapitel 0320 und den Kernhaushalt 03 ohne Kapitel 0320	127
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 03).....	128
	Finanzministerium (EPL 04)	129
A.	Personaltableau	129
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 04).....	130
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 04)....	131
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 04).....	132
	Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung (EPL 05)	133
A.	Personaltableau	133
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 05).....	134
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 05) ...	135
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 05).....	136
	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (EPL 06)	137
A.	Personaltableau	137
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 06).....	138
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 06)....	139
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 06).....	140
	Kultusministerium (EPL 07).....	141
A.	Personaltableau	141
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 07).....	142
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 07) ...	143
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 07).....	144
	Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Bauen und Digitalisierung (EPL 08).....	145
A.	Personaltableau	145
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 08).....	146
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 08) ...	147
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 08).....	148
	Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (EPL 09).....	149
A.	Personaltableau	149
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 09).....	150
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Ge-schlecht (EPL 09)...	151
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 09).....	152
	Justizministerium (EPL 11)	153

A.	Personaltableau	153
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 11).....	154
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 11)	155
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 11).....	156
	Landesrechnungshof (EPL 14)	157
A.	Personaltableau	157
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 14).....	158
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 14)	159
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 14).....	160
	Ministerium für Umwelt, Energie und Klimaschutz (EPL 15).....	161
A.	Personaltableau	161
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 15).....	162
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 15)	163
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 15).....	164
	Ministerium für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung (EPL 16).....	165
A.	Personaltableau	165
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 16).....	166
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 16)....	167
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 16).....	168
	Landesbeauftragte für den Datenschutz (EPL 17)	169
A.	Personaltableau	169
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 17).....	170
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 17)....	171
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 17).....	172

Glossar

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

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

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

Abkürzungsverzeichnis

ATZ	Altersteilzeit
BB	Beschäftigungsbereich
DRiN	Demografiesicheres und ressourcenbewusstes Personalmanagement in Niedersachsen
EA	Einstiegsamt
EPL	Einzelplan
KH	Kernhaushalt
LB	Landesbetriebe
LfD	Die Landesbeauftragte für den Datenschutz Niedersachsen
LG / LGr	Laufbahngruppe
LGLN	Landesamt für Geoinformation und Landesvermessung Niedersachsen
LHO	Landeshaushaltsordnung
LRH	Niedersächsischer Landesrechnungshof
LT	Niedersächsischer Landtag
MB	Niedersächsisches Ministerium für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung
MF	Niedersächsisches Finanzministerium
MI	Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport
MJ	Niedersächsisches Justizministerium
MK	Niedersächsisches Kultusministerium
ML	Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz
MS	Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung
MU	Niedersächsisches Ministerium für Umwelt, Energie und Klimaschutz
MW	Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Bauen 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 2022	22
Abbildung 2: Ressorts/Bereiche der Landesverwaltung nach Geschlecht am 30. Juni 2022	22
Abbildung 3: Landespersonal nach Beschäftigungsgruppen und Geschlecht am 30. Juni 2022	23
Abbildung 4: Anteil ausgewählter Aufgabenbereiche des Stammpersonalbestandes am 30. Juni 2022	24
Abbildung 5: Ausgewählte Aufgabenbereiche des Stammpersonals nach Geschlecht am 30. Juni 2022	25
Abbildung 6: Art des Dienstverhältnisses nach Geschlecht am 30. Juni 2022	26
Abbildung 7: Geschlecht nach Art des Dienstverhältnisses am 30. Juni 2022	26
Abbildung 8: Stammpersonal der Landesverwaltung nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht am 30. Juni 2022	27
Abbildung 9: Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Geschäftsbereichen und Geschlecht am 30. Juni 2022	28
Abbildung 10: Laufbahngruppen des Stammpersonals der Landesverwaltung am 30. Juni 2022	28
Abbildung 11: Stammpersonal nach Art des Dienstverhältnisses und Laufbahngruppen am 30. Juni 2022	29
Abbildung 12: Stammpersonalbestand nach Laufbahngruppen und Geschlecht am 30. Juni 2022	30
Abbildung 13: Stammpersonalbestand nach Laufbahngruppen und Geschlecht am 30. Juni 2022	31
Abbildung 14: Ausgewählte Besoldungs-/Entgeltgruppen der Kernhaushalte nach Geschlecht (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) am 30. Juni 2022*	32
Abbildung 15: Landespersonal des Kernhaushalts nach ausgewählten Besoldungs-/Entgeltgruppen, Geschlecht und Beschäftigungsumfang (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) am 30. Juni 2022*	33
Abbildung 16: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A11, E10 am 30. Juni 2022*	34
Abbildung 17: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A12, E11 am 30. Juni 2022*	34
Abbildung 18: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13, E12 am 30. Juni 2022*	35
Abbildung 19: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A16, E15 am 30. Juni 2022*	35
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 2022*	36
Abbildung 21: Weibliche Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang und Alter am 30.06.2022	37
Abbildung 22: Männliche Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang und Alter am 30.06.2022	37

Abbildung 23: Altersstruktur der Landesverwaltung nach Ressorts/Bereichen am 30. Juni 2022	39
Abbildung 24: Durchschnittsalter im Ranking der Ressorts/Bereiche und nach Geschlecht am 30. Juni 2022	40
Abbildung 25: Kennzahlen zum Alter nach dem Ranking der Ressorts/Bereiche am 30. Juni 2022	40
Abbildung 26: Altersquartile nach Geschlecht am 30. Juni 2022	41
Abbildung 27: Altersstruktur des Stammpersonals des Landes nach Geschlecht am 30. Juni 2022	42
Abbildung 28: Altersstruktur des Stammpersonals des Landes nach Art des Dienstverhältnisses am 30. Juni 2022	42
Abbildung 29: Beamtinnen/Beamte und Richterinnen/Richter nach Altersstruktur und Geschlecht am 30. Juni 2022	43
Abbildung 30: Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer nach Altersstruktur und Geschlecht am 30. Juni 2022	43
Abbildung 31: Durchschnittsalter ausgewählter Aufgabenbereiche des Landes am 30. Juni 2022	44
Abbildung 32: Altersstruktur der Landesverwaltung nach ausgewählten Aufgabenbereichen am 30. Juni 2022	46
Abbildung 33: Erwartete Altersabgänge des Stammpersonalbestands nach Ressorts/Bereichen am 30. Juni 2022	48
Abbildung 34: Erwartete Altersabgänge des Stammpersonalbestands nach Aufgabenbereichen am 30. Juni 2022	49
Abbildung 35: Altersabgänge der Fachrichtung <i>Allgemeine Dienste</i> nach Geschlecht und Laufbahngruppen am 30. Juni 2022 (hochgerechnet)	67
Abbildung 36: Altersabgänge bei Beamtinnen und Beamten der Fachrichtung <i>Allgemeine Dienste</i> nach Geschlecht und Laufbahngruppen am 30. Juni 2022 (hochgerechnet)	68
Abbildung 37: Altersabgänge bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Fachrichtung <i>Allgemeine Dienste</i> nach Geschlecht und Entgeltgruppen am 30. Juni 2022 (hochgerechnet)	70
Abbildung 38: Veränderung der Zahl der Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr nach Ressort und Geschlecht am 30. Juni 2022	71
Abbildung 39: Vergleich des Stammpersonals zum Stichtag 30. Juni der Jahre 2021 und 2022 nach Geschlecht	72
Abbildung 40: Veränderungsrate des Stammpersonalbestands am 30. Juni 2022 gegenüber dem Vorjahr nach Beschäftigungsbereich und Geschlecht	73
Abbildung 41: Veränderungsrate ausgewählter Beschäftigtengruppen nach Geschlecht am 30. Juni 2022 gegenüber dem Vorjahr	74
Abbildung 42: Veränderung nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlechts des Stammpersonals am 30. Juni 2022 zum Vorjahr	75

Abbildung 43: Veränderungsdaten des Stammpersonals am 30. Juni 2022 gegenüber dem Vorjahr nach Laufbahngruppen und Geschlecht.....	76
Abbildung 44: Veränderung der Beschäftigtenzahl des Stammpersonals am 30. Juni 2022 gegenüber dem Vorjahr nach Laufbahngruppen und Art des Dienstverhältnisses sowie Geschlecht – Angaben in %	77
Abbildung 45: Veränderung der Beschäftigtenzahl des Stammpersonals am 30. Juni 2022 gegenüber dem Vorjahr nach Laufbahngruppen und Art des Dienstverhältnisses sowie Geschlecht – Anzahl.....	78
Abbildung 46: Beschäftigte des zuordenbaren Stammpersonals nach Laufbahngruppen am 30. Juni der Jahre 2018 bis 2022.....	79
Abbildung 47: Entwicklung der Zahl der Beschäftigten in Altersteilzeit nach Geschlecht von 2020 bis 2022	80
Abbildung 48: Durchschnittsalter der Beschäftigten des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2016 bis 2022	80
Abbildung 49: Veränderung des Stammpersonals gegenüber dem Vorjahr nach Altersgruppen am 30. Juni 2022	81
Abbildung 50: Altersstruktur des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2018 bis 2022	81
Abbildung 51: Veränderung der Beschäftigtenzahlen des Stammpersonals in den Jahren 2007, 2012, 2017 und 2022	82
Abbildung 52: Veränderung des Geschlechteranteils nach Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2007, 2012, 2017 und 2022	83
Abbildung 53: Frauenquote (VZÄ) nach Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2007, 2012, 2017 und 2022	84
Abbildung 54: Vergleich der Teilzeitanteile nach Geschlecht und Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2007, 2012, 2017, 2022 und Teilzeitquotient (inkl. ATZ)	85
Abbildung 55: Durchschnittsalter in den Jahren 2007, 2012, 2017 und 2022 nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlecht	86
Abbildung 56: Altersstruktur des Stammpersonals nach Geschlecht der Jahre 2007, 2012, 2017 und 2022.....	87
Abbildung 57: Altersstruktur des Stammpersonals nach Status der Jahre 2007, 2012, 2017 und 2022.....	88
Abbildung 58: Stammpersonal der Polizei am 30. Juni der Jahre 2007, 2012, 2017 und 2022 nach Alter	89
Abbildung 59: Stammpersonal der Schulen am 30. Juni der Jahre 2007, 2012, 2017 und 2022 nach Alter.....	90
Abbildung 60: Stammpersonal der Steuerverwaltung am 30. Juni der Jahre 2007, 2012, 2017 und 2022 nach Alter	90

Abbildung 61: Alterspyramiden der Polizei der Jahre 2007, 2012, 2017 und 2022.....91

Abbildung 62: Alterspyramiden der Schulen in den Jahren 2007, 2012, 2017 und 2022.....92

Abbildung 63: Alterspyramiden der Steuerverwaltung in den Jahren 2007, 2012, 2017 und 2022.....93

Abbildung 64: Entwicklung der Bevölkerung von 2022 bis 2070, 15. koordinierte
Bevölkerungsvorausberechnung, Basis 31.12.202195

Abbildung 65: Durchschnittsalter der niedersächsischen Bevölkerung von 1990 bis 202296

Abbildung 66: Alterspyramiden der niedersächsischen Bevölkerung der Jahre 2022, 2032, 2042 und
205297

Abbildung 67: Grundfluktuation des Stammpersonalbestands nach Abgangsgründen und Geschlecht im
Zeitraum vom 01.07.2022 bis 30.06.2023..... 101

Abbildung 68: Zusatzfluktuation nach Dauer im Zeitraum vom 01.07.2022 bis 30.06.2023 – Anzahl 102

Abbildung 69: Zusatzfluktuation nach Dauer im Zeitraum vom 01.07.2022 bis 30.06.2023 – Prozent103

Abbildung 70: Unterbrechungen nach Geschlecht und Dauer im Zeitraum vom 01.07.2022 bis
30.06.2023 104

Abbildung 71: Unterbrechung wegen Elternzeit nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom
01.07.2022 bis 30.06.2023 105

Abbildung 72: Unterbrechung wegen Sonderurlaubs nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom
01.07.2022 bis 30.06.2023 106

Abbildung 73: Unterbrechung aus familiären Gründen nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom
01.07.2022 bis 30.06.2023 107

Abbildung 74: Unterbrechung aus sonstigen Gründen nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom
01.07.2022 bis 30.06.2023 108

Abbildung 75: Abgänge nach Ressorts und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2022 bis 30.06.2023109

Abbildung 76: Zugänge nach Ressorts und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2022 bis 30.06.2023 109

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Personaltableau der Landesverwaltung am 30.06.2022.....	19
Tabelle 2 Beschäftigte der Landesverwaltung nach Beschäftigungs- und Laufbahngruppen am 30.06.2022	20
Tabelle 3 Beschäftigte der Landesverwaltung nach ausgewählten Besoldungsgruppen, Beschäftigungsumfang und Geschlecht am 30.06.2022	21
Tabelle 4 Altersstruktur des Stammpersonals am 30.06.2022	38
Tabelle 5 Altersstruktur nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln am 30.06.2022	44
Tabelle 6 Altersabgänge nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln am 30.06.2022	48
Tabelle 7 Altersabgänge der Ressorts in fünf Jahren vorzeitig mit 63, vorzeitig mit 65 und mit 66 Jahren	61
Tabelle 8 Altersabgänge der Ressorts in zehn Jahren vorzeitig mit 63, vorzeitig mit 65 und mit 66 Jahren	61
Tabelle 9 Altersabgänge der Ressorts in fünf Jahren vorzeitig mit 63, vorzeitig mit 65 und mit 66 Jahren nach Art des Beschäftigungsverhältnisses	62
Tabelle 10 Altersabgänge der Ressorts in zehn Jahren vorzeitig mit 63, vorzeitig mit 65 und mit 66 Jahren nach Art des Beschäftigungsverhältnisses	63
Tabelle 11 Stammpersonal der Fachrichtung Allgemeine Dienste am 30. Juni 2022 (hochgerechnet) ...	66
Tabelle 12 Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung Allgemeine Dienste am 30. Juni 2022 (hochgerechnet)	67
Tabelle 13 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Fachrichtung Allgemeine Dienste am 30. Juni 2022 (hochgerechnet)	69

1. Management Summary

1.1 Personalstruktur

Am 30.06.2022 waren im niedersächsischen Landesdienst 254.110 **Beschäftigte** tätig. Im Vergleich zum Vorjahr war dies ein Anstieg um 1,1 % bzw. 2.865 Beschäftigungsverhältnisse. Auf die Ressorts verteilten sie sich der Größe nach: MK (109.770; 43,2 %), MWK (63.540; 25,0 %), MI (32.045; 12,6 %), MJ (17.725; 7,0 %), MF (15.880; 6,2 %), ML (3.840; 1,5 %), MW (3.700; 1,5 %), MS (3.490; 1,4 %), MU (2.980; 1,2 %), StK (400; 0,2 %), MB (240; 0,1 %), LT (230; 0,1 %), LRH (205; 0,1 %), LfD (65; 0,0 %).

61,8 % (156.960) der Landesbeschäftigten waren Frauen. Bei der **Verteilung der Geschlechter** auf die Ressorts gab es große Unterschiede: im MW, MI, ML, MU, LfD und LRH lag der Anteil der Frauen zwischen 31 % und 49 % und damit unter dem Männeranteil, im MWK, MF, MJ, MB, in der StK, im MS und MK lag der Frauenanteil zwischen 57 % und 74 % und damit über dem Männeranteil, einzig im LT gab es eine Gleichverteilung.

Fast drei Viertel der Landesbeschäftigten waren dauerhaft beschäftigt (72 %; 182.950), 12 % (30.740) hatten einen befristeten Vertrag. Weitere 5 % (12.555) der Landesbeschäftigten gehörten zum Personal in Ausbildung, 7 % (18.530) zu den Geringfügig Beschäftigten und 4 % (9.335) waren beurlaubt.

Der Personalstrukturbericht fokussiert vor allem **das Stammpersonal**. Hierzu gehören die dauerhaft und befristet Beschäftigten. Diese Gruppe umfasste zum Stichtag insgesamt 213.690 Personen, entsprechend 84 % des Landespersonals. Im Vergleich zum Vorjahr war das Stammpersonal um 1,2 % gestiegen, das waren 2.480 zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse.

62 % dieses Stammpersonals waren **Frauen** und 38 % **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. 62 % des Stammpersonals waren in Vollzeit beschäftigt, mehr als die Hälfte von ihnen waren Männer. 37 % des Stammpersonals war in Teilzeit beschäftigt, davon waren 83 % weiblich, und 0,4 % des Stammpersonals war in Altersteilzeit beschäftigt.

Es gehörten 44 % der **Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt** (ehem. gehobenen Dienst) an, 30 % der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehem. höherer Dienst), 22 % 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

61,8 % des Stammpersonals waren am 30. Juni 2022 unter 50 Jahre alt. Auf die einzelnen **Altersgruppen** verteilt ergaben sich 12,9 % bei den unter 30-Jährigen, 24,6 % im Alter zwischen 30 und unter 40 Jahren, 24,3 % zwischen 40 und unter 50 Jahren, 26,7 % waren in der Altersgruppe der 50- bis unter 60-Jährigen und 10,1 % im Alter zwischen 60 und unter 65 Jahren, 1,4 % waren 65 Jahre oder älter.

Die Analyse der Altersstruktur zeigt, dass in 6 der 14 Ressorts (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 (49 %) 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 64 % im LRH, 59 % in der StK und 54 % im MS beschäftigt. MU und LT lagen nahe einer Gleichverteilung von über- und unter-50-Jährigen.

Das **Durchschnittsalter des Stammpersonals** des Landes lag bei 44,8 Jahren, dasjenige der Ressorts im Ranking bei: MWK 42,4 Jahren, MI 43,4, MK 45,7, MF 46,0, MJ 46,1, MB 47,7, MW 47,8, MU 47,8, LfD 47,9, ML 48,0, LT 48,6, MS 48,7, StK 50,3 und LRH 51,6 Jahren.

Beim Stammpersonal konnte bei den Frauen eine eher homogene Verteilung über die Altersjahre hinweg festgestellt werden, ihre Anzahl lag dabei zwischen 3.200 und 3.700 Frauen je Altersjahr zwischen 31 und 60 Jahren. Die Männer waren hingegen stärker in den älteren Jahrgängen vertreten, wobei die Altersjahre von 51 bis 61 die höchsten Besatzzahlen aufwiesen. In der Altersgruppe der bis-30-Jährigen waren Frauen und Männer prozentual gleichverteilt (15,2 %).

Die Verteilung der meisten Beamtinnen und Beamten/Richterinnen und Richter (75 %) über die Altersjahre bewegte sich in Wellenform auf einem Niveau zwischen 3.025 und 4.090 Beschäftigten je Altersjahr zwischen 32 und 59. Die Verteilung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die Altersjahre wies zwei Höhepunkte auf, einen schmaleren bei den jüngeren Beschäftigten zwischen 26 und 33 Jahren, einen breiteren bei den Beschäftigten im Alter zwischen 51 und 62.

Bezogen auf den Stichtag 30. Juni 2022 ist davon auszugehen, dass die **Altersabgänge beim Stammpersonal** in 5 Jahren bei 11 % (absolut 23.060) liegen werden und in 10 Jahren bei 23 % (absolut 50.185). Bedingt durch die aktuelle Altersstruktur der Ressorts ist eine unterschiedliche Belastung zu erwarten.

In **5 Jahren** wird das MI 18 % (absolut 5.255) altersbedingte Abgänge zu verzeichnen haben, es werden mit 17 % LRH (35), mit 15 % ML (520) und mit je 14 % MS (475) und MU (380) sowie mit 13 % StK (50), mit je 12 % MF (1.780) und MW (410) folgen. LT (20) ebenso wie MJ (1.635) werden bei 11 % stehen, MB (10 %, 25), MK (9 %, 8.310), MWK (9 %, 4.165) sowie LfD (8 %, 5) werden unter dem Landesdurchschnitt liegen.

In **10 Jahren**, bis zum Jahr 2032, wird LRH die Liste der höchsten prozentualen Verluste mit 38 % (absolut 75) anführen, es folgen mit 37 % StK (140), mit je 35 % MS (1.165) und ML (1.220), MU mit 33 % (935), MI (8.940) und MW (1.080) mit je 31 %. Bei 30 % werden LT (60) und MF (4.285), bei 29 % MB (65) liegen, ihnen folgen MJ mit 27 % (4.170 absolut) und LfD (15) mit 25 %. Mit 20 % werden einzig MK (18.165) und MWK (9.865) unter dem Landesdurchschnitt liegen.

1.3 Unterjährige Veränderungsdaten

Die Untersuchung der **unterjährigen Personalveränderungen** war vom Stichtag 30. Juni 2022 aus gesehen in die Zukunft gerichtet. Im Jahresverlauf bis zum 30. Juni 2023 belief sich die **Grundfluktuation** auf 20.705 Abgänge, von denen 53,5 % (11.085) durch Vertrags- und Zeitablauf, 23,3 % (4.835) altersbedingt, 14,5 % (3.005) aufgrund von Kündigungen und die verbleibenden Prozentanteile aufgrund von Tod (0,5 %), Entlassung (0,1 %) und sonstigen Gründen (8,0 %) entstanden waren.

Die **Zusatzfluktuation** (Unterbrechungen) von 21.990 Fällen wurde in erster Linie durch Elternzeit (10.275), Beurlaubungen aus familiären Gründen (2.885), Sonderurlaub (910) und Rente auf Zeit (10) verursacht, die verbleibenden 7.910 Fälle waren zu den sonstigen Gründen zusammengefasst.

Personalwechsel innerhalb der Landesverwaltung, die als **Mobilität** bezeichnet werden, waren mit 2.870 Abgängen und 3.015 Zugängen angefallen. MK hatte dabei mit 2.000 Abgängen und 2.120 Zugängen die weitaus meisten Personalbewegungen. MJ folgte mit -305 und +330, MI mit 230 Ab- sowie 215 Zugängen, MF mit -95 und +90, MU mit -80 und +60, MW mit 50 Ab- sowie 50 Zugängen, MS mit -25 und +55 sowie ML mit -25 und +25; 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	57.425	9.930	4.910	72.260
	weiblich	92.610	11.055	7.020	110.690
	Summe	150.035	20.985	11.930	182.950
befristet Beschäftigte (2)	männlich	2.975	6.570	3.285	12.830
	weiblich	7.095	6.220	4.595	17.915
	Summe	10.070	12.790	7.880	30.740
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	60.395	16.500	8.195	85.090
	weiblich	99.705	17.275	11.620	128.600
	Summe	160.105	33.775	19.810	213.690
Vollzeitäquivalente	Summe	139.135	28.405	16.080	183.620
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	53.490	12.270	5.675	71.430
	weiblich	48.785	8.350	4.885	62.020
	Summe	102.275	20.615	10.555	133.450
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	6.580	4.225	2.510	13.315
	weiblich	50.330	8.925	6.735	65.985
	Summe	56.905	13.155	9.245	79.305
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	920	5	10	940
Beamteninnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	47.500	2.095	1.075	50.670
	weiblich	74.030	970	525	75.520
	Summe	121.530	3.060	1.600	126.190
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	12.895	14.405	7.120	34.420
	weiblich	25.680	16.310	11.095	53.080
	Summe	38.575	30.715	18.210	87.500
Personal in Ausbildung (3)	männlich	3.920	400	310	4.635
	weiblich	6.685	660	570	7.920
	Summe	10.610	1.065	880	12.555
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	990	3.675	1.390	6.055
	weiblich	6.470	3.745	2.260	12.475
	Summe	7.460	7.425	3.650	18.530
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	65.305	20.575	9.895	95.780
	weiblich	112.865	21.685	14.450	148.995
	Summe	178.170	42.265	24.340	244.775
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	990	255	130	1.375
	weiblich	6.475	865	620	7.960
	Summe	7.460	1.120	750	9.335
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	66.295	20.830	10.025	97.150
	weiblich	119.335	22.555	15.070	156.960
	Summe	185.630	43.385	25.095	254.110
Teilzeitquotient Teilzeitquotient VZÄ		36,1%	39,0%	46,7%	37,6%
		86,9%	84,1%	81,2%	85,9%

Tabelle 1 Personaltableau der Landesverwaltung am 30.06.2022

2.1.2 Beschäftigte nach Beschäftigungs- und Laufbahngruppe

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	47.500	2.095	1.075	50.670
	weiblich	74.030	970	525	75.520
	Summe	121.530	3.060	1.600	126.190
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	15.795	1.785	830	18.415
	weiblich	21.800	705	370	22.875
	Summe	37.595	2.495	1.200	41.290
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	26.465	255	220	26.940
	weiblich	46.340	215	125	46.680
	Summe	72.805	470	350	73.625
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	4.730	55	25	4.810
	weiblich	5.725	45	25	5.800
	Summe	10.460	95	50	10.605
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	505	0	0	505
	weiblich	165	0	0	165
	Summe	670	0	0	670
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	12.895	14.405	7.120	34.420
	weiblich	25.680	16.310	11.095	53.080
	Summe	38.575	30.715	18.210	87.500
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	1.535	6.825	3.180	11.540
	weiblich	2.010	5.615	3.575	11.200
	Summe	3.545	12.440	6.755	22.740
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	4.690	2.670	1.180	8.535
	weiblich	7.410	2.660	1.340	11.410
	Summe	12.100	5.325	2.520	19.945
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	5.680	3.115	1.920	10.715
	weiblich	15.375	6.425	4.550	26.350
	Summe	21.055	9.540	6.470	37.065
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	940	505	360	1.805
	weiblich	815	545	835	2.195
	Summe	1.755	1.055	1.195	4.005
nicht zuordenbar	Summe	125	2.355	1.265	3.745

Tabelle 2 Beschäftigte der Landesverwaltung nach Beschäftigungs- und Laufbahngruppen am 30.06.2022

2.1.3 Ausgewählte Besoldungsgruppen¹ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	365	66	165	75
		weiblich	190	34	55	25
		Summe	555	100	220	100
	davon Teilzeit	männlich	5	.	35	.
		weiblich	15	.	10	.
		Summe	25	100	40	100
	Anteil TZ an Summe		%	5		18
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	820	59	735	60
		weiblich	585	42	490	40
		Summe	1.400	100	1.225	100
	davon Teilzeit	männlich	40	23	155	42
		weiblich	135	77	220	59
		Summe	175	100	370	101
	Anteil TZ an Summe		%	13		30
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	2.055	66	455	60
		weiblich	1.070	34	300	40
		Summe	3.125	100	755	100
	davon Teilzeit	männlich	190	31	90	38
		weiblich	420	69	155	65
		Summe	610	100	240	102
	Anteil TZ an Summe		%	20		32
A12/E11	Summe	männlich	3.680	59	1.300	56
		weiblich	2.540	41	1.025	44
		Summe	6.220	100	2.325	100
	davon Teilzeit	männlich	335	22	270	34
		weiblich	1.170	78	520	66
		Summe	1.505	100	790	100
	Anteil TZ an Summe		%	24		34
A11/E10	Summe	männlich	5.320	60	435	55
		weiblich	3.495	40	350	45
		Summe	8.815	100	785	100
	davon Teilzeit	männlich	405	19	55	24
		weiblich	1.765	81	170	76
		Summe	2.170	100	225	100
	Anteil TZ an Summe		%	25		29

Tabelle 3 Beschäftigte der Landesverwaltung nach ausgewählten Besoldungsgruppen, Beschäftigungsumfang und Geschlecht am 30.06.2022

¹ Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

2.2 Die Personalstruktur des Landes Niedersachsen und seiner Ressorts/Bereiche

Am 30. Juni 2022 waren insgesamt 254.110 Personen beim Land Niedersachsen beschäftigt. Die prozentuale Verteilung auf die Ressorts/Bereiche ließ den größten Anteil des MK mit 43,2 % deutlich hervortreten. Das MWK stellte mit seinen 25,0 % ein Viertel der Belegschaft, das MI belegte mit 12,6 % den dritten Platz. Das MJ lag bei 7,0 % und MF bei 6,3 %, alle anderen Ressorts hatten weniger als 2 % Anteil am Gesamtpersonal des Landes.

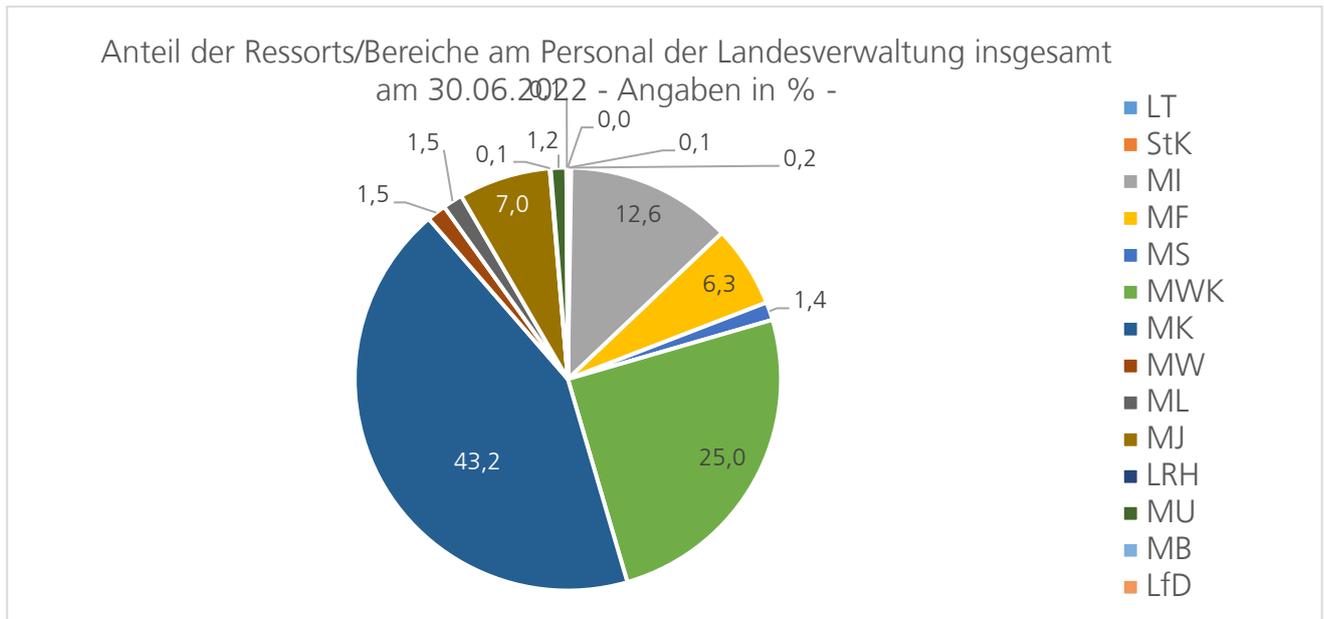


Abbildung 1: Personalanteil der Ressorts/Bereiche an der Landesverwaltung insgesamt am 30. Juni 2022

Einem Mann standen in der niedersächsischen Landesverwaltung rechnerisch 1,6 Frauen gegenüber, die Mehrheit war also weiblich mit einem 62 %-Anteil, wie in der nächsten Abbildung deutlich wird. Auf die Ressorts/Bereiche heruntergebrochen, ergab sich eine unterschiedliche Verteilung der Geschlechter. Das MK hatte mit 74 % den größten Frauenanteil, MS und MJ folgten mit 61 %, die Ressorts StK und MB lagen bei 60 %, MF und MWK kamen auf 58 bzw. 57 %. In den Geschäftsbereichen MW, MI, ML, MU, LfD sowie LRH hatten Männer den größeren Anteil - von 51 % (LRH) bis zu 69 % (MW). Einzig LT erreichte mit seinem Geschlechterverhältnis eine Gleichverteilung von je 50 % Frauen und Männern.

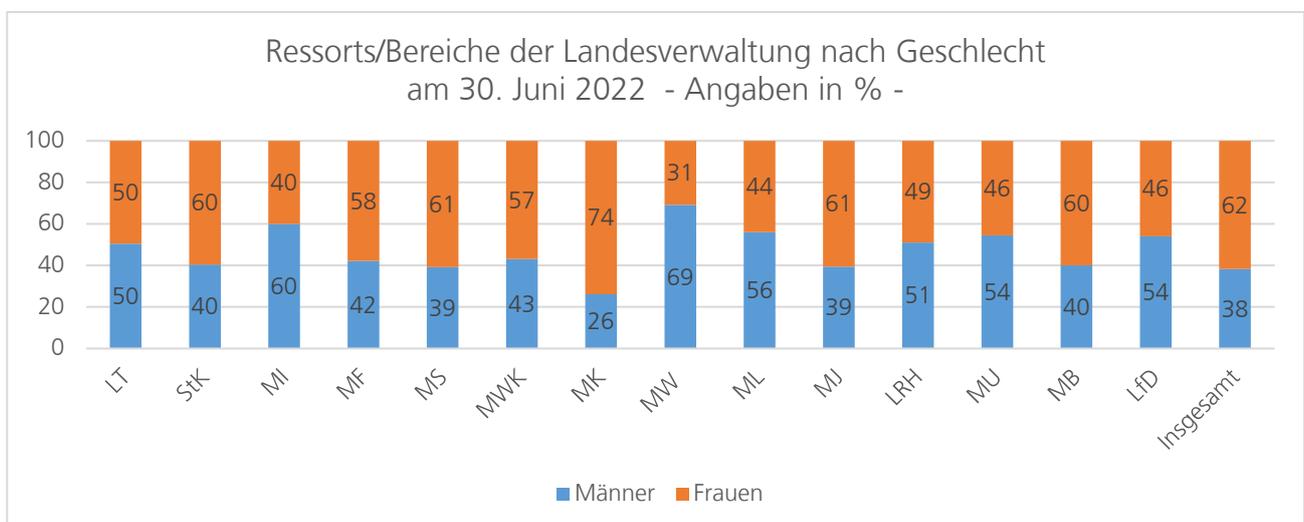


Abbildung 2: Ressorts/Bereiche der Landesverwaltung nach Geschlecht am 30. Juni 2022

Die Verteilung des Personals der Landesverwaltung auf die Beschäftigungsgruppen ergab folgendes Bild (Abbildung 3): Etwas weniger als drei Viertel der Beschäftigten (72 %, 182.950) standen in einem dauerhaften Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis zum Land, befristete Verträge bestanden zu 12 % (30.740) der Beschäftigten, 7 % (18.530) waren geringfügig beschäftigt, 5 % (12.555) machte das Personal in Ausbildung aus und 4 % (9.335) waren beurlaubt.

Auf die Geschlechter verteilt zeigte sich, dass Männer 3 Prozentpunkte über und Frauen 1 Prozentpunkt unter dem Gesamtergebnis bei den dauerhaft Beschäftigten lagen. Dies bedeutet, dass 74 % der Männer und 71 % der Frauen in einem dauerhaften Arbeitsverhältnis standen. Bei den Befristungen lagen die Männer mit einem Prozentpunkt über dem Gesamtergebnis, während der Anteil der Frauen bei 11 % lag. Zum Personal in Ausbildung zählten sowohl 5 % der Frauen als auch 5 % der Männer. Ein großer Unterschied zeigte sich bei den Geschlechteranteilen der Beurlaubten: Frauen lagen +1 Prozentpunkt über dem Gesamtergebnis, während Männer 3 Prozentpunkte weniger aufwiesen.

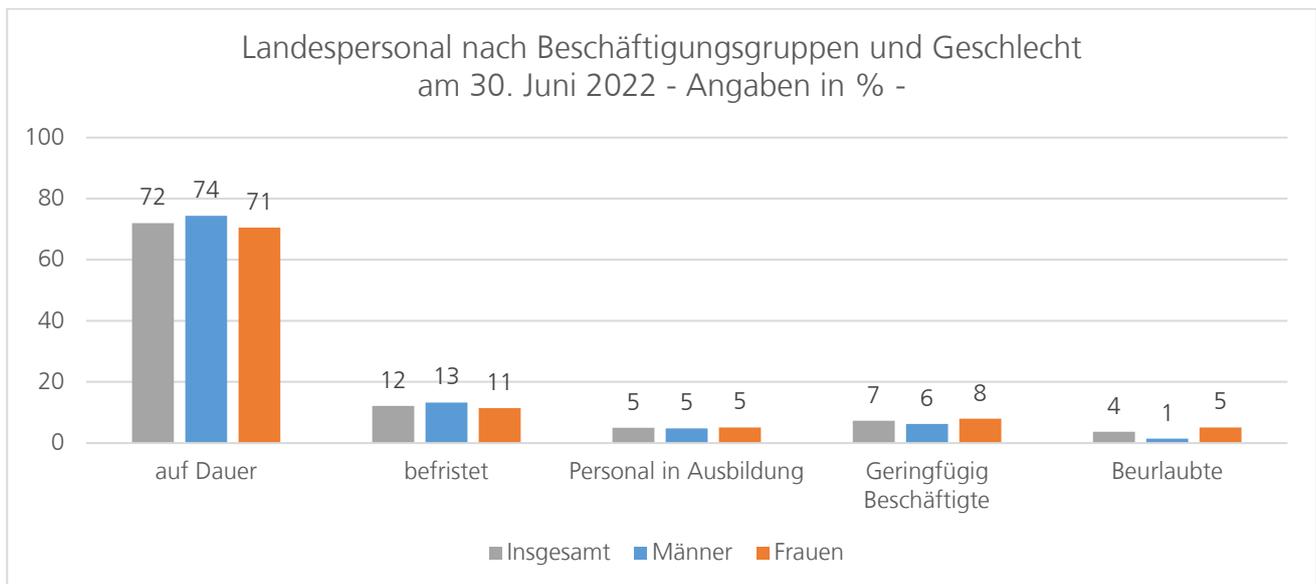


Abbildung 3: Landespersonal nach Beschäftigungsgruppen und Geschlecht am 30. Juni 2022

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 2022 zusammen einen Anteil von fast 91 % am gesamten Stammpersonal.

Der Stammpersonalbestand von 213.690 Beschäftigten bestand zu 41,6 % 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 5,3 % und die Gerichte, (General-)Staatsanwaltschaften mit 4,9 %. 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 %.

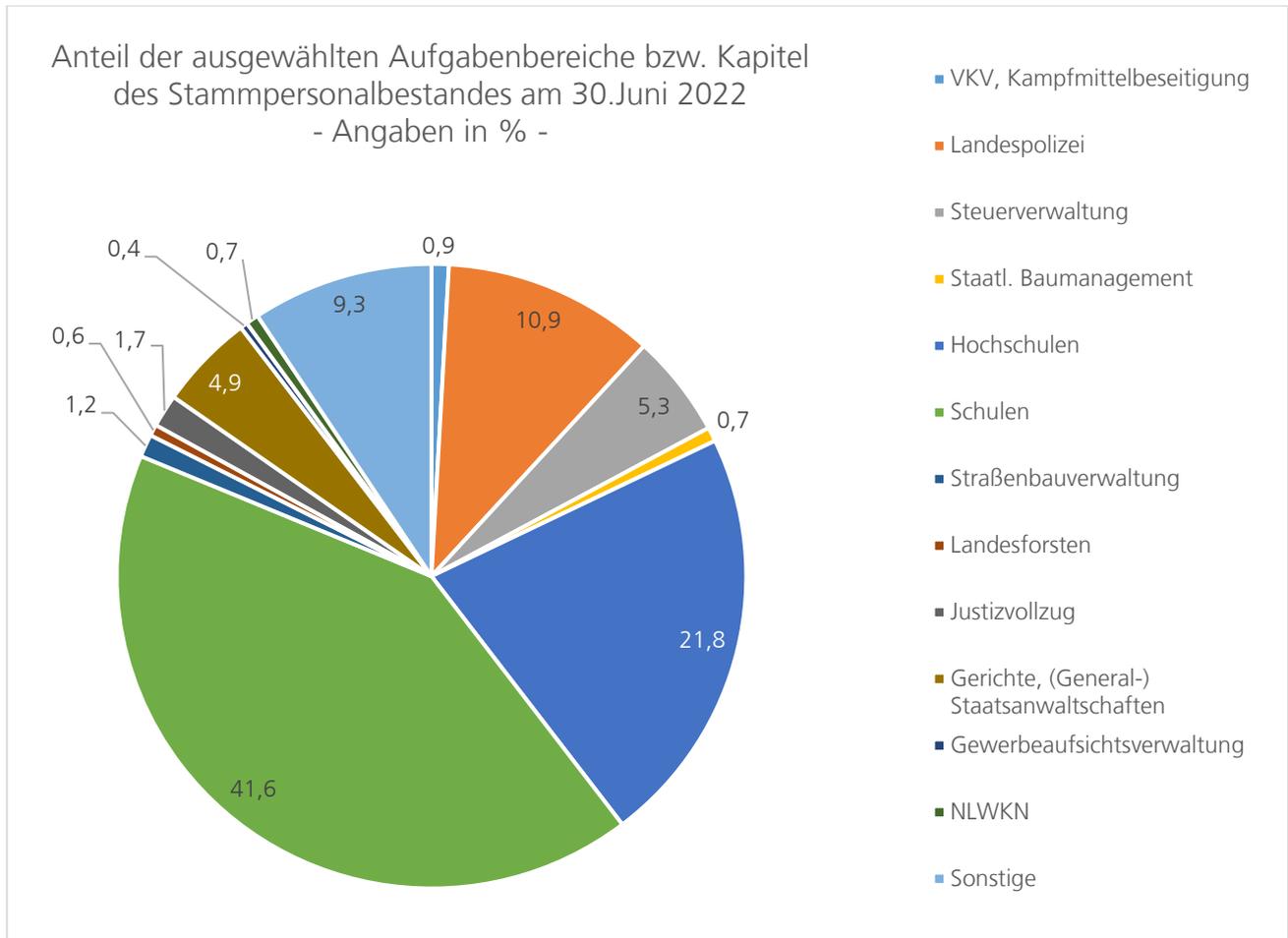


Abbildung 4: Anteil ausgewählter Aufgabenbereiche des Stammpersonalbestandes am 30. Juni 2022

Auch beim Stammpersonal hatten Frauen den größten Anteil mit 60 %, 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 72 %-Anteil an Frauen sowie die Gerichte und (General-)Staatsanwaltschaften mit 70 % heraus, die Steuerverwaltung (58 %) und Hochschulen (56 %) hatten ebenfalls mehr weibliche als männliche Beschäftigte. Alle anderen ausgewählten Aufgabenbereiche waren stärker männlich besetzt, von denen die Landesforsten (77 %), die Straßenbauverwaltung (73 %), der Justizvollzug (68 %) und die Landespolizei (63 %) die höchsten Werte aufwiesen.

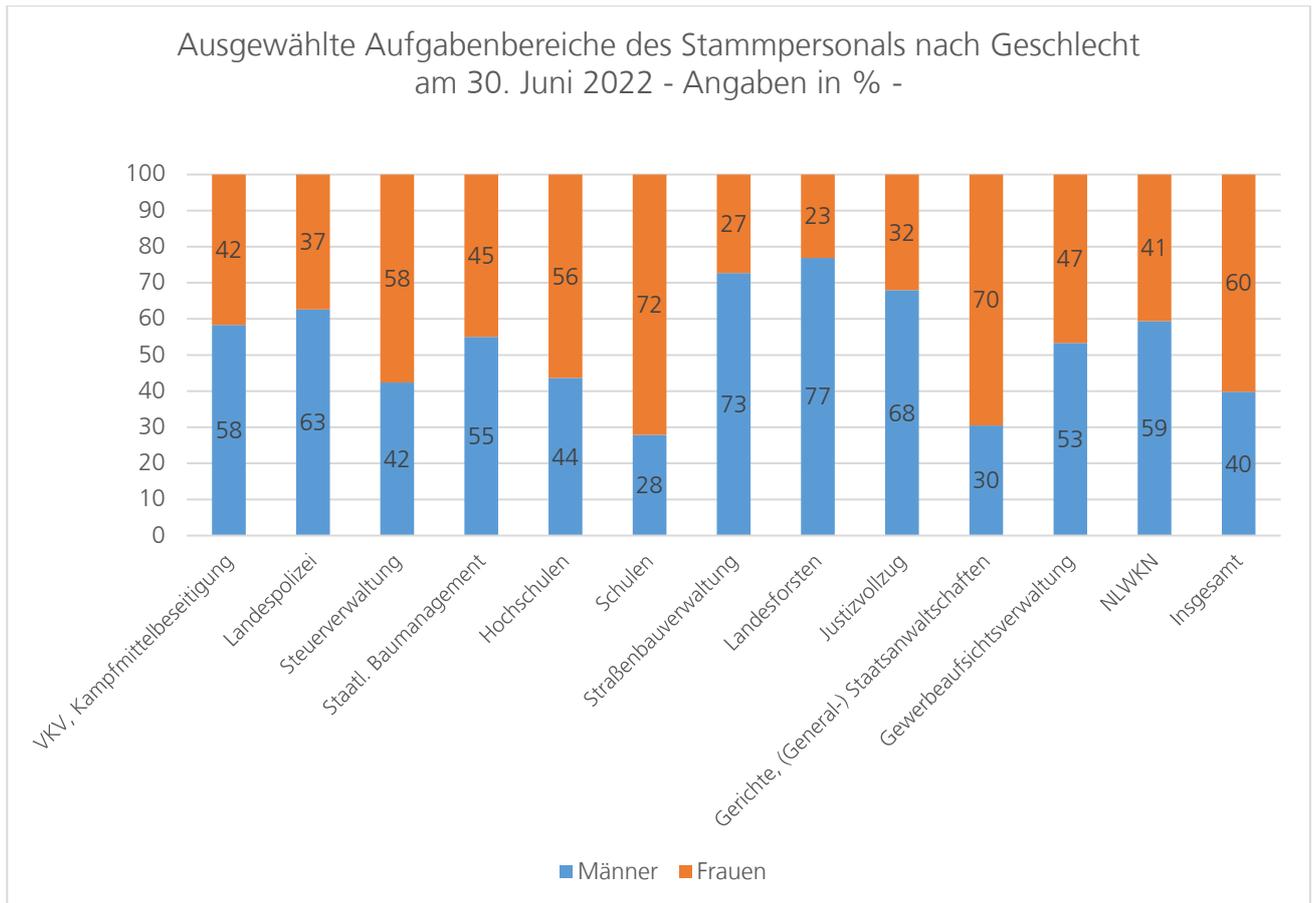


Abbildung 5: Ausgewählte Aufgabenbereiche des Stammpersonals nach Geschlecht am 30. Juni 2022

2.2.2 Art des Dienstverhältnisses

Am 30. Juni 2022 zählten zum Stammpersonalbestand 126.190 Personen, die in einem Beamtenverhältnis bzw. als Richter/Richterin tätig waren. 87.500 Personen standen in einem Arbeitnehmerverhältnis, damit ergab sich ein Verhältnis von einer Arbeitnehmerin/einem Arbeitnehmer zu 1,4 verbeamteten Personen. Die Geschlechterverteilung in den Statusgruppen unterschied sich kaum, Arbeitnehmer und Beamte/Richter lagen bei einem 39 %-, bzw. 40 %-Anteil, Arbeitnehmerinnen und Beamtinnen hatten demnach einen Anteil von 61 %, bzw. 60 %.

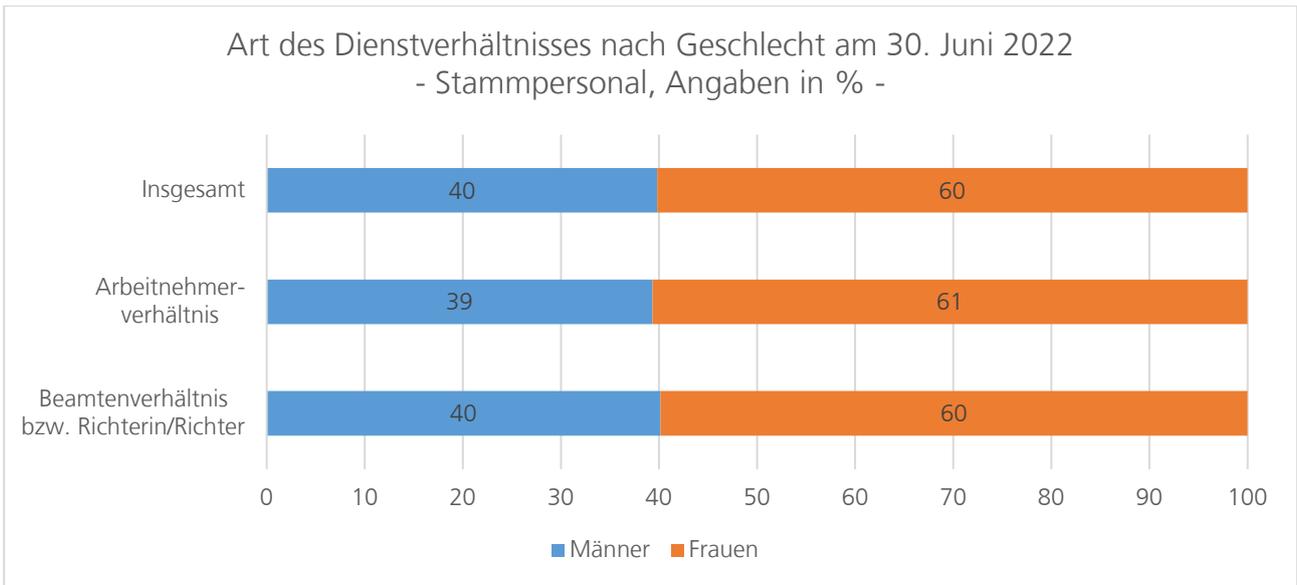


Abbildung 6: Art des Dienstverhältnisses nach Geschlecht am 30. Juni 2022

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.

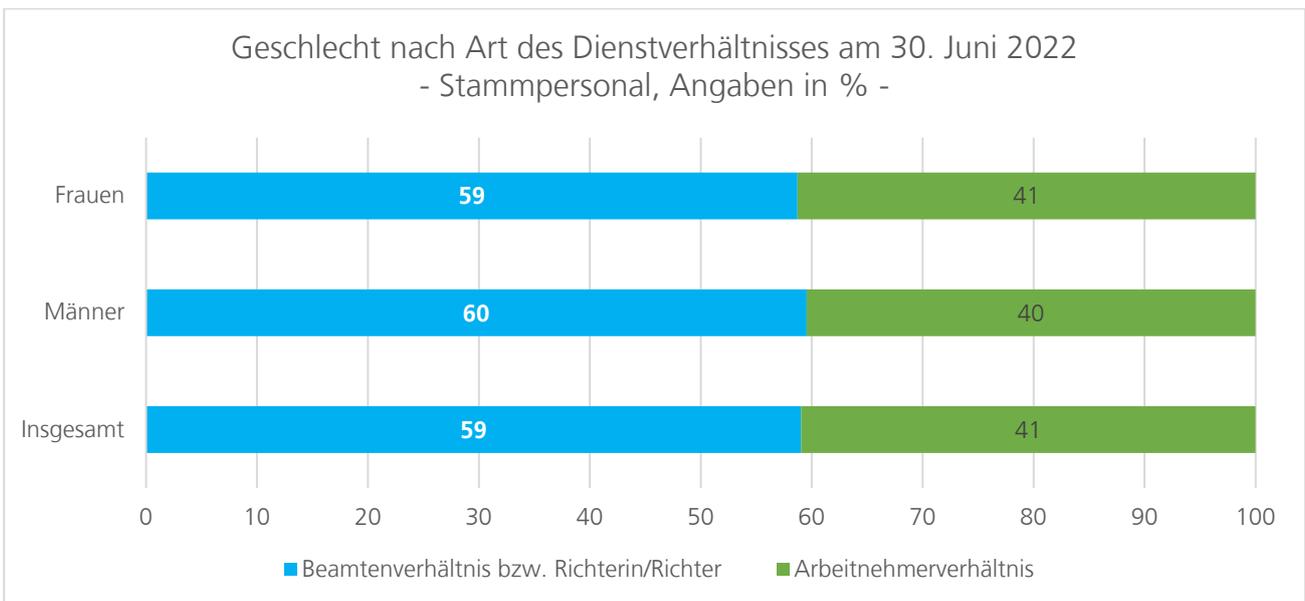


Abbildung 7: Geschlecht nach Art des Dienstverhältnisses am 30. Juni 2022

2.2.3 Beschäftigungsumfang

In Vollzeit beschäftigt waren am 30. Juni 2022 in der niedersächsischen Landesverwaltung insgesamt 133.450 Personen, das waren 62 % des gesamten Stammpersonals. Männer hatten mit einer absoluten Zahl von 71.430 einen um 8 Prozentpunkte höheren Anteil an der Vollzeitbeschäftigung als Frauen mit 46 %. Dagegen gingen deutlich mehr Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nach: 83 % aller Teilzeitbeschäftigten waren weiblich, auch von den Beschäftigten in Altersteilzeit stellten sie fast zwei Drittel.

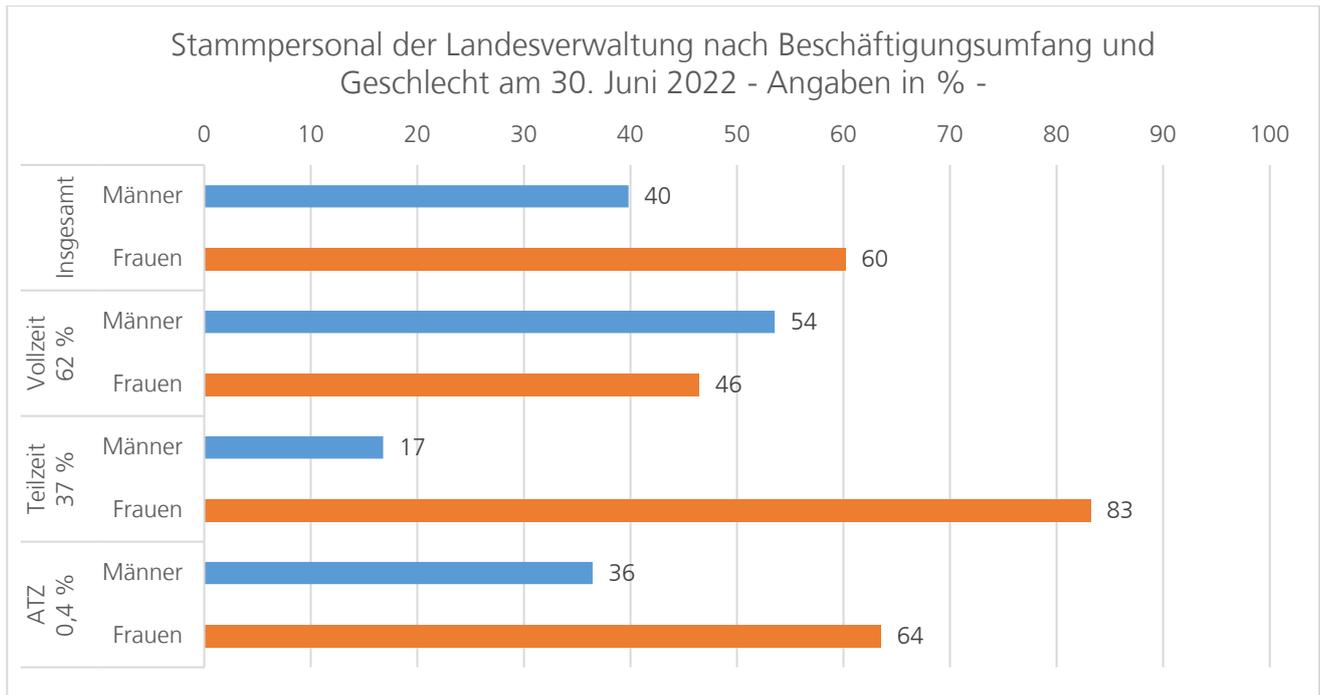


Abbildung 8: Stammpersonal der Landesverwaltung nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht am 30. Juni 2022

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 2022 bei 85,9 % (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 2022 bei 37,6 % (inkl. ATZ), wie aus der Abbildung 9 hervorgeht.

Nach Ressorts/Geschäftsbereichen betrachtet, fanden sich die höchsten Teilzeitquotienten im MWK und MK mit 44 % und 45 %. Noch in der Nähe des Landesdurchschnitts befanden sich MS und MF mit Prozentanteilen von 34 und 32 %. Die niedrigsten Teilzeitanteile wiesen die Ressorts/Bereiche MI (17 %), LRH (19 %) und MW (19 %) auf, sie erreichten nicht oder gerade die Hälfte des Landeswertes. Die Differenzierung nach Geschlecht zeigt deutliche Unterschiede. Hiernach arbeitete mehr als die Hälfte aller Frauen (52 %) in Teilzeit, von allen männlichen Beschäftigten des Stammpersonals waren es nur 16 %.

Nur die Männer des MWK wiesen einen Anteil von 30 % Teilzeitbeschäftigten auf und kamen damit auf 14 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt. Sehr weit darunter lagen die Anteile in den Ressorts MJ, LRH, MI und MW, sie kamen nicht einmal auf den hälftigen Anteil des Landesdurchschnitts.

Zwei Geschäftsbereiche (MK und MWK) überstiegen den Landesteilzeitquotienten der Frauen von 52 % um 3 und 4 Prozentpunkte. Vier weitere Ressorts lagen mit 2 bis 6 Prozentpunkten darunter (ML, MF, MW und MS), die restlichen Ressorts hatten mindestens einen Abstand von 10 (StK) bis 21 (MB) Prozentpunkten zum Durchschnitt.

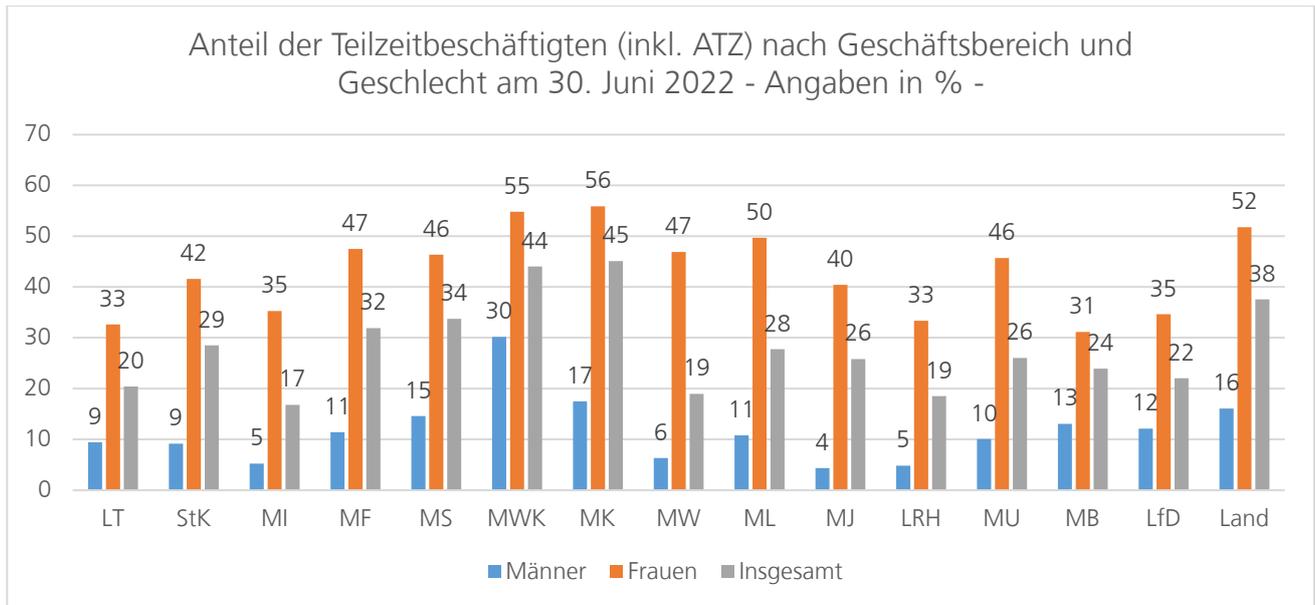


Abbildung 9: Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Geschäftsbereichen und Geschlecht am 30. Juni 2022

2.2.4 Laufbahngruppen

Die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst) stellte am 30. Juni 2022 mit einem 44 %-Anteil die größte Laufbahngruppe der niedersächsischen Landesverwaltung (Abbildung 10). An zweiter Stelle im Ranking mit einem 30 %-Anteil stand die Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehem. höherer Dienst), damit gehörten fast drei Viertel aller Landesbeschäftigten der Laufbahngruppe 2 an.

Mehr als ein Fünftel aller Beschäftigten konnte der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehem. mittlerer Dienst) zugeordnet werden (22 %), nur 2 % gehörten der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (ehem. einfacher Dienst) an, damit besetzten knapp 25 % die 1. Laufbahngruppe. 2 % der Landesbeschäftigten konnten keiner Laufbahngruppe zugeordnet werden.

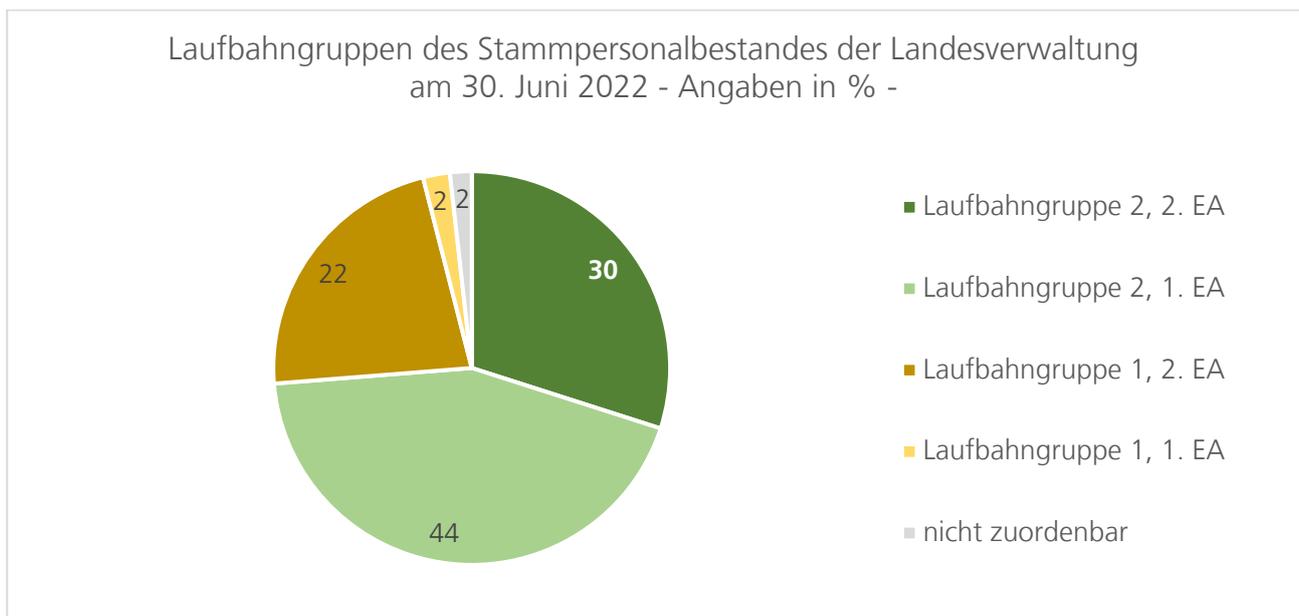


Abbildung 10: Laufbahngruppen des Stammpersonals der Landesverwaltung am 30. Juni 2022

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 % (73.625 absolut) das 1. Einstiegsamt der 2. Laufbahngruppe und hatten zusammen mit dem verbeamteten Personal des 2. Einstiegsamts (33 %, 41.290) einen Anteil von 91 % in der Laufbahngruppe 2. Damit befanden sich 9 % (11.275) in der 1. Laufbahngruppe, von denen gerade 670 Personen das 1. Einstiegsamt besetzten, also den ehemals einfachen Dienst.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stellten mit 4.005 Personen einen Anteil von 5 % im ehemals einfachen Dienst. Bei 4 % lag der Anteil der 3.745 Personen, die hier keiner Laufbahngruppe zugeordnet werden konnten. Vergleicht man die 1. mit der 2. Laufbahngruppe, waren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einmal 47 % und einmal 49 % annähernd gleich verteilt, wobei jeweils das 2. Einstiegsamt den höheren Anteil aufwies, einmal 42 % (37.065) in der 1. Laufbahngruppe (ehemals mittlerer Dienst) und einmal 26 % (22.740) in der 2. Laufbahngruppe (ehemals höherer Dienst).

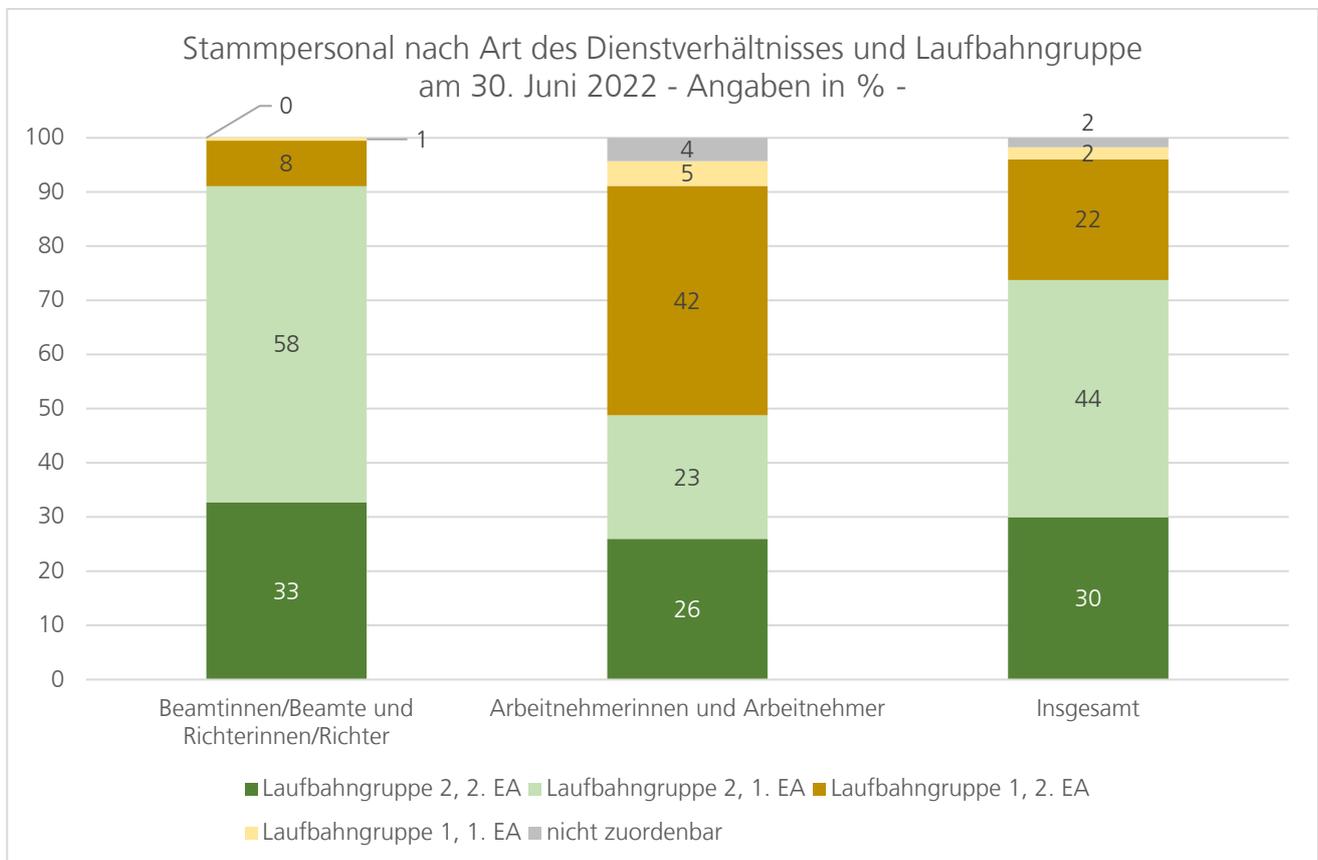


Abbildung 11: Stammpersonal nach Art des Dienstverhältnisses und Laufbahngruppen am 30. Juni 2022

Werden die Laufbahngruppen nach Geschlecht betrachtet (Abbildung 12), fällt auf, dass am 30. Juni 2022 die niedrigste Laufbahngruppe beinahe zu gleichen Teilen mit Männern wie mit Frauen besetzt war. Der männliche Anteil in dieser Laufbahngruppe überstieg mit 49 % um 9 Prozentpunkte den prozentualen Anteil der Männer insgesamt (40 %).

Die höchste Laufbahngruppe verfehlte eine paarige Verteilung um +/- 3 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.

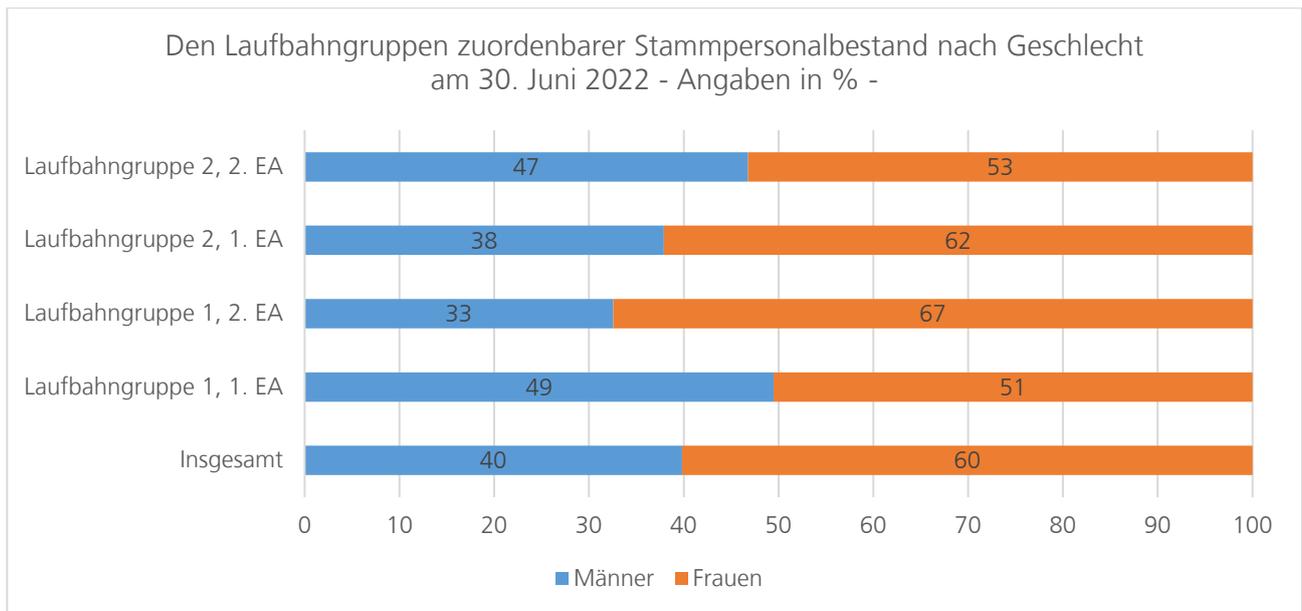


Abbildung 12: Stammpersonalbestand nach Laufbahngruppen und Geschlecht am 30. Juni 2022

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 8 Prozentpunkte höheren Anteil als die Frauen hatten, die mit 34.075 Vertreterinnen absolut jedoch mehr waren. In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt waren Frauen mit einer absoluten Zahl von 58.095 am stärksten vertreten. 45 % und damit die meisten aller Frauen besetzten diese Laufbahn.

Männer lagen hier mit 3 Prozentpunkten Unterschied hinter den Frauen zurück, aber auch sie waren in diesem Einstiegsamt, dem ehemals gehobenen Dienst, prozentual wie absolut (42 % der Männer, 35.475 Personen) am stärksten vertreten. Auch beim ehemals mittleren Dienst hatten Männer einen um 7 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 gleichen Anteilen keiner Laufbahngruppe zugeordnet werden (2 % der Frauen, 3 % der Männer). 77 % der Männer und 72 % der Frauen gehörten der Laufbahngruppe 2 an, rechnerisch kamen hier auf einen Mann 1,4 Frauen, in der 1. Laufbahngruppe auf einen Mann 1,9 Frauen.

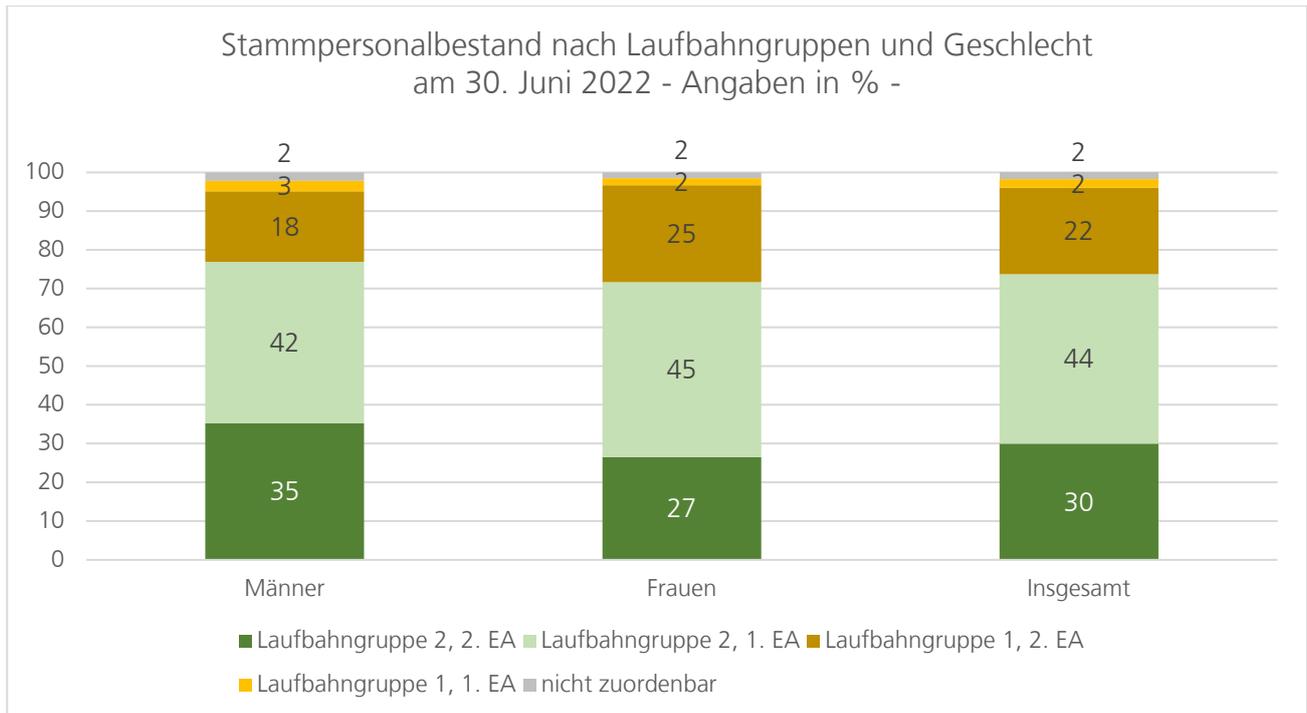


Abbildung 13: Stammpersonalbestand nach Laufbahngruppen und Geschlecht am 30. Juni 2022

2.2.5 Besoldungs- und Entgeltgruppen

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

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

Das auffälligste Merkmal der hier betrachteten Besoldungs-/Entgeltgruppen war am 30. Juni 2022 die Unterrepräsentanz von Frauen, die sich in 34 % bis 42 %-Anteilen ausdrückte. In der höchsten Besoldungs-/Entgeltgruppe (B1 bis B11/R3 bis R10 bzw. außertariflich Beschäftigte) waren mit absolut 555 der wenigsten Beschäftigten tätig, sie war prozentual genauso schwach mit Frauen und zu 66 % mit Männern besetzt wie die Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/E12, die mit absolut 3.125 Beschäftigten die drittkleinste Gruppe war. Den höchsten Frauenanteil mit 42 % hatte die Besoldungs-/Entgeltgruppe A16/E15, in den Besoldungs-/Entgeltgruppen A12/E11 und A11/E10 hatten Frauen einen Anteil von 41 und 40 %, wobei letztere mit 8.815 Beschäftigten die größte hier betrachtete Besoldungs-/Entgeltgruppe war.

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

Deutlich weniger stark besetzt waren die Besoldungs-/Entgeltgruppe A12/E11 mit absolut 6.220 und die Gruppe A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü mit absolut 1.400 Beschäftigten.

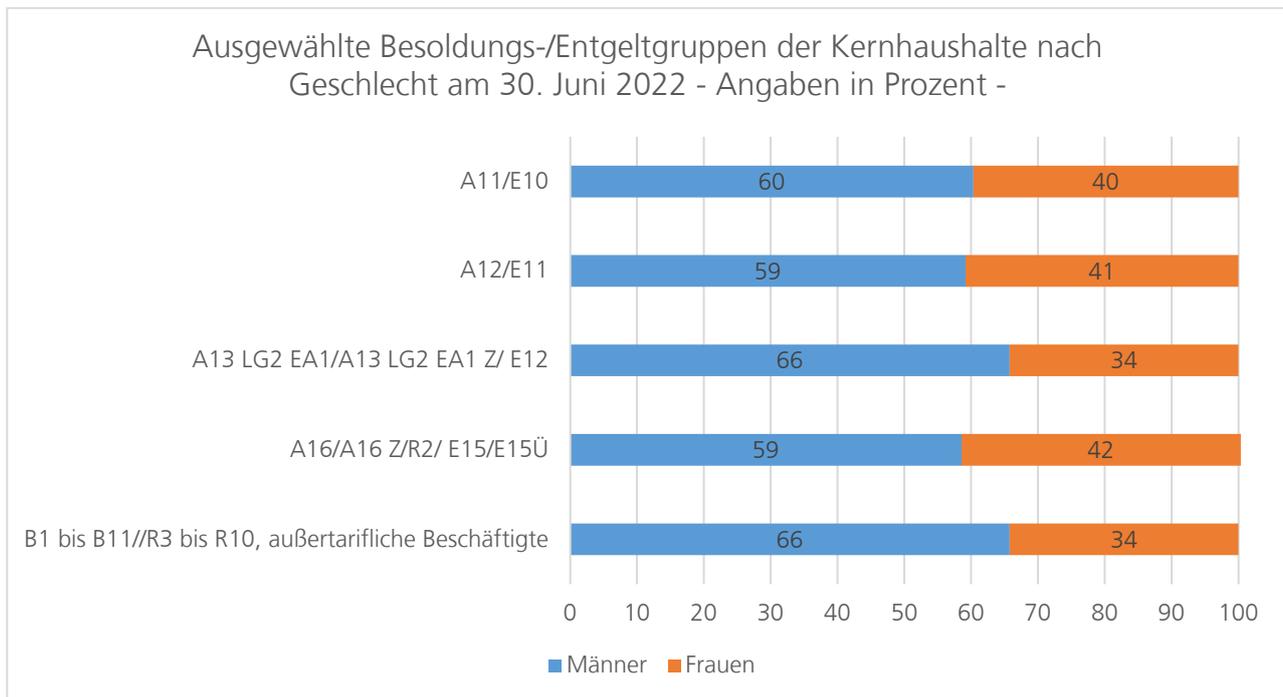


Abbildung 14: Ausgewählte Besoldungs-/Entgeltgruppen der Kernhaushalte nach Geschlecht (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) am 30. Juni 2022*

Mit steigender Besoldungs-/Entgeltgruppe sank die absolute Zahl der Beschäftigten und zumeist auch der Anteil an Teilzeitbeschäftigung. Der Anteil reichte von 5 % in der höchsten (B1 bis B11/R3 bis R10 bzw. außertariflich Beschäftigte) bis zu 25 % in der niedrigsten hier betrachteten Gruppe (A11/E10), wie in der Abbildung 15 zu erkennen ist.

Der Blick auf die Geschlechter zeigt die stark unterschiedliche Verteilung der Teilzeitarbeit in diesen Gruppen. In der niedrigsten Besoldungs-/Entgeltgruppe standen 51 % der Frauen 8 % der Männer in Teilzeit gegenüber. In der nächsthöheren Besoldungs-/Entgeltgruppe A12/E11 gab es absolut 2.540 weibliche Beschäftigte, von denen noch 46 % in Teilzeit arbeiteten, auf der anderen Seite waren es nur jeder 11. der Männer. Ähnlich sah es in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/E12 aus, hier waren 39 % der Frauen, und ebenfalls nur jeder 11. der männlichen Beschäftigten in Teilzeit, in den höheren Besoldungs-/Entgeltgruppen sanken die Anteile der Frauen auf 23 % und 8 %, die der Männer noch stärker auf 5 % und 1 %.

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

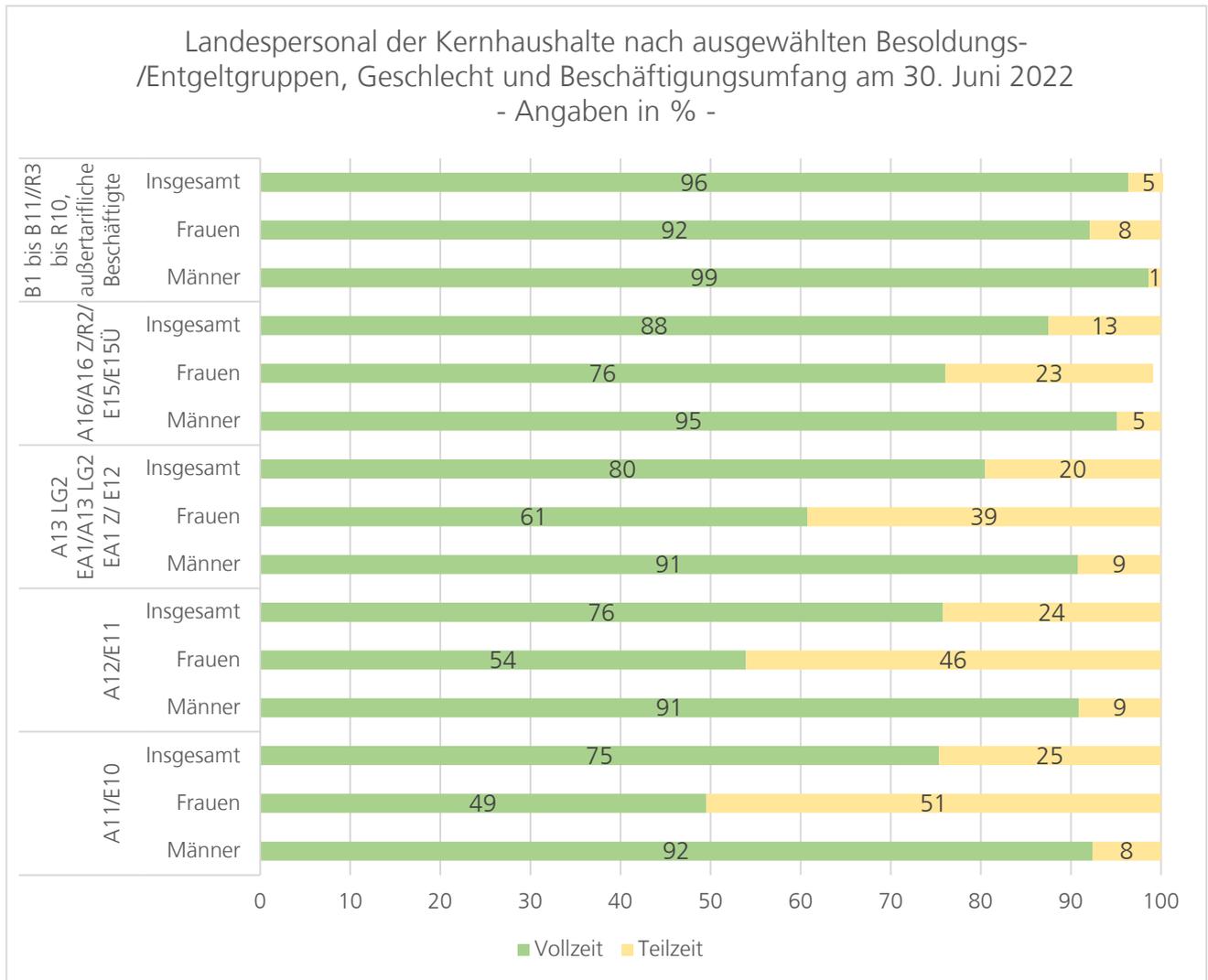


Abbildung 15: Landespersonal des Kernhaushalts nach ausgewählten Besoldungs-/Entgeltgruppen, Geschlecht und Beschäftigungsumfang (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) am 30. Juni 2022*

In der **Besoldungs-/Entgeltgruppe A11, E10** verteilen sich die Geschlechter der Landesbeschäftigten zu 60 % auf männliche und zu 40 % auf weibliche Beschäftigte (Abbildung 16). Auf der Ebene der Ressorts/Bereiche kam MU mit 55 % Männeranteil dieser Landesverteilung am nächsten. Ein höherer Männeranteil als insgesamt in dieser Gruppe – und dann gleich um 16 Prozentpunkte – war nur im MI zu finden. Bei den anderen darstellbaren Ressorts/Bereichen, vor allem bei MS (31 %) StK, MK und MJ (je 33 %) war ein weit niedrigerer Männeranteil als auf Landesebene zu beobachten. Die Abstände reichten von -5 Prozentpunkten bei MU, über -14 bei MF bis zu mehr als -25 Prozentpunkten bei den Ressorts/Bereichen wie StK.

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

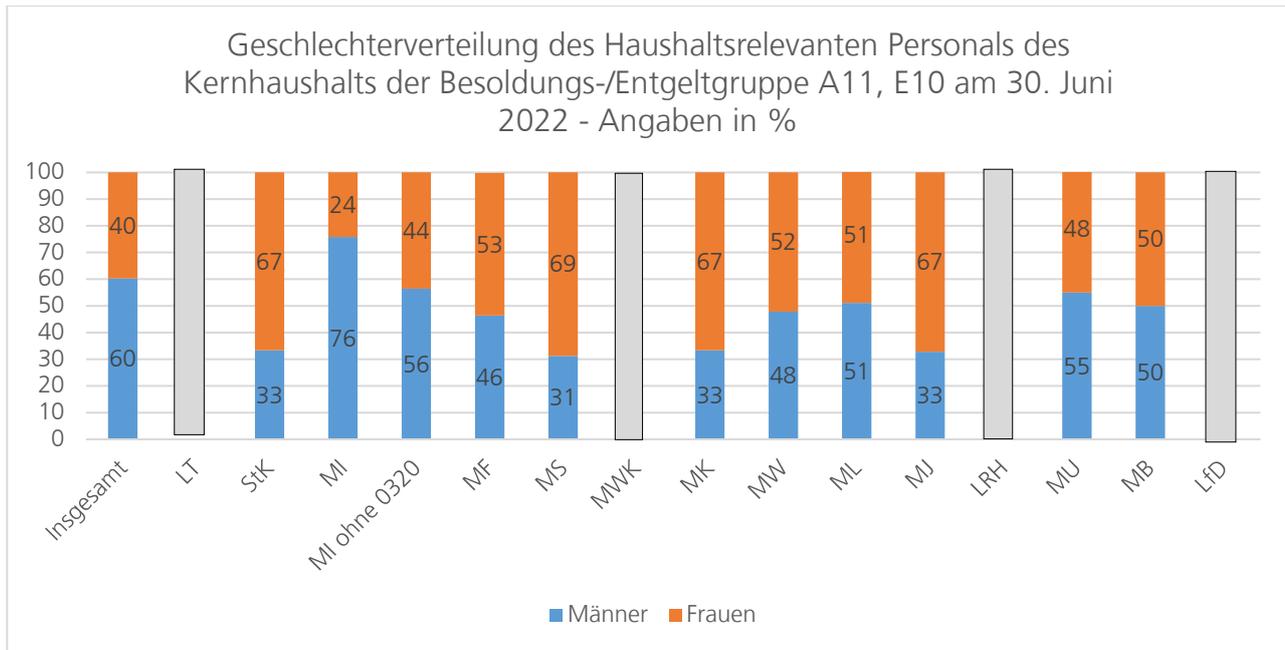


Abbildung 16: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A11, E10 am 30. Juni 2022*

In der **Besoldungs-/Entgeltgruppe A12, E11** (Abbildung 17) lag die Geschlechterverteilung bei 59 % männlichen und 41 % weiblichen Landesbeschäftigten. Fünf der dreizehn darstellbaren Ressorts/Bereiche hatten dabei einen höheren Männer- als Frauenanteil (MI, MF, MW, ML und MU), allerdings nur einer von ihnen über dem Landesanteil (MI +15 Prozentpunkte). Im LRH waren die Geschlechter gleichverteilt, MK hatte mit 73 % und MS mit 67 % an weiblichen Beschäftigten in dieser Besoldungs-/Entgeltgruppe die höchsten Frauenanteile.

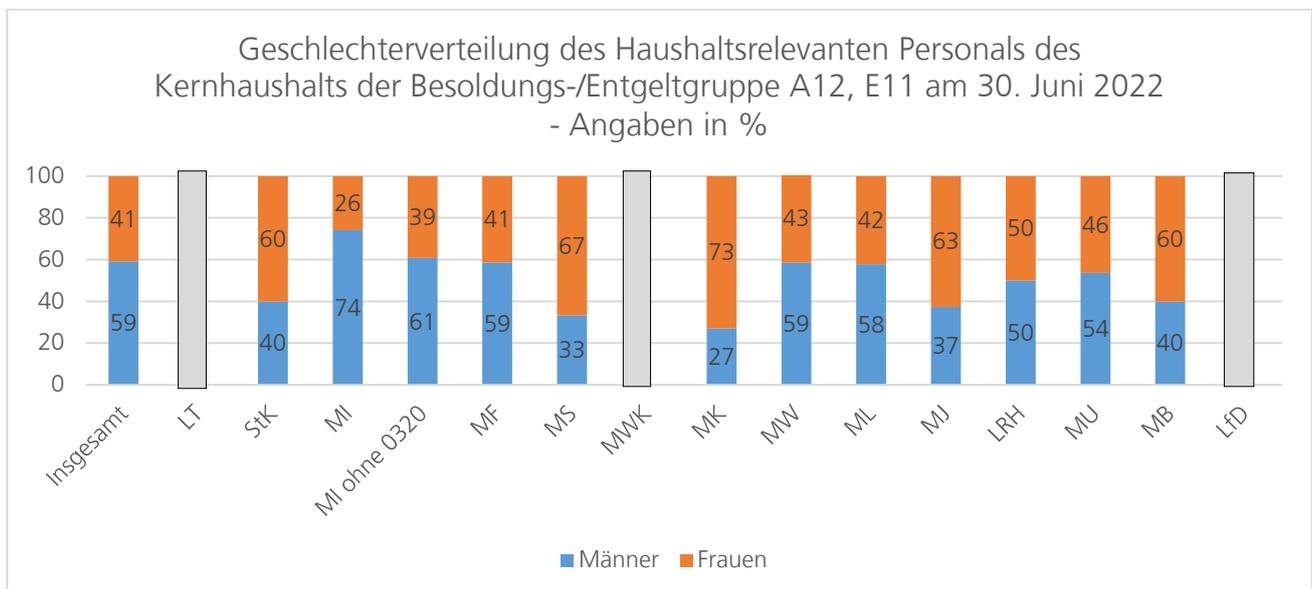


Abbildung 17: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A12, E11 am 30. Juni 2022*

* 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, wie auch Abweichungen von mehr als 5 %.

In der **Besoldungs-/Entgeltgruppe A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12** (Abbildung 18) lag der Männeranteil auf Landesebene schon bei 66 %. Auf Ressorts/Bereichsebene hatten StK, MK, MB und LRH einen Männeranteil von 50 % und weniger, alle anderen darstellbaren Bereiche lagen darüber, im MI lag er bei 79 %.

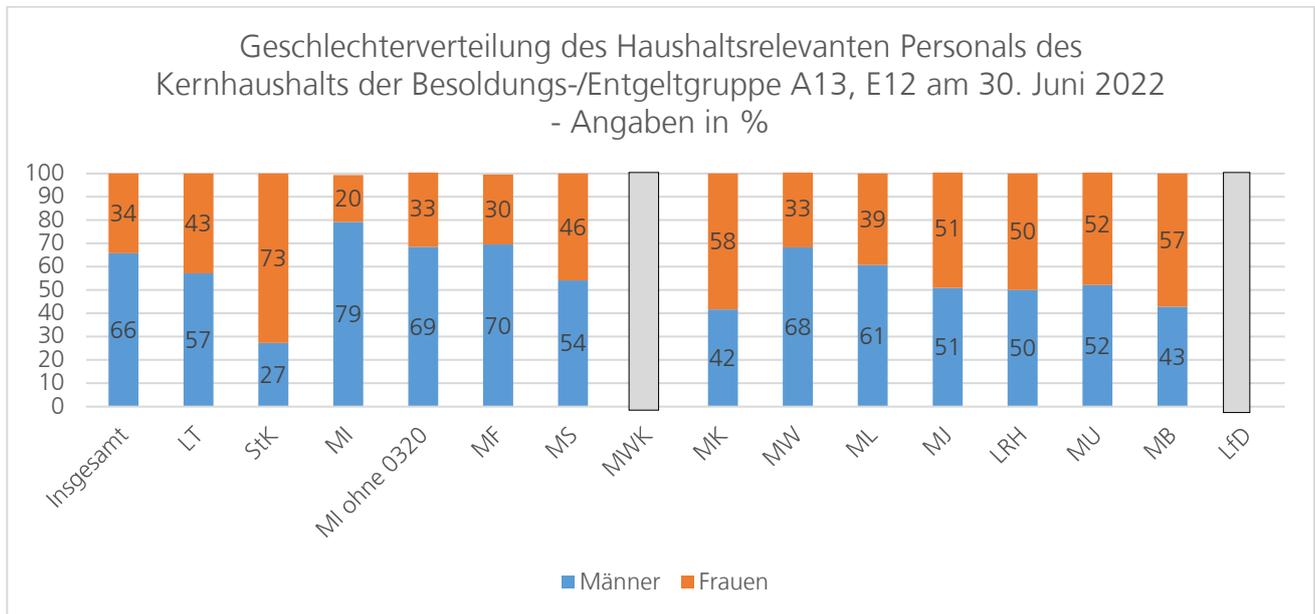


Abbildung 18: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13, E12 am 30. Juni 2022*

In der **Besoldungs-/Entgeltgruppe A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü** hatte nur MB von den darstellbaren Ressorts/Bereichen mit 67 % eine höhere Frauen- als Männerquote, bei LT, StK und MWK waren sie gleich verteilt. Das Landesergebnis lag bei 59 % Männern gegenüber 42 % Frauen. Der höchste Anteil an Männern fand sich beim MJ mit 60 %, mit einem Abstand von -5 Prozentpunkten gefolgt ML und -8 Prozentpunkten von MK.

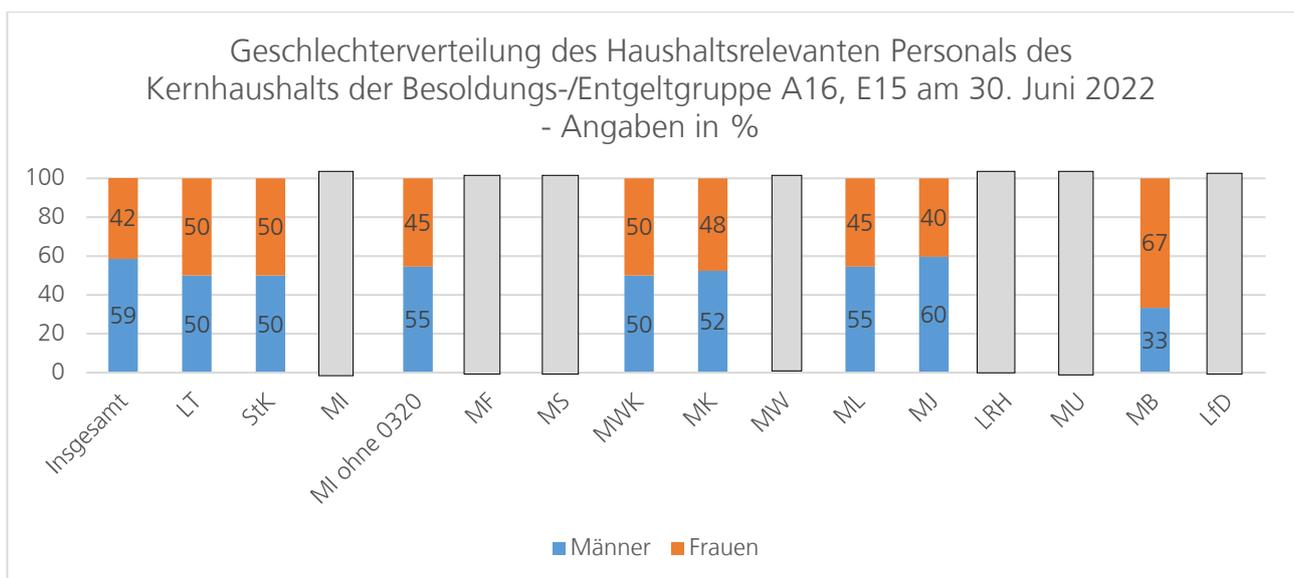


Abbildung 19: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A16, E15 am 30. Juni 2022*

* 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, wie auch Abweichungen von mehr als 5 %.

In der **Besoldungs-/Entgeltgruppe B1 bis B11/R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte** (Abbildung 20) lag auf Landesebene der Anteil der Frauen bei 34 Prozent. Auf Ebene der darstellbaren Ressorts/Bereiche wiesen MK und ML eine Gleichverteilung der Geschlechter auf. Den kleinsten Frauenanteil wiesen StK und MI mit je 20 % auf, gefolgt von MU, MJ und LT mit 29 % bis 33 %-Anteilen. MF und MW lagen mit ihrem Frauenanteil +4 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt, MB sogar +6 Prozentpunkte.

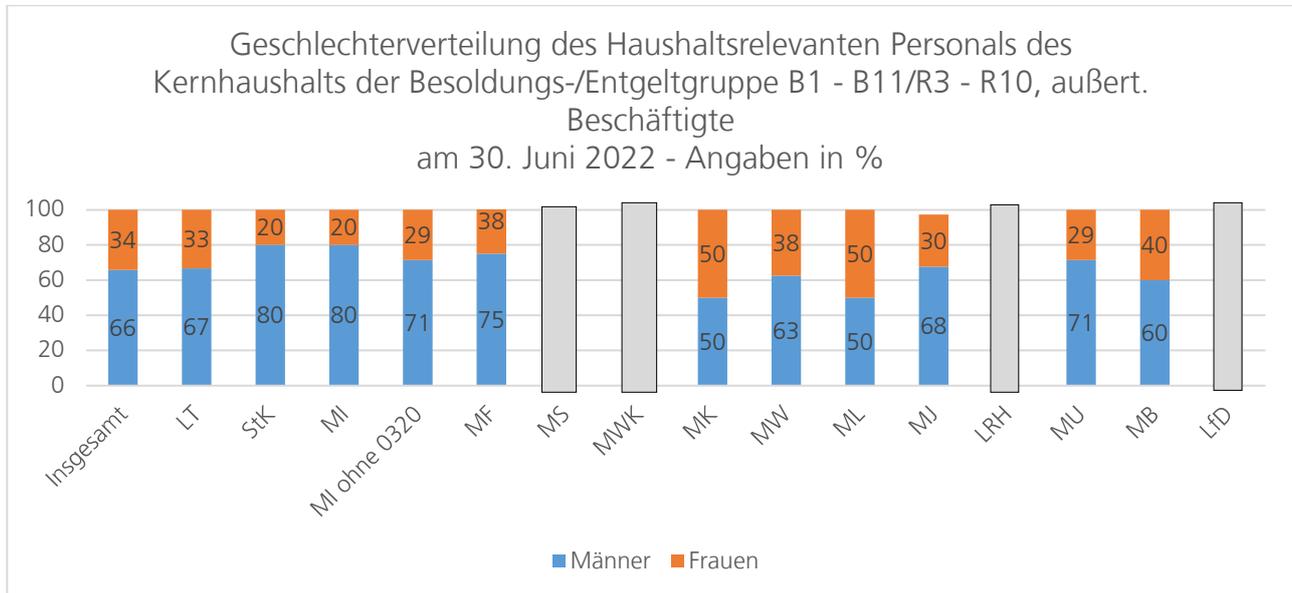


Abbildung 20: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe B1 bis B11/R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte am 30. Juni 2022*

* 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, wie auch Abweichungen von mehr als 5 %.

2.3 Die Altersstruktur der Landesverwaltung im Überblick

2.3.1 Altersstruktur nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang³

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 60 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.

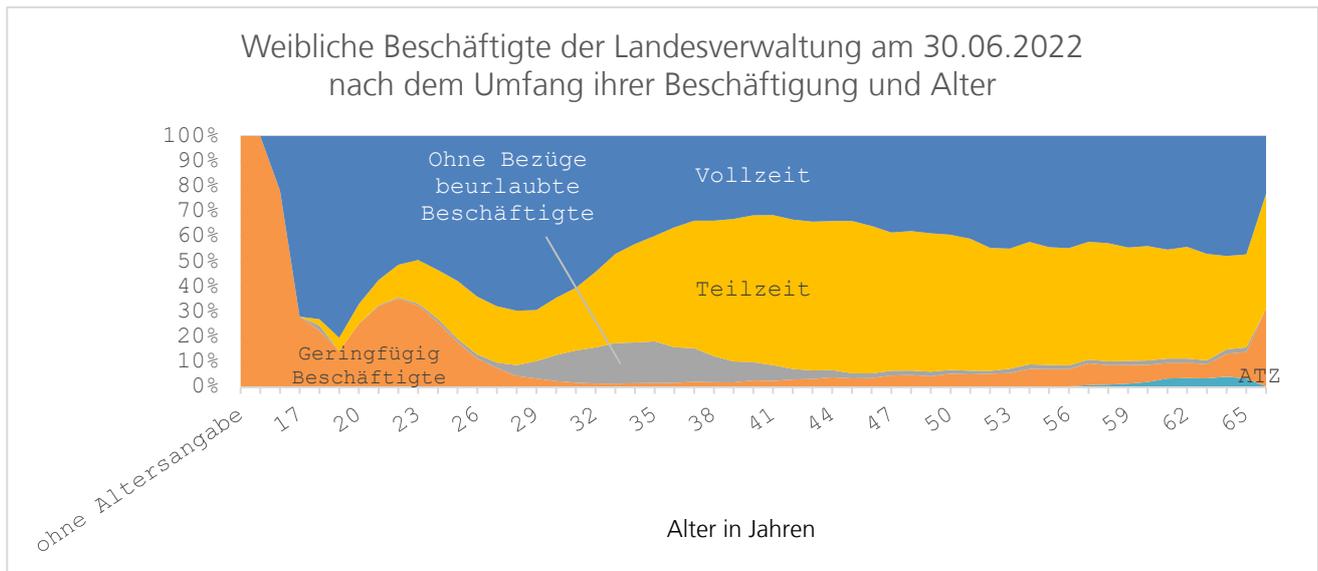


Abbildung 21: Weibliche Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang und Alter am 30.06.2022

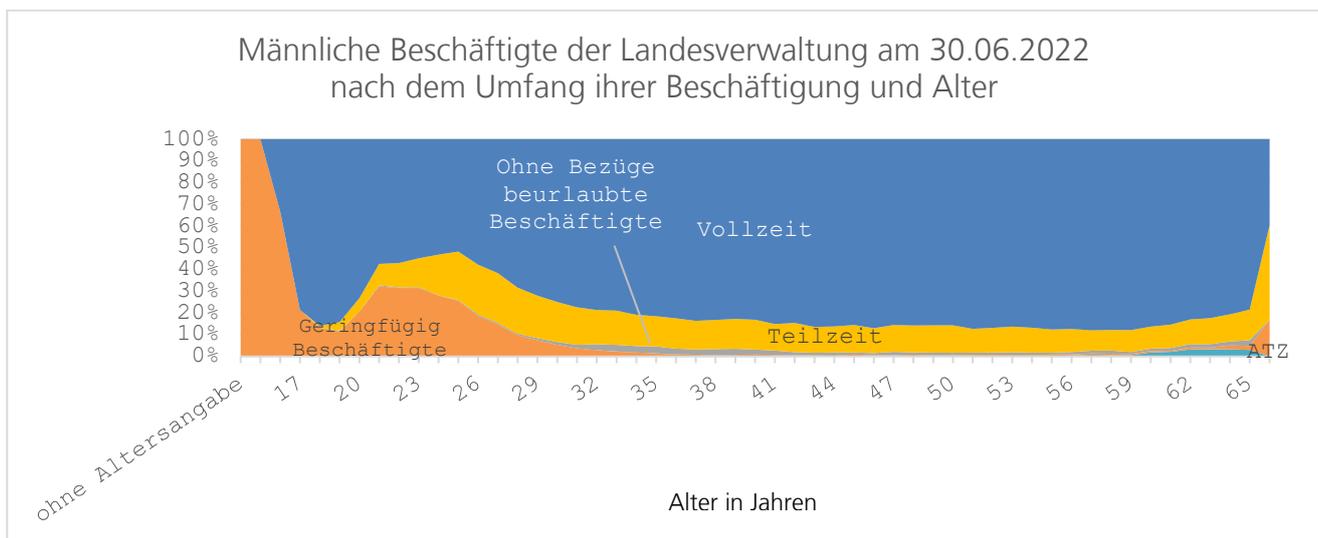


Abbildung 22: Männliche Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang und Alter am 30.06.2022

³ Es werden zwar auch geringfügig Beschäftigte ausgewiesen, für sie gilt jedoch, dass eine Altersangabe nicht verpflichtend gemacht werden muss, so dass die meisten im Bereich „ohne Altersangabe“ verortet sind und ihre tatsächliche Verteilung über das Alter nicht korrekt dargestellt werden kann. Die Vorlage für die beiden Grafiken wurde dem Beitrag von Dr. Alexandros Altis, Entwicklung der Beschäftigung im öffentlichen Dienst bis 2017: Hrsg. Statistisches Bundesamt, WISTA Wirtschaft und Statistik, Jahrgang 5/2018, S. 57 ff., entnommen.

2.3.2 Altersstruktur des Stammpersonals nach Ressorts/Bereichen

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Zahl der Beschäftigten	160.105	100	33.775	100	19.810	100	213.690	100
davon								
unter 30 Jahre	16.620	10,4	6.755	20,0	4.160	21,0	27.535	12,9
30 bis unter 40 Jahre	38.450	24,0	9.025	26,7	5.070	25,6	52.545	24,6
40 bis unter 50 Jahre	41.940	26,2	6.385	18,9	3.605	18,2	51.930	24,3
50 bis unter 60 Jahre	44.285	27,7	7.945	23,5	4.735	23,9	56.965	26,7
60 bis unter 65 Jahre	16.610	10,4	3.130	9,3	1.945	9,8	21.680	10,1
65 Jahre und älter	2.200	1,4	540	1,6	300	1,5	3.040	1,4
Durchschnittsalter	45,5		42,8		42,8		44,8	
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren*								
	18.360	11,5	2.945	8,7	1.760	8,9	23.060	10,8
VZÄ	16.025	10,0	2.600	7,7	1.510	7,6	20.135	9,4
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren*								
	38.920	24,3	7.040	20,8	4.225	21,3	50.185	23,5
VZÄ	34.150	21,3	6.245	18,5	3.645	18,4	44.040	20,6
nachrichtlich								
Personal in Ausbildung	10.610		1.065		880		12.555	
Beurlaubte Beschäftigte	7.460		1.120		750		9.335	

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

Tabelle 4 Altersstruktur des Stammpersonals am 30.06.2022

Beinahe 62,0 % des Stammpersonals der Landesbeschäftigten waren am 30. Juni 2022 unter 50 Jahre alt. Die Altersgruppe der 50- bis unter 60-Jährigen war zwar mit 26,7 % am stärksten besetzt, jedoch kamen die beiden höchsten Altersgruppen zusammen nur auf 11,5 %, so dass die älter als 50-Jährigen auf weniger als zwei Fünftel des Stammpersonals kamen, 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 10,4 % aufwies, hatten die Landesbetriebe und Ausgliederungen hier einen fast und doppelt so hohen Anteil (20,0 und 21,0 %). Bei den beiden jüngsten Altersgruppen lag der Kernhaushalt bei knapp über einem Drittel seiner Beschäftigten, die Landesbetriebe bzw. Ausgliederungen kamen hier auf 46,7 % bzw. 46,6 % ihrer Beschäftigten. Auch der Anteil an der Gruppe der über 60-Jährigen lag beim Kernhaushalt zwischen 0,9 und 0,5 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). MWK und MI stachen hervor mit 21 % Beschäftigten in der Gruppe der unter 30-Jährigen. MWK und MK hatten unter allen Ressorts die höchsten Anteile an 30- bis unter 40-Jährigen, die mit 27 % im MWK und 28 % im MK mehr als ein Viertel der Beschäftigten ihres Ressorts stellten. MK stellte auch die größte Altersgruppe der 40 bis unter 50-Jährigen mit einem 29 %-Anteil. Bei den anderen Ressorts stellten die 50- bis unter 60-Jährigen die prozentual größte Gruppe der Beschäftigten, sie lagen zwischen 23 % und 43 %. Sechs der vierzehn Ressorts (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 36 % (LRH) und 49 % (LT, MU).⁴

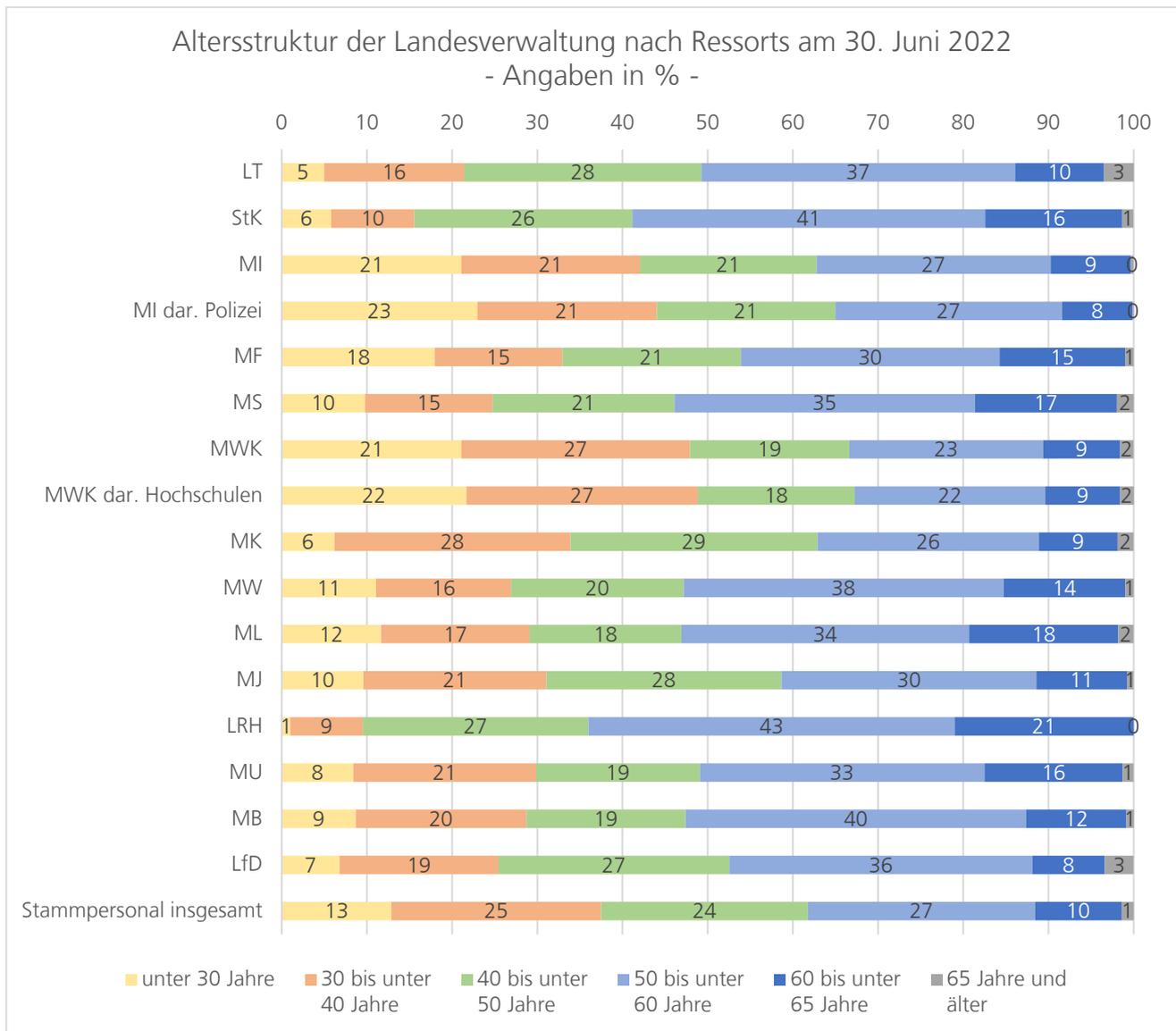


Abbildung 23: Altersstruktur der Landesverwaltung nach Ressorts/Bereichen am 30. Juni 2022

2.3.3 Durchschnittsalter und Median

Am 30. Juni 2022 waren die Landesbeschäftigten durchschnittlich 44,8 Jahre alt. Dabei lag das Durchschnittsalter der Frauen bei 44,5 Jahren und somit um 0,9 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 0,4 Jahren und im MI den größten von 3,1 Jahren.

Das MWK war wie im Vorjahr das Ressort mit dem niedrigsten Durchschnittsalter von 42,4 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 (51,6 Jahre), die Beschäftigten der StK waren im Schnitt schon 1,3 Jahre

⁴ Die Prozentwerte können rundungsbedingt abweichen von den Summen, die sich aus den Einzelpositionen aus der Abbildung ergeben.

jünger als im LRH, dicht darauf folgten MS mit 48,7 und LT mit 48,6 Jahren. Im ML waren die Beschäftigten mit 48,0 Jahren schon 3,6 Jahre jünger als im LRH. Bei der LfD, MU, MW und MB lag das Durchschnittsalter zwischen 47,9 und 47,7 Jahren, aber auch bei MJ, MF und MK lag es immer noch über dem Landesdurchschnitt, einzig MI (43,4) und MWK (42,4) lagen darunter.

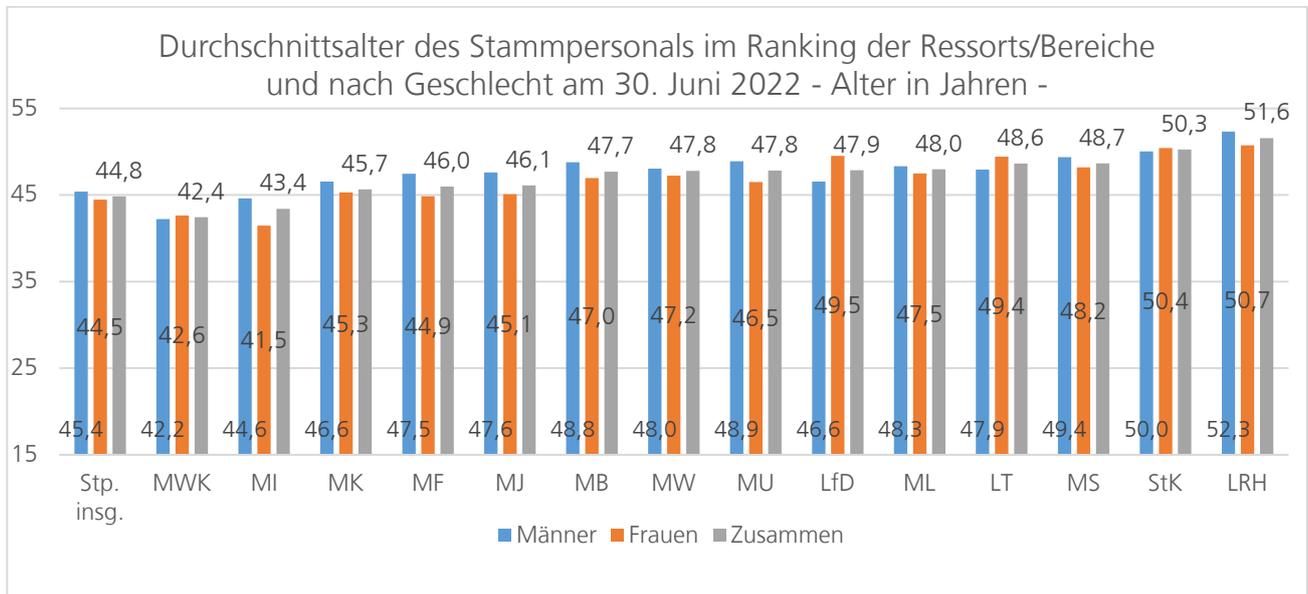


Abbildung 24: Durchschnittsalter im Ranking der Ressorts/Bereiche und nach Geschlecht am 30. Juni 2022

Da die Durchschnittsberechnung von Extremwerten stark beeinflusst werden kann, ist ein Vergleich der beiden Parameter „Durchschnittsalter“ und „Altersmedian“ interessant.⁵ Der Median des Alters betrug 44,9 Jahre, also waren die Hälfte der Beschäftigten jünger als 44,9 Jahre, wie in Abbildung 25 zu sehen ist. Der Median lag damit um 0,1 Jahre höher als das Durchschnittsalter von 44,8 Jahren.

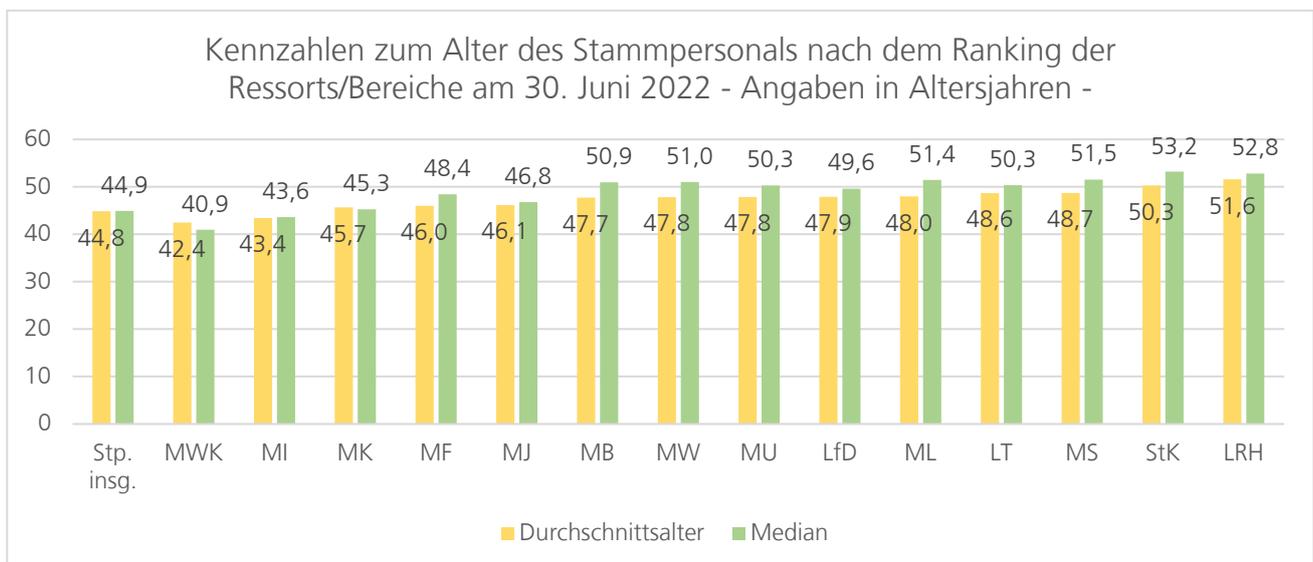


Abbildung 25: Kennzahlen zum Alter nach dem Ranking der Ressorts/Bereiche am 30. Juni 2022

⁵ Der Median ist der Wert in der Mitte einer der Größe nach geordneten Datenreihe. Das heißt, genau die Hälfte der Beschäftigten sind jünger und genau die Hälfte der Beschäftigten sind älter als der Median. Im Gegensatz zum Durchschnittswert ist der Median unempfindlich gegenüber Extremwerten.

Auf der Ebene der Ressorts lag der Median nur im MWK (-1,5 Jahre) und im MK (-0,4 Jahre) unterhalb des jeweiligen Durchschnittsalters, in allen anderen Bereichen war er um mindestens 0,2 Jahre (MI) bis zu 3,5 Jahre (ML) höher.

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 2022 ein Viertel der männlichen Beschäftigten des Landes 35,0 Jahre alt oder jünger waren und ein Viertel der Frauen 34,9 Jahre alt oder jünger. Die Hälfte der Männer war mindestens 45,8 Jahre alt, bei den Frauen lag dieser Wert um 1,5 Jahre niedriger bei 44,3 Jahren. Ein Alter bis zu 56,0 Jahren hatten 75 % aller männlichen Beschäftigten erreicht, Frauen erreichten dieses 0,75-Quantil im Alter von 54,2 Jahren.

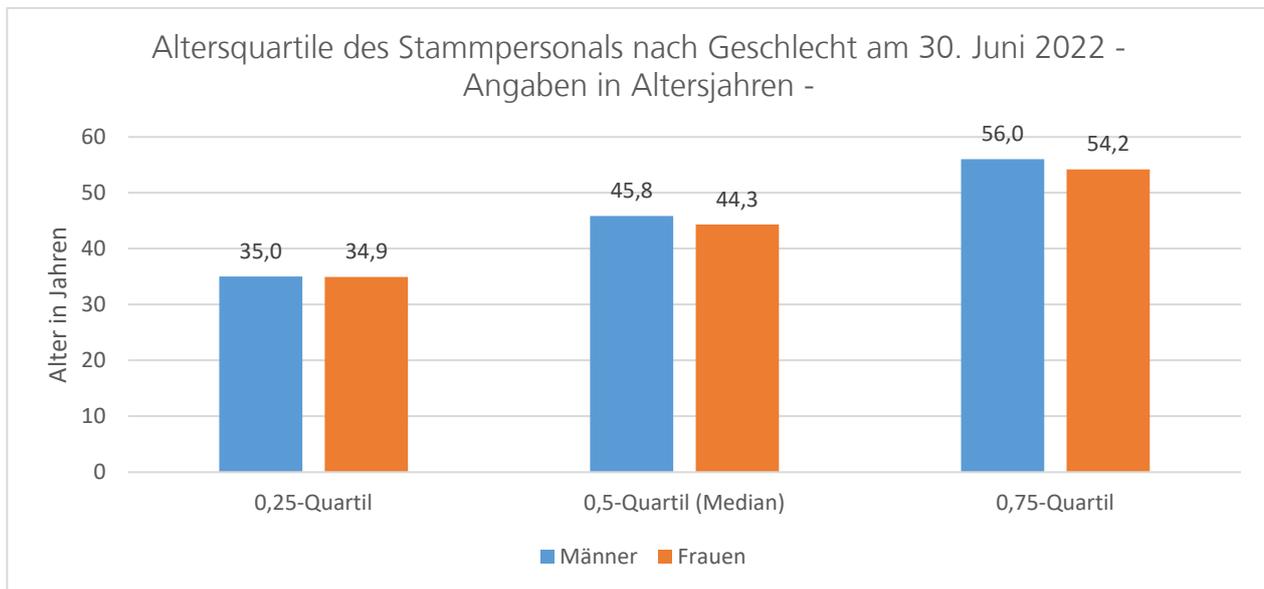


Abbildung 26: Altersquartile nach Geschlecht am 30. Juni 2022

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 2022 größer war, würde es nicht reichen, die absoluten Zahlen (19.545 Frauen gegenüber 12.955 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 beide Geschlechter zu je 15,2 % vertreten waren. 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 1,8 Frauen, erst ab dem Alter von 66 Jahren kehrte sich das Verhältnis um, auf eine Frau kamen hier von 1,2 bis zu 5,0 Männer. Insgesamt waren bei den Frauen die Altersjahre zwischen 31 und 60 auf der Höhe um die 3.000 Frauen je Jahrgang verteilt, bei den Männern lagen die höchsten Ausschläge zwischen 2.180 und 2.645 Männern je Jahrgang in den Altersjahren zwischen 51 und 61.

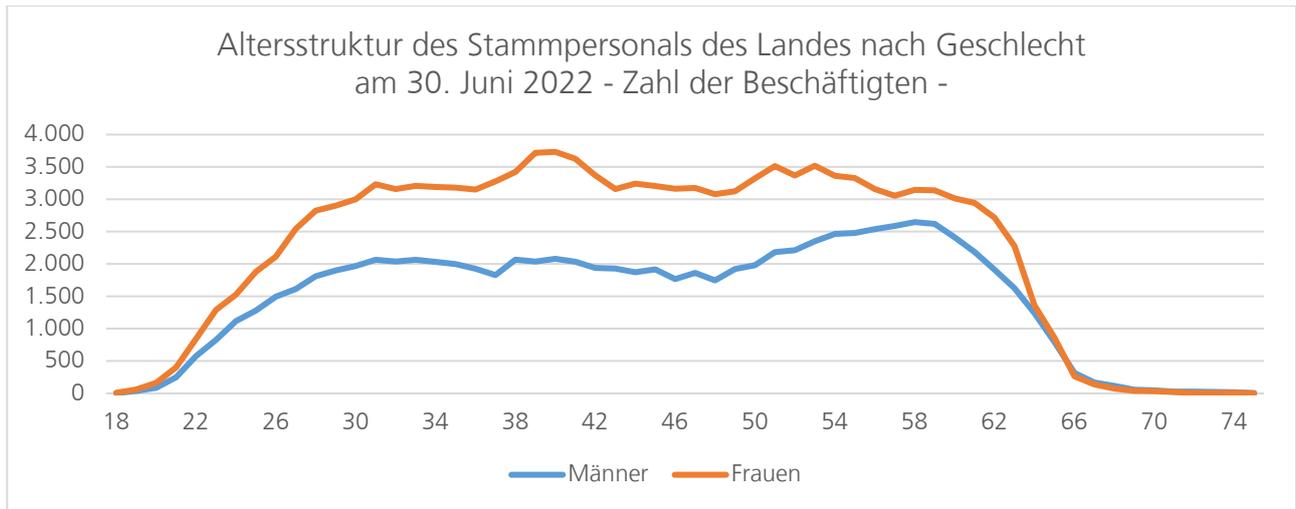


Abbildung 27: Altersstruktur des Stammpersonals des Landes nach Geschlecht am 30. Juni 2022

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 32 und 60 bewegte sie sich zwischen 2.970 bis zu 4 090 Beschäftigten und sank danach wieder ab.

Die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stieg zunächst bis zum 26. Lebensjahr steil an, hielt sich bis zum 33. Lebensjahr auf einem Niveau von mehr als 2.000 pro Jahrgang, sank danach bis zum 51. Lebensjahr auf ca. 1.600 pro Jahrgang ab, um dann bis zum 55. Lebensjahr wieder einen Höhepunkt mit 2.815 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 ab. Ihre Verteilung wies demnach zwei Höhepunkte auf, einen schmaleren zwischen 28 und 31 Jahren und einen breiteren bei den Beschäftigten im Alter zwischen 50 und 62 Jahren.

Das Durchschnittsalter des verbeamteten Personals lag mit 44,9 Jahren um 0,1 Jahre über dem des Tarifpersonals mit 44,8 Jahren.

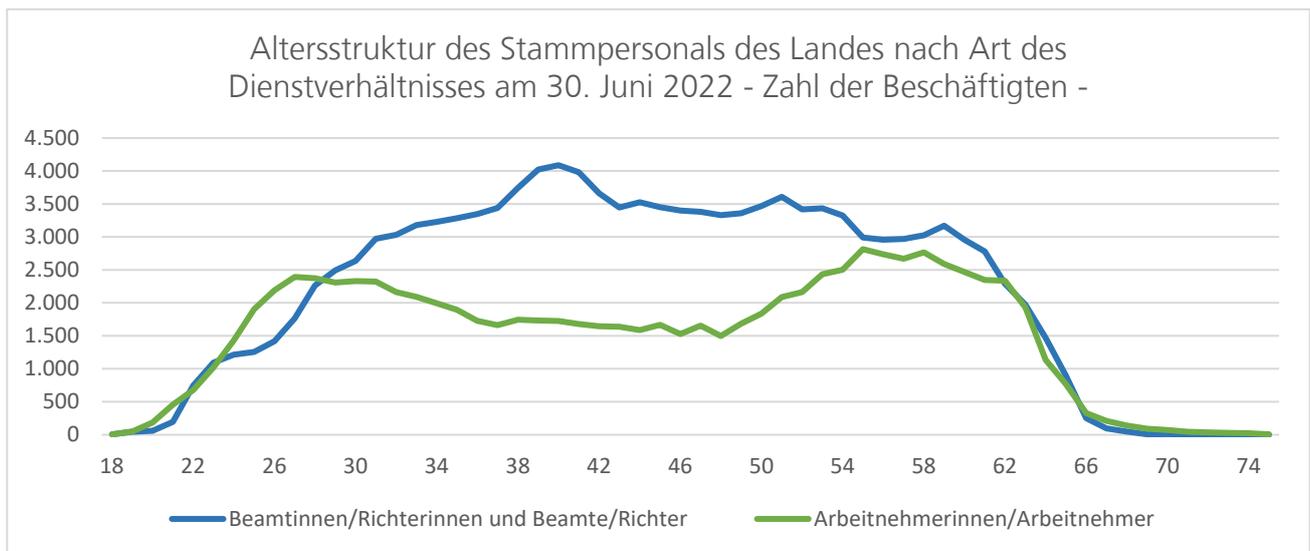


Abbildung 28: Altersstruktur des Stammpersonals des Landes nach Art des Dienstverhältnisses am 30. Juni 2022

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 43,9 Jahre alt, ihre männlichen Kollegen 2,5 Jahre älter. Mit 69,0 % war der größte Teil der Beamtinnen und Richterinnen unter 50 Jahre alt. Ihnen gegenüber standen 57,1 % der Beamten und Richter in dieser Altersgruppe. Mit einer Zahl von 1.720 hatten die Männer ihren stärksten Altersjahrgang bei 59 Jahren, die Frauen dagegen mit 2.675 im Alter von 40 Jahren. Ab dem 56. Lebensjahr überstieg die Anzahl der Männer in fast jeder Altersgruppe die der Frauen. Nur bei den 61- und 63-Jährigen war die Anzahl der Frauen etwas größer.

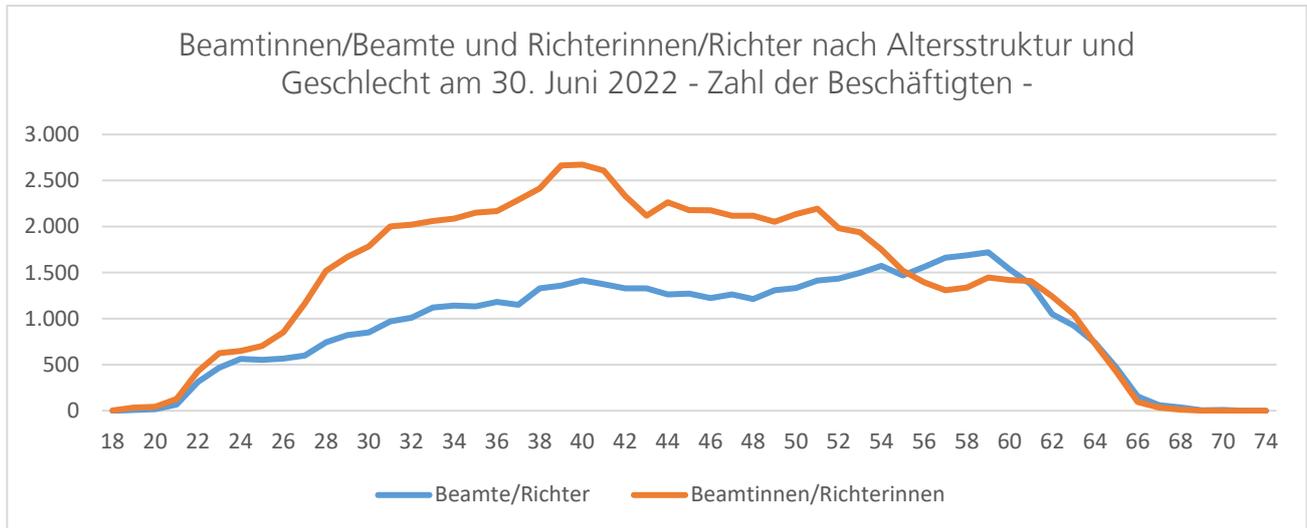


Abbildung 29: Beamtinnen/Beamte und Richterinnen/Richter nach Altersstruktur und Geschlecht am 30. Juni 2022

Während die Altersverteilung der verbeamteten Beschäftigten nach Geschlecht stark voneinander abwichen, sahen diese bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ähnlich aus mit dem einzigen Unterschied, dass in den Altersjahren zwischen 41 und 63 auf einen Arbeitnehmer mindestens 1,5 bis zu 1,9 Arbeitnehmerinnen kamen (Abbildung 30). Dies spiegelte sich auch im Durchschnittsalter wider: Mit 45,3 Jahren waren Arbeitnehmerinnen um 1,3 Jahre älter als ihre Kollegen. Bei beiden Geschlechtern war jeweils der größte Anteil unter 50 Jahre alt, bei den Männern 61,3 %, bei den Frauen 56,2 %. Unter 30 Jahre alt waren 18,2 % der Arbeitnehmer, 1,8 Prozentpunkte mehr als ihre Kolleginnen aufweisen konnten. Zudem war bei den Arbeitnehmern der Altersjahrgang 30 am stärksten besetzt, bei den Arbeitnehmerinnen der Altersjahrgang 58.

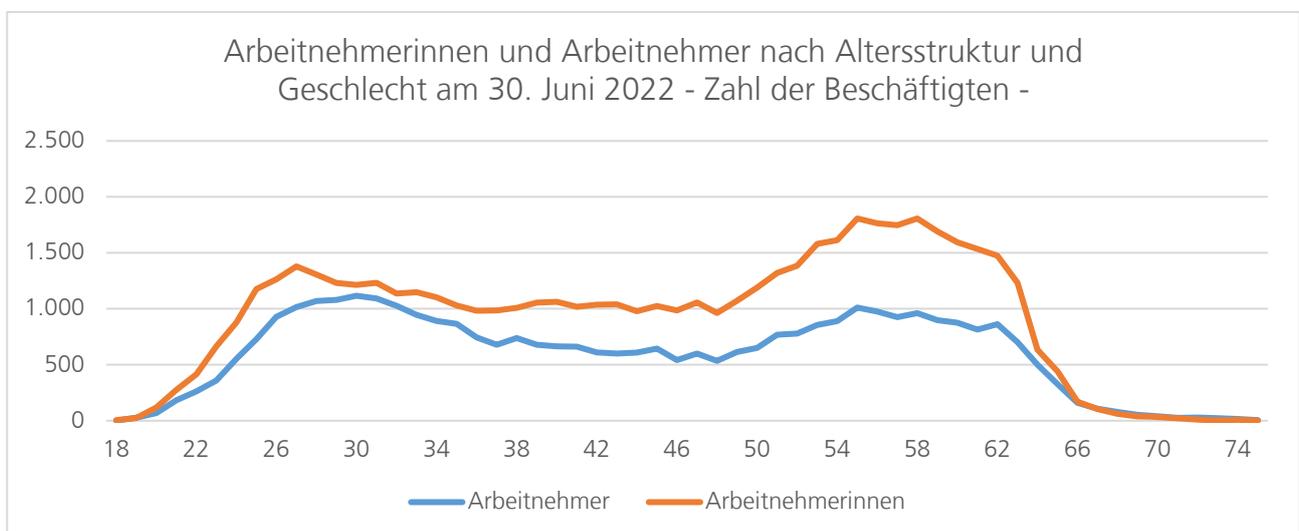


Abbildung 30: Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer nach Altersstruktur und Geschlecht am 30. Juni 2022

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	213.690	27.535	52.545	51.930	56.965	21.680	3.040	44,8
VKV, Kampfmittelbeseitigung	1.890	265	300	280	625	385	35	48,1
Landespolizei	23.325	5.360	4.910	4.885	6.205	1.940	25	42,7
Steuerverwaltung	11.395	2.325	1.660	2.375	3.230	1.710	95	45,4
Staatl. Baumanagement	1.560	75	280	385	565	235	25	49,0
Hochschulen	46.500	10.075	12.625	8.575	10.400	4.085	740	42,2
Schulen	88.990	5.400	25.010	26.020	22.810	8.105	1.645	45,6
Straßenbauverwaltung	2.510	315	370	485	970	350	20	47,5
Landesforsten	1.265	175	230	175	425	235	25	47,6
Justizvollzug	3.620	260	740	1.095	1.310	190	20	46,2
Gerichte, (General-) Staatsanwaltschaften	10.520	1.135	2.270	2.795	2.935	1.305	85	46,0
Gewerbeaufsichtsverwaltung	810	55	220	150	240	135	10	47,2
NLWKN	1.380	160	280	255	465	200	20	47,2

Tabelle 5 Altersstruktur nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln am 30.06.2022

Mit ihrem Durchschnittsalter von 42,2 Jahren lagen die Hochschulen um 2,6 Jahre unter dem Landesdurchschnitt von 44,8 Jahren, sie hatten damit die jüngsten Beschäftigten im Landesdienst. Auch jünger als das Stammpersonal insgesamt war die Landespolizei mit 42,7 Jahren, alle anderen Bereiche lagen mit ihrem Durchschnittsalter über dem Landesschnitt, von der Steuerverwaltung um 0,6 bis zum Staatlichen Baumanagement um 4,2 Jahre. Keiner der ausgewählten Bereiche hatte einen Altersdurchschnitt von über 50 Jahren.

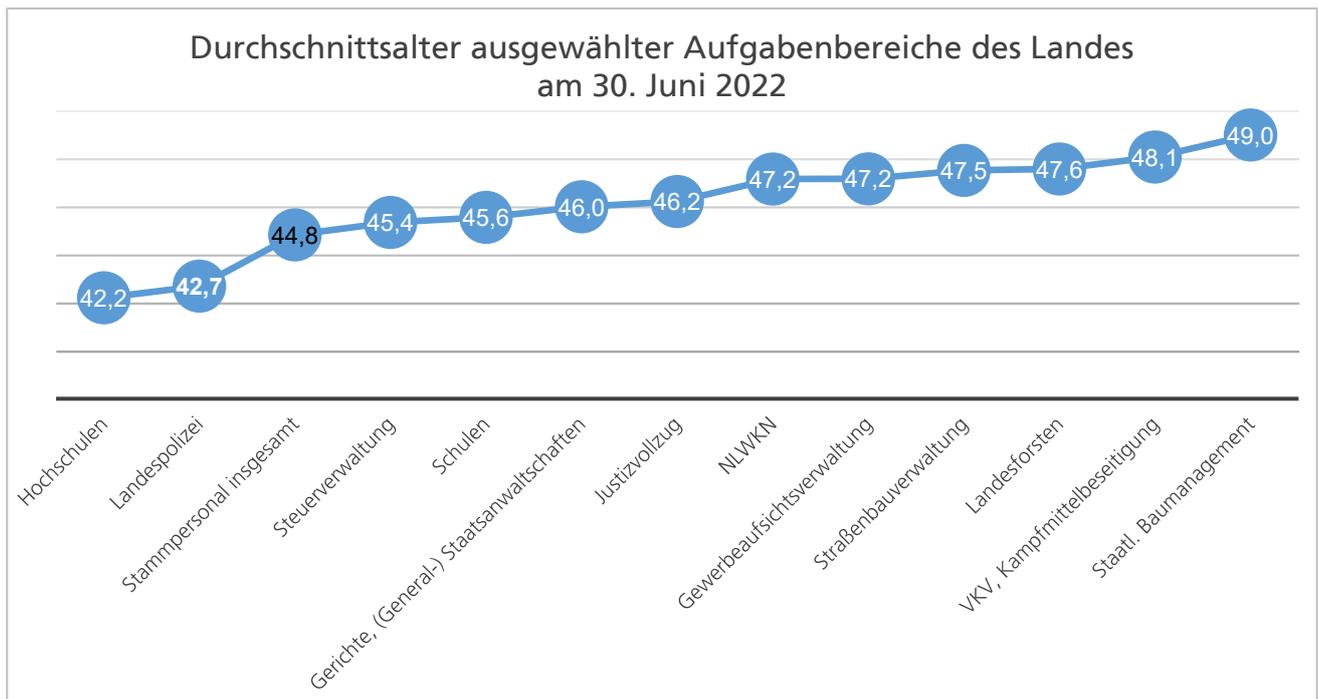


Abbildung 31: Durchschnittsalter ausgewählter Aufgabenbereiche des Landes am 30. Juni 2022

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 23 %, Steuerverwaltung 20 %, Hochschulen 22 %) und / oder einen sehr niedrigen Anteil an den Beschäftigten mit 60 Jahren und älter (Justizvollzug 6 %, Landespolizei 8 % und Hochschulen 11 %).

Auch ein höherer Anteil an unter 50-Jährigen beeinflusste das Durchschnittsalter wie bei der Landespolizei (65 %), den Hochschulen (67 %) und Schulen (63 %); sie lagen über dem 62 %-Prozentanteil des Landes, der Justizvollzug und die Gerichte, (General-) Staatsanwaltschaften konnten noch mit 8 und 9 Prozentpunkten die 50 %-Marke übersteigen, die Steuerverwaltung und Gewerbeaufsicht überstiegen sie mit 3 und 6 Prozentpunkten. Ihnen gegenüber standen mit einem Anteil an denjenigen, die mindestens 50 Jahre und älter waren, der Bereich Vermessungs-/Katasterverwaltung, Kampfmittelbeseitigung mit 55 %, die Landesforsten, der Straßenbau und das staatliche Baumanagement lagen hier mit ihren Anteilen zwischen 53 % und 54 %. Das NLWKN jeweils die Hälfte an unter und über 50-Jährigen auf.⁶ Am 30. Juni 2022 hatten sieben der zwölf ausgewählten Aufgabenbereiche mehr unter als über 50-Jährige.

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

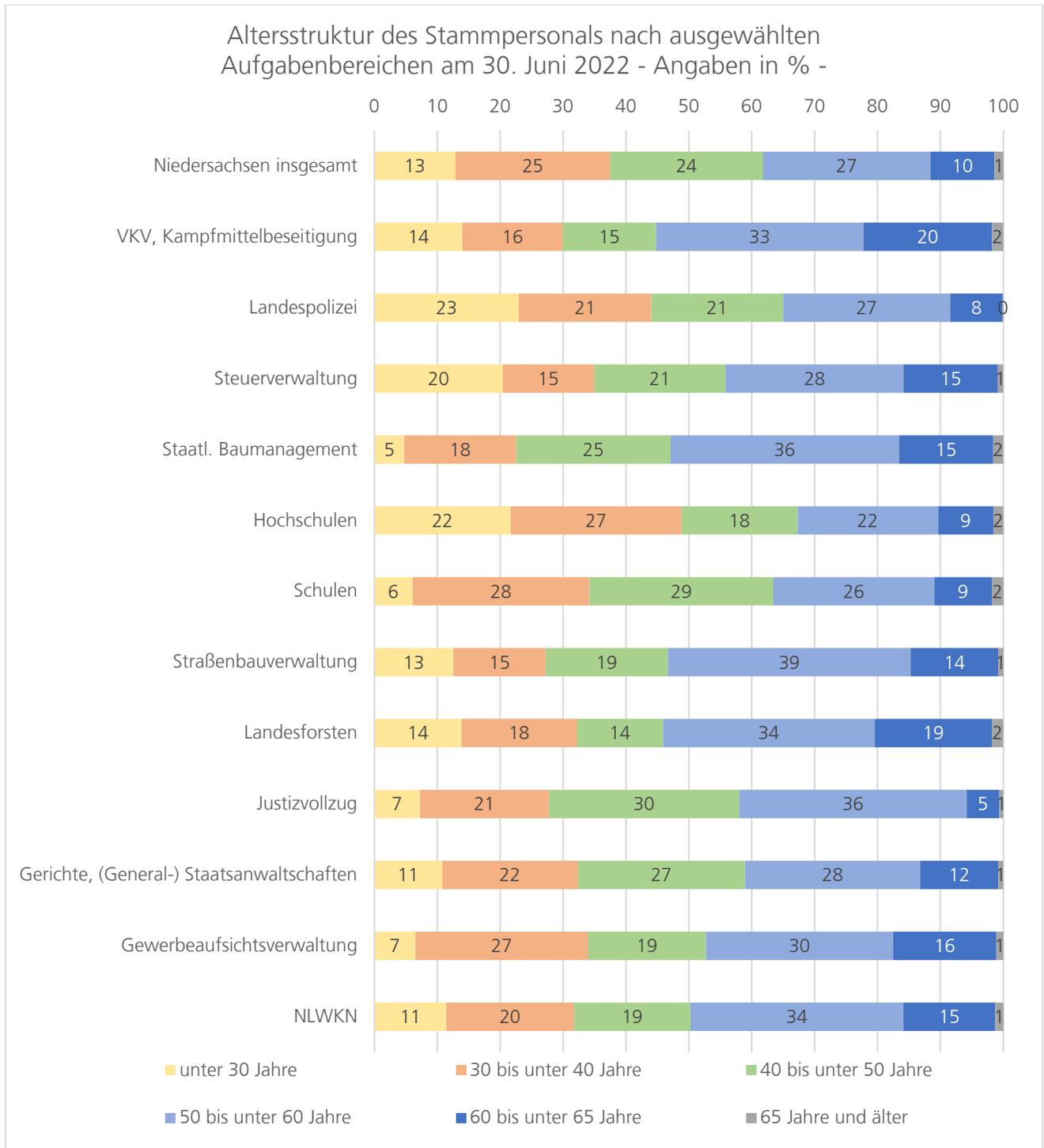


Abbildung 32: Altersstruktur der Landesverwaltung nach ausgewählten Aufgabenbereichen am 30. Juni 2022

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 erstmals für den geburtenstärksten Jahrgang. Diejenigen, die vor 1964 geboren wurden, erreichen in abgestufter Form die Altersgrenze; die im

Jahr 1947 Geborenen gingen mit 65 Jahren und einem Monat in Pension bzw. Altersrente, die 1948 Geborenen mit 65 Jahren und 2 Monaten und so fort.⁷

Im vorliegenden Bericht wurde für die Berechnung der Altersabgänge des Stammpersonals der nächsten 5 bzw. 10 Jahre verfahrensökonomisch als Berechnungsgrundlage ein Eintrittsalter von 66 Jahren für alle Beschäftigten unabhängig von ihrer individuellen Altersgrenze angenommen, wobei allerdings für den Polizeivollzugsdienst sowie für den Justizvollzugsdienst eine besondere Altersgrenze zugrunde gelegt wurde.⁸ Alle anderen Sonderregelungen, wie die Möglichkeit für Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter ihren Dienst zu verlängern oder die Möglichkeit die Antragsaltersgrenze mit Vollendung des 60. Lebensjahres in Anspruch zu nehmen, bleiben unberücksichtigt, ebenso die sog. „abschlagsfreie Rente mit 63 Jahren“⁹ oder die Möglichkeit für Tarifbeschäftigte, über das Renteneintrittsalter hinaus zu arbeiten, sowie sonstige flexible Renteneintrittsmöglichkeiten.

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

Vom 30.06.2022 aus gesehen liegt die Landesverwaltung in den nächsten 5 Jahren bis zum Jahr 2027 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. Auch in den nächsten 10 Jahren entsprechen die prozentualen Abgänge mit 23 % nicht der Höhe des modellierten Vergleichswerts, es werden bis zum Jahr 2032 wegen Erreichens der Altersgrenze 50.185 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 18 % am stärksten von Altersabgängen betroffen, es werden 5.255 der am 30. Juni 2022 insgesamt 28.595 Beschäftigten sein. Damit wird das MI 7 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt liegen, allerdings ist hierfür das frühere Ausscheiden des Polizeivollzugs ein beeinflussender Faktor. Bei 17 % und damit noch 6 Prozentpunkte über dem Durchschnitt lag LRH mit absolut 35 Beschäftigten, bei 15 % lag ML mit absolut 520, bei je 14 % lagen MS und MU mit absolut 475 und 380 Beschäftigten. Bei der StK werden absolut 50 (13 %), beim MF 1.780 und MW 410 der Beschäftigten und damit je 12 % in den Ruhestand gehen. Genau beim Landesdurchschnitt von 11 % lagen LT und MJ mit absolut 20 und 1.635 Beschäftigten. Unter dem Durchschnitt des Landes mit 10 % wird der Verlust beim MB (25 Beschäftigte), bei 9 % werden MWK und MK mit absolut 4.165 und 8.310 Beschäftigten liegen. Die absolut wenigsten Altersabgänge wird die LfD mit 8 %, bzw. 5 Beschäftigten verzeichnen.

In den nächsten 10 Jahren werden voraussichtlich zwölf der vierzehn Ressorts mit ihren Altersabgängen über dem Landesdurchschnitt von 23 % liegen: LRH führt die Liste mit den höchsten prozentualen Verlusten von 38 % an, dies werden absolut 75 Beschäftigte sein. Darauf wird die StK (37 %, 140 absolut), MS und ML (je 35 %) folgen, hier werden es 1.165 und 1.220 Beschäftigte absolut sein. MU wird 2 Prozentpunkte weniger Verluste mit 33 % haben, das werden absolut 935 Beschäftigte sein. MI und MW

⁷ Siehe § 35 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG) vom 25. März 2009 (Nds. GVBl. 2009, S. 72), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 29.6.2022 (Nds. GVBl. Nr.21/2022 S. 400).

⁸ Für die Polizeibeamtinnen und –beamten gilt ein Renteneintrittsalter von 62 Jahren. Mit Beschluss des Haushaltsbegleitgesetzes 2019 vom 18.12.2018 (Nds. GVBl. Nr. 18/2018 vom 21.12.2018, S. 317) wurde geregelt, dass für alle Justizvollzugsbeamtinnen und –beamte eine Anhebung der Altersgrenze von 60 auf 62 Jahre für diejenigen gilt, die nach 1963 geboren wurden, und eine Anhebung auf 61 Jahre für diejenigen, die in den Jahren 1962 und 1963 geboren wurden. Für alle früher Geborenen gilt weiterhin die Altersgrenze des 60. Lebensjahrs. Den Berechnungen der Altersabgänge dieses Berichts wurde diese neue Regelung des § 116 des Nieders. Beamtengesetzes ohne die besonderen Regeln der Absätze 2 bis 4 zugrunde gelegt.

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

werden 31 % Verluste bei 8.940 und 1.080 absoluten Werten verzeichnen. LT und MF werden direkt folgen mit jeweils 30 % und absolut 60 und 4.285 Beschäftigten. Drei weitere Ressorts/Bereiche werden immer noch über dem Landesdurchschnitt liegen, MB (29 %, 65 absolut), MJ (27 %, 4.170 absolut) und LfD (25 %, 15 absolut).

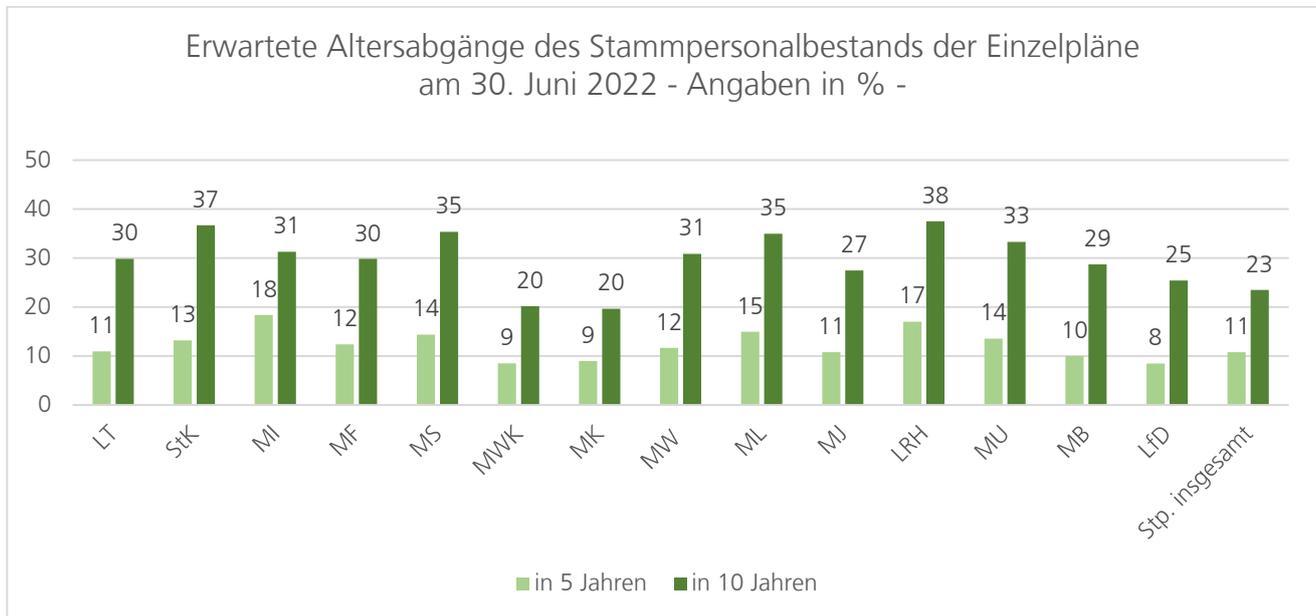


Abbildung 33: Erwartete Altersabgänge des Stammpersonalbestands nach Ressorts/Bereichen am 30. Juni 2022

Mit 3 Prozentpunkten unter dem Landesdurchschnitt werden MK (18.165) und MWK (9.865) im Jahr 2032 die prozentual niedrigsten Verluste zu tragen haben.

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	20.140	50.185	44.045	12.555	9.335
VKV, Kampfmittelbeseitigung	355	325	710	655	290	35
Landespolizei	4.610	4.420	7.365	7.050	2.130	560
Steuerverwaltung	1.435	1.280	3.335	3.000	1.025	360
Staatl. Baumanagement	200	190	495	465	20	30
Hochschulen	3.865	3.345	9.170	7.960	1.700	1.715
Schulen	7.905	6.300	17.165	13.975	45	5.385
Straßenbauverwaltung	285	265	755	715	100	35
Landesforsten	200	190	440	415	95	15
Justizvollzug	470	445	1.190	1.145	205	85
Gerichte, (General-) Staatsanwaltschaften	1.055	960	2.725	2.460	35	415
Gewerbeaufsichtsverwaltung	115	105	250	235	5	15
NLWKN	170	155	455	415	45	30

Tabelle 6 Altersabgänge nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln am 30.06.2022

Die Altersabgänge der ausgewählten Aufgabenbereiche werden in ihren prozentualen Anteilen an der jeweiligen Beschäftigtenzahl unterschiedlich ausfallen. In den nächsten 5 Jahren werden hier rund 12

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 über dem Durchschnitt liegen werden.

Die verhältnismäßig wenigsten Abgänge werden im Jahr 2026 wie erwartet die Hochschulen haben, dicht gefolgt von den Schulen und Gerichten, (General-) Staatsanwaltschaften mit jeweils 9 und 10 %. Die Straßenbauverwaltung wird genau den Landesdurchschnitt erreichen, NLWKN, der Justizvollzug, die Steuerverwaltung und das Staatl. Baumanagement werden schon 1, bzw. 2 Prozentpunkte über dem Durchschnitt liegen. Die Gewerbeaufsicht sowie die Landesforsten müssen 14 % und 16 % Altersabgänge verzeichnen. Die Vermessungs-/Katasterverwaltung, Kampfmittelbeseitigung wird mit 19 % und die Landespolizei 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 23 % liegen werden, finden sich in der Vermessungs-/Katasterverwaltung und Kampfmittelbeseitigung (+15 Prozentpunkte), den Landesforsten (+12 Prozentpunkte), im Justizvollzug und dem NLWKN (+10 Prozentpunkte). Ebenfalls noch weit entfernt liegt die Landespolizei (7.365 Beschäftigte absolut) und das Staatl. Baumanagement (495 absolut) mit je 32 % sowie die Gewerbeaufsicht mit 31 % (250 absolut) Abgängen. Über dem Landesdurchschnitt, aber nur mit +6 und +3 Prozentpunkten Abstand, werden die Steuerverwaltung (3.335) und die Gerichte, (General-) Staatsanwaltschaften (2.725) liegen. Allein die Hochschulen mit 20 % und die Schulen mit 19 % werden mit ihren Altersabgängen unterhalb des erwarteten Wertes des Landes bleiben.

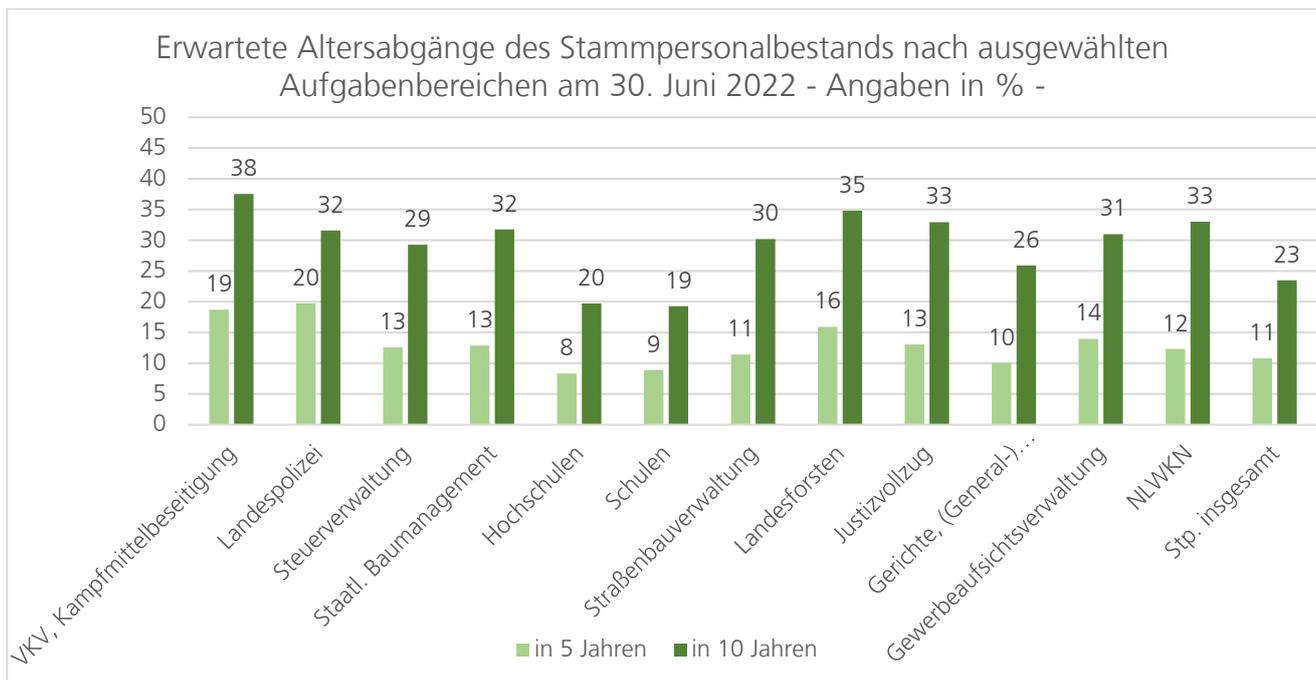


Abbildung 34: Erwartete Altersabgänge des Stammpersonalbestands nach Aufgabenbereichen am 30. Juni 2022

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 2022 ausgehend für die bis zum Jahr 2027 und die bis zum Jahr 2032 zu erwartenden Abgänge je ausgewähltem Bereich Karten erstellt.

Sechs Größenklassen zeigen für jeden Bereich die prozentualen Anteile der Abgänge. Hierbei repräsentieren von Bereich zu Bereich dieselben Farben zwar unterschiedliche Prozent-Werte-Bereiche, jedoch ist von der grünen bis zur Farbe Aubergine auch der niedrigste bis höchste Anteilswert vertreten. Die Wertebstände der jeweiligen Klasse richten sich also nach der Verteilung der Anteile im jeweiligen Bereich, sind somit gegebenenfalls von Karte zu Karte unterschiedlich. Beispielsweise ist bei den Schulen in fünf Jahren jeweils ein Prozentpunkt Abstand zwischen den Klassen, bei der Steuerverwaltung sind es in fünf Jahren jeweils drei Prozentpunkte und so fort.

Auch muss bei der Betrachtung der Karten immer bedacht werden, was in Kapitel 2.3.6 beschrieben wurde: Wenn man annimmt, dass es 40 gleich stark besetzte Jahrgänge im niedersächsischen Personal gibt, würden in fünf Jahren 12,5 % und in zehn Jahren 25 % Personalabgänge zu erwarten sein. Die tatsächlichen Anteile können weit davon entfernt sein, so dass diese „Richtwerte“ in den Flächenfärbungen gar nicht vorkommen. So werden z.B. die Abgänge bei den Schulen in allen Kreisen / kreisfreien Städten in fünf Jahren den Richtwert von 12,5 % unterschreiten, während sie ihn bei der Polizei in allen Kreisen / kreisfreien Städten überschreiten werden, hier fehlt also eine Flächenfärbung für diesen Prozentwert.

Sehr deutlich tritt hervor, dass in der gesamten Landesverwaltung in den nächsten 5 Jahren nur drei Landkreise und eine kreisfreie Stadt mehr als 13 % Abgänge verzeichnen, also die höchste Farb-Größenklasse erreichen werden – der Abstand zwischen den Farbklassen beträgt hier einen Prozentpunkt. Acht Landkreise und zwei kreisfreie Städte werden im Bereich des Richtwertes zwischen 12 % bis unter 13 % liegen. Elf Landkreise und drei kreisfreie Städte liegen im Bereich zwischen 11 % bis unter 12 % und neun Landkreise sowie zwei kreisfreie Städte werden in der Klasse darunter liegen. Drei Landkreise werden die Klasse 9 bis unter 10 % besetzen, die unterste Farbkategorie wird ebenfalls von drei Landkreisen besetzt. Insgesamt werden die Abgänge in 37 der 45 Landkreise und kreisfreien Städte unter 12,5 % liegen. In zehn Jahren – hier beträgt der Abstand zwischen den Klassen mindestens zwei Prozentpunkte – werden ebenfalls die Abgänge der meisten Landkreise und kreisfreien Städte (34) unter dem Richtwert von 25 % liegen, wobei zwei Landkreise die Klasse unter 20 % besetzen werden. Sechs Landkreise und zwei kreisfreie Städte werden die Klasse von 20 % bis unter 22 % besetzen, die Farbkategorie von 22 % bis unter 24 % wird mit sechzehn Landkreisen und einer kreisfreien Stadt am stärksten besetzt sein; gefolgt von acht Landkreisen und drei kreisfreien Städten in der Klasse mit dem Richtwert 24 bis unter 26 %. Die Klasse 26 % bis unter 28 % wird von gerade noch drei Landkreisen und einer kreisfreien Stadt, die höchste Farbkategorie mit 28 % und mehr nur von zwei Landkreisen und einer kreisfreien Stadt belegt sein.

Bei der regionalen Verteilung der Abgänge der Polizei bis zum Jahr 2027 betragen die Abstände zwischen den Farbklassen mindestens 5 Prozentpunkte. Hier wird es keinen Landkreis und keine kreisfreie Stadt geben, die den Richtwert von 12,5 % oder darunter aufweist. Nur der Landkreis Rotenburg (Wümme) wird mit seinen Abgängen unter 15 % liegen und damit allein die niedrigste Farbkategorie besetzen. Die nächsthöhere Klasse (15 bis unter 20 %) wird schon von elf Kreisen und zwei kreisfreien Städten besetzt.

* Die regionale Darstellung folgt dem Gebietsstand vom 30.06.2022 mit den zu diesem Zeitpunkt gültigen Namensbezeichnungen.

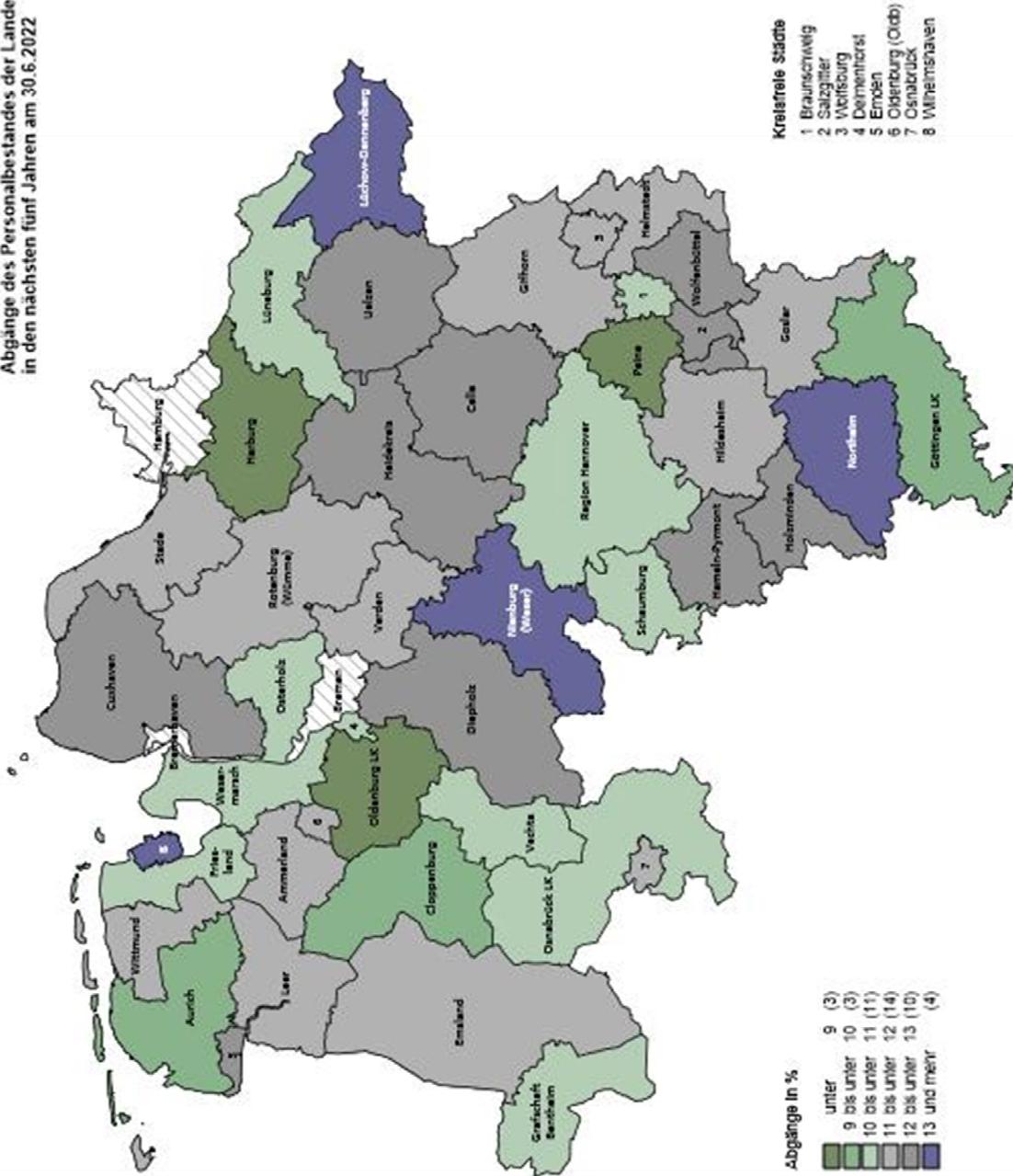
Die dritte Klasse mit Abgängen zwischen 20 % bis unter 25 % ist mit fünfzehn Landkreisen und zwei kreisfreien Städten am stärksten vertreten. Die nächst höhere Farbklasse umfasst sieben Landkreise und vier kreisfreie Städte. Die höchste Klasse wird noch mit zwei Landkreisen besetzt sein, die Klasse 30 % bis unter 35 % wird nicht besetzt sein. In 10 Jahren betragen die Abstände zwischen den Farbklassen wieder 5 Prozentpunkte, und auch hier wird es keinen Landkreis und keine kreisfreie Stadt geben, die den Richtwert von 25 % Abgängen besetzen wird. Jedoch wird die unterste Farbklasse, die unter 30 % Abgänge umfasst, von sieben Landkreisen und der kreisfreien Stadt Osnabrück besetzt werden. 30 % bis unter 35 % Abgänge werden vierzehn Landkreise und drei kreisfreie Städte verzeichnen. In der Klasse bis unter 40 % Abgänge werden sich insgesamt zehn Landkreise und drei kreisfreie Städte. Nur noch drei Landkreise und eine kreisfreie Stadt müssen in zehn Jahren mit 40 % bis unter 45 % Abgängen rechnen, zwei Landkreise werden die letzte Farbklasse 50 % und mehr Abgängen besetzen, die vorletzte Klasse bleibt ungesetzt.

Bei den Abgängen der Steuerverwaltung beträgt der Abstand zwischen den Farbklassen in beiden betrachteten Zeiträumen 3 Prozentpunkte. Dabei wird es in 5 Jahren drei Landkreise in der untersten Farbklasse mit unter 8 % geben und sieben in der Klasse von 8 % bis unter 11 % Abgängen. Die meisten Kreise (elf) und kreisfreie Städte (fünf) werden die Klasse mit dem angenommenen „normalen“ Wert (11 % bis unter 14 %) besetzen. Die nächsten beiden Klassen mit 14 bis unter 17 % und 17 % bis unter 20 % werden insgesamt von vierzehn regionalen Einheiten besetzt werden, davon in der niedrigeren Klasse elf Landkreise und eine kreisfreie Stadt, in der höheren zwei Landkreise. Kein Landkreis wird 20 % und mehr Abgänge verzeichnen. Insgesamt werden 23 der 40 regionalen Einheiten über dem Richtwert von 12,5 % liegen. Bis zum Jahr 2032 werden fünf Landkreise und eine kreisfreie Stadt mit ihren Abgängen bei der Steuerverwaltung unter 25 % liegen. Noch zehn Landkreise und eine kreisfreie Stadt werden die Klasse mit dem Normalwert (25 % bis unter 28 %) besetzen. Sieben Landkreise werden Abgänge zwischen 28 % bis unter 31 % haben. Acht Kreise und vier kreisfreie Städte und damit die meisten werden die nächste Klasse (31 % bis unter 34 %) besetzen, nur noch drei Landkreise werden Abgänge von 34 % bis unter 37 % verzeichnen. Nur der Landkreis Goslar verliert 37 % und mehr seiner Beschäftigten der Steuerverwaltung.

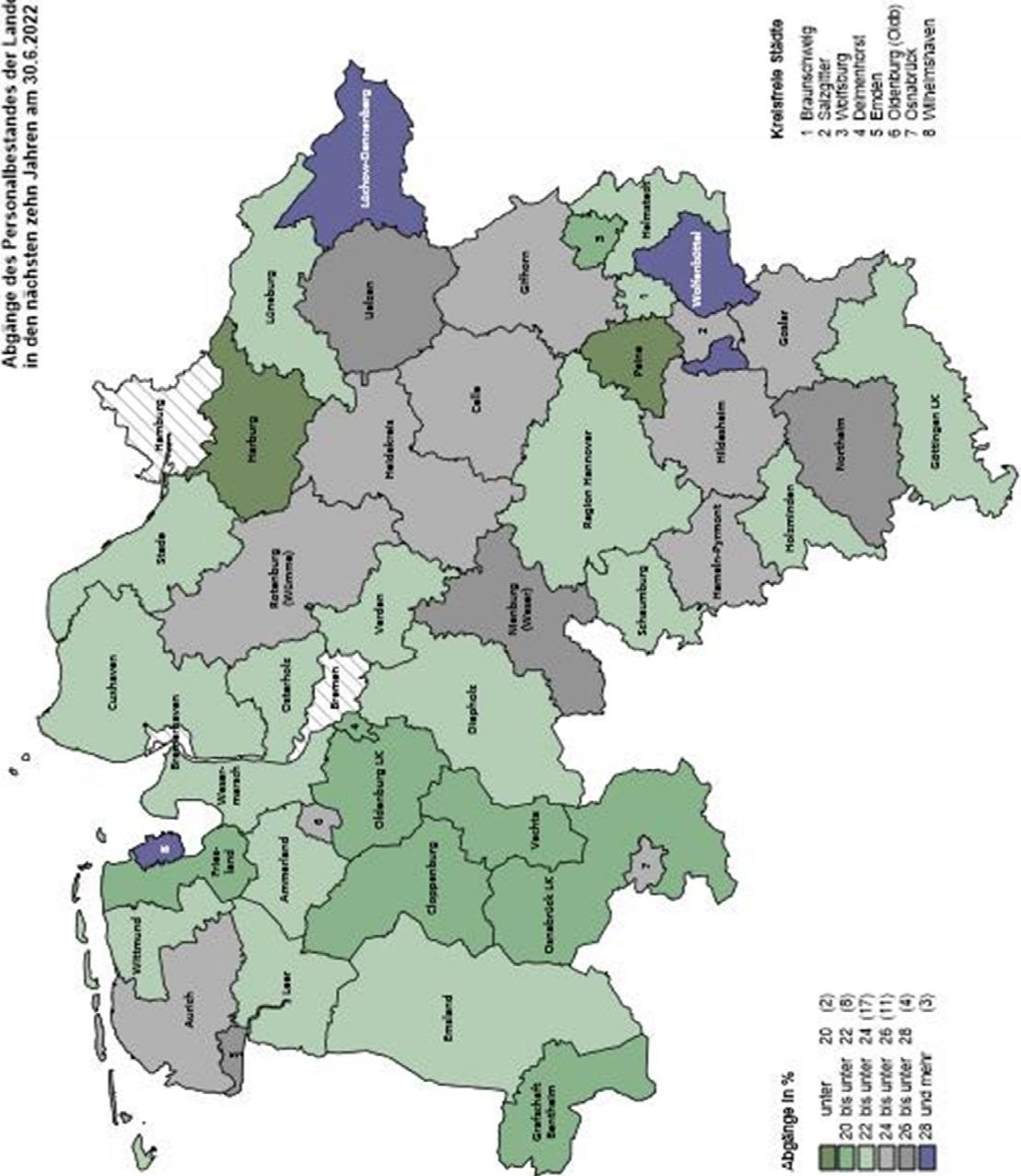
Im Bereich der Schulen, die den größten Personalkörper im niedersächsischen Landesdienst bilden, werden bei den Altersabgängen in den nächsten 5 Jahren die Abstände zwischen den Klassen 1 Prozentpunkt betragen. Kein Landkreis und keine kreisfreie Stadt wird den „Normalwert“ von 12,5 % erreichen, alle regionalen Einheiten werden mit ihren Abgängen unter diesem angenommenen Wert liegen. Die niedrigste Klasse „unter 7 %“ bilden zwei Landkreise und die kreisfreie Stadt Delmenhorst. Vier Landkreise und die Stadt Wolfsburg bilden die nächsthöhere Klasse mit 7 % bis unter 8 % Abgängen, gefolgt von zwölf regionalen Einheiten, die noch unter 9 % Abgängen liegen werden. Zehn Landkreise und drei kreisfreie Städte bilden die Klasse 9 % bis unter 10 %, noch zehn weitere regionale Einheiten werden bis unter 11 % Abgänge haben. Die beiden Landkreise Cuxhaven und Lüchow-Dannenberg bilden die höchste Klasse, die den Normalwert immer noch um mindestens 0,8 Prozentpunkten unterschreiten werden. Das Bild der voraussichtlichen Abgänge in 10 Jahren zeigt, dass die Abstände zwischen den Farbklassen 2 Prozentpunkte betragen und kein Landkreis und keine kreisfreie Stadt in der Klasse des „Normalwerts“ von 25 % oder darüber liegen wird. Der Landkreis Peine wird dabei unter 16 % liegen, acht Landkreise und zwei kreisfreie Städte verlieren noch bis unter 18 % des Lehrpersonals. Zwei kreisfreie Städte und elf Kreise werden die Klasse von 18 % bis unter 20 % Abgängen belegen. Die meisten Landkreise (fünfzehn) und kreisfreien Städte (zwei) besetzen die Klasse mit 20 % bis unter 22 % Abgängen, der Heidekreis und Osnabrück die Klasse 22 % bis unter 24 % Abgänge. Der Landkreis Lüchow-Dannenberg wird einzig die höchste Klasse besetzen und dabei immer noch mit mindestens 1,0 Prozentpunkten den Normalwert unterschreiten.

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

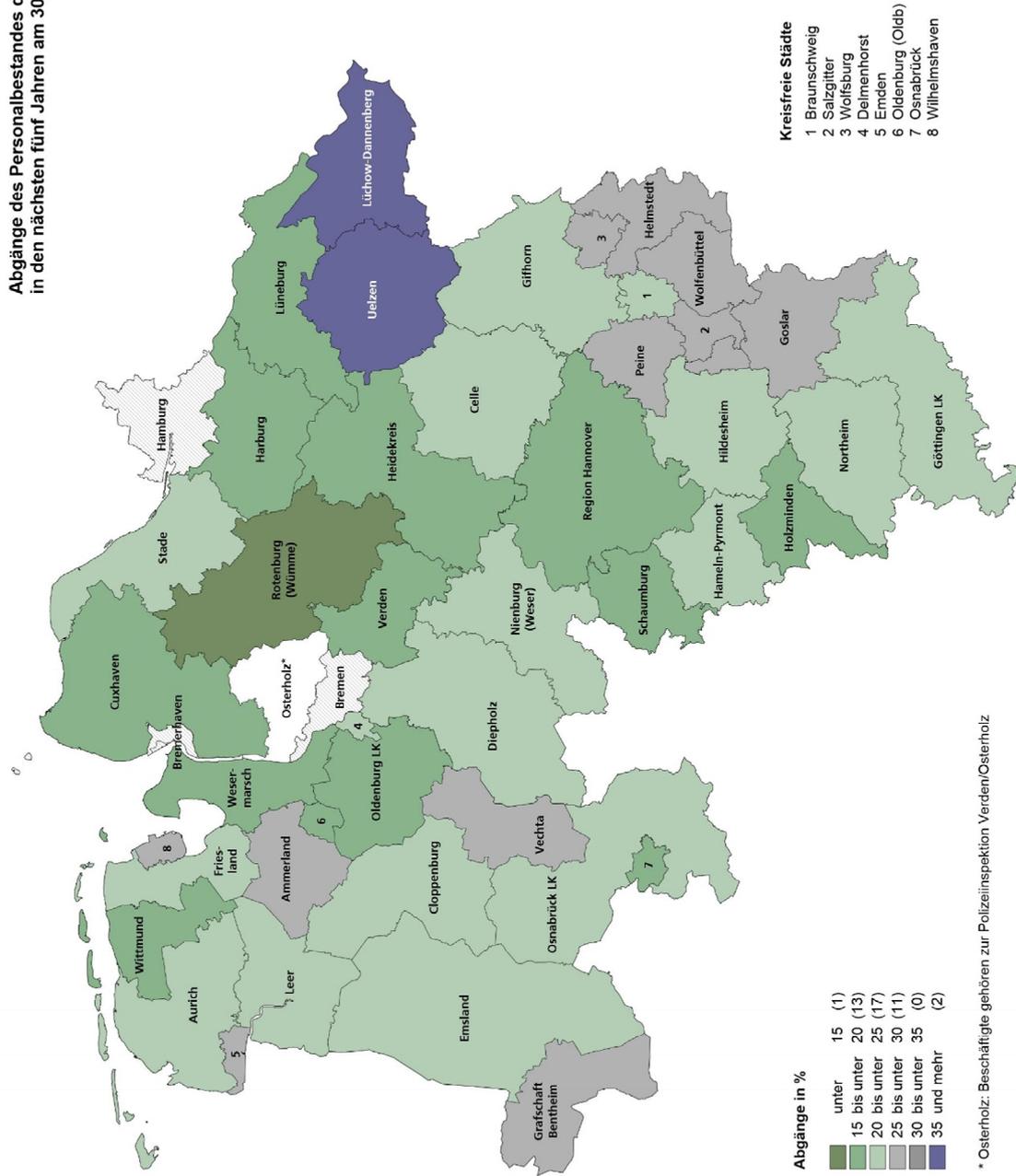
Abgänge des Personalbestandes der Landesverwaltung
in den nächsten fünf Jahren am 30.6.2022



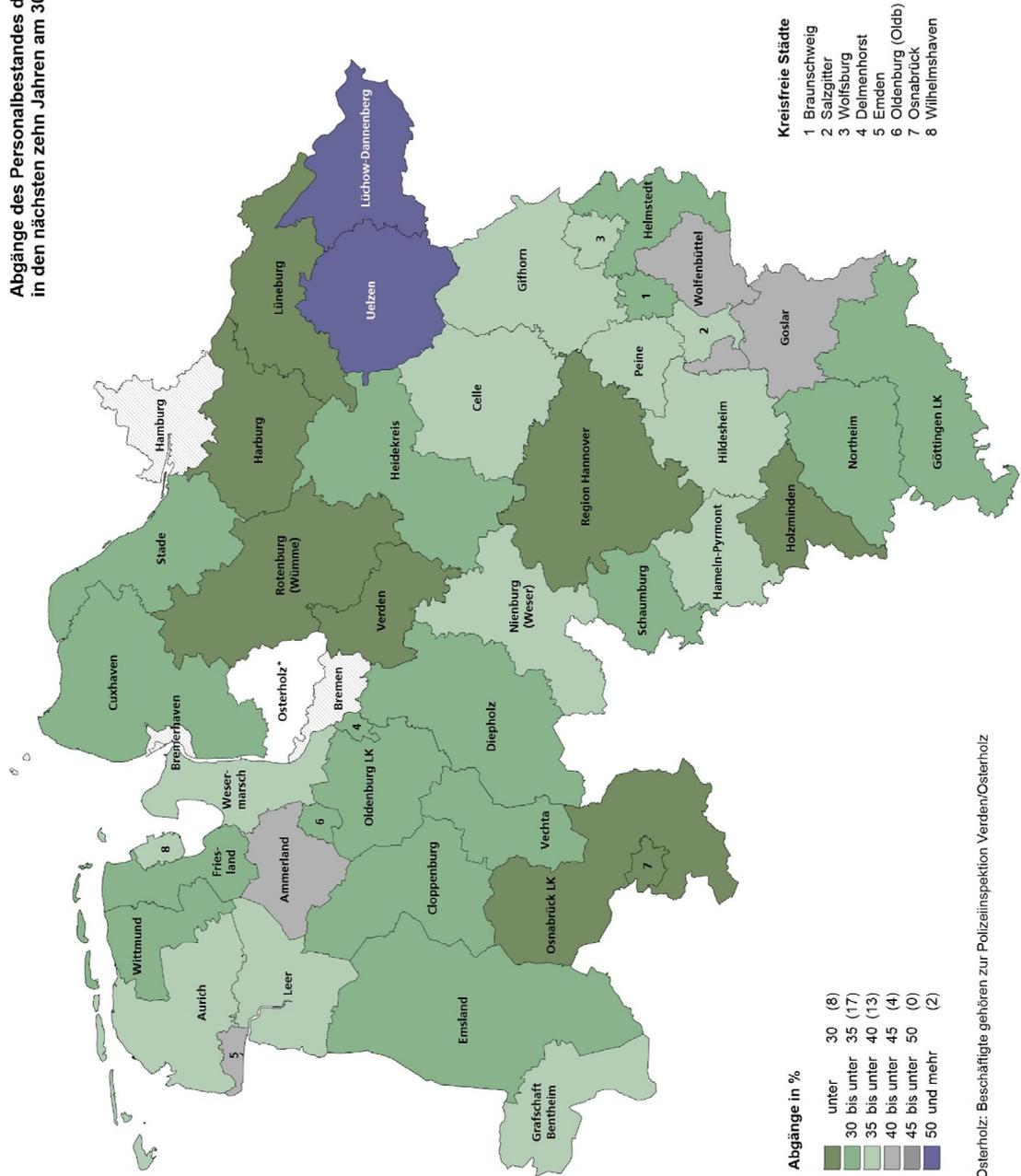
Abgänge des Personalbestandes der Landesverwaltung
in den nächsten zehn Jahren am 30.6.2022



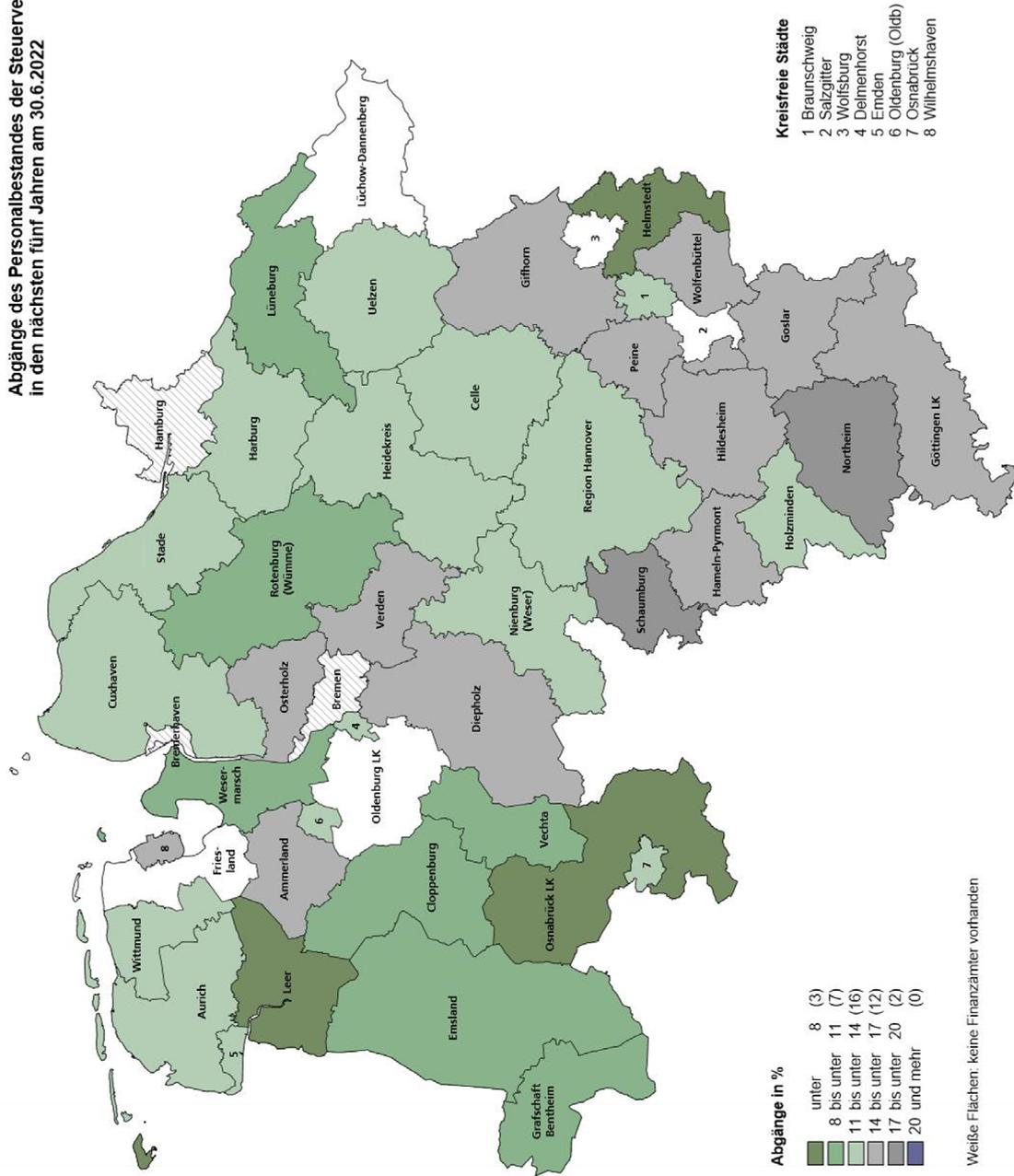
Abgänge des Personalbestandes der Polizei
in den nächsten fünf Jahren am 30.6.2022



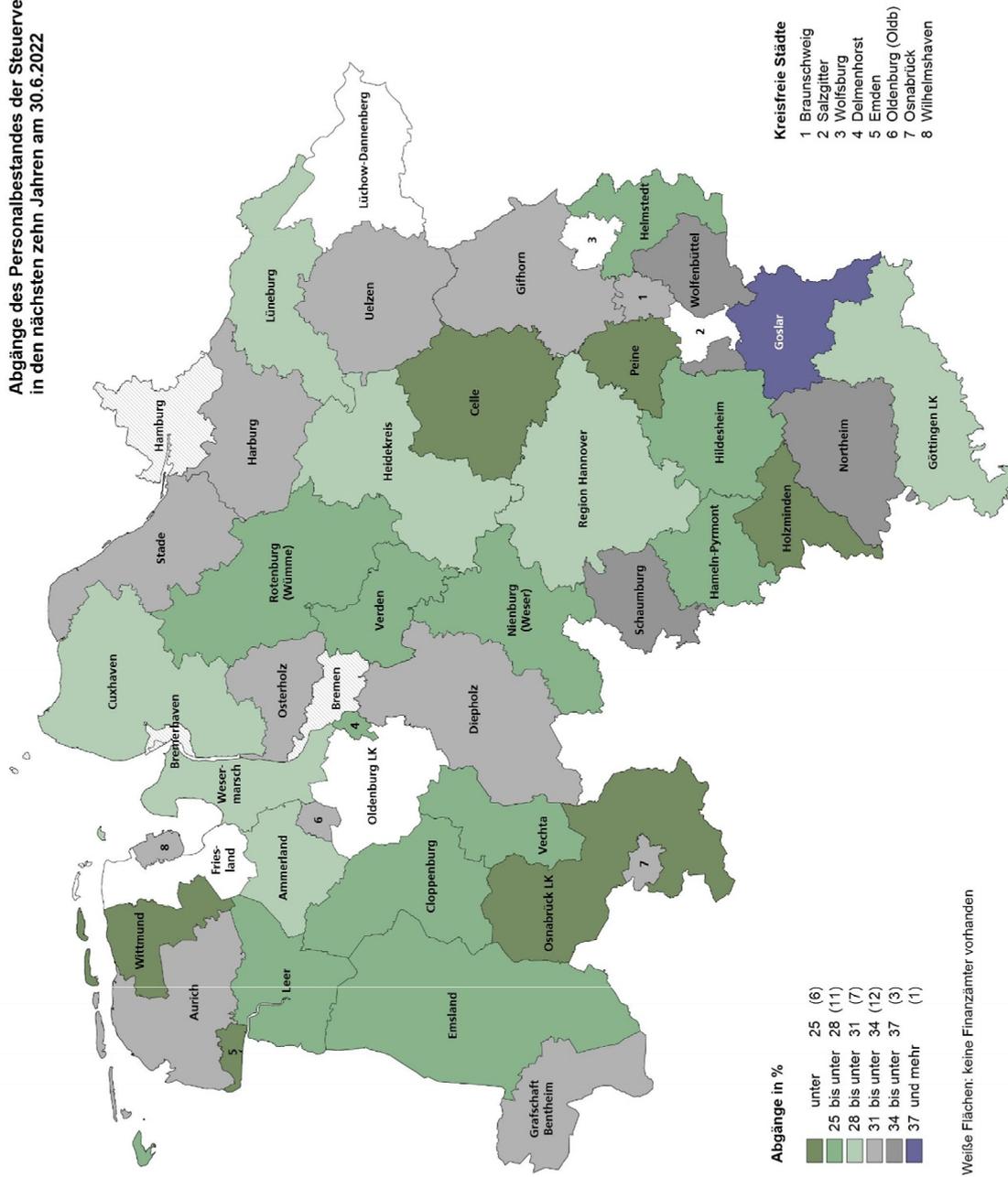
Abgänge des Personalbestandes der Polizei
in den nächsten zehn Jahren am 30.6.2022



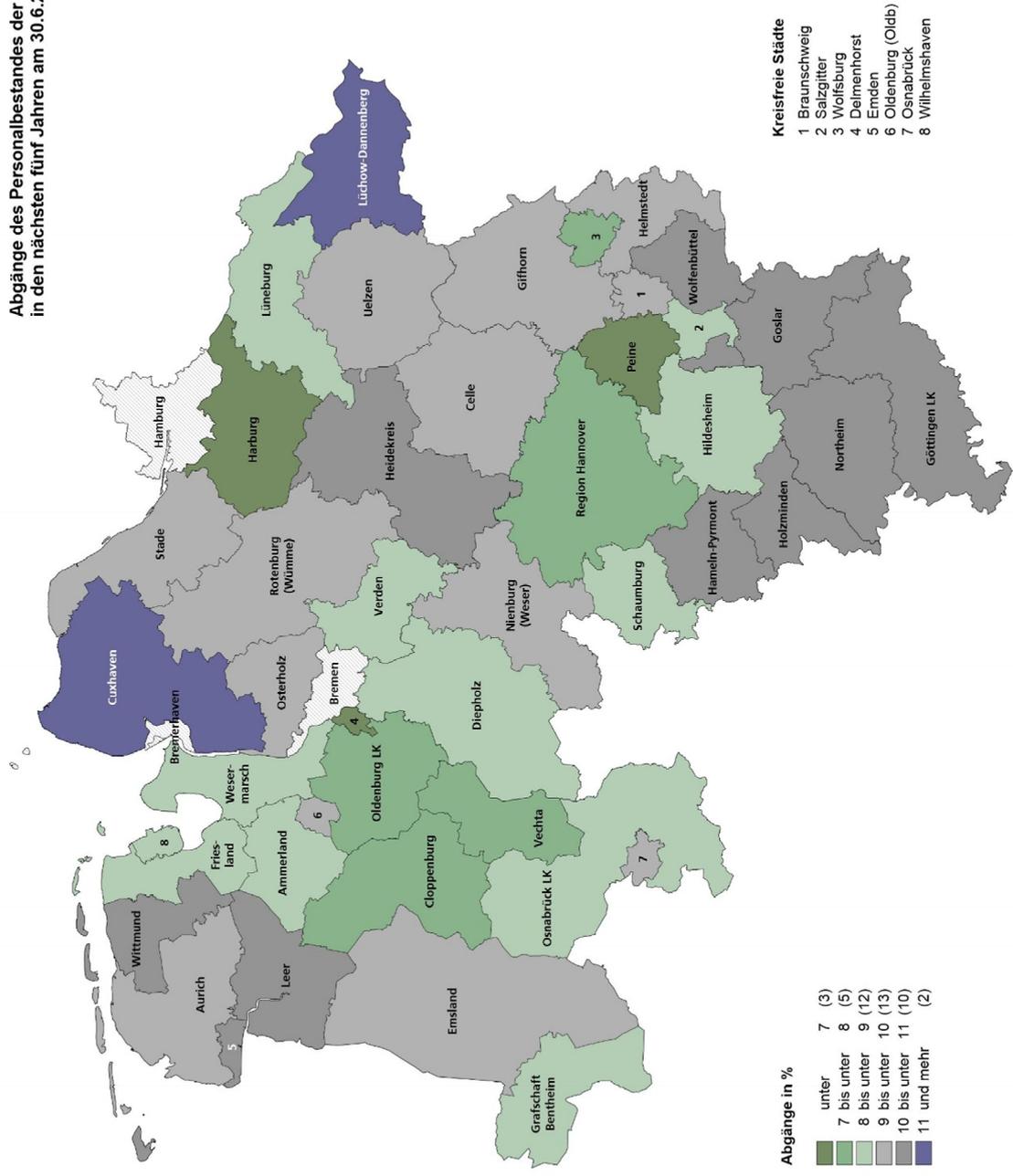
Abgänge des Personalbestandes der Steuerverwaltung
in den nächsten fünf Jahren am 30.6.2022



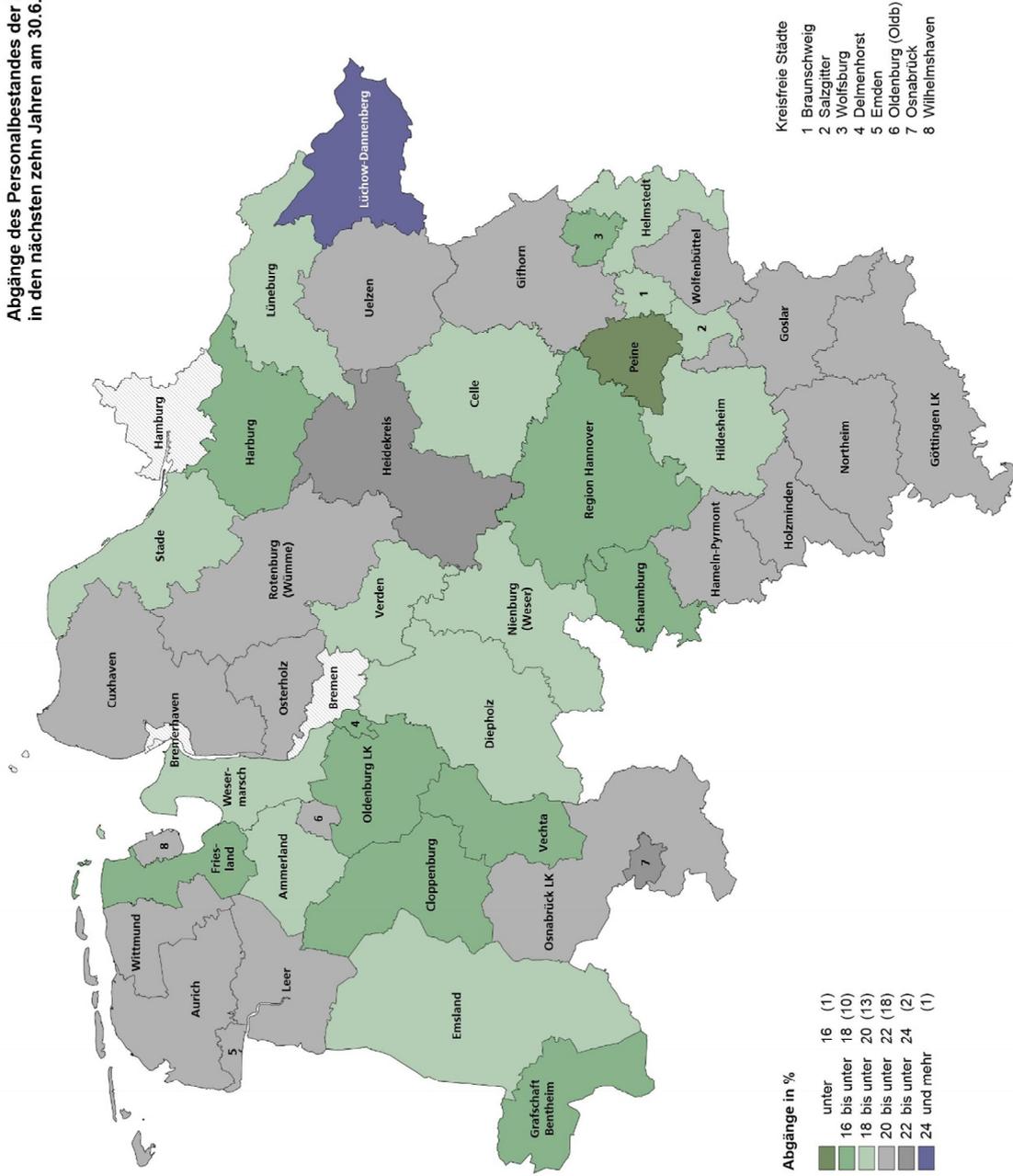
Abgänge des Personalbestandes der Steuerverwaltung
in den nächsten zehn Jahren am 30.6.2022



Abgänge des Personalbestandes der Schulen
in den nächsten fünf Jahren am 30.6.2022



Abgänge des Personalbestandes der Schulen
in den nächsten zehn Jahren am 30.6.2022



2.3.9 Vorzeitige Abgänge in den Ressorts/Bereichen

Die sog. Babyboomer-Jahrgänge¹⁰ haben begonnen, in den Ruhestand zu gehen und dies bedeutet, dass die geburtenstärksten Jahrgänge der Bevölkerung pensioniert oder verrentet werden. Im Jahr 2031 wird mit den 1964 Geborenen der geburtenstärkste Jahrgang die Regelaltersgrenze von 67 Jahren erreicht haben, danach werden die hohen Pensions- und Renteneintrittszahlen langsam wieder abebben.

Wenn der Wunsch auftritt, vor der Regelaltersgrenze aus dem Berufsleben auszuschcheiden,¹¹ verschärft sich die Situation der Personalabgänge. Wie würden sich die Abgangszahlen beim Landespersonal darstellen, wenn alle Beschäftigten die gesetzlichen Möglichkeiten nutzen und dabei auch hohe prozentuale Abzüge bei den Renten- oder Pensionszahlungen in Kauf nehmen würden?

In den folgenden Tabellen wurden dazu jeweils zwei weitere mögliche Szenarien berechnet, in denen die Beschäftigten vorzeitig entweder im Alter von 63 oder 65 Jahren in den Ruhestand gehen, wobei allerdings keine Sondersituationen wie Dienstunfähigkeit, Erwerbsminderungszeiten oder Ähnliches berücksichtigt werden.¹² Beide angenommenen Altersgrenzen sind zurzeit rechtlich möglich und können von Tarifbeschäftigten wie vom verbeamteten Personal in Anspruch genommen werden.¹³ Für die Tabellen wurden jeweils die Altersabgänge in fünf und zehn Jahren für die vorzeitigen Abgänge mit 63 Jahren bzw. mit 65 Jahren ermittelt und den Altersabgängen mit 66 Jahren gegenübergestellt.

¹⁰ Als Babyboomer werden in Deutschland die Personen bezeichnet, die etwa zwischen Mitte der 1950er und Mitte der 1960er Jahre geboren wurden. Im Jahr 2022 waren die 53-Jährigen bis 63-Jährigen die Jahrgänge der Bevölkerung mit den höchsten Zahlen in der Bundesrepublik und lagen je Jahrgang zwischen 1.203.379 und 1.392.544 Personen. Vgl. allg. auf der Internetseite des Demografie-Portals der Bundesregierung: <https://www.demografie-portal.de/DE/Fakten/bevoelkerung-alterstruktur.html>, zum Thema „Altersstruktur der Bevölkerung“ zuletzt abgerufen am 28.02.2024.

¹¹ Vgl. z.B. Kristian Schulze und Alexander Laboda, mdr Aktuell, „Warum die Menschen früher in Rente gehen“ im Bereich „Faktencheck“ vom 16.12.2022, in dem zu einem Langzeitprojekt des Arbeitswissenschaftlers Prof. Hasselhorn festgestellt wird: „Es geht um die geburtenstarken Jahrgänge der 1950er- und 1960er-Jahre, die nun in Rente gehen. Deutschlandweit befragten Wissenschaftler mehrfach repräsentativ 9.000 Erwerbstätige der Jahrgänge 1959 und 1965. Als zentrales Ergebnis nennt Hasselhorn: ‚Von den seinerzeit 53- und 59-Jährigen, die wir befragt haben, wollten nur zehn Prozent bis zu ihrer Regelaltersgrenze von 66 oder 67 arbeiten.‘“ Am 19.02.2024 abgerufen auf der Seite <https://www.mdr.de/nachrichten/deutschland/politik/rente-frueh-vorzeitig-eintrittsalter-altergrenze-100.html>.

¹² Bei der Berechnung wurde vorgegangen, wie im Kapitel 2.3.6 beschrieben: Unabhängig von der individuellen Altersgrenze, jedoch mit Ausnahme der besonderen Altersgrenzen für Polizei- und Justizvollzugsdienst wird von einem Renteneintrittsalter mit 63 oder 65 Jahren ausgegangen.

¹³ Für die Tarifbeschäftigten gelten die Regeln der „besonders langjährig“ oder „langjährig“ Rentenversicherten, die zurzeit entweder mit 63 Jahren ohne monetäre Abzüge (besonders langjährig Versicherte) oder mit Abzügen (langjährig Versicherte) in Rente gehen können. Vgl. hierzu im Detail die Informationen auf der Internetseite der Deutschen Rentenversicherung: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Online-Services/Online-Rechner/RentenbeginnUndHoehenRechner/rentenbeginnrechner_node.html, zuletzt aufgerufen am 28.02.2024.

Für Beamtinnen und Beamte gelten die jeweiligen Bundes- bzw. Landesbeamtengesetze, die unterschiedliche Pensionseintrittsalter festlegen. In Niedersachsen können Beamtinnen und Beamte vorzeitig auf Antrag in einem Alter von 60 Jahren pensioniert werden lt. § 37 (1) Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG) vom 25. März 2009 (Nds. GVBl. S. 72), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 14. Dezember 2023 (Nds. GVBl. S. 320).

Stammpersonal	Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren - vorzeitig mit 63 Jahren		Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren - vorzeitig mit 65 Jahren		Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	
	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ
Niedersachsen insgesamt	37.155	32.370	27.640	24.105	23.060	20.140
01 - Niedersächsischer Landtag	45	40	30	25	20	20
02 - Niedersächsische Staatskanzlei	100	95	65	65	50	50
03 - Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport	5.800	5.540	5.425	5.185	5.255	5.025
04 - Niedersächsisches Finanzministerium	3.280	2.960	2.260	2.030	1.780	1.600
05 - Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung	885	780	615	535	475	415
06 - Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur	7.530	6.545	5.200	4.515	4.165	3.610
07 - Niedersächsisches Kultusministerium	14.150	11.480	10.260	8.265	8.310	6.645
08 - Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Bauen und Digitalisierung	790	745	535	500	410	380
09 - Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz	945	865	675	620	520	480
11 - Niedersächsisches Justizministerium	2.780	2.535	2.005	1.840	1.635	1.505
14 - Niedersächsischer Landesrechnungshof	60	55	40	40	35	35
15 - Niedersächsisches Ministerium für Umwelt, Energie und Klimaschutz	735	680	490	455	380	355
16 - Niedersächsisches Ministerium für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung	45	40	30	25	25	20
17 - Niedersächsische Landesbeauftragte für den Datenschutz	10	10	5	5	5	5

Tabelle 7 Altersabgänge der Ressorts in fünf Jahren vorzeitig mit 63, vorzeitig mit 65 und mit 66 Jahren

Stammpersonal	Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren - vorzeitig mit 63 Jahren		Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren - vorzeitig mit 65 Jahren		Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	
	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ
Niedersachsen insgesamt	65.675	57.590	55.320	48.540	50.185	44.045
01 - Niedersächsischer Landtag	80	70	70	60	60	55
02 - Niedersächsische Staatskanzlei	195	180	160	150	140	130
03 - Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport	9.445	8.995	9.125	8.700	8.940	8.525
04 - Niedersächsisches Finanzministerium	5.540	5.015	4.740	4.290	4.285	3.870
05 - Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung	1.515	1.335	1.300	1.140	1.165	1.025
06 - Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur	13.355	11.645	11.130	9.695	9.865	8.590
07 - Niedersächsisches Kultusministerium	25.870	21.415	20.520	16.840	18.165	14.850
08 - Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Bauen und Digitalisierung	1.525	1.435	1.230	1.160	1.080	1.020
09 - Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz	1.580	1.445	1.350	1.240	1.220	1.120
11 - Niedersächsisches Justizministerium	5.140	4.720	4.490	4.135	4.170	3.840
14 - Niedersächsischer Landesrechnungshof	95	95	80	80	75	75
15 - Niedersächsisches Ministerium für Umwelt, Energie und Klimaschutz	1.215	1.125	1.035	960	935	865
16 - Niedersächsisches Ministerium für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung	100	95	75	70	65	60
17 - Niedersächsische Landesbeauftragte für den Datenschutz	20	20	15	15	15	15

Tabelle 8 Altersabgänge der Ressorts in zehn Jahren vorzeitig mit 63, vorzeitig mit 65 und mit 66 Jahren

Wenn alle Beschäftigten bis zur Regelaltersgrenze arbeiten,¹⁴ ist vom 30.06.2022 aus betrachtet in den nächsten fünf Jahren mit Altersabgängen von 23.060 insgesamt, bzw. mit 4.610 Beschäftigten pro Jahr zu rechnen. Gehen Beschäftigte früher bspw. mit 65 Jahren in Rente oder Pension, sind es in den nächsten fünf Jahren pro Jahr durchschnittlich 5.530 Beschäftigte. Gehen sie schon mit 63 Jahren, sind es in den nächsten fünf Jahren pro Jahr durchschnittlich 7.430 Beschäftigte.

In zehn Jahren vom 30.06.2022 aus betrachtet sind es bei den Beschäftigten, die mit der Regelaltersgrenze gehen, insgesamt 50.185 Altersabgänge, bzw. 5.020 pro Jahr. Gehen Beschäftigte vorzeitig mit 65 Jahren, sind es 5.530 Abgänge pro Jahr. Bei den vorzeitig mit 63 Gehenden liegt der jährliche Durchschnitt bei 6.570 Abgängen.

Mit jedem früheren Eintrittsjahr in den Ruhestand steigt die durchschnittliche jährliche Zahl der Altersabgänge um rund 900 Beschäftigte im Zeitraum der nächsten fünf Jahre, bzw. um rund 500 Beschäftigte im Zehn-Jahres-Zeitraum.

Stammpersonal	Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren - vorzeitig mit 63 Jahren		Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren - vorzeitig mit 65 Jahren		Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	
	Beamtinnen und Beamte	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Beamtinnen und Beamte	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Beamtinnen und Beamte	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
Niedersachsen insgesamt	19.665	17.490	15.115	12.525	12.820	10.240
01 - Niedersächsischer Landtag	15	25	15	15	15	10
02 - Niedersächsische Staatskanzlei	45	55	30	35	25	25
03 - Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport	3.790	2.010	3.685	1.740	3.635	1.620
04 - Niedersächsisches Finanzministerium	2.230	1.050	1.530	730	1.210	570
05 - Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung	210	675	145	470	115	360
06 - Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur	1.340	6.185	1.025	4.180	870	3.295
07 - Niedersächsisches Kultusministerium	9.300	4.850	6.705	3.555	5.345	2.960
08 - Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Bauen und Digitalisierung	215	575	150	385	115	290
09 - Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz	375	570	285	390	230	290
11 - Niedersächsisches Justizministerium	1.775	1.005	1.300	705	1.065	570
14 - Niedersächsischer Landesrechnungshof	55	5	40	5	30	5
15 - Niedersächsisches Ministerium für Umwelt, Energie und Klimaschutz	280	455	195	295	150	230
16 - Niedersächsisches Ministerium für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung	20	25	15	15	10	10
17 - Niedersächsische Landesbeauftragte für den Datenschutz	5	5	5	5	5	0

Tabelle 9 Altersabgänge der Ressorts in fünf Jahren vorzeitig mit 63, vorzeitig mit 65 und mit 66 Jahren nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

¹⁴ Hier ist die angenommene Altersgrenze von 66 Jahren gemeint, wie sie am Anfang des Kapitels 2.3.6 beschrieben ist.

Stammpersonal	Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren - vorzeitig mit 63 Jahren		Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren - vorzeitig mit 65 Jahren		Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	
	Beamtinnen und Beamte	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Beamtinnen und Beamte	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Beamtinnen und Beamte	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
Niedersachsen insgesamt	35.070	30.605	29.320	26.000	26.805	23.380
01 - Niedersächsischer Landtag	30	50	25	40	25	35
02 - Niedersächsische Staatskanzlei	90	105	70	90	60	75
03 - Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport	5.955	3.485	5.865	3.260	5.825	3.115
04 - Niedersächsisches Finanzministerium	3.580	1.960	3.135	1.605	2.865	1.420
05 - Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung	355	1.160	295	1.005	265	900
06 - Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur	2.165	11.190	1.845	9.285	1.685	8.180
07 - Niedersächsisches Kultusministerium	18.020	7.845	13.815	6.705	12.100	6.065
08 - Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Bauen und Digitalisierung	350	1.175	295	935	270	810
09 - Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz	550	1.030	495	855	465	755
11 - Niedersächsisches Justizministerium	3.410	1.730	2.985	1.510	2.795	1.375
14 - Niedersächsischer Landesrechnungshof	85	10	70	10	70	5
15 - Niedersächsisches Ministerium für Umwelt, Energie und Klimaschutz	420	800	375	660	335	595
16 - Niedersächsisches Ministerium für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung	45	55	40	35	35	30
17 - Niedersächsische Landesbeauftragte für den Datenschutz	10	10	10	5	10	5

Tabelle 10 Altersabgänge der Ressorts in zehn Jahren vorzeitig mit 63, vorzeitig mit 65 und mit 66 Jahren nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Die vorzeitigen Altersabgänge nach Art des Beschäftigungsverhältnisses zeigen vom 30.06.2022 aus betrachtet bei den Beamtinnen und Beamten etwas höhere jährliche Durchschnittswerte als bei den Tarifbeschäftigten.

Mit 63 Jahren werden in den nächsten fünf Jahren insgesamt 19.665 Beamtinnen und Beamte vorzeitig in Pension gehen. Sie liegen mit rund 3.935 durchschnittlichen jährlichen Abgängen um 435 Personen höher als das Tarifpersonal. Wenn alle Beamtinnen und Beamte mit 65 Jahren ausscheiden, werden sie insgesamt auf 15.115 Abgänge kommen und mit 3.025 durchschnittlichen jährlichen Abgängen das Tarifpersonal um 520 Personen übersteigen. Die Differenz zwischen den Statusgruppen bei den Regelaltersabgängen beträgt 515, um die das Tarifpersonal von Beamtinnen und Beamten mit ihrem jährlichen Durchschnittswert von 2.565 Abgängen übertroffen wird. Hier werden es insgesamt 12.820 Altersabgänge beim verbeamteten Personal sein.

In den nächsten 10 Jahren liegen die durchschnittlichen jährlichen Abgangszahlen im Bereich des verbeamteten Personals in jedem Szenario ebenfalls höher als bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Mit 63 Jahren werden jährlich 445 mehr Beamtinnen und Beamte in den Ruhestand gehen. Ihre durchschnittlichen jährlichen Abgänge werden bei 3.505 liegen und damit insgesamt in zehn Jahren bei 35.070 Abgängen. Scheiden Beamtinnen und Beamte mit 65 Jahren aus, sind es in zehn Jahren insgesamt 29.320 Fälle. Sie werden bei 2.930 durchschnittlichen jährlichen Abgängen liegen und damit um 330 höher als das Tarifpersonal.

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. 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 207.810 ausgewählten Beschäftigten des Stammpersonalbestandes im Jahr 2022 waren 120.305 verbeamtet und 87.500 dem Tarifbereich zuzuordnen. Von diesen waren 117.105 Beamtinnen und Beamte und 37.315 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an das PMV angebunden. Daraus ergibt sich für das verbeamtete Personal ein Hochrechnungsfaktor von 1,027 und für das Tarifpersonal von 2,345.

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 2022 auf Basis getrennt ermittelter Hochrechnungsfaktoren.

2.4.3 Tableaus und Auswertung zur Fachrichtung *Allgemeine Dienste*

Stammpersonal der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* am 30. Juni 2022 (hochgerechnet)

Beschäftigte der Fachrichtung Allgemeine Dienste		Zusammen	darunter: Altersgruppen				Altersabgänge ab 2022 in den nächsten ³⁾	
			50 bis unter 55 Jahre	55 bis unter 60 Jahre	60 bis unter 65 Jahre	65 Jahre und älter	fünf Jahren	zehn Jahren
Anzahl		20.480	3.115	3.650	2.255	215	1.435	4.810
davon: Geschlecht	weiblich	13.975	2.165	2.570	1.540	130	970	3.355
	männlich	6.505	950	1.080	715	85	465	1.455
davon: Laufbahngruppe	Entgeltgruppen 1-4 bzw. LGr. 1, 1. EA	1.445	250	310	165	30	95	550
	Entgeltgruppen 5-8 bzw. LGr. 1, 2. EA	11.795	1.930	2.340	1.465	105	915	2.965
	Entgeltgruppen 9-12 ¹⁾²⁾ bzw. LGr. 2, 1. EA ¹⁾	5.110	655	710	460	40	300	900
	Entgeltgruppen 13-15 und außertariflich Beschäftigte, deren Bezahlung oberhalb dieser Entgeltgruppen liegt ²⁾ bzw. LGr. 2, 2. EA inkl. B-Besoldung	2.130	280	290	165	45	130	390

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

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

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

Tabelle 11 Stammpersonal der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* am 30. Juni 2022 (hochgerechnet)

In der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* waren am 30. Juni 2022 hochgerechnet 20.480 Beschäftigte tätig, die 9,6 % des gesamten Stammpersonals des Landes ausmachten. Mehr als zwei Drittel (68,2 %) dieser Beschäftigten waren weiblich. Die Laufbahngruppen waren sehr unterschiedlich besetzt, dabei entfielen auf die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (11.795) und die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (5.110) zusammen 83 % der Beschäftigten dieser Fachrichtung. Das 1. Einstiegsamt der 1. Laufbahn war mit 7 % (absolut 1.445) am schwächsten vertreten, das 2. Einstiegsamt der 2. Laufbahngruppe (ehem. höherer Dienst) mit 10 % (absolut 2.130) etwas stärker.

Bis zum Jahr 2027 werden voraussichtlich 7 % Altersabgänge im *Allgemeinen Dienst* zu erwarten sein, bis 2032, also in 10 Jahren, wird es etwas mehr als ein Fünftel sein (23 %). In fünf Jahren liegt damit die Abgangsquote mit 4 Prozentpunkten unter derjenigen des Landesdurchschnitts, in zehn Jahren sind die Quoten gleich. Von den Frauen werden dabei 7 % bis 2027 und 24 % bis 2032 im Ruhestand sein, von den Männern in 5 Jahren 7 % wie bei den Frauen und in 10 Jahren mit 22 % 2 Prozentpunkte weniger als die Frauen.

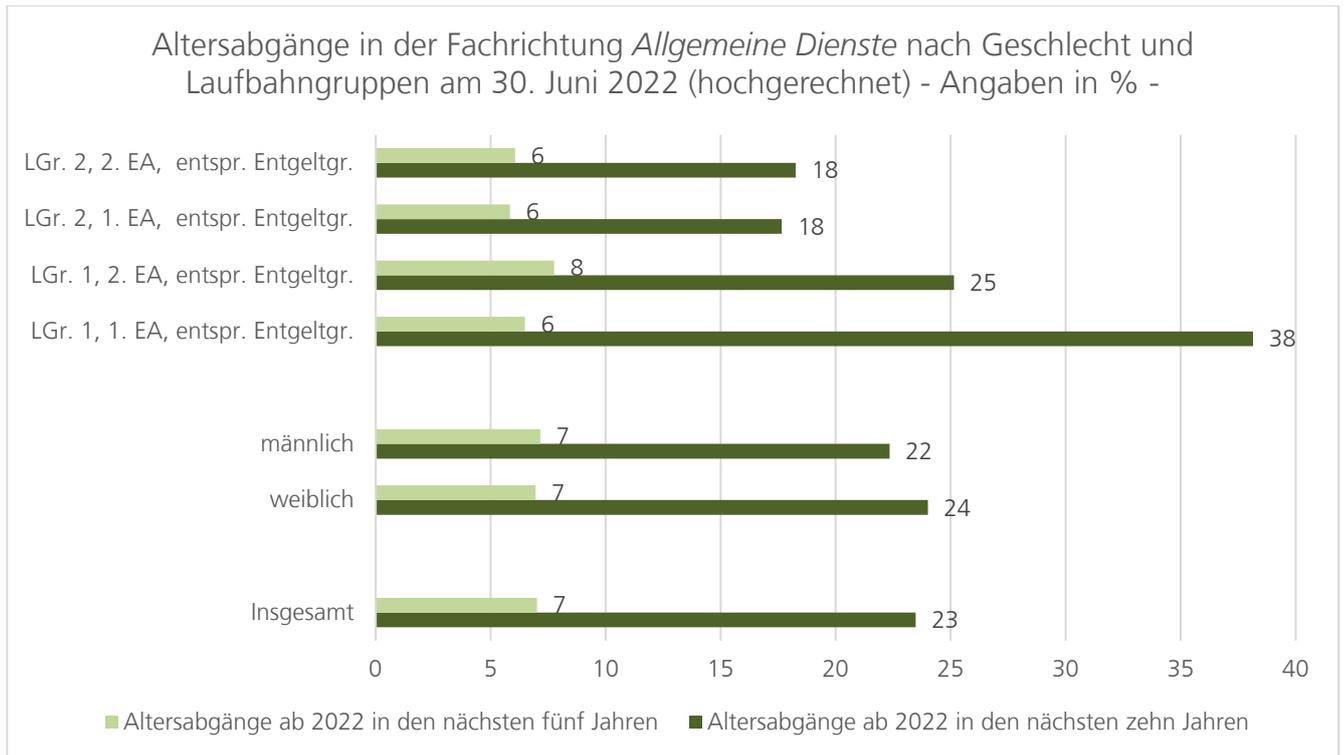


Abbildung 35: Altersabgänge der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* nach Geschlecht und Laufbahngruppen am 30. Juni 2022 (hochgerechnet)

Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* am 30. Juni 2022 (hochgerechnet)

Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung Allgemeine Dienste	Zusammen	darunter: Altersgruppen				Altersabgänge ab 2022 in den nächsten ³⁾	
		50 bis unter 55 Jahre	55 bis unter 60 Jahre	60 bis unter 65 Jahre	65 Jahre und älter	fünf Jahren	zehn Jahren
Anzahl	3.335	500	520	330	45	225	675
davon: weiblich	1.965	280	300	155	15	95	340
Geschlecht männlich	1.375	220	220	175	30	130	335
davon: Laufbahngruppe							
LGr. 1, 1. EA	0	0	0	0	0	0	0
LGr. 1, 2. EA	560	100	130	55	5	40	150
LGr. 2, 1. EA ¹⁾²⁾	2.150	305	290	180	15	110	365
LGr. 2, 2. EA inkl. B-Besoldung ²⁾	625	100	100	95	20	75	165

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

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

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

Tabelle 12 Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* am 30. Juni 2022 (hochgerechnet)

16 % der Beschäftigten der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* waren am 30. Juni 2022 der Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten zuzuordnen. Von diesen 3.335 Beamtinnen und Beamten waren 59 % weiblich (1.965). 64 % gehörten zur Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, 17 % zur Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, die Laufbahngruppe 2,2. Einstiegsamt war mit 19 % besetzt.

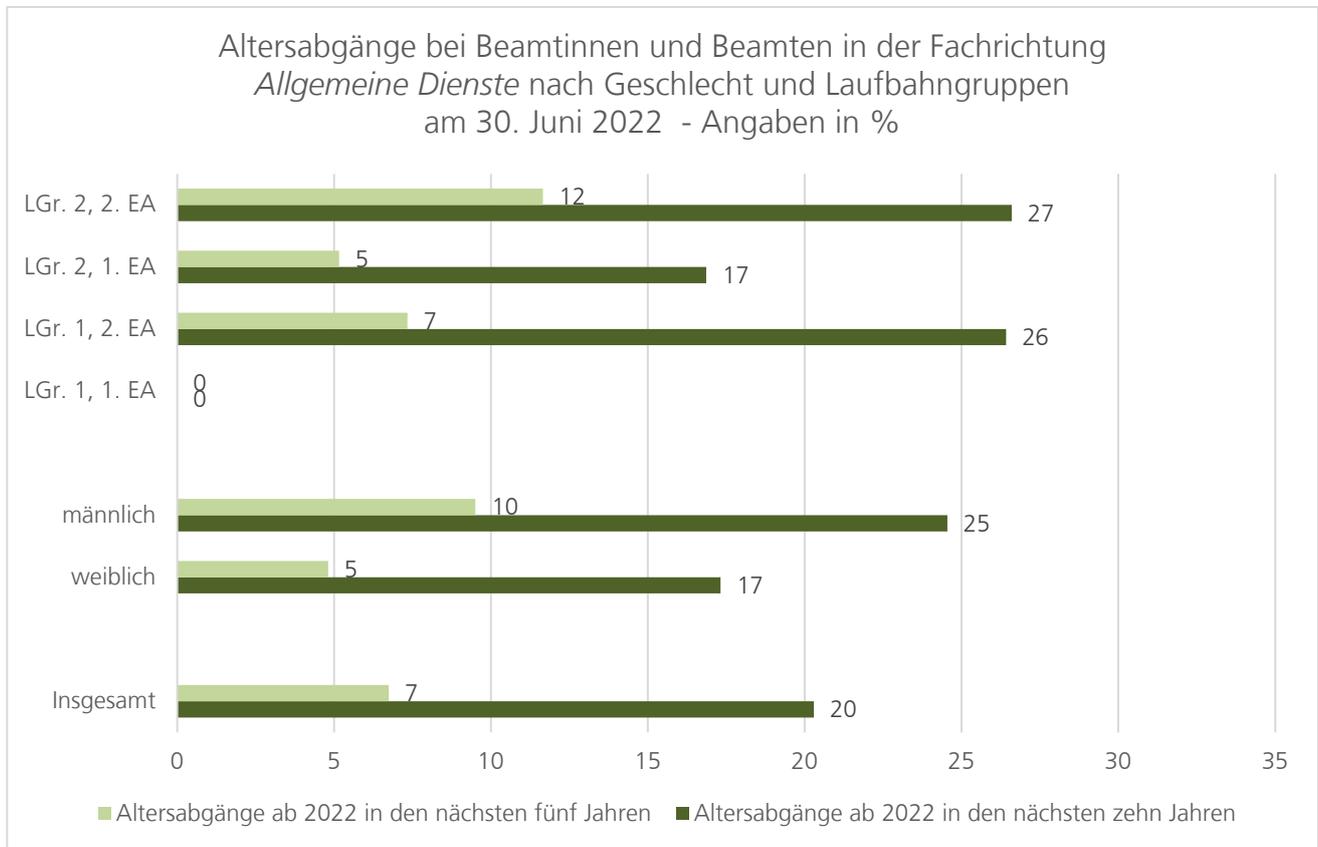


Abbildung 36: Altersabgänge bei Beamtinnen und Beamten der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* nach Geschlecht und Laufbahngruppen am 30. Juni 2022 (hochgerechnet)

In den nächsten 5 Jahren sind 7 % Altersabgänge bei den Beamtinnen und Beamten zu erwarten, die in der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* tätig sind, 5 % der Beamtinnen und 10 % der Beamten. In den nächsten 10 Jahren können 20 % Altersabgänge erwartet werden, hier stehen 17 % der Beamtinnen einem Anteil von 25 % 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 5 % im ehem. gehobenen Dienst, über 7 % 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 17 %, im ehem. mittleren Dienst werden 26 % und in der höchsten Laufbahngruppe werden 27 % der Beamtinnen und Beamten in den Ruhestand gehen.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer machten in der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* im Jahr 2022 mit der Anzahl von 17.145 einen Anteil von 84 % aus, von ihnen waren 70 % weiblich. Der ehem. mittlere Dienst war mit 66 % die am stärksten vertretene Entgeltgruppe, an zweiter Stelle stand mit 17 % der ehem. gehobene Dienst, mit 8 % und 9 % folgten die niedrigste und die höchste Entgeltgruppe.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* am 30. Juni 2022 (hochgerechnet)

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Fachrichtung Allgemeine Dienste		Insgesamt	Darunter: Altersgruppen				Altersabgänge ab 2022 in den nächsten ³⁾	
			50 bis unter 55 Jahre	55 bis unter 60 Jahre	60 bis unter 65 Jahre	65 Jahre und älter	fünf Jahren	zehn Jahren
Anzahl		17.145	2.615	3.130	1.930	170	1.210	4.130
davon: Geschlecht	weiblich	12.015	1.885	2.270	1.390	115	875	3.015
	männlich	5.130	730	860	540	55	335	1.115
davon: Entgeltgruppen	Entgeltgruppen 1-4	1.445	250	310	165	30	95	550
	Entgeltgruppen 5-8	11.235	1.830	2.205	1.410	100	875	2.820
	Entgeltgruppen 9-12 ¹⁾²⁾	2.960	350	420	275	25	190	540
	Entgeltgruppen 13-15 und außertariflich Beschäftigte, deren Bezahlung oberhalb dieser Entgeltgruppen liegt ²⁾	1.505	180	190	75	20	55	225

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

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

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

Tabelle 13 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Fachrichtung Allgemeine Dienste am 30. Juni 2022 (hochgerechnet)

Die zu erwartenden Altersabgänge der männlichen und weiblichen Tarifbeschäftigten werden bis zum Jahr 2027 prozentual gleich bei 7 % liegen. Bis zum Jahr 2032 werden mehr als ein Fünftel der Männer (22 %) und ein Viertel der Frauen (25 %) ausscheiden.

Die zu erwartenden Altersabgänge der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des *Allgemeinen Dienstes* liegen in den nächsten 5 Jahren in der untersten Entgeltgruppe bei 7 %, in der nächst höheren (5-8) bei 8 %, sinkt bei den Entgeltgruppen 9-12 auf 6 % und liegen bei nur noch 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 38 % und den Entgeltgruppen 5-8 25 % Altersabgänge zu erwarten, so reduziert sich der Anteil kontinuierlich und liegt in den Entgeltgruppen 13-15, außertariflich Beschäftigte dann nur noch bei 15 %.

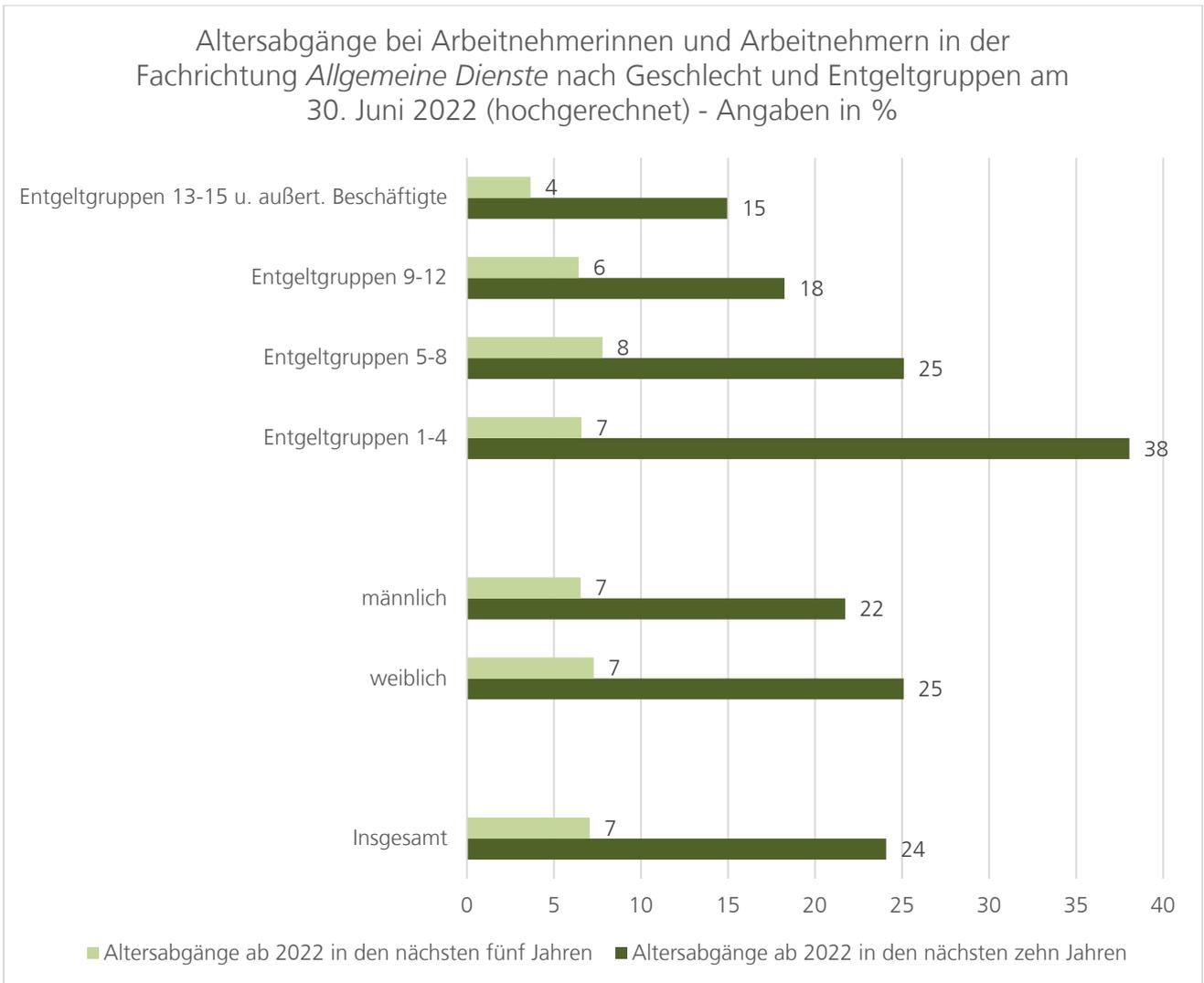


Abbildung 37: Altersabgänge bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* nach Geschlecht und Entgeltgruppen am 30. Juni 2022 (hochgerechnet)

2.5 Veränderungen zum Vorjahr und weiter zurückliegenden Jahren

2.5.1 Zahl der Beschäftigten

Für den Vorjahresvergleich werden die 5er-gerundeten Werte¹⁵ des Berichtsjahrs 2022 mit den gerundeten Werten des Jahres 2021 verglichen.

Der Personalbestand (Stammpersonal sowie Personal in Ausbildung, geringfügig Beschäftigte und Beurlaubte) des Landes Niedersachsen hat am 30. Juni 2022 im Vergleich zum Vorjahr um insgesamt 2.865 auf 254.110 Beschäftigungsverhältnisse zugenommen, dies war ein Plus von 1,1 %. Während bei den Frauen ein Zuwachs von 3.020 Beschäftigten (+2,0 %) festzustellen war, nahm die Zahl der Männer um 160 ab (-0,2 %).

Auf Ebene der Ressorts/Bereiche gab es im Vorjahresvergleich die größten absoluten Verluste an Personal im MI (-370), prozentual lagen diese bei -1,1 %. In fünf weiteren Ressorts gab es ebenfalls Verluste von Beschäftigten, sie reichten prozentual von -0,1 % (MJ) bis -2,4 % (StK) und absolut von -10 (StK) bis -50 (ML) Personen. Alle anderen Ressorts/Bereiche haben insgesamt Personal dazugewonnen. Die größten Zuwächse hatten MK (1.675, +1,5 %) und MWK (1.545, +2,5 %). Die Zuwächse der anderen Ressorts/Bereiche lagen zwischen 5 (LT) und 75 (MU) Beschäftigten. Niedrigere absolute Veränderungswerte können jedoch große prozentuale Abweichungen bedeuten, wie z.B. bei der LfD mit einer Zunahme von 5 Beschäftigten, die die höchste prozentuale Veränderung von +8,3 % unter allen Ressorts ausmachten.

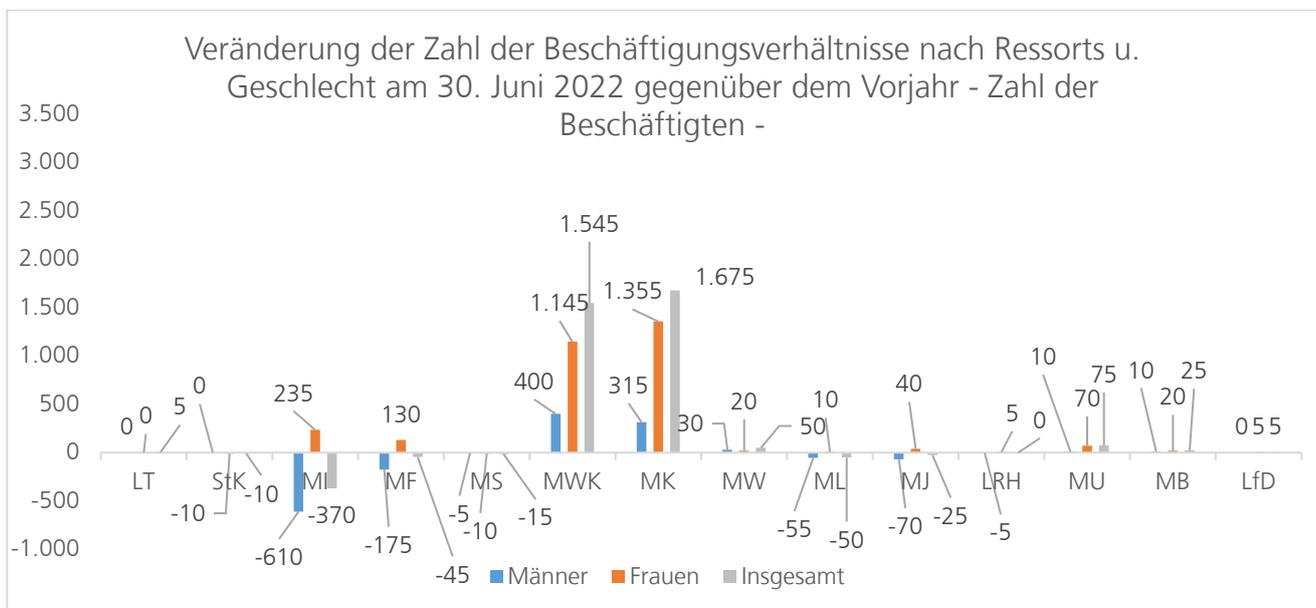


Abbildung 38: Veränderung der Zahl der Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr nach Ressort und Geschlecht am 30. Juni 2022

Der Stammpersonalbestand (d.i. der Personalbestand ohne Personal in Ausbildung, ohne geringfügig Beschäftigte und ohne Beurlaubte) ist im Jahr 2022 zum Vorjahr um 1,2 % gestiegen, dies waren 2.480 Beschäftigungsverhältnisse mehr als im Jahr 2021. Die Zahl der Frauen stieg dabei um absolut 2.770 (+2,2 %) an, die Zahl der Männer nahm um 290 ab (-0,3 %). Insgesamt haben nicht nur dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse zugenommen (+685), sondern auch befristete (+1.795). Hierbei stieg die Zahl der Frauen sowohl bei Befristungen (+1.470) als auch bei dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen (+1.305), während die der Männer zwar bei Befristungen zunahmen (+330), jedoch bei dauerhaften Beschäftigungen um 620 zurückgingen.

¹⁵ Nähere Informationen zur 5er-Rundung finden sich in Kapitel 7.3.

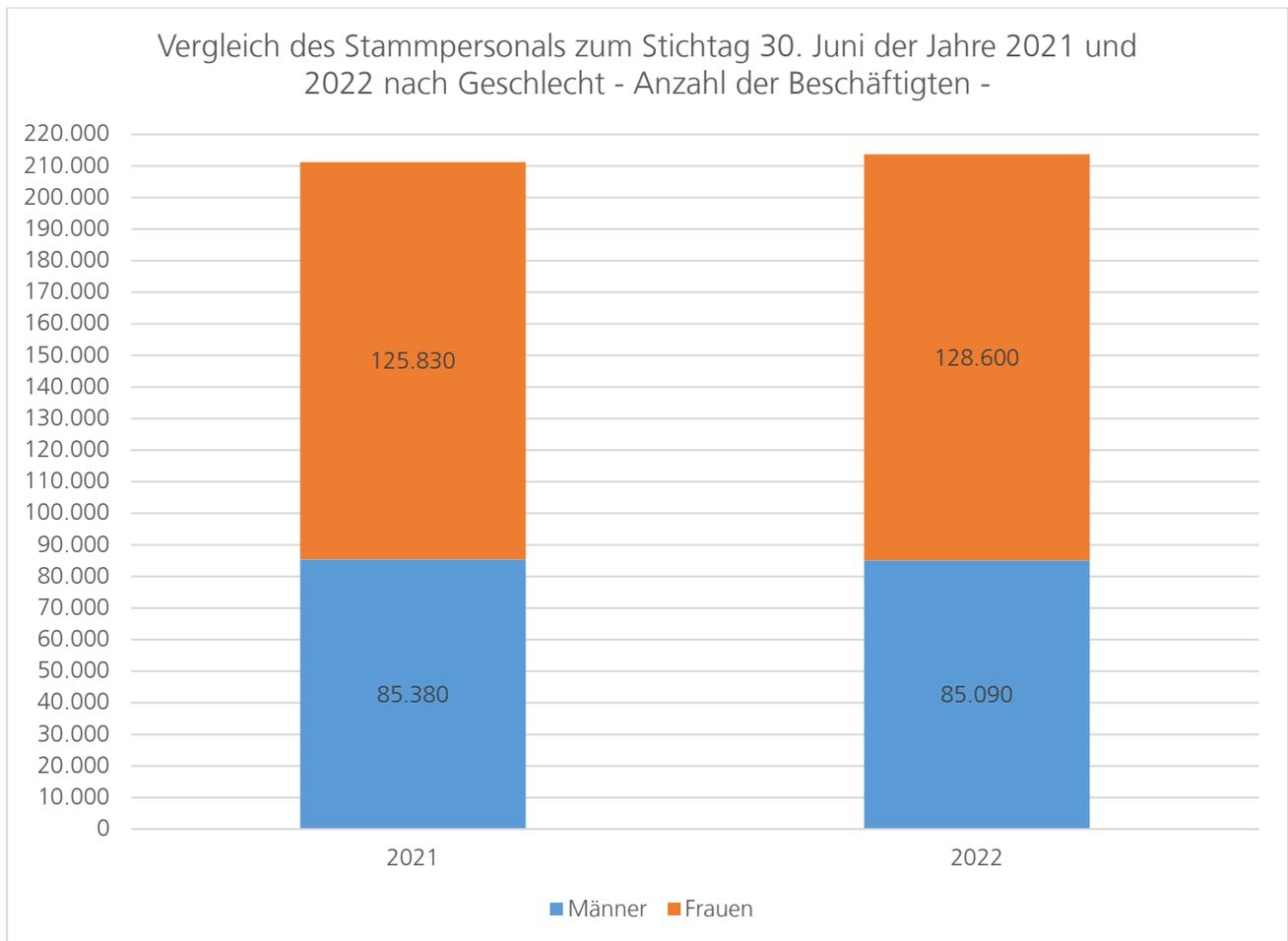


Abbildung 39: Vergleich des Stammpersonals zum Stichtag 30. Juni der Jahre 2021 und 2022 nach Geschlecht

Nach Beschäftigungsbereichen differenziert, hatte vor allem der Kernhaushalt den höchsten absoluten Zuwachs, es ergab sich ein Plus von 2.305 Beschäftigungsverhältnissen zum Vorjahr (+1,5 %). Dabei ist die Zahl der weiblichen Beschäftigten angestiegen, und zwar um +2,4 % oder absolut +2.335 Frauen, die der Männer ergab -0,1 % oder absolut -35 Beschäftigte. Gestiegen waren im Kernhaushalt vor allem die befristeten Beschäftigungsverhältnisse bei beiden Geschlechtern (+1.320 insgesamt; Frauen +970, Männer +345), aber auch die dauerhaften stiegen noch um 985 absolut oder 0,7 %, dies ergab sich aus dem Saldo von -375 männlichen und +1.360 weiblichen Beschäftigungsverhältnissen.

Auch die Beschäftigungsverhältnisse der Ausgliederungen haben zugenommen (+1,9 %, 370 absolut), die der Landesbetriebe jedoch um 195 (-0,6 %) abgenommen. Das Plus bei den Ausgliederungen wurde vor allem vom Bereich der befristeten Beschäftigungsverhältnisse getragen, bei den Männern (+80, +2,5 %), wie auch bei den Frauen (+420, +10,1 %), die dauerhaften waren dagegen bei beiden Geschlechtern rückläufig (-100, -2,0 % der Männer und -30, -0,4 % der Frauen). Bei den Landesbetrieben waren nur die weiblichen Befristungen positiv (+70, 1,1 %), alle dauerhaften (-135 Männer, -30 Frauen) und die männlichen Befristungen (-95) haben sich dagegen negativ entwickelt.

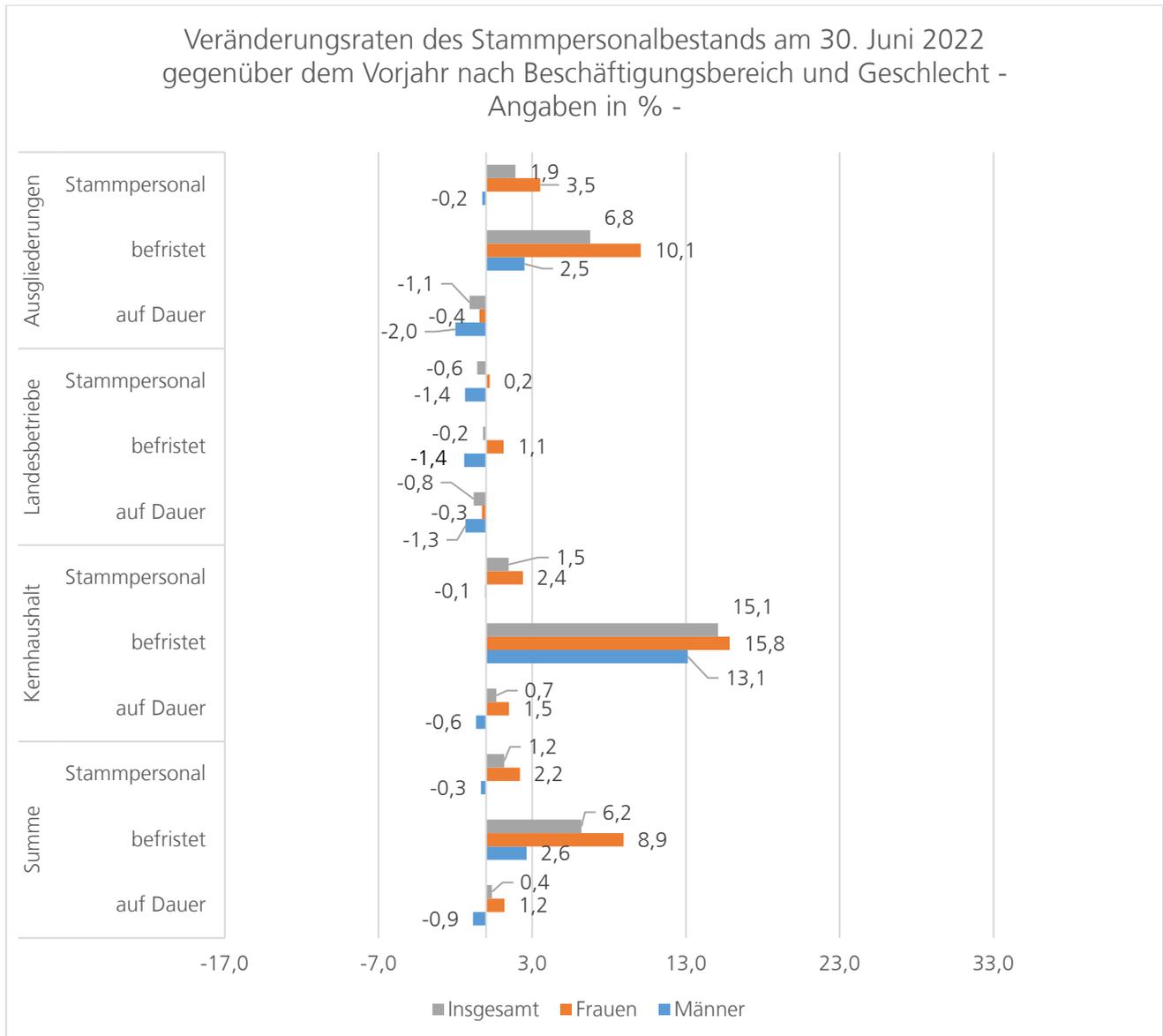


Abbildung 40: Veränderungsraten des Stammpersonalbestands am 30. Juni 2022 gegenüber dem Vorjahr nach Beschäftigungsbereich und Geschlecht

Im Jahr 2022 gab es im Vergleich zum Vorjahr 0,2 % mehr Beurlaubte, es hatten sich insgesamt 15 mehr Beschäftigte beurlauben lassen, im Saldo waren es -20 Frauen (-0,3 %) und 35 Männer (+2,6 %).

Die Zahl der geringfügig Beschäftigten hatte 2022 um 7,6 % im Vergleich zum Vorjahr zugenommen. Diese Zunahme von absolut 1.310 Personen in geringfügiger Beschäftigung verteilte sich im Vergleich der Geschlechter auf 635 Verträge mit Frauen (+5,4 %) und 675 Verträge mit Männern (+12,5 %).

Am 30. Juni 2022 ergab sich ein Minus von 7,0 % beim Personal in Ausbildung, das waren im Vergleich zum Vorjahr absolut 940 Personen weniger. Frauen hatten mit einem Minus von 370 etwas weniger verloren als Männer mit absolut -575, bei den Frauen waren prozentual 4,5 % weniger in Ausbildung, bei den Männern lag dieser Minus-Wert bei 11,0 %. Insgesamt lag der Anteil der Frauen am gesamten Ausbildungspersonal bei 63,1 %, damit kamen rechnerisch auf einen männlichen Auszubildenden 1,7 weibliche.

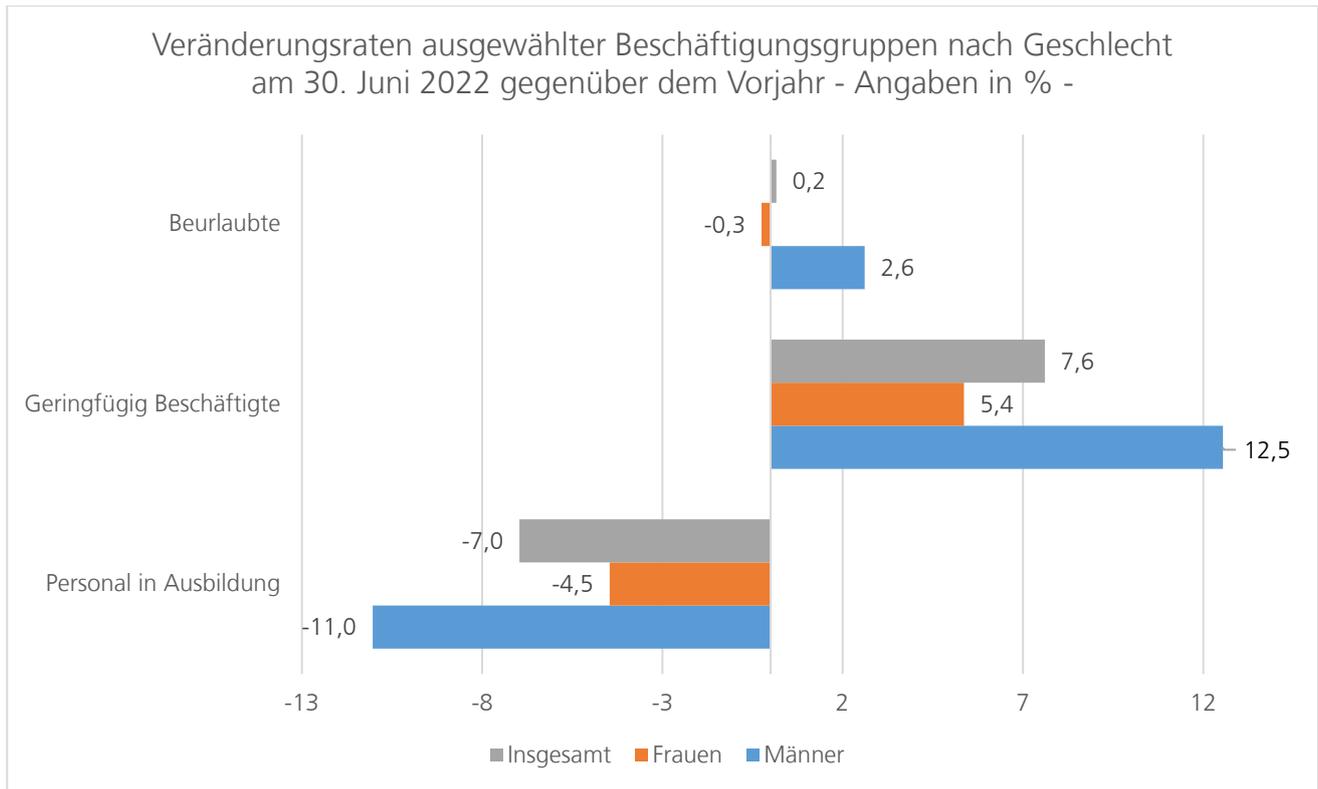


Abbildung 41: Veränderungsraten ausgewählter Beschäftigtengruppen nach Geschlecht am 30. Juni 2022 gegenüber dem Vorjahr

2.5.2 Art des Dienstverhältnisses

Ein Vorjahresvergleich der Beschäftigten nach der Art ihres Dienstverhältnisses zeigte, dass nicht nur die Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten/Richterinnen und Richter insgesamt um 1,1 % zugenommen hat (absolut +1.350), sondern auch die der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer um 1,3 % (absolut +1.130). Nach Geschlecht betrachtet, gewannen die Frauen sowohl als Beamtinnen/Richterinnen (+2,2 %, absolut +1.615) als auch als Arbeitnehmerinnen (+2,2 %, absolut +1.155), während sich bei den Männern ein Minus von 0,5 % Beamten (absolut -260), wie auch ein Minus von 0,1 % Arbeitnehmern (absolut -25) ergab.

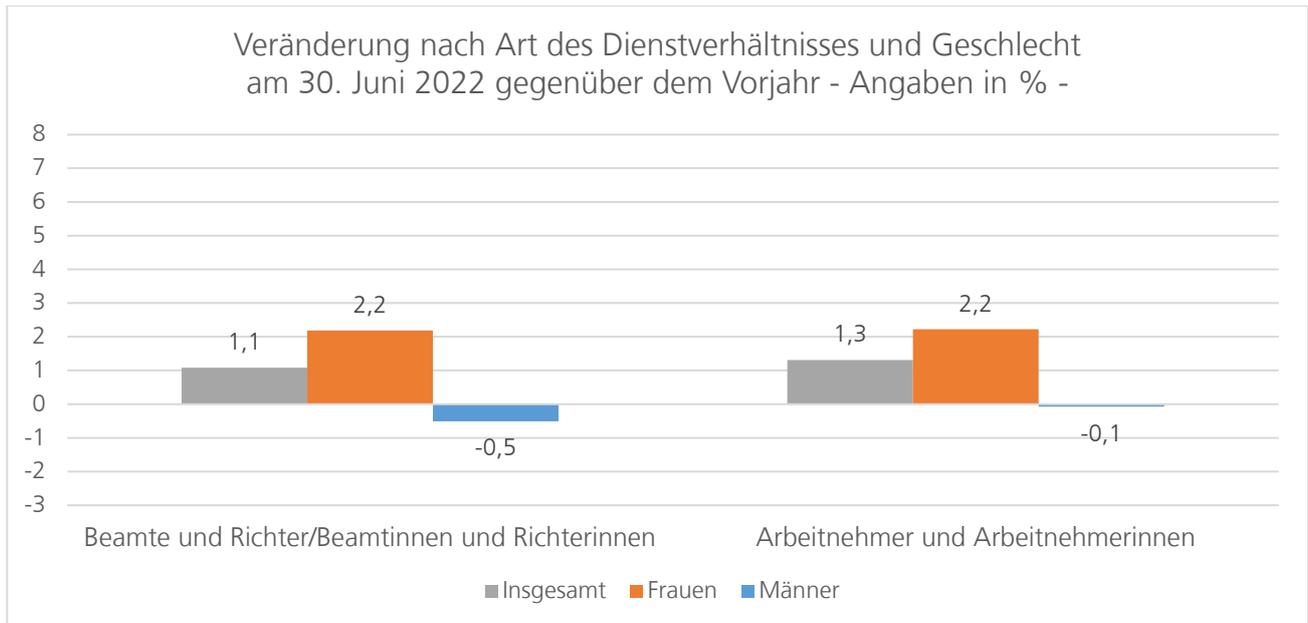


Abbildung 42: Veränderung nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlechts des Stammpersonals am 30. Juni 2022 zum Vorjahr

2.5.3 Laufbahngruppen

Die Betrachtung der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt vom 30. Juni 2022 im Vergleich zum Vorjahr zeigte bei den Männern einen Rückgang um 2,3 % (absolut -55 Personen), bei den Frauen einen geringen Anstieg um 0,6 % (absolut +15 Personen). Ebenfalls rückläufig um 0,1 % war bei den Männern die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt mit einem absoluten Wert von -20 Personen. Frauen hatten auch hier Zuwächse von 1,6 % und +495 Personen.

In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt gab es für Männer keine Veränderungen zum Vorjahr. Frauen wiesen in dieser Laufbahngruppe die höchsten absoluten Zuwächse mit 1.710 Personen (+3,0 %) auf. Eine etwas weniger hohe Anzahl an Personen, aber prozentual genauso hoch waren die Zuwächse für Frauen in der höchsten Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt mit +1.000 Personen. Männer konnten einzig hier einen Zuwachs verzeichnen mit +200 Personen (+0,7 %).

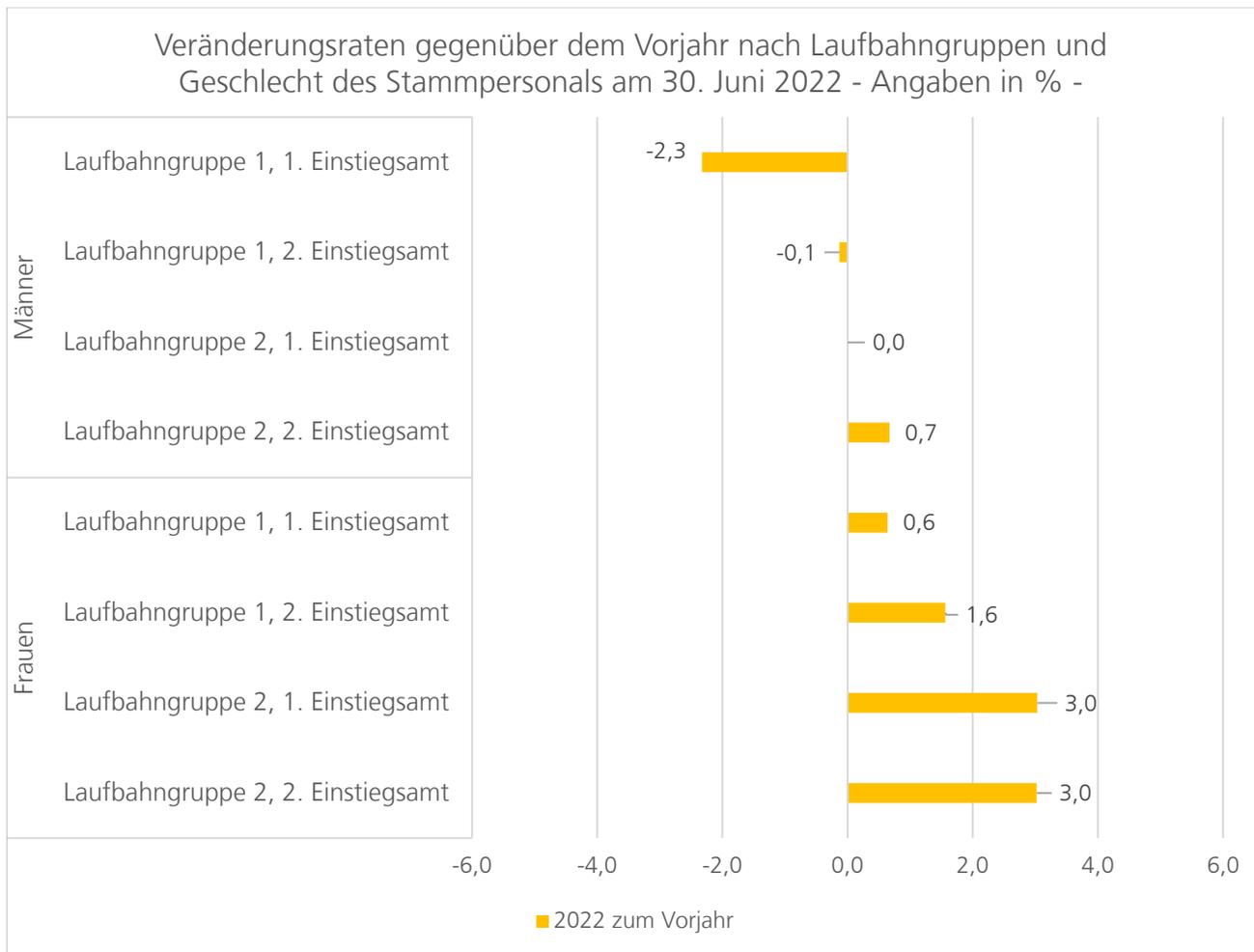


Abbildung 43: Veränderungsraten des Stammpersonals am 30. Juni 2022 gegenüber dem Vorjahr nach Laufbahngruppen und Geschlecht

Werden die Laufbahngruppen differenzierter nach Art des Dienstverhältnisses betrachtet, zeigen sich einige Unterschiede zwischen den Statusgruppen wie Abbildung 44 zu sehen ist.

Beamte (und Richter) hatten in der niedrigsten Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt einen Zuwachs von 3,1 %, dies waren absolut +15 Personen, im 2. Einstiegsamt dieser Laufbahn gab es für sie Verluste von 155 Personen, ein Minus von 3,1 %. In der von Männern am stärksten besetzten Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt gab es ebenfalls Verluste von 180 Personen, dies waren jedoch prozentual nur -0,7 %. Einen geringen Zuwachs konnten Beamte (und Richter) in der höchsten Laufbahngruppe mit +55 Personen erreichen.

Beamtinnen (und Richterinnen) hatten in keinem Einstiegsamt Verluste. Die höchsten absoluten Zuwächse hatten verbeamtete Frauen in der von ihnen am stärksten besetzten Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt mit +1.040 Personen (+2,3 %). Der zweithöchste Zuwachs lag bei +540 Beamtinnen im 2. Einstiegsamt der 2. Laufbahn, damit kamen sie auf +2,4 %. Im ehemals mittleren Dienst gab es wenig Veränderung mit +20 Personen und +0,3 %. Die höchste prozentuale Zunahme erreichten Beamtinnen in der niedrigsten Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt mit +6,5 %; dieser relativ hohe Wert fußt jedoch auf gerade +10 Personen.

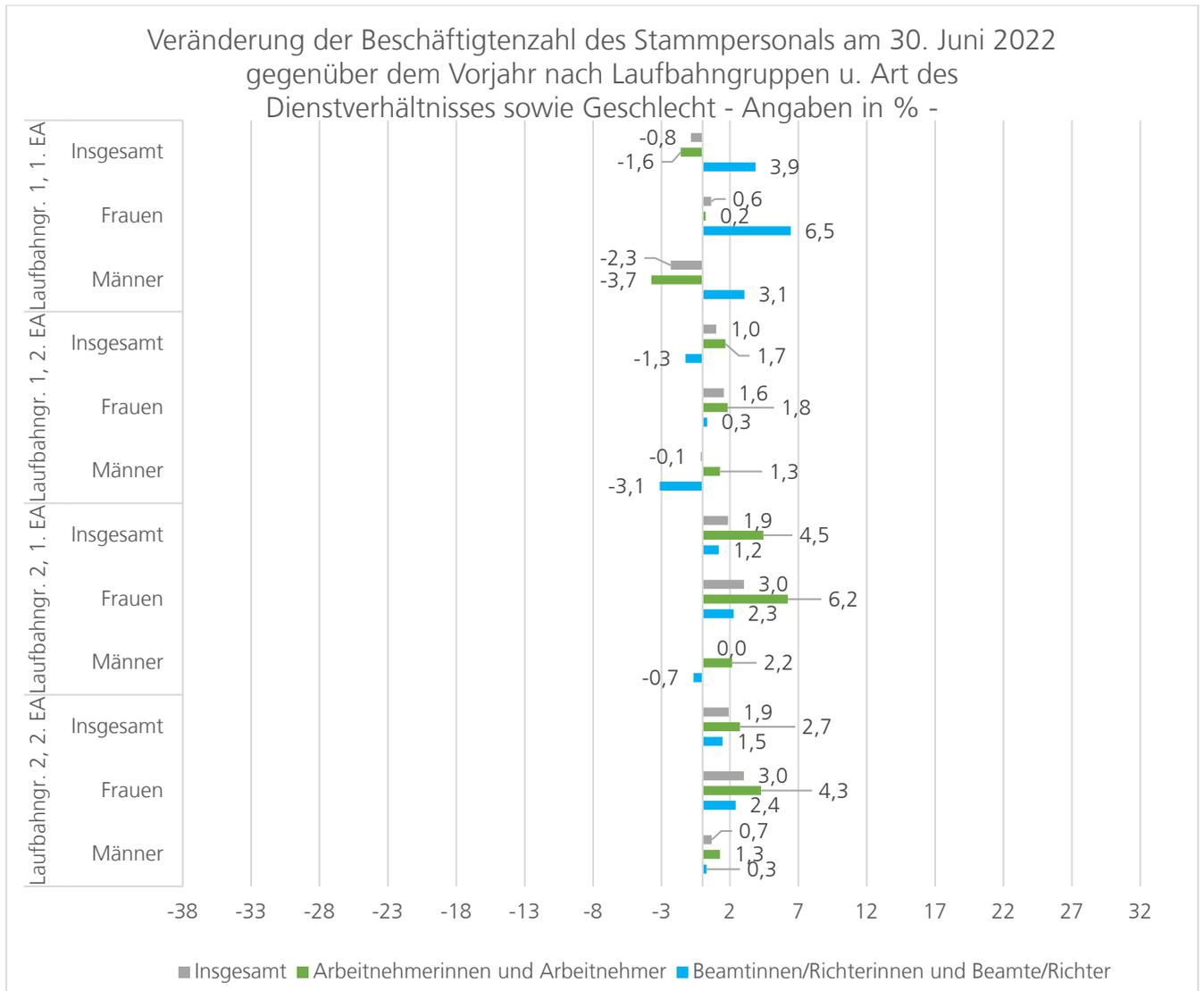


Abbildung 44: Veränderung der Beschäftigtenzahl des Stammpersonals am 30. Juni 2022 gegenüber dem Vorjahr nach Laufbahngruppen und Art des Dienstverhältnisses sowie Geschlecht – Angaben in %

Im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hatten Männer nur in einer Laufbahngruppe negative Veränderungswerte zum Vorjahr, in allen anderen stieg ihre Zahl an. Im 1. Einstiegsamt der 1. Laufbahngruppe waren es absolut -70 Personen und -3,7 %. Im 2. Einstiegsamt der 1. und der 2. Laufbahn gab es 1,3 % mehr Arbeitnehmer mit +135 und +145 Personen. Die höchsten prozentualen wie absoluten Zuwächse erreichten sie mit +180 Personen und +2,2 % im 1. Einstiegsamt der 2. Laufbahn (ehem. gehobener Dienst).

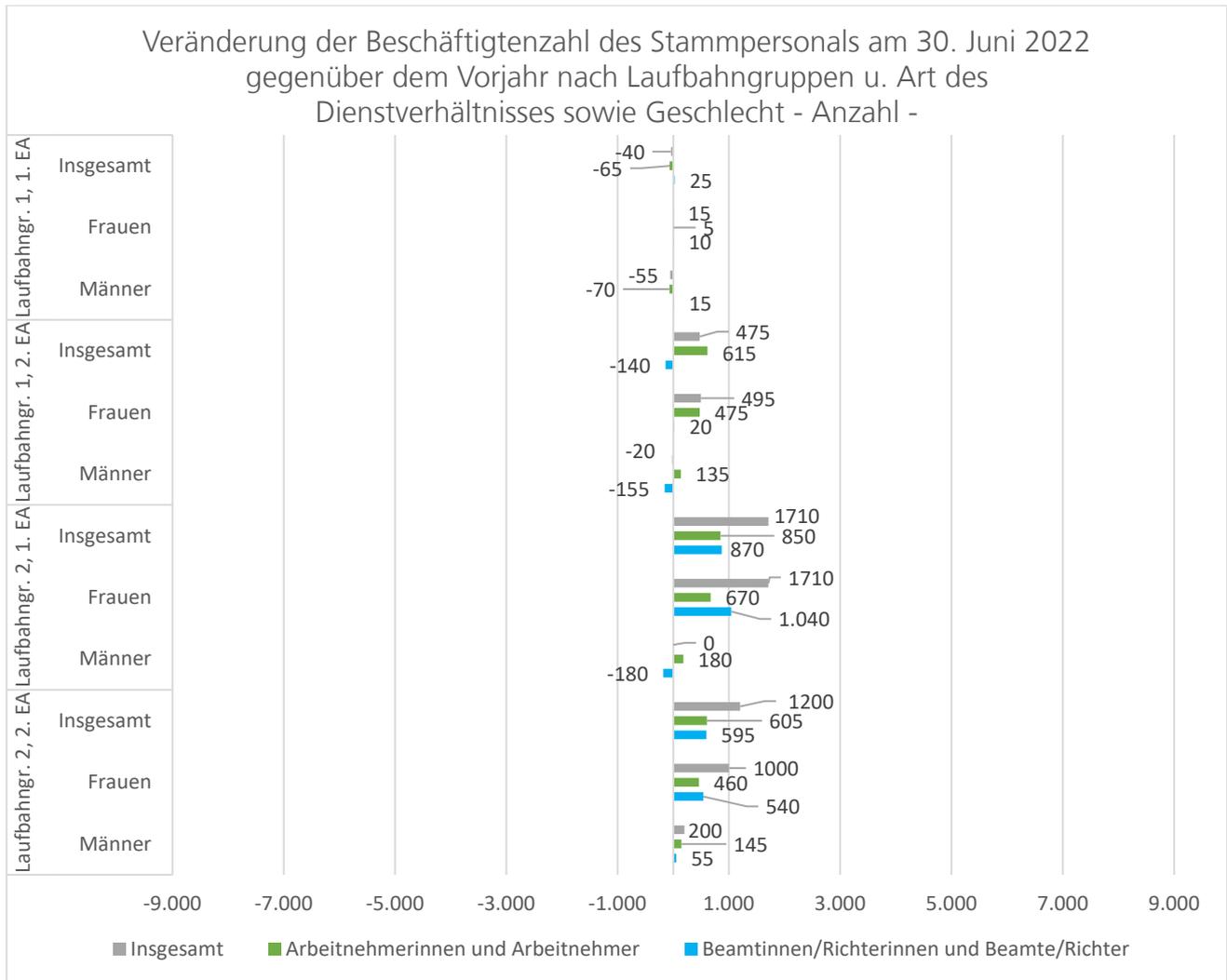


Abbildung 45: Veränderung der Beschäftigtenzahl des Stammpersonals am 30. Juni 2022 gegenüber dem Vorjahr nach Laufbahngruppen und Art des Dienstverhältnisses sowie Geschlecht – Anzahl

Arbeitnehmerinnen konnten in allen Laufbahngruppen Zugewinne verzeichnen, allerdings in der niedrigsten Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt nur um 5 Personen und damit +0,2 %. Die größten absoluten wie prozentualen Gewinne machten Arbeitnehmerinnen im 1. Einstiegsamt der 2. Laufbahn mit +670 Personen (+6,2 %). In der höchsten Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt kamen 460 (+4,3 %), im 2. Einstiegsamt der 1. Laufbahn 475 (+1,8 %) Arbeitnehmerinnen hinzu.

Die Betrachtung über eine mehrjährige Periode zeigt deutlich die Auswirkung der technischen Umsetzung der Entgeltgruppe 9 im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf die beiden Laufbahngruppen 1, 2. Einstiegsamt und 2, 1. Einstiegsamt im Datenmaterial der Erhebung 30.06.2020.¹⁶ Beinahe gegengleich verliefen die Zu- und Abnahmen in den beiden Laufbahngruppen im Jahr 2020 (siehe Abbildung 46, blaue und gelbe Balken der mittleren Blöcke). Aus diesem Grund werden im aktuellen Bericht für diese Laufbahnen nur die Veränderungen von 2021 zu 2020 und von 2022 zu 2021 betrachtet.

Für die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehem. mittlerer Dienst) ergab sich von 2020 zu 2021 ein Minus von 140 Beschäftigten (-0,3 %), von 2022 zu 2021 ein Zuwachs von 475 Personen (+1,0 %). In der

¹⁶ Die Unterscheidung der tariflichen Einstufungen der EG9 des 2. Einstiegsamts der Laufbahn 1 (ehem. mittlerer Dienst) und der EG9 des 1. Einstiegsamts der Laufbahn 2 (ehem. gehobener Dienst) wurde im Erhebungsjahr 2020 technisch umgesetzt, so dass Vorjahresabgleiche erst von 2021 zu 2020 und 2022 zu 2021 in diesen Laufbahnen sinnvoll sind.

Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst) gab es in beiden Perioden Zuwächse von 1.185 (+1,3 %), bzw. von 1.720 (+1,9 %) Beschäftigten.

Die höchste Laufbahngruppe (2, 2. Einstiegsamt, dem ehem. höheren Dienst) wies einen kontinuierlichen, jährlichen Zuwachs (zwischen +1,0 % und +1,9 %) auf, der von 2018 zu 2022 per saldo 3.670 Beschäftigte umfasste. In der niedrigsten Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (ehem. einfacher Dienst) zeigte sich nur von 2019 zu 2018 eine positive Entwicklung, in allen anderen Vorjahresvergleichen war sie negativ mit Raten zwischen -0,2 % und -1,2 %.

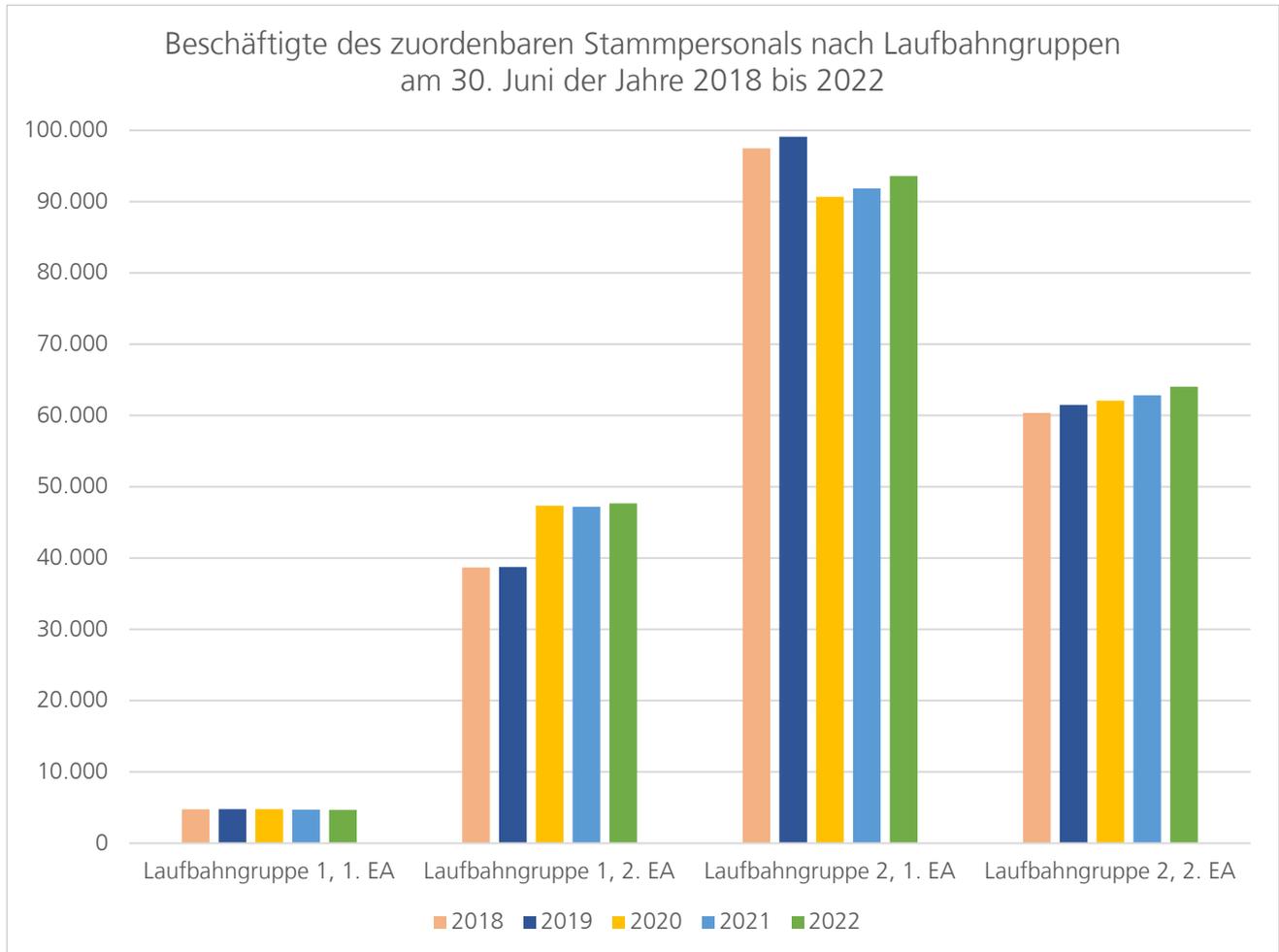


Abbildung 46: Beschäftigte des zuordenbaren Stammpersonals nach Laufbahngruppen am 30. Juni der Jahre 2018 bis 2022

2.5.4 Beschäftigungsumfang

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Vollzeitbeschäftigten um 0,4 % (-480) gesunken. Bei den Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der Frauen mit +2.515 wie auch die der Männer mit +400 angestiegen, insgesamt ein Anstieg um 3,8 %. Der Teilzeitquotient ist im gleichen Zeitraum um 1,0 Prozentpunkte auf 37,6 % gestiegen, der Teilzeitquotient VZÄ um 0,4 Prozentpunkte auf 85,9 % gesunken.

Am 30. Juni 2022 ist die Zahl der Beschäftigten in Altersteilzeit im Vergleich zum Vorjahr zwar gering um 45 gestiegen (Abbildung 47), aber prozentual war dies ein Zuwachs um 5,0 %. Hierbei ist die Zahl der Männer um 11,5 % und die der Frauen um 0,8 % gestiegen.

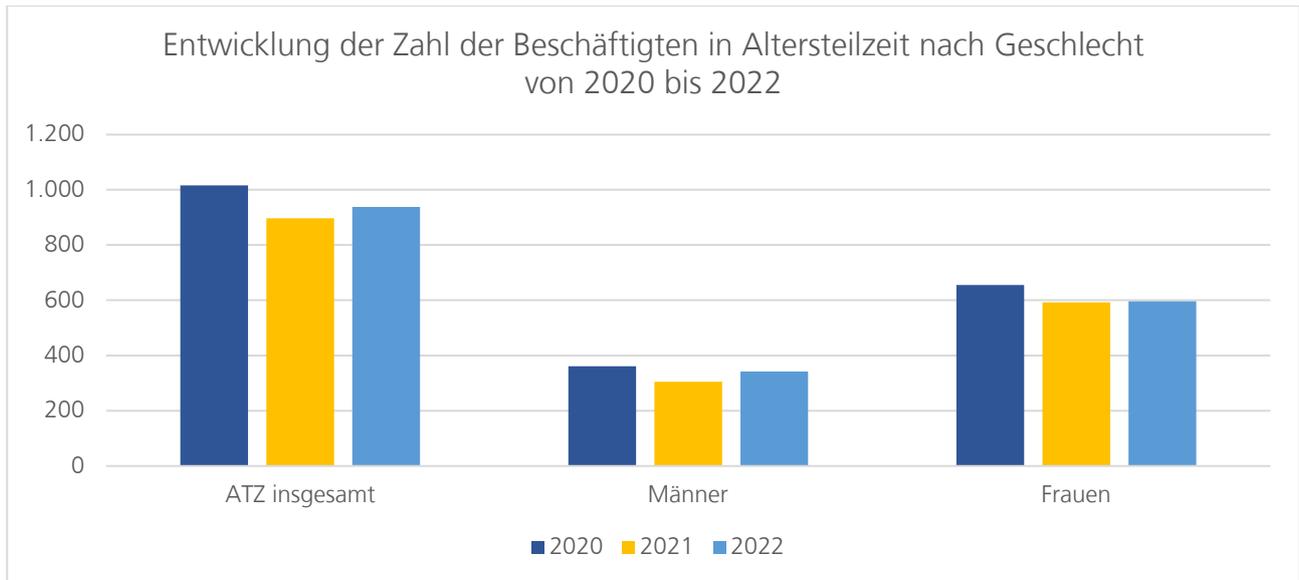


Abbildung 47: Entwicklung der Zahl der Beschäftigten in Altersteilzeit nach Geschlecht von 2020 bis 2022

2.5.5 Alter

Das Durchschnittsalter der 213.690 Beschäftigten des Stammpersonals lag im Jahr 2022 bei 44,8 Jahren und ist gegenüber dem Vorjahr um 0,2 Jahre gesunken. Seit 2016 ist das Durchschnittsalter kontinuierlich vor allem der Männer (-1,4 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 2022 bei 0,9 Jahren Unterschied, während es 2016 noch 1,7 Jahre waren.

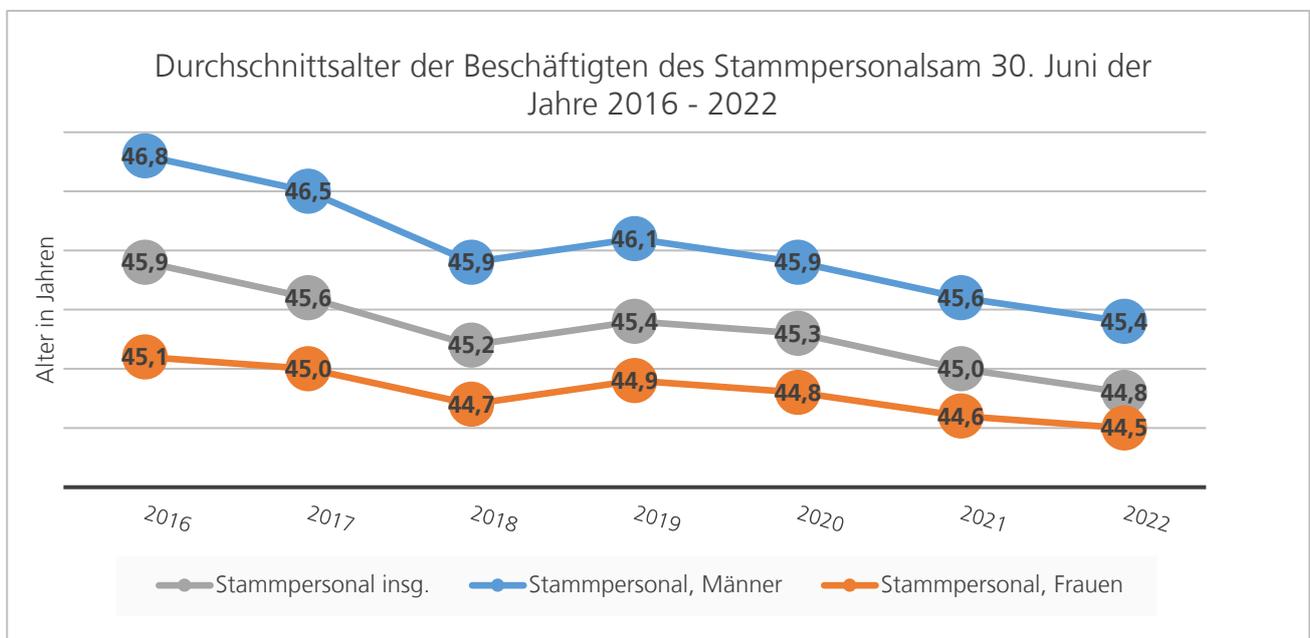


Abbildung 48: Durchschnittsalter der Beschäftigten des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2016 bis 2022

Die Veränderungen des Alters des Stammpersonals ist anhand einer differenzierteren Betrachtung der Unterschiede der einzelnen Altersgruppen zum Vorjahr deutlicher zu erkennen. Die Altersgruppe der unter 30-Jährigen hat zum Vorjahr um 1.295 Beschäftigte zugenommen, das war ein Zugang um 4,9 %. Die Gruppe der 30- bis unter 40-Jährigen hat ebenfalls, hier um 0,9 % (absolut 465), zugelegt.

Die Gruppe der 40- bis unter 50-Jährigen nahm um 2,7 % (+1.365) zu, wohingegen die Gruppe der 50- bis unter 60-Jährigen um 0,8 % (-470 absolut) abnahm. Die Altersgruppe der 60- bis unter 65-Jährigen nahm ebenfalls ab um 265 Beschäftigte (-1,2 %), gleichzeitig legte die der 65-jährig und älteren um 95 zu (+3,2 %).

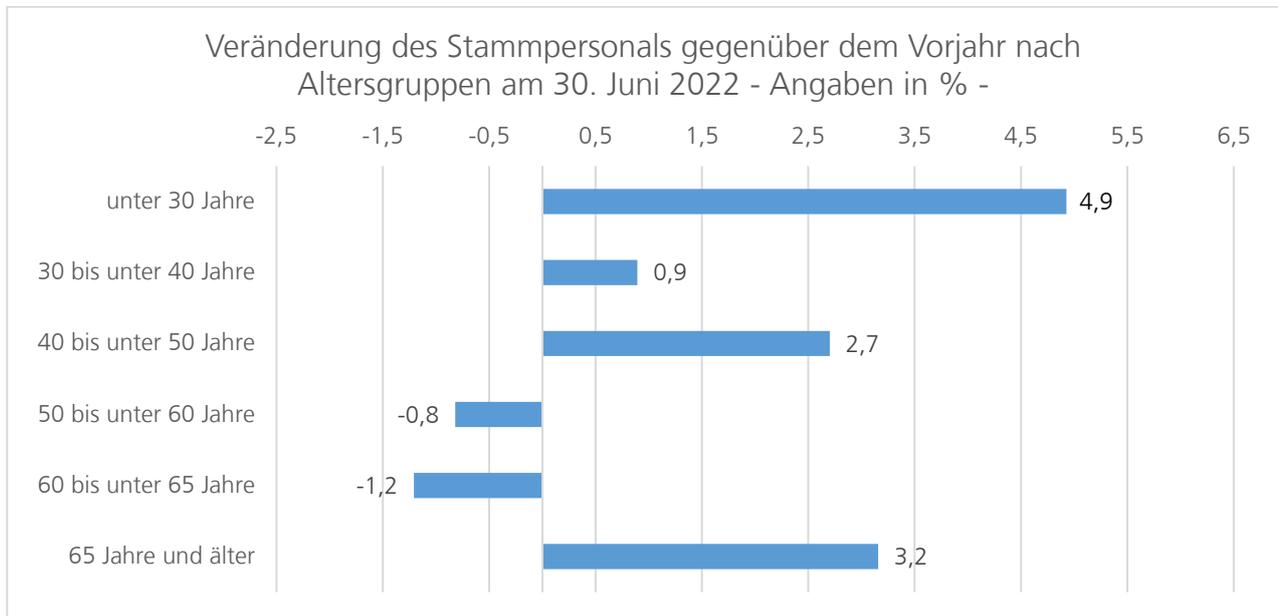


Abbildung 49: Veränderung des Stammpersonals gegenüber dem Vorjahr nach Altersgruppen am 30. Juni 2022

Die Abbildung 50 stellt die Altersjahrgänge des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2018 bis 2022 dar. Sie zeigt den überwiegenden Anstieg in den jüngeren Jahrgängen der Anfang 20- bis Ende 30-Jährigen, bei denen der Trend von 2018 (rosa) fortgesetzt und bis zum Jahr 2022 (grün) verstärkt wurde: die Anzahl der 22-Jährigen bis 28-Jährigen lag im Jahr 2022 zwischen 65 bis 765, die Anzahl der 38-Jährigen bis 45-Jährigen zwischen 255 bis 1.110 Beschäftigten höher als noch im Jahr 2018.

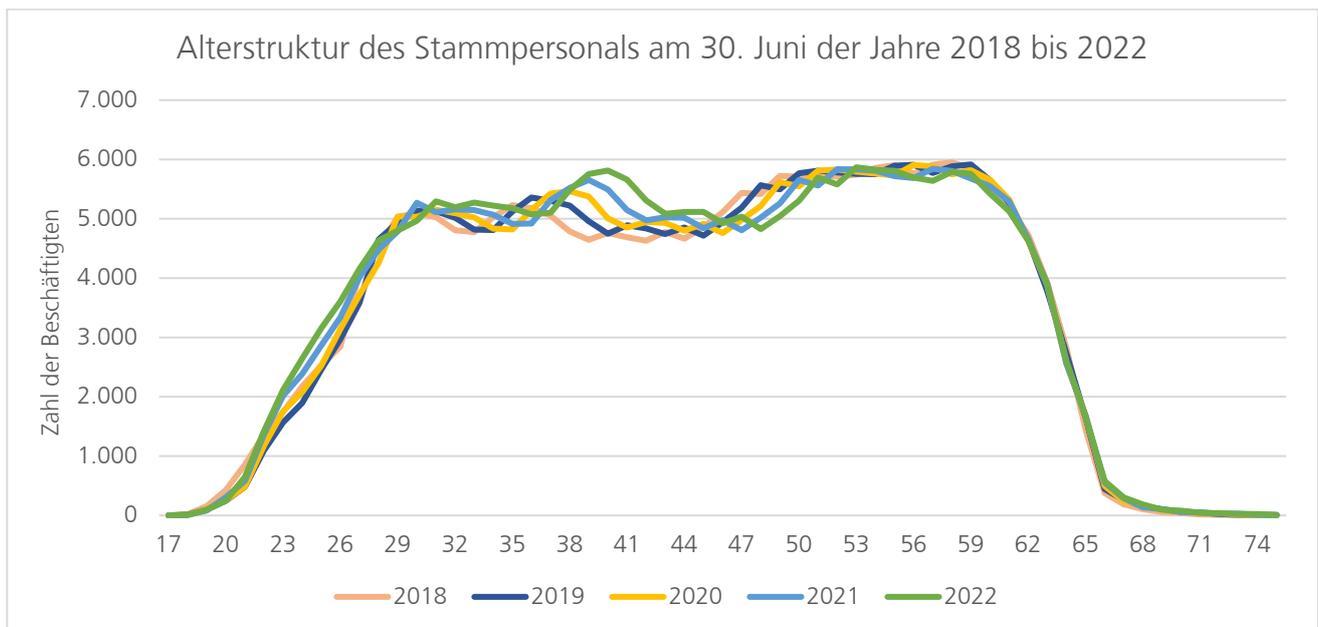


Abbildung 50: Altersstruktur des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2018 bis 2022

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 2007 bis zum Jahr 2022 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 2007 zu 2022 ein positiver Saldo von 26.050 weiblichen Beschäftigten, die Zahl ihrer männlichen Kollegen war per saldo im gleichen Zeitraum um 9.030 rückläufig.

Eine differenzierte Betrachtung der Beschäftigungsverhältnisse nach Status lässt in den Jahren von 2007 zu 2022 eine stetige Zunahme von Beamtinnen und Beamten erkennen. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hat sich eine zunächst sinkende Anzahl von 2007 zu 2012 (-920) in eine positive Steigung in den letzten zehn Jahren entwickelt, von 2012 zu 2022 wuchs die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer um 11.195.

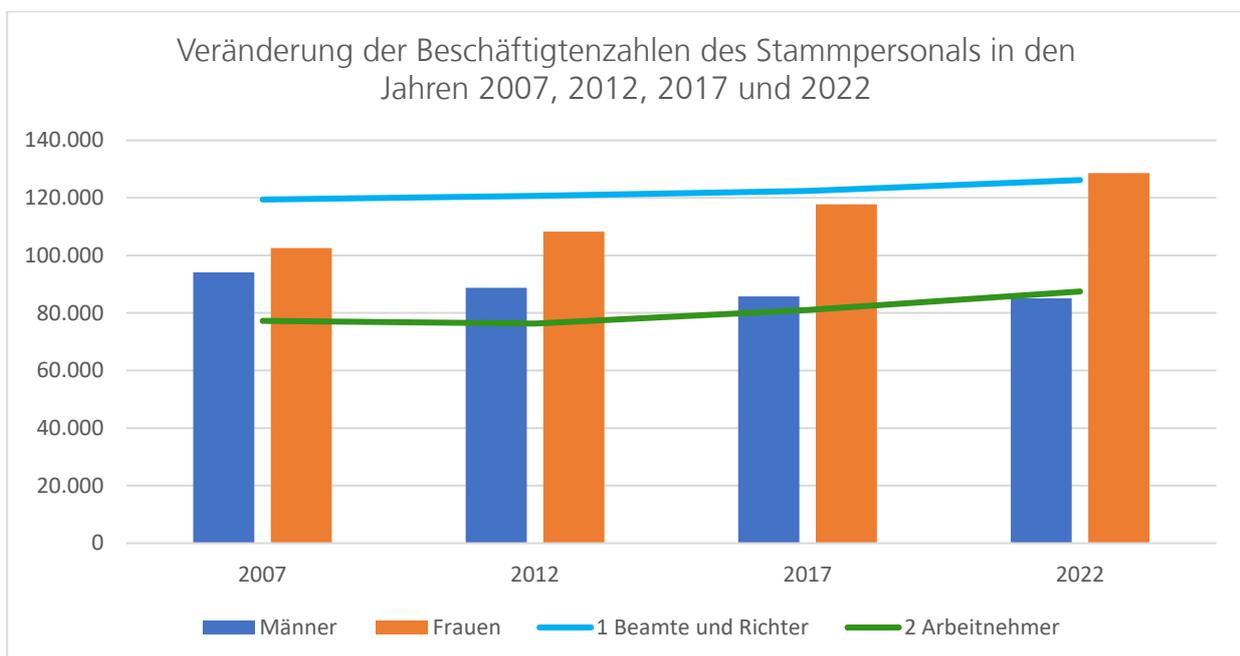


Abbildung 51: Veränderung der Beschäftigtenzahlen des Stammpersonals in den Jahren 2007, 2012, 2017 und 2022

Bei der Betrachtung der Statusgruppen nach Geschlecht stach die positive Entwicklung der Frauenanteile im Bereich der Beamtinnen heraus, die von 2007 zu 2022 im Verhältnis zu den Männern um 12 Prozentpunkte zugelegt hatten. Sie standen mit einem Anteil von 60 % im Jahr 2022 auf einem 1 Prozentpunkt höheren Niveau, als Arbeitnehmerinnen im Jahr 2007 gestartet sind. Ihr Anteil von 61 % im Jahr 2022 hatte sich in den Zeiträumen davor nicht verändert, um von 2017 zu 2022 um 2 Prozentpunkte anzusteigen. Beamtinnen und Arbeitnehmerinnen nähern sich ihren prozentualen Anteilen an, ein Unterschied zwischen den Statusgruppen schwindet.

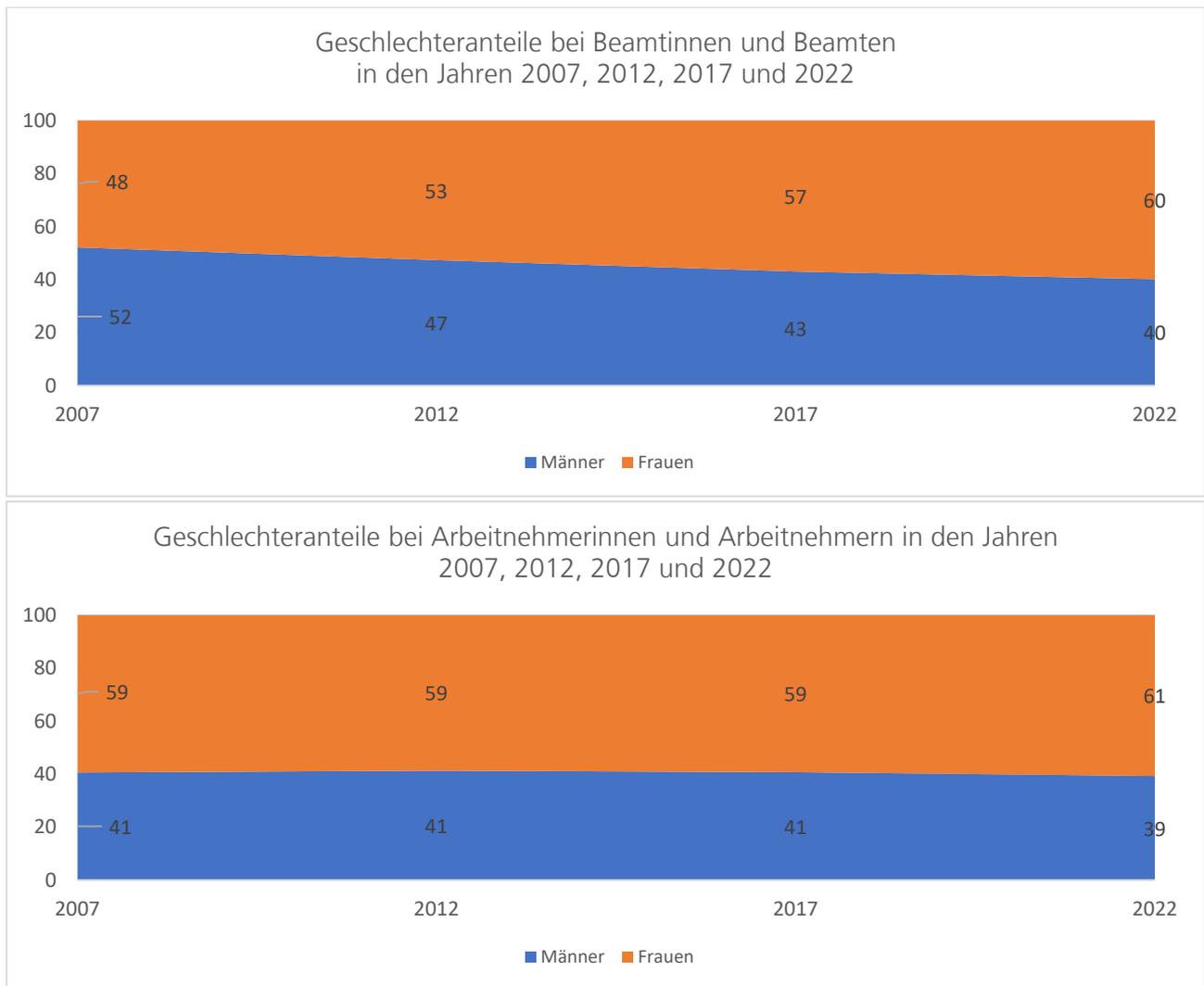


Abbildung 52: Veränderung des Geschlechteranteils nach Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2007, 2012, 2017 und 2022

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 2022 eine Quote von 1,3. Lag die Frauenquote der Vollzeitäquivalente im Jahr 2007 noch bei 0,8 Frauen, die auf einen Mann kamen, hat sie sich bis 2022 also deutlich erhöht.

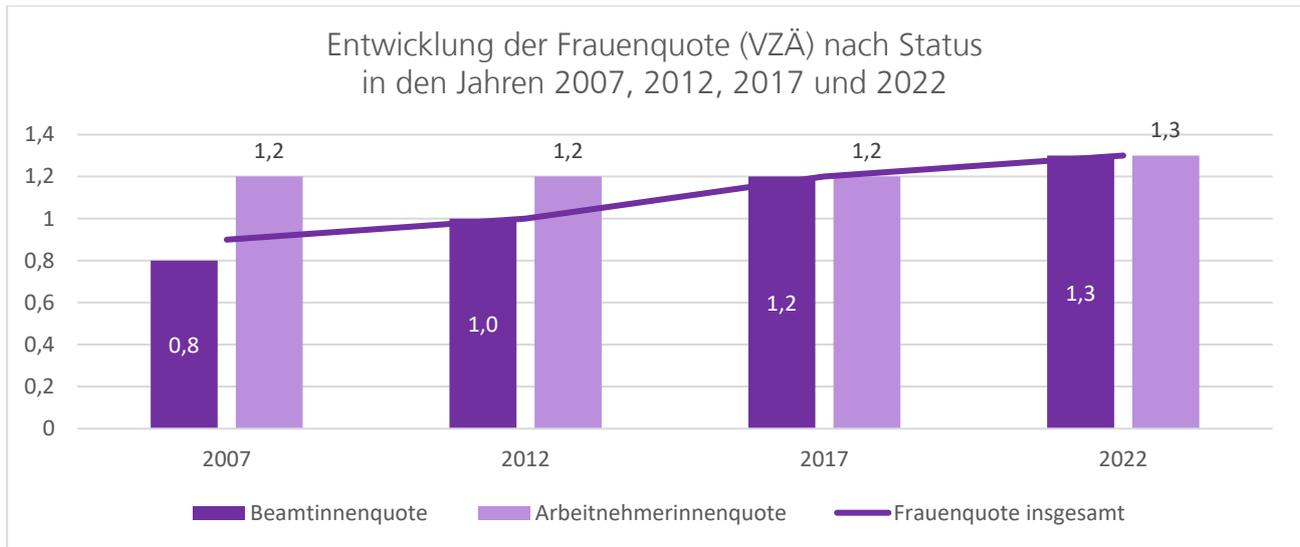


Abbildung 53: Frauenquote (VZÄ) nach Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2007, 2012, 2017 und 2022¹⁷

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 0,8 in 2007 stetig auf 1,3 in 2022 angestiegen (per saldo +0,5), während sie sich bei den Arbeitnehmerinnen von 2007 bis 2017 – allerdings beinahe auf dem aktuellen Niveau der Beamtinnen – mit 1,2 nicht veränderte, um dann von 2017 zu 2022 um 0,1 Prozentpunkte ebenfalls auf 1,3 anzusteigen.

2.6.2 Beschäftigungsumfang

Im Zeitraum zwischen 2007 bis 2017 ist der Anteil der Vollzeitbeschäftigten mit einem Startwert von 63,9 % insgesamt kontinuierlich auf 65,8 % gestiegen, um dann bis zum Jahr 2022 auf 62,4 % zu sinken. Bei Beamtinnen und Beamten war dies ähnlich, in den Jahren von 2007 bis 2017 stieg der Anteil von 69,7% über 71,3 % bis zu 72,3 %, um dann bis 2022 auf einen Anteil von 68,7 % zurückzugehen. Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sank der Anteil der Vollzeitbeschäftigten zunächst von 2007 bis 2012 von 54,9 % auf 54,5 %, stieg bis 2017 auf 56,1 % an und sank wieder auf einen Anteil von 53,5 % bis zum Jahr 2022. Bei den Männern veränderte sich der Vollzeitanteil in den Jahren von 2007 bis 2011 nur gering (84,2% und 84,5 %), stieg bis 2017 um 2 Prozentpunkte an und fiel 2022 auf einen Wert unter dem von 2007 83,9 %. Bei Frauen stieg dieser Anteil von 45,2 % im Jahr 2007 über 48,5 % im Jahr 2012 auf 50,8 % im Jahr 2017 an, fiel jedoch im Jahr 2022 auf 48,2 % zurück. Aus allen Blickwinkeln ist also im Zeitraum der letzten fünf Jahre der Vollzeitanteil zurück gegangen.

Dies bedeutete gleichzeitig ein Anstieg des Teilzeitanteils, wie sich am Teilzeitquotienten ablesen ließ: Er ist innerhalb der fünf Jahre von 2017 bis 2022 von 34,2 % auf ein Niveau von 37,6 % gestiegen. Die Beobachtung längerer Zeiträume zeigte ab 2007 einen kontinuierlichen Rückgang des Teilzeitquotienten zunächst um 0,9 Prozentpunkte auf 35,2 % bis zum Jahr 2012, um danach um 1 Prozentpunkt bis zum Jahr 2017 zu sinken. Erst von 2017 auf 2022 stieg er um 3,4 Prozentpunkte an.

Männer nahmen die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung immer noch sehr viel seltener wahr als Frauen und standen nach 15 Jahren mit 16,1 % des männlichen Stammpersonals in Teilzeit auf einem um 0,3 Prozentpunkte höheren Niveau als 2007, nachdem ein Tiefpunkt im Jahr 2017 mit 13,5 % erreicht war. 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 24,8 %, höchster Wert 27,5 %), hatten die Beamten/Richter ihren niedrigen Startwert von

¹⁷ Inklusive Richterinnen und Richter (in der Abbildung nicht genannt).

11,2 % in 2007 um 3,9 Prozentpunkte auf 8,3 % am 30. Juni 2022 verringert, nachdem auch hier ein Tiefpunkt im Jahr 2017 mit 6,4 % erreicht worden war.

Aber auch bei den weiblichen Beschäftigten war eine Entwicklung zu anteilig weniger Teilzeitbeschäftigung erkennbar. Waren im Jahr 2007 noch 54,8 % der Frauen des Stammpersonals in Teilzeit beschäftigt, waren es 51,8 % im Jahr 2022, ein Rückgang um 3,0 Prozentpunkte im 15-Jahres-Saldo. Der Kurvenverlauf in der Zeitspanne 2007 bis 2022 verlief dabei bis 2017 zunächst stetig talwärts auf 49,2 %, im Zeitraum von 2017 zu 2022 gab es jedoch wieder einen Anstieg um 2,6 Prozentpunkte.

Im Vergleich der hier betrachteten Beschäftigtengruppen standen Arbeitnehmerinnen mit 59,3 % im Jahr 2007 auf dem höchsten Niveau. Zunächst sank der Teilzeitquotient um 0,7 Prozentpunkte bis zum Jahr 2012 und noch einmal um 1,6 Prozentpunkte bis 2017, um zuletzt wieder im Jahr 2022 auf einen 58,9 %-Anteil anzusteigen. Per saldo hat sich der Teilzeitanteil der Arbeitnehmerinnen in den letzten 15 Jahren um 0,4 Prozentpunkte verringert. Die Kurve der Beamtinnen und Richterinnen folgte von 2007 bis 2017 einem Abwärtstrend, ihr Startwert von 51,2 % sank um 7,3 Prozentpunkte auf 43,9 %. Von 2017 stieg die Teilzeitquote der Beamtinnen um 2,9 Prozentpunkte auf 46,8 % im Jahr 2022.

Ein Vergleich der beiden Statusgruppen zeigt, dass von 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Jahr 2007 rechnerisch 45,1 die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten nutzten, 2022 waren es 46,5. Bei den Beamtinnen und Beamten/Richterinnen und Richtern gab es im gleichen Zeitraum ebenfalls eine Zunahme, hier waren es 2007 rechnerisch 30,3 und im Jahr 2022 dann 31,3 von 100, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen.

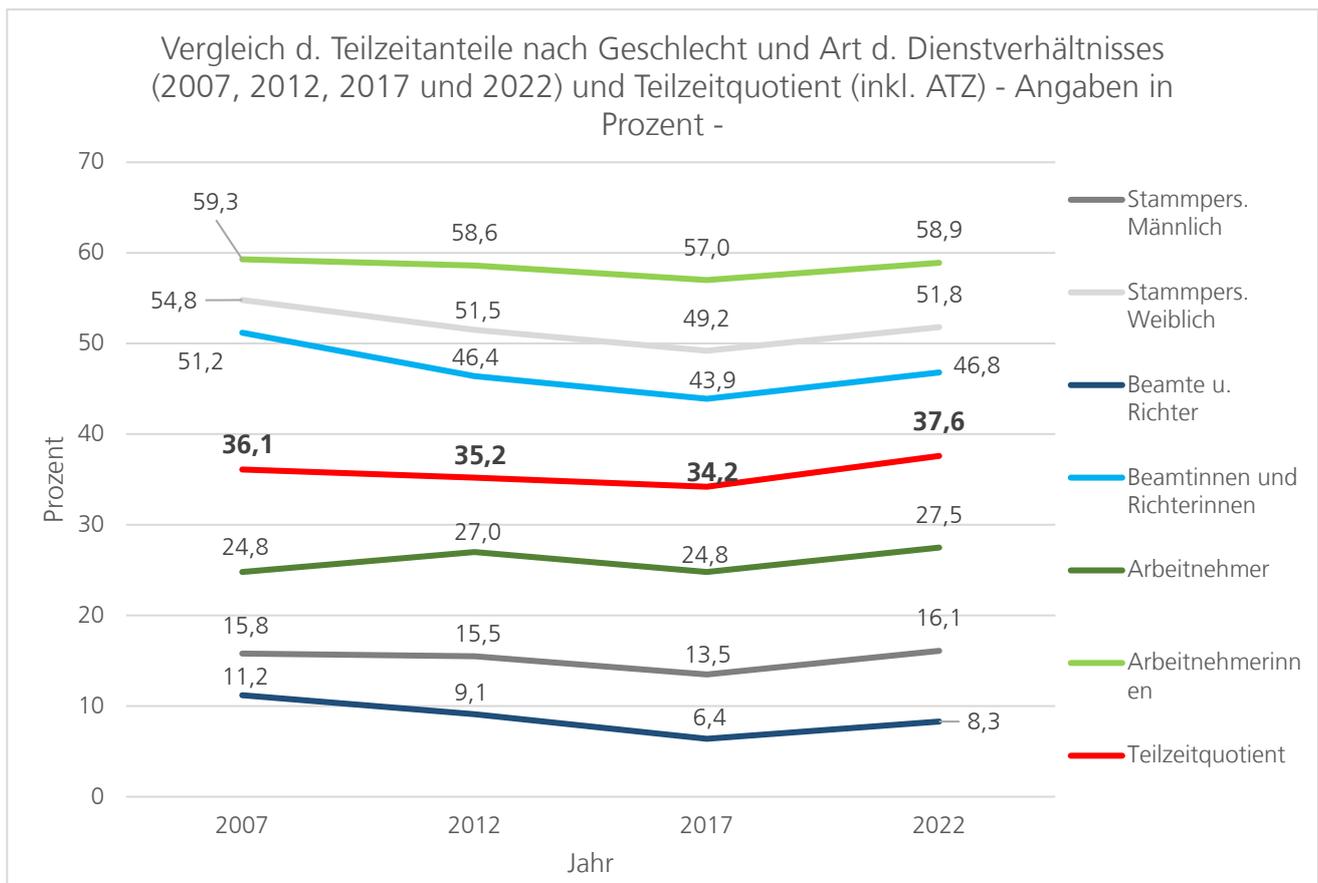


Abbildung 54: Vergleich der Teilzeitanteile nach Geschlecht und Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2007, 2012, 2017, 2022 und Teilzeitquotient (inkl. ATZ)

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 2007 zu 2012 die Durchschnittsalter außer bei den Beamtinnen/Richterinnen um 0,1 bis 1,1 Jahre anstiegen, konnten im darauffolgenden Zeitraum von 2012 zu 2017 die Beamtinnen/Richterinnen und die Beamten/Richter eine Verjüngung um 1,4 Jahre aufweisen, sie waren im Durchschnitt im Jahr 2017 nur noch 44,1 (Beamtinnen/Richterinnen) bzw. 47,8 (Beamte/Richter) Jahre alt. Die Arbeitnehmerinnen waren im gleichen Zeitraum um 0,7 Jahre gealtert, die Arbeitnehmer um 0,5 Jahre verjüngt. Arbeitnehmerinnen waren am 30.06.2017 mit 46,1 Jahren durchschnittlich schon 1,7 Jahre älter als noch 2007. Im Zeitraum zwischen 2017 und 2022 verjüngten sich alle Statusgruppen, dabei die Beamtinnen/Richterinnen um 0,3, die Arbeitnehmer um 0,4 Jahre, die Beamten/Richter um 1,5 Jahre. Aber auch die Arbeitnehmerinnen verjüngten sich in diesem Zeitraum um 0,8 Jahre und lagen damit im Jahr 2022 bei einem Durchschnittsalter von 45,4 Jahren. Von der jüngsten Gruppe im Jahr 2007 mit 44,4 Jahren hatten Arbeitnehmerinnen den schnellsten Alterungsprozess durchgemacht und waren seitdem per saldo um 1 Jahr gealtert. Ihre Kolleginnen und Kollegen im Beamtenstatus hatten dagegen eine starke Verjüngung erfahren, von 2007 zu 2022 um 2,2 Jahre, noch stärker verjüngten sich per saldo Beamte und Richter, die im Jahr 2022 um 2,6 Jahre jünger waren als noch 2007. Im gleichen Zeitraum waren nur die Arbeitnehmerinnen im Durchschnitt gealtert, die Arbeitnehmer verjüngten sich jedoch ebenfalls um 0,8 Jahre.

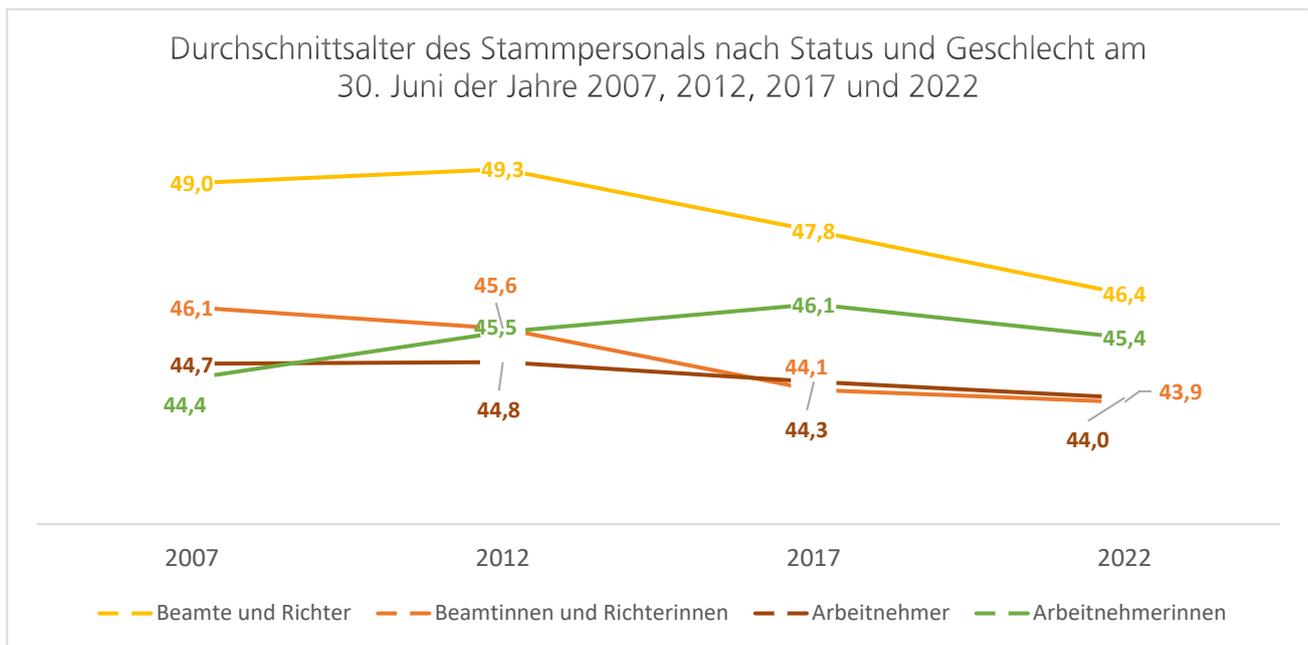


Abbildung 55: Durchschnittsalter in den Jahren 2007, 2012, 2017 und 2022 nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlecht

In den folgenden Abbildungen ist die Altersstruktur des Stammpersonals des Landes in den Jahren 2007, 2012, 2017 und 2022 in Form von Alterspyramiden dargestellt.¹⁸ Die im Jahr 2007 noch stärker zugunsten der älteren Beschäftigten geformte Alterspyramide in Form einer angedeuteten Raute veränderte sich bis zum Jahr 2022 stark zugunsten des jüngeren Personalbestands. Die Bereiche der Jüngeren hatten sich ausgedehnt, während der Raum, den die älteren Jahrgänge eingenommen hatten, schmaler geworden

¹⁸ 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.

war. Beispielsweise hat sich die breiteste Ausdehnung im Jahr 2007 bei den 58-jährigen Männern mit über 3.775 bis zum Jahr 2022 auf rund 2.645 zurückgebildet, die breiteste Ausdehnung bei den Frauen im Alter von 53 mit 3.775 ist im Jahr 2021 auf 3.515 zurückgegangen. Gleichzeitig war die Zahl der 28-jährigen Frauen im Jahr 2007 von 1.770 und der Männer von 1.155 auf 2.825 bei den Frauen und 1.770 bei den Männern im Jahr 2022 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, es überschritten doppelt so viele Frauen-Altersjahrgänge im Jahr 2022 die 3.000-Marke als noch 2007. Bei den Männern überragten gerade noch die über 51- bis 61-Jährigen die 2.000-Marke.

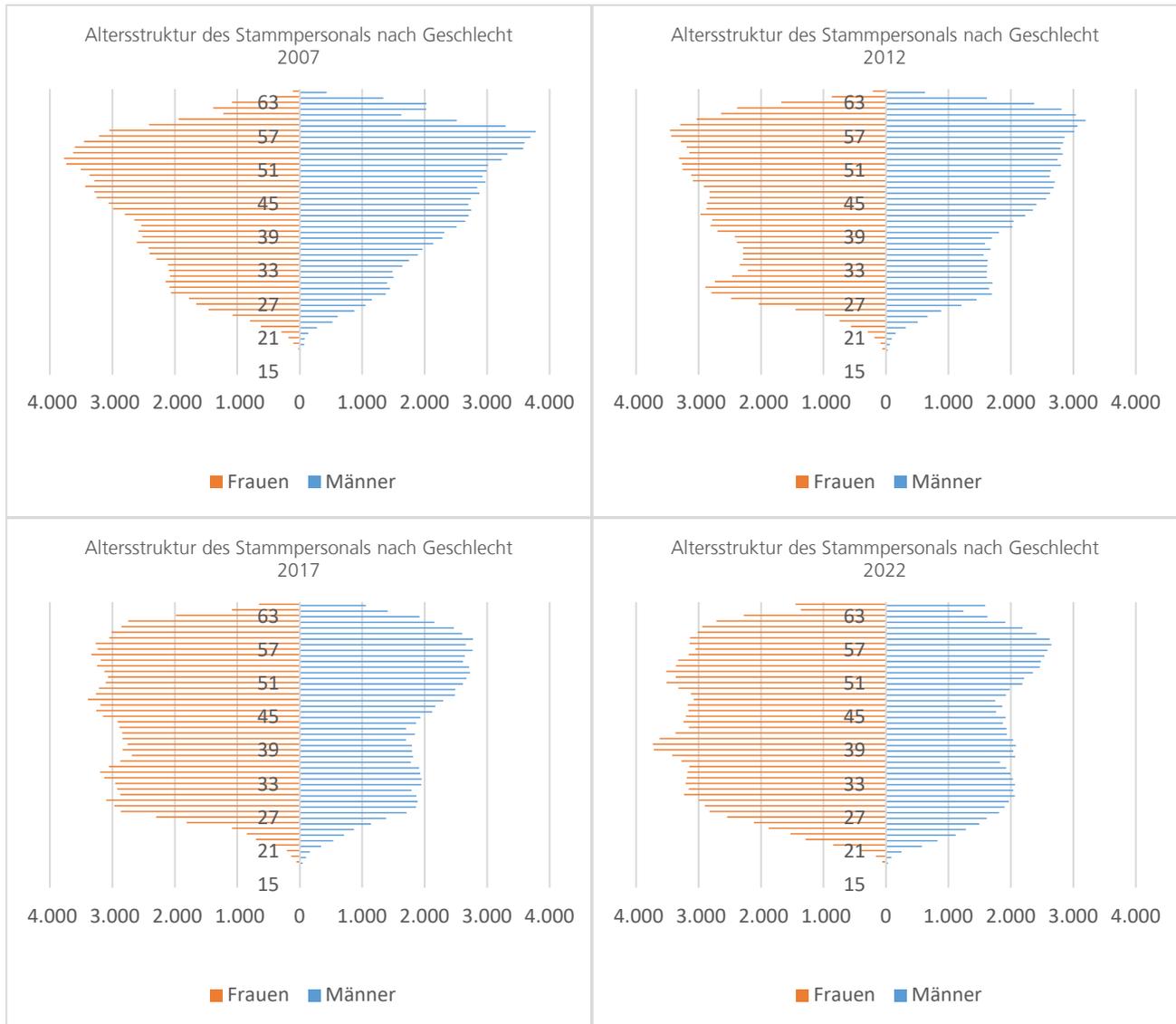


Abbildung 56: Altersstruktur des Stammpersonals nach Geschlecht der Jahre 2007, 2012, 2017 und 2022.

Die Altersstruktur nach Art des Dienstverhältnisses zeigte ebenfalls eine deutliche Veränderung seit 2007. 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.

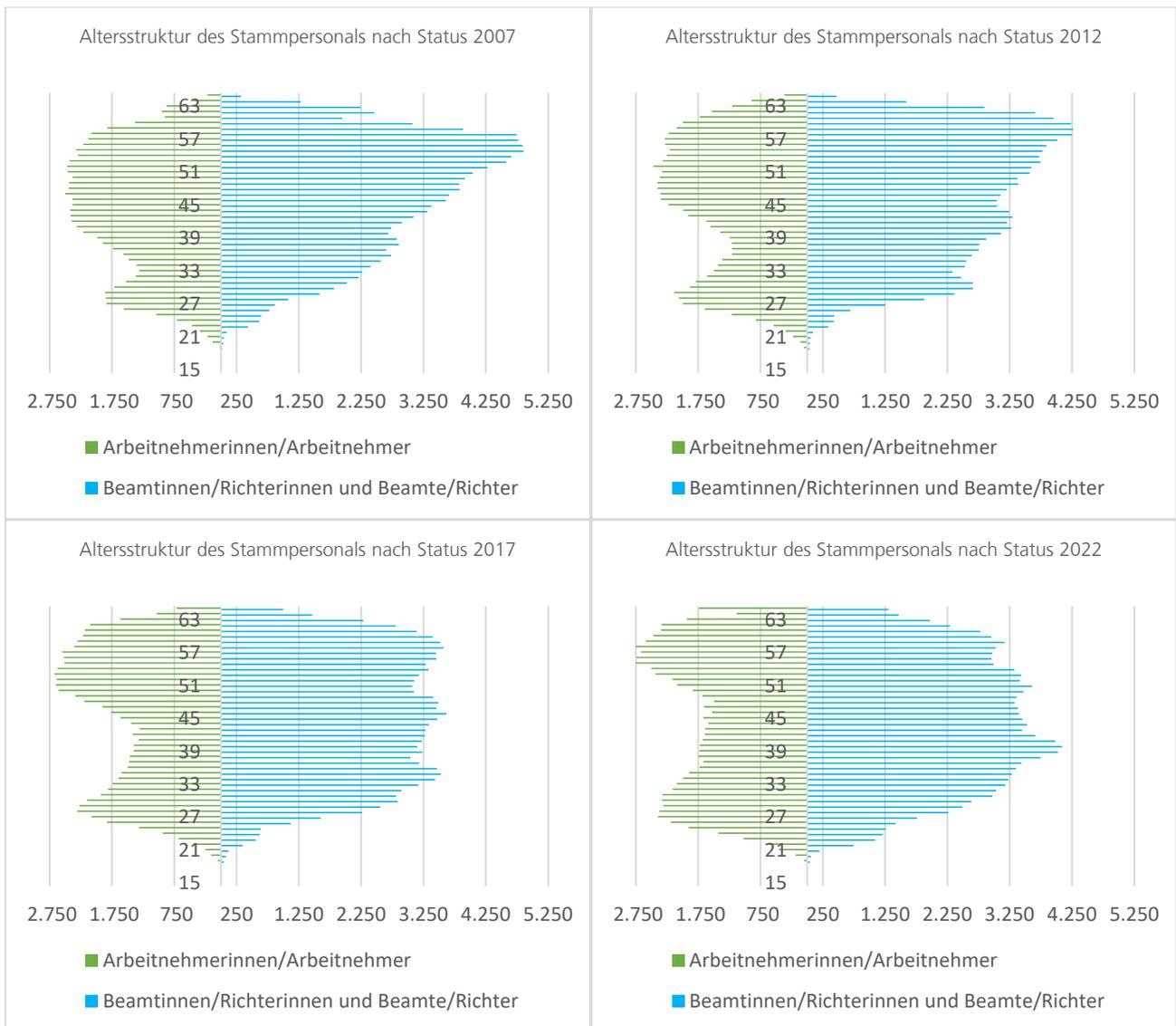


Abbildung 57: Altersstruktur des Stammpersonals nach Status der Jahre 2007, 2012, 2017 und 2022.

2.6.3.2 Altersstrukturen ausgewählter Aufgabenbereiche

Innerhalb der Landesverwaltung hat sich die Altersstruktur nach Altersjahren und Geschlecht in den Jahren von 2007 bis 2022 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 2022 mit 123.710 Beschäftigten 57,9 % 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 war ein starker Anstieg im Bereich der 22- bis 27-Jährigen zu erkennen, hier hat sich die Anzahl von 1.830 im Jahr 2007 auf 4.055 im Jahr 2022 mehr als verdoppelt. Gleichzeitig ist die Anzahl in den beiden Altersdekaden der 44- bis 64-Jährigen zunächst angestiegen von 12.160 im Jahr 2007 zu 13.745 im Jahr 2012, danach auf einen Wert von 12.695 im Jahr 2017 gesunken, um im Jahr 2022 bei 10.925 zu stehen – eine Entwicklung zu mehr jungen und weniger älteren Beschäftigten.

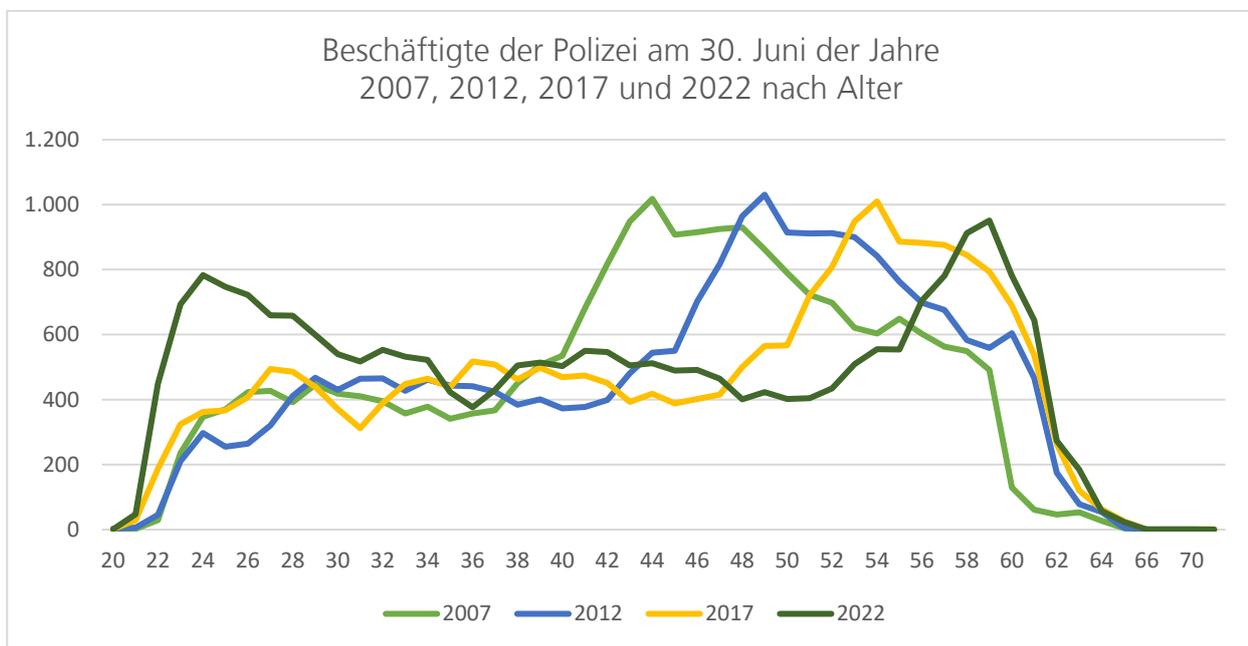


Abbildung 58: Stammpersonal der Polizei am 30. Juni der Jahre 2007, 2012, 2017 und 2022 nach Alter

Bei den Schulen wichen extreme Ausschläge der stark vertretenen Jahrgänge im Jahr 2007 (grüne Linie: 52- bis 58-Jährige) einer beinahe moderateren Verteilung über die ganzen Jahrgänge im Jahr 2017 (gelbe Linie). Aber schon im Jahr 2017 deutete sich eine Erhebung im Bereich der 30- bis 40-Jährigen an. Im Jahr 2007 mit 18.895 gestartet, erreichte diese Gruppe über 2012 mit 22.260 und 2017 mit 27.930 im Jahr 2022 die Zahl von 31.070 Beschäftigten, ein Plus seit 2007 von 64 %. Aber auch die starke Abschwächung der Gruppe der 50- bis 63-Jährigen, die 2007 noch 41.020 ausmachte, im Jahr 2012 schon um fast ein Zehntel geringer ausfiel und 2017 auf 70 % der ursprünglichen Menge geschrumpft war, erreichte 2022 den Wert von 29.805, 11.215 weniger Beschäftigte als im Jahr 2007. Die Schulen erfuhren also ebenfalls eine Entwicklung zu mehr jungen und weniger älteren Beschäftigten.

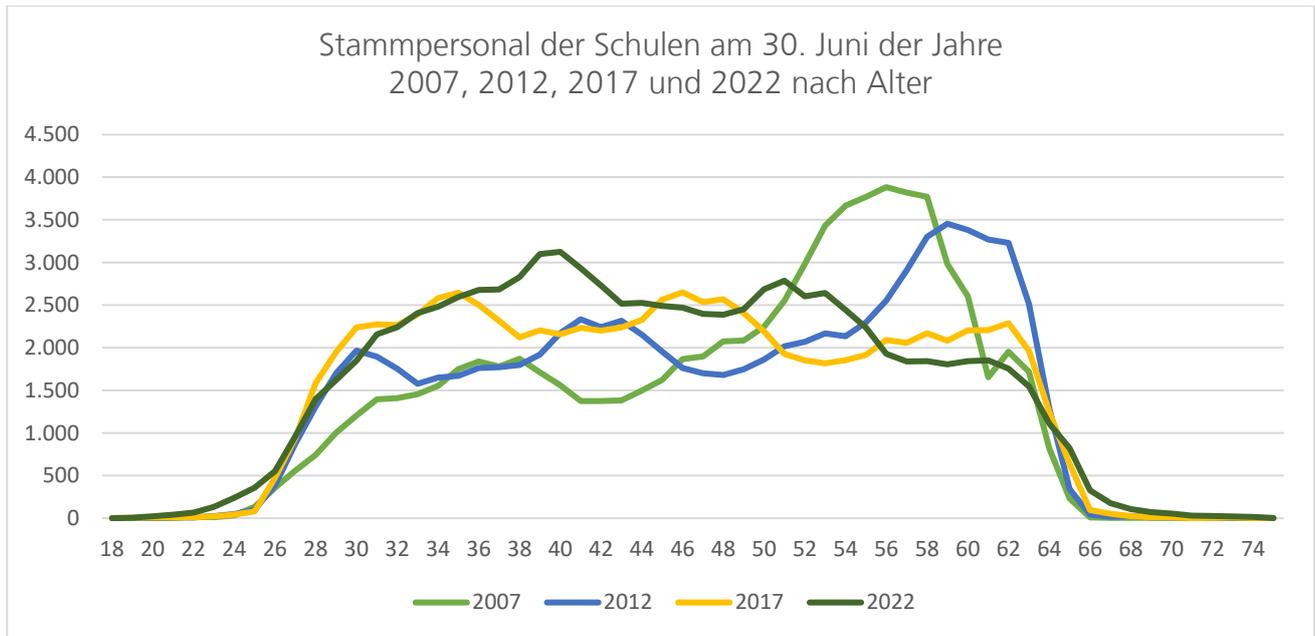


Abbildung 59: Stammpersonal der Schulen am 30. Juni der Jahre 2007, 2012, 2017 und 2022 nach Alter

Bei der Steuerverwaltung waren ebenfalls im Jahr 2007 einige Jahrgänge überproportional vertreten (hellgrüne Linie: 44- bis 52-Jährige jeweils die Jahrgänge mindestens 395 bis zu 605 Beschäftigte); im Verlauf der nächsten 15 Jahre flachte die Spitze dieser Jahrgänge ab, hier lagen im Jahr 2022 die Beschäftigtenzahlen nur noch bei 245 bis zu 330 Beschäftigten. In 2022 stach hervor, dass eine neue Spitze in den jüngeren Jahrgängen entstanden war: im Alter von 22 bis 27 Jahren lagen die Werte der jeweiligen Jahrgänge mindestens 1,4 bis 3,9 mal so hoch wie noch 2007.

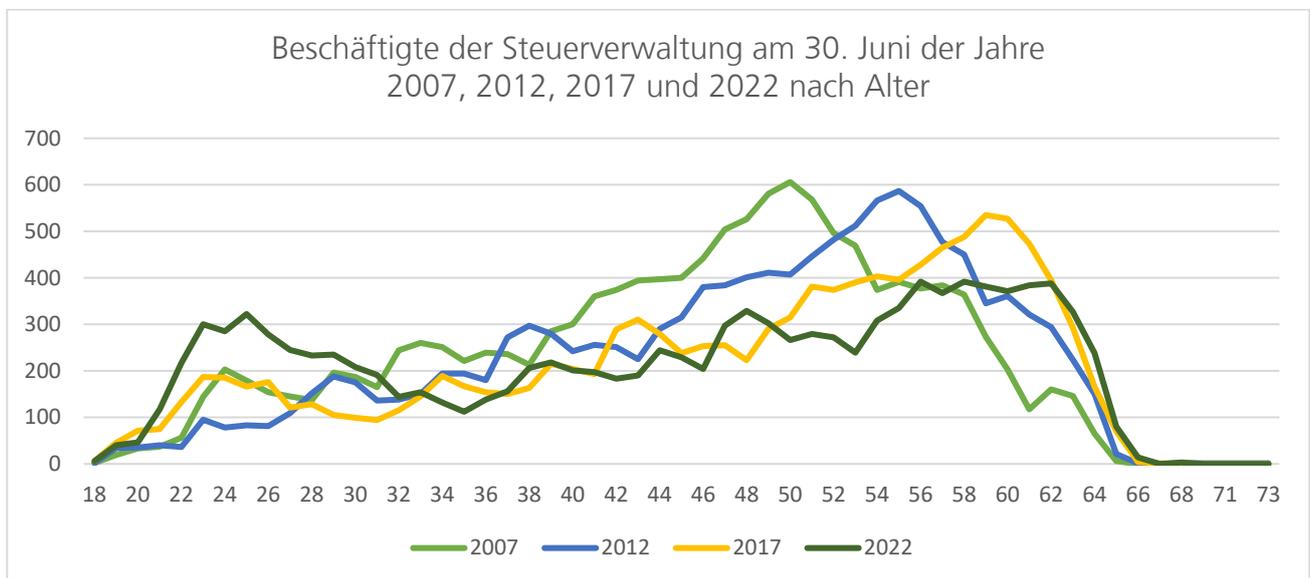


Abbildung 60: Stammpersonal der Steuerverwaltung am 30. Juni der Jahre 2007, 2012, 2017 und 2022 nach Alter

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 2007 die große Zunahme des roten Bereichs erkennbar, eine positive Veränderung des Frauenanteils, der von 24,1 % im Jahr 2006 auf 37,4 % im Jahr 2022 angestiegen ist.

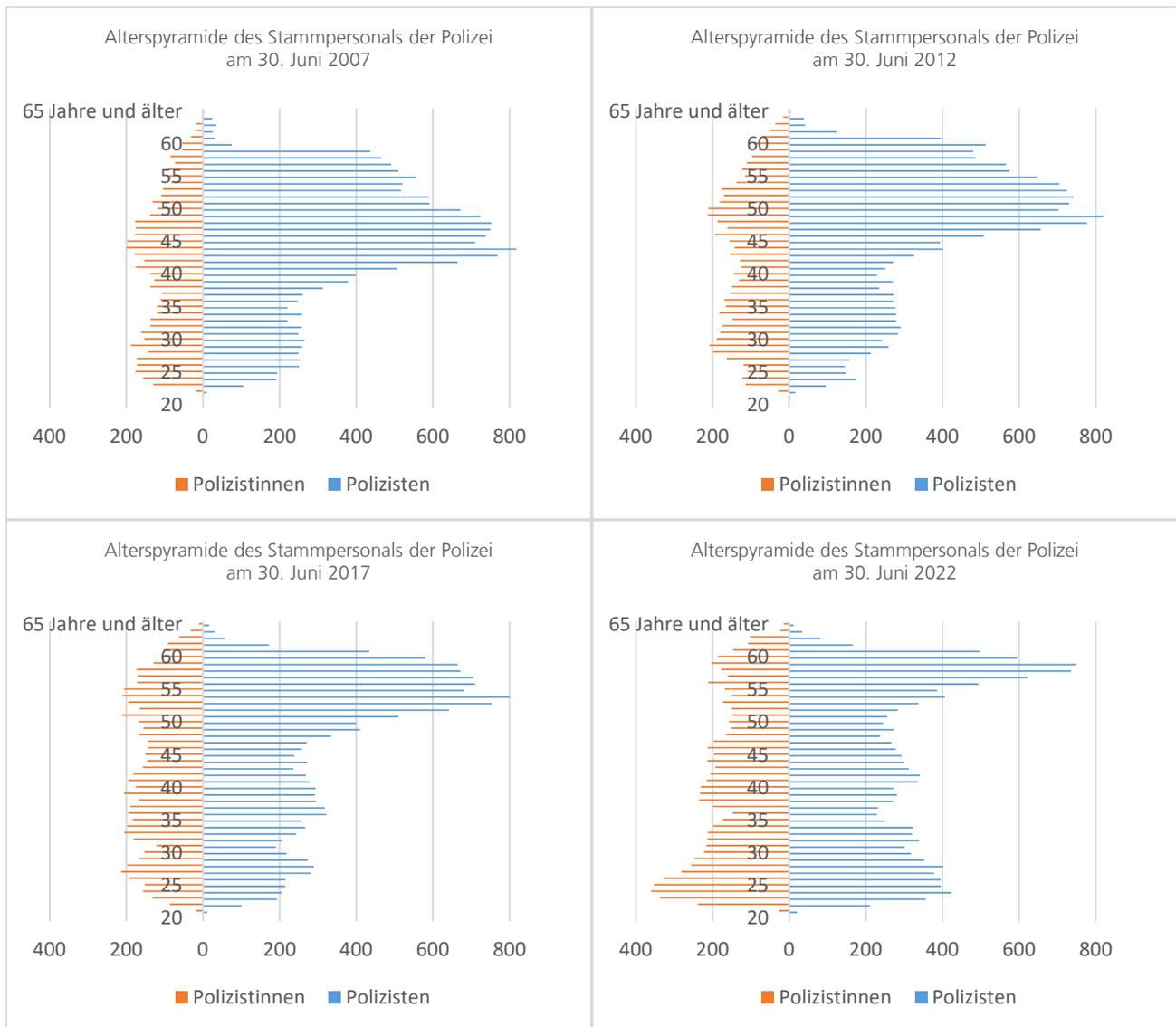


Abbildung 61: Alterspyramiden der Polizei der Jahre 2007, 2012, 2017 und 2022

Im Jahr 2022 war bei der Polizei (Abbildung 61 unten rechts) jeder Jahrgang der 22- bis 62-jährigen Frauen mit einer Anzahl über 100 belegt, im Jahr 2007 (Abbildung 61 oben links) waren es deutlich weniger. Auch bei den jüngeren Männern war ein Anstieg im Saldo von 2022 zu 2007 zu erkennen, die unter 38-Jährigen waren hier absolut um 1.755 angestiegen, allerdings war ihr Anteil an allen unter 38-Jährigen im Saldo um 4,6 Prozentpunkte gesunken. Auch bei den Frauen war die Zahl der unter 38-Jährigen im Saldo von 2022 zu 2007 um 1.800 angestiegen. Ihr Anteil in dieser Altersgruppe stieg von 38,7 im Jahr 2007 auf 43,3 im Jahr 2022.

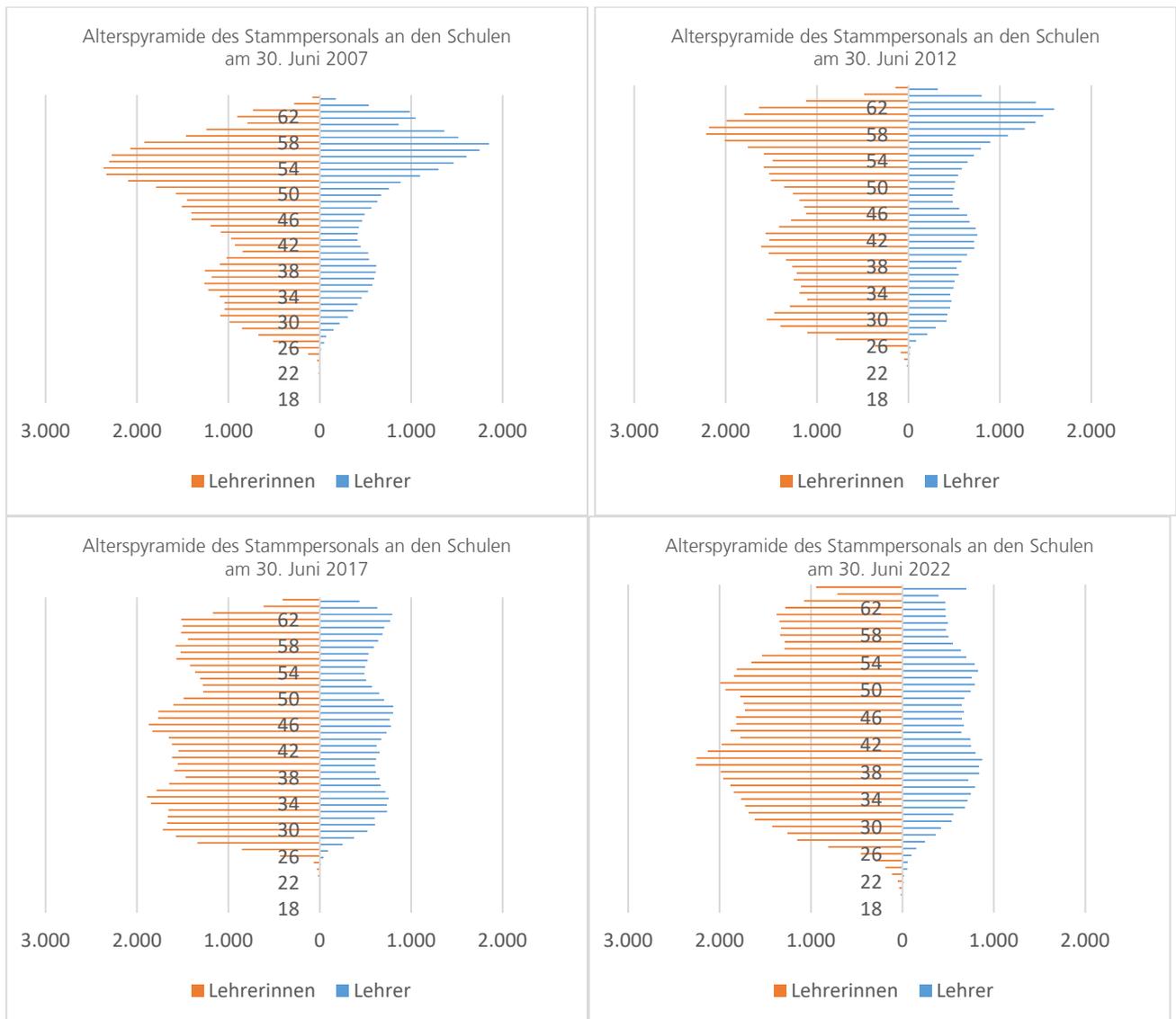


Abbildung 62: Alterspyramiden der Schulen in den Jahren 2007, 2012, 2017 und 2022

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 62,6 % im Jahr 2007 auf 70,5 % im Jahr 2022 angestiegen. Waren die Beschäftigten im Jahr 2007 noch überproportional in einzelnen Jahrganggruppen vertreten, waren sie im Jahr 2022 sehr viel ausgewogener über alle Jahrgänge verteilt. Während bis zum Jahr 2012 der größere Teil der Beschäftigten älter als 46 Jahre alt war, waren ab dem Jahr 2017 mehr Beschäftigte jünger als 46 Jahre alt. Im Jahr 2007 hatten von 79.650 Lehrerinnen und Lehrern 60,4 % das 46. Altersjahr überschritten, im Jahr 2022 waren es noch 43,7 %.

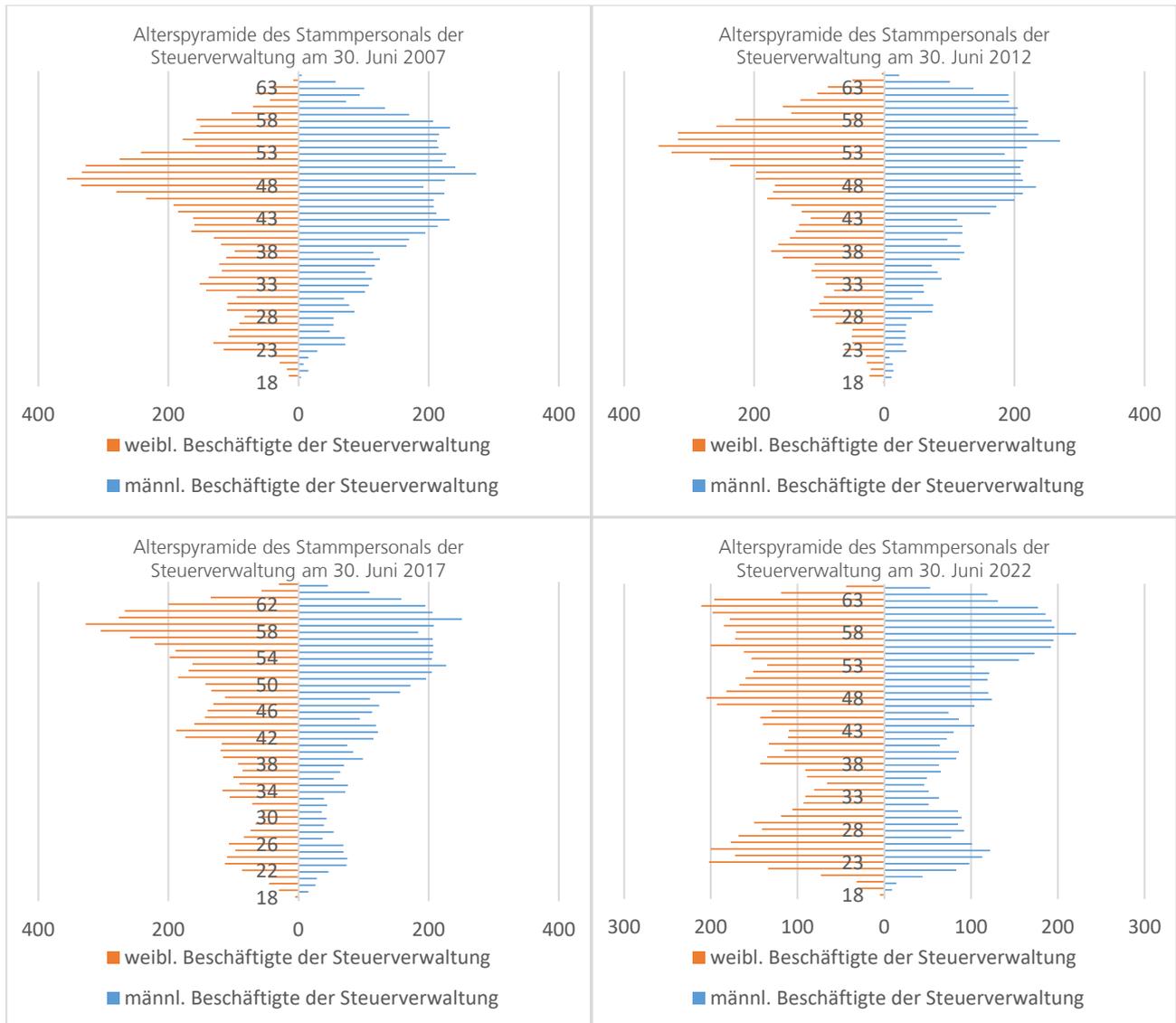


Abbildung 63: Alterspyramiden der Steuerverwaltung in den Jahren 2007, 2012, 2017 und 2022

An den Alterspyramiden der Steuerverwaltung (Abbildung 63) war bis zum Jahr 2012 ein Ausdünnen der jüngeren Jahrgänge deutlicher auszumachen als auf der Abbildung 60. Beispielsweise war bei den unter 29-Jährigen zwischen 2007 und 2012 ein Saldo von -365 Beschäftigten zu verzeichnen, hier folgten demnach weniger junge den scheidenden Beschäftigten. Schon im Jahr 2017 war jedoch ein Anstieg dieser Altersgruppe zu erkennen, sie war von 2012 zu 2017 wieder um 550, von 2017 zu 2022 sogar um 795 Beschäftigte angewachsen.

Das Geschlechterverhältnis lag in der Steuerverwaltung im Jahr 2022 insgesamt nahe beieinander, auf eine Frau kamen im Durchschnitt 0,7 Männer. Die einzelnen Jahrgänge betrachtend, schwankte es zwischen 0,3 bis zu 1,3 Männern, die auf eine Frau kamen. Im Jahr 2007 war dagegen das Geschlechterverhältnis zwar im Durchschnitt ausgewogen bei 1:1, allerdings kamen beispielsweise bei den 54-Jährigen und Älteren auf jede Frau zwischen 1,2 und 7,1 Männer, d.h. von Jahrgang zu Jahrgang schwankte das Geschlechterverhältnis im Jahr 2007 etwas stärker als im Jahr 2022.

3 Bevölkerungsentwicklung in Niedersachsen

Am 31.12.2022 lag die Zahl der Einwohnerinnen und Einwohner in Niedersachsen bei 8.140.242, das ist gegenüber dem Vorjahr ein Anstieg um 1,4 %. Die Zahl der Einwohnerinnen überstieg dabei mit 4.130.420 die Zahl der Einwohner mit 4.009.822 um einen Anteil an der Gesamtbevölkerung von 1,5 %. Vor fünf Jahren lag die Einwohnerzahl noch um 177.467 niedriger, damals überstieg der weibliche Anteil den männlichen um 1,2 %.

14,2 % der Bevölkerung waren Ende 2022 im Alter bis 15 Jahre. Zwischen 15 und 65 Jahren waren 63,3 % und über 65 Jahre alt waren 22,5 %, darunter waren 2.670 Einwohner über 100 Jahre alt. Die Männer lagen in diesen Altersklassen bei 14,9 %, 64,8 % und 20,3 % und die Frauen bei 13,7 %, 61,8 % und 24,8 %. Vor 5 Jahren waren die prozentualen Anteile ähnlich verteilt, allerdings lag die Gruppe der bis zu 15-Jährigen um 0,6 Prozentpunkte niedriger, die Altersgruppe der zwischen 15- bis 65-Jährigen um 1,2 höher und die Altersgruppe der über 65-Jährigen machte 0,5 Prozentpunkte weniger aus, die Zahl der über 100-Jährigen lag bei 1.465 und damit im Jahr 2017 um 1.205 Fälle niedriger als 2022.

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 schwankte die Geburtenrate¹⁹ pro Frau in Niedersachsen; sie lag im Jahr 2017 bei 1,62, sank bis zum Jahr 2020 zunächst auf 1,61, lag 2021 wieder bei 1,65 und sank 2022 auf 1,52.²⁰ 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 2020 lag dieser bei +2,9 %, im Jahr 2021 bei +2,9 %, 2022 bei 4,6 %).²¹ Dennoch sind die Bevölkerungszahlen seit 2014 trotz Geburtendefizit angestiegen. Grund hierfür sind die sog. Wanderungssalden, die sich aus den Zu-

¹⁹ „Jedes Jahr veröffentlicht die amtliche Statistik die aktuelle Geburtenrate. Dabei 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 06.09.2023.

²⁰ Vgl. LSN Online Datenbank <https://www1.nls.niedersachsen.de/statistik/html/default.asp>, 1-Gebiet, Bevölkerung, Arbeitsmarkt, Wahlen, Bereich 12612 Statistik der Geburten (Tabelle Z1101040), Stand 06.09.2023. „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 06.09.2023. 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 06.09.2023.

²¹ 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 013/23 vom 26.01.2023, Stand 06.09.2023.

und Fortzügen nach und aus Niedersachsen ergeben. Seit 2009 sind diese Salden positiv und haben ab 2014 die Überschüsse der Gestorbenen ausgeglichen.²²

Um die Entwicklung der Bevölkerung korrekt einschätzen zu können, müssen jedoch größere Zeitspannen als drei oder fünf Jahre betrachtet und weitere Faktoren für die Beurteilung herangezogen werden, denn auch die Lebenserwartung der Bevölkerung steigt an. Beispielsweise haben im Zeitraum 2020 bis 2022 in Niedersachsen geborene Mädchen eine durchschnittliche Lebenserwartung von 82,93 und Jungen von 78,05 Jahren, während Mädchen im Zeitraum 2002/2004 eine um 1,42 Jahre und Jungen sogar um 2,3 Jahre geringere Lebenserwartung hatten.²³

Wie sich die Bevölkerung in ihrem Bestand und ihrer Struktur tendenziell entwickeln wird, versucht man in der Statistik in Modellen zu berechnen. Die aktuelle 15. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung stellt verschiedene Varianten an Entwicklungen bereit, die unterschiedlich hohe Wanderungssalden berücksichtigen, aber von gleichen Geburtenraten und Lebenserwartungen der Bevölkerung ausgehen.²⁴

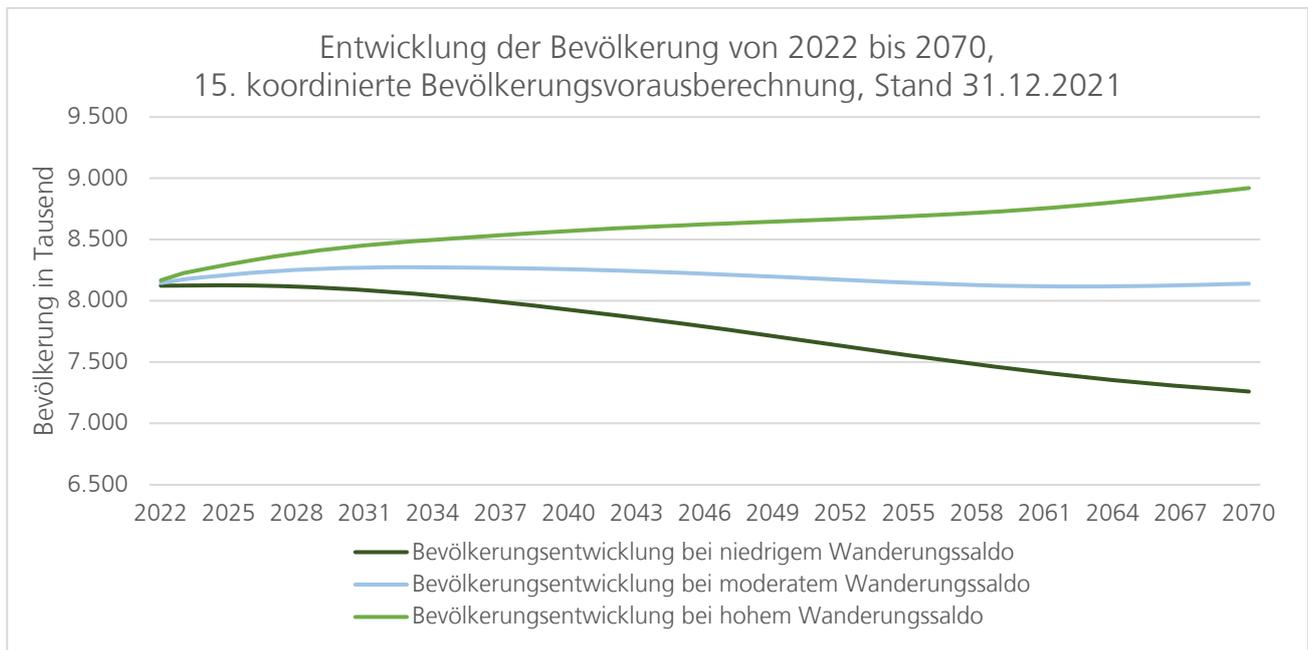


Abbildung 64: Entwicklung der Bevölkerung von 2022 bis 2070, 15. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Basis 31.12.2021²⁵

²² Vgl. für das Jahr 2022, Pressemitteilung des Landesamtes für Statistik Niedersachsen, Nummer 013/23, ebd., wo es u.a. heißt: „Ob die Bevölkerung nach dem Jahr 2030 bis 2070 weiterwachsen wird, ist stark von den getroffenen Annahmen, insbesondere zur Außenwanderung, abhängig. Legt man einen hohen positiven Wanderungssaldo von durchschnittlich etwa 45.000 Personen pro Jahr zu Grunde, erhöht sich die Zahl der Niedersächssinnen und Niedersachsen bis 2070 auf mehr als 8,9 Millionen...“.

²³ „Gleichzeitig schreitet der demographische Wandel weiter fort. So kommen im Jahr 2022 noch 32,7 Personen im Rentenalter (67 und älter) auf 100 Personen in der mittleren Alterskategorie (20- bis unter 67-Jährige) [...] Dabei zeigt sich, dass die Zuwanderung nach Niedersachsen, insbesondere aus dem Ausland, starken Einfluss auf die Dynamik des zukünftigen demographischen Wandels hat, die zunehmende Alterung der Bevölkerung aber nicht gänzlich ausgleichen kann.“ zitiert nach Pressemitteilung des Landesamtes für Statistik Niedersachsen, Nummer 013/23, ebd. Die aktuellen Sterbetafeln 2020/2022 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 07.09.2023. Die durchschnittliche Lebenserwartung der niedersächsischen Mädchen (81,51) und Jungen (75,75) nach der Sterbetafel 2002/2004 war am 07.09.2023 als Tabelle 12321-0004 zu finden auf: <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=previous&levelindex=2&step=1&titel=Tabellenaufbau&levelid=1694079361050&levelid=1694079276890>.

²⁴ Vgl. destatis, 15. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung - Basis: 31.12.2021, im Internet auf der Seite (letzter Zugriff 07.09.2023) https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsvorausberechnung/Publikationen/_publikationen-vorausberechnung.html#_suaxft01s_.

²⁵ Basierend auf Daten vgl. destatis, 15. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung - Basis: 31.12.2021, ebd.

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.“²⁶ Zurückzuführen sei dies darauf, dass sich das Geburtendefizit immer weiter vergrößere und nicht mehr durch das Wanderungssaldo ausgeglichen werden könne: „Ab 2028 übersteigt demnach die Zahl der Sterbefälle die Zahl der Lebendgeborenen dauerhaft um 30.000 bis 40.000 pro Jahr. Demgegenüber steht eine langfristige jährliche Nettozuwanderung von etwa 21.000 Personen.“²⁷ 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 %.“²⁸

Das Durchschnittsalter in Niedersachsen hat sich in den Jahren seit 1982 um 6,3 Jahre erhöht, wobei Frauen durchgängig älter waren als Männer; allerdings ist dabei der Altersunterschied von noch 4,6 Jahren im Jahr 1982 auf 2,6 Jahre im Jahr 2022 gesunken. Seit 2011 sind Frauen höchstens zwischen 2,6 und 2,7 Jahren älter.

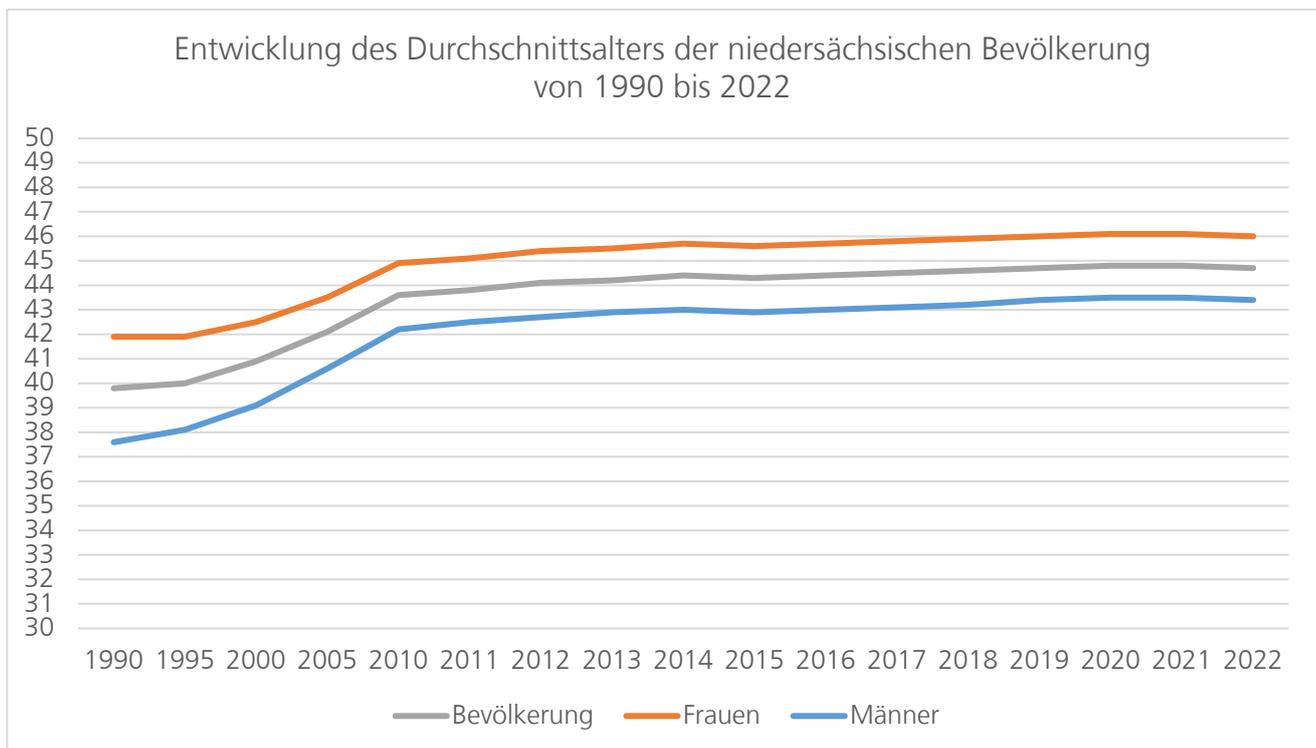


Abbildung 65: Durchschnittsalter der niedersächsischen Bevölkerung von 1990 bis 2022²⁹

²⁶ 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 aktuelle Untersuchung zur Bevölkerungsentwicklung auf der Basis der 15. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung - Basis: 31.12.2021 lag zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts noch nicht vor.

²⁷ Ebd.

²⁸ Ebd.

²⁹ Vgl. LSN Online Datenbank, <https://www1.nls.niedersachsen.de/statistik/html/default.asp>, 1-Gebiet, Bevölkerung, Arbeitsmarkt, Wahlen, Bereich 12411 Fortschreibung des Bevölkerungsbestandes (Tabelle Z100011G), Stand 07.09.2023.

Die nachfolgenden Alterspyramiden auf Basis der 15. koordinierten Vorausberechnung der niedersächsischen Bevölkerung zeigen die Entwicklung in den nächsten drei Jahrzehnten ab dem Jahr 2022 und veranschaulichen die insgesamt schlanker werdenden Flügel der Pyramide.

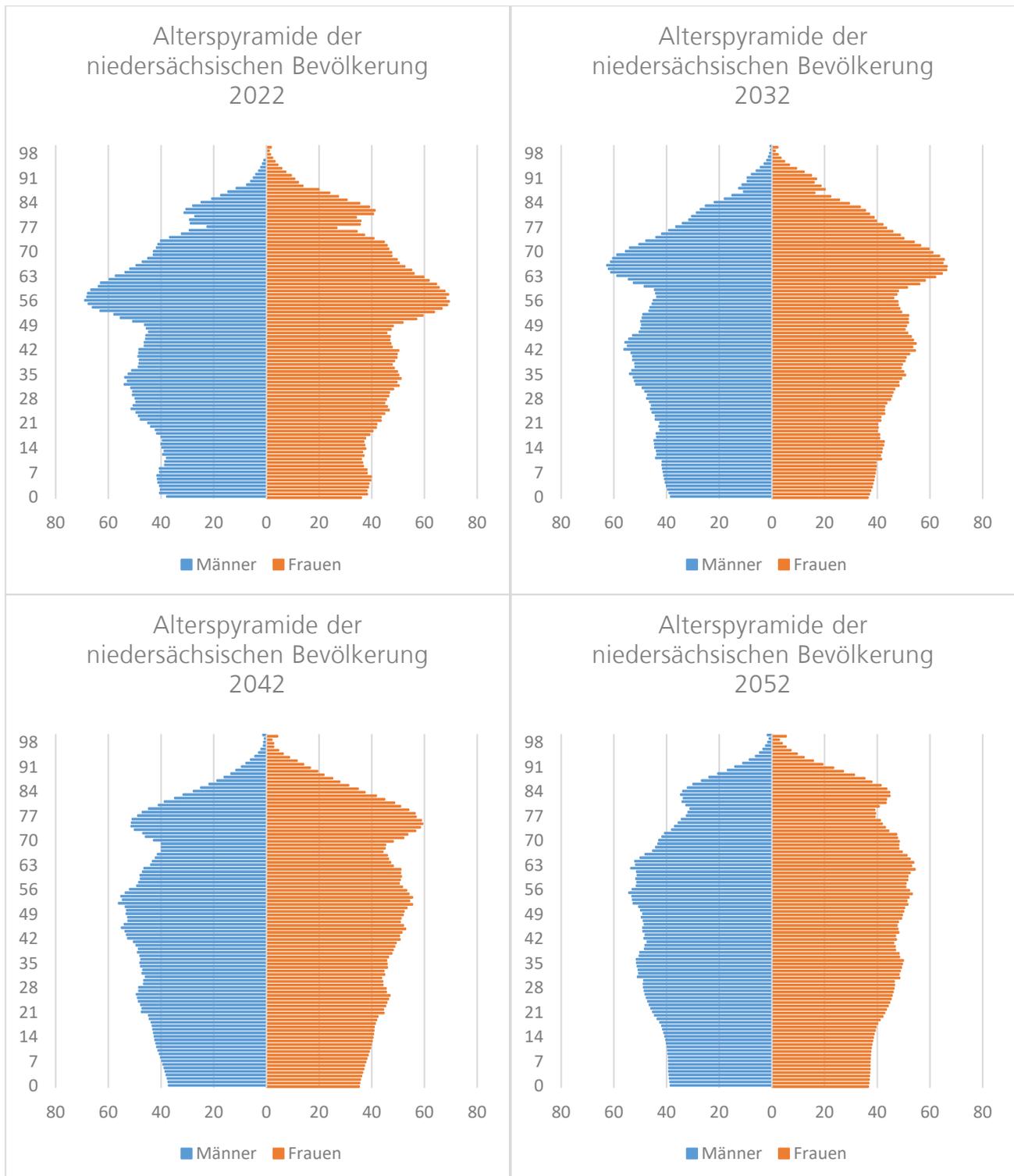


Abbildung 66: Alterspyramiden der niedersächsischen Bevölkerung der Jahre 2022, 2032, 2042 und 2052

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.“³⁰ 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.

³⁰ 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 2022 werden die Daten im Zeitraum vom 01.07.2022 bis 30.06.2023 dargestellt. Ausgegangen vom Stichtag der Personalstandstatistik am 30.06.2022 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 01.07.2022 bis zum 30.06.2023 ergaben sich demnach insgesamt 42.695 Fluktuationenfälle, die einen Anteil am Stammpersonalbestand³¹ von 21,9 % hatten. Frauen waren zu 63,3 % (27.005) und Männer zu 36,8 % (15.695) beteiligt. Von diesen Fällen waren 48,5 % der Grundfluktuation und somit 51,5 % der Zusatzfluktuation zuzuordnen.

4.1 Unterjährige Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2021 bis 30.06.2022

Es folgt zunächst ein kurzer Rückblick auf die Veränderungsdaten des Untersuchungszeitraums dieses Berichts, d.h. auf die Daten des Zeitraums zwischen Juli 2021 und Juni 2022. Im anschließenden Kapitel werden dann die von hier aus betrachtet zukünftig eintretenden Veränderungen erläutert.

Insgesamt gab es in dem oben genannten Zeitraum 43.110 Fluktuationen, die einen Anteil von 22,4 % gemessen am Stammpersonalbestand³² ausmachten. 46,8 % von ihnen sind Grundfluktuationen, 53,2 % Zusatzfluktuationen. Frauen waren zu einem Anteil von 61,6 % (26.555) und Männer zu einem Anteil von 38,4 % (16.555) betroffen.

Die sog. Grundfluktuation, die die Summe aller Vorfälle meint, die das Ausscheiden aus dem Landesdienst zur Folge haben, umfasste 20.195 Vorfälle. Mehr als die Hälfte davon waren mit 11.100 Fällen (55,0 %) Frauen.

Der häufigste Grund für ein Ausscheiden war Vertrags- bzw. Zeitablauf mit 10.675 Fällen (oder einem 52,9 %-Anteil), an zweiter Stelle mit einer Anzahl von 5.125 Fällen (25,4 %) folgte der Pensions- bzw. Renteneintritt, mit 2.555 Fällen (12,7 %) standen an dritter Stelle des Rankings die Kündigung, gefolgt

³¹ Die Bezugsgröße bei der Auswertung der unterjährigen Veränderungsdaten ist der Stammpersonalbestand der Einheiten, die im Jahr 2022 mittels „KIDICAP PPay“ abgerechnet haben. Dies entspricht 195.335 Beschäftigten, davon sind 118.135 weiblich und 77.200 männlich. Weitere Ausführungen finden sich in Kapitel 6.2.

³² Bezugsgröße 2021: 192.860 Beschäftigte, davon waren 115.480 weiblich und 77.380 männlich.

von sonstigen Gründen mit einem 8,4 %-Anteil (1.690 Fälle). Tod und Entlassungen als Grund für ein Ausscheiden lagen bei Anteilen von 0,6 % bzw. 0,2 %.

Im Untersuchungszeitraum traten 22.915 Fälle von Zusatzfluktuationen bzw. Unterbrechungen auf. Elternzeit war mit 10.445 Fällen dabei der häufigste Einzelgrund für eine Unterbrechung, gefolgt von der Beurlaubung aus familiären Gründen mit 2.525 Fällen. Der dritthäufigste Grund war Sonderurlaub mit 770 Fällen. Die zusammengefassten „sonstige Gründe“ traten 9.165 Mal auf.

Frauen verursachten 67,4 % der Unterbrechungen und waren dabei auch diejenigen, die am häufigsten länger als 180 Tage ihre Erwerbstätigkeit unterbrachen (87,1 %). Mehr als die Hälfte aller unterbrechenden Frauen besetzten diese längste Abwesenheitsphase, die insgesamt mit einem 56,6 %-Anteil am häufigsten von allen Unterbrechungsphasen auftrat. Dafür waren 54,3 % aller unterbrechenden Männer in der mittleren Zeitspanne zwischen 28 bis 180 Tage verortet und hatten hier auch mit 56,2 % einen größeren Anteil als die Frauen. Die Unterbrechungsfristen bis zu 28 Tage wurden mit 62,6 % dann wieder überwiegend von Frauen wahrgenommen, beinahe ein Viertel aller Unterbrechungen gehörten in diese kürzeste Phase.

Die Mobilität, die die Stellenwechsel des Personals innerhalb der Landesverwaltung zwischen Behörden und Kapiteln meint, drückte sich insgesamt in 2.880 Abgängen und 3.095 Zugängen im Untersuchungszeitraum aus. Männer wechselten dabei zu weniger als einem Drittel ihre Stellen, Frauen demnach zu mehr als zwei Dritteln. Während einige Ressorts gar nicht oder nur zu einem sehr geringen Anteil betroffen waren, wurden MK am häufigsten, gefolgt von MJ, MI und MF durch Personalwechsel belastet.³³

³³ Ausführliche Informationen zu den unterjährigen Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2021 bis 30.06.2022 finden sich im Personalstrukturbericht 2021, S. 94 ff.

4.2 Unterjährige Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2022 bis 30.06.2023

4.2.1 Grundfluktuation (Abgänge)

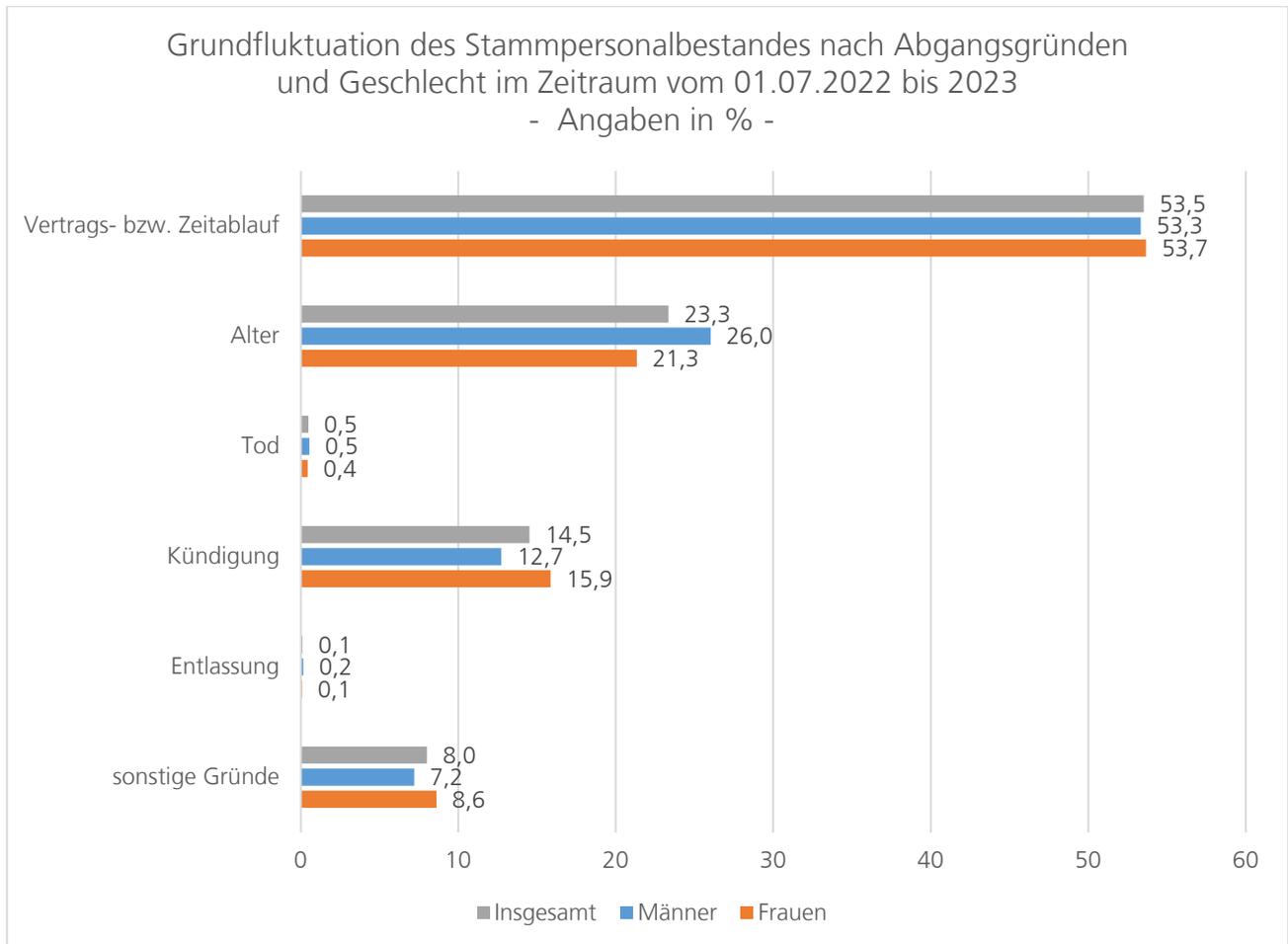


Abbildung 67: Grundfluktuation des Stammpersonalbestandes nach Abgangsgründen und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2022 bis 30.06.2023

Alle Vorfälle, die zu einer Beendigung des Dienst- oder des Arbeitsverhältnisses führen, werden wie gerade erläutert, zur Grundfluktuation gezählt.³⁴ Vom 01.07.2022 bis 30.06.2023 lag die Anzahl dieser Abgänge bei 20.705 und hatte damit einen Anteil von 10,6 % am gesamten Stammpersonal³⁵. Zu mehr als der Hälfte (57 %, 11.840 Fälle) waren Frauen betroffen. Am häufigsten trat der Grund „Vertrags- bzw. Zeitabläufe“ mit 53,5 % (11.085 Fälle) auf, im Vergleich 0,7 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr. 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, 4.835 Fälle) lagen bei einem 23,3 %-Anteil und waren im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 2,0 Prozentpunkte gesunken. Kündigungen (3.005 Fälle) waren um 1,9 Prozentpunkte auf 14,5 % angestiegen. Sonstige Gründe (1.660 Fälle) hatten sich negativ um 0,3 Prozentpunkte verändert, ihr Anteil lag bei 8,0 %. Entlassungen (0,1 %) und Tod (0,5 %, -0,1 Prozentpunkte) waren als Gründe wie im Vorjahr kaum vertreten. Bei allen Gründen waren die Geschlechter zu ähnlichen Prozentanteilen beteiligt und unterschieden sich im Verhältnis der Männer zu den Frauen zwischen +1,9 Prozentpunkten wie bei Kündigung und -1,9 bei den Altersabgängen.

³⁴ 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.

³⁵ Zur Bezugsgröße siehe Fußnote 27.

Die Ressorts, die am meisten von Abgängen und damit von der Grundfluktuation betroffen waren, waren gemessen an der gesamten Grundfluktuation das MK mit 36,2 %, das MI mit 7,7 %, das MJ mit 4,6 % und das MF mit 4,2 %, die übrigen Ressorts lagen bei 1,1 % und weniger.

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.

21.990 Unterbrechungen fielen im Beobachtungszeitraum insgesamt an. Elternzeit verursachte mit 10.275 Fällen am häufigsten eine Unterbrechung der Erwerbsarbeit. Danach folgten im Ranking Beurlaubung aus familiären Gründen mit 2.885 Fällen und Sonderurlaub mit 910 Fällen, der Grund Rente auf Zeit kam nur 10 Mal vor.

Auf die restlichen, diversen Gründe wie u.a. Krankheit/Kur nach Ablauf der Entgeltfortzahlung, sonstige Unterbrechung, die wie Austritt und Wiedereintritt wirkt, usw. entfielen aufgrund ihres breiten Spektrums sehr viele Unterbrechungen mit einer Anzahl von 7.910 Fällen.

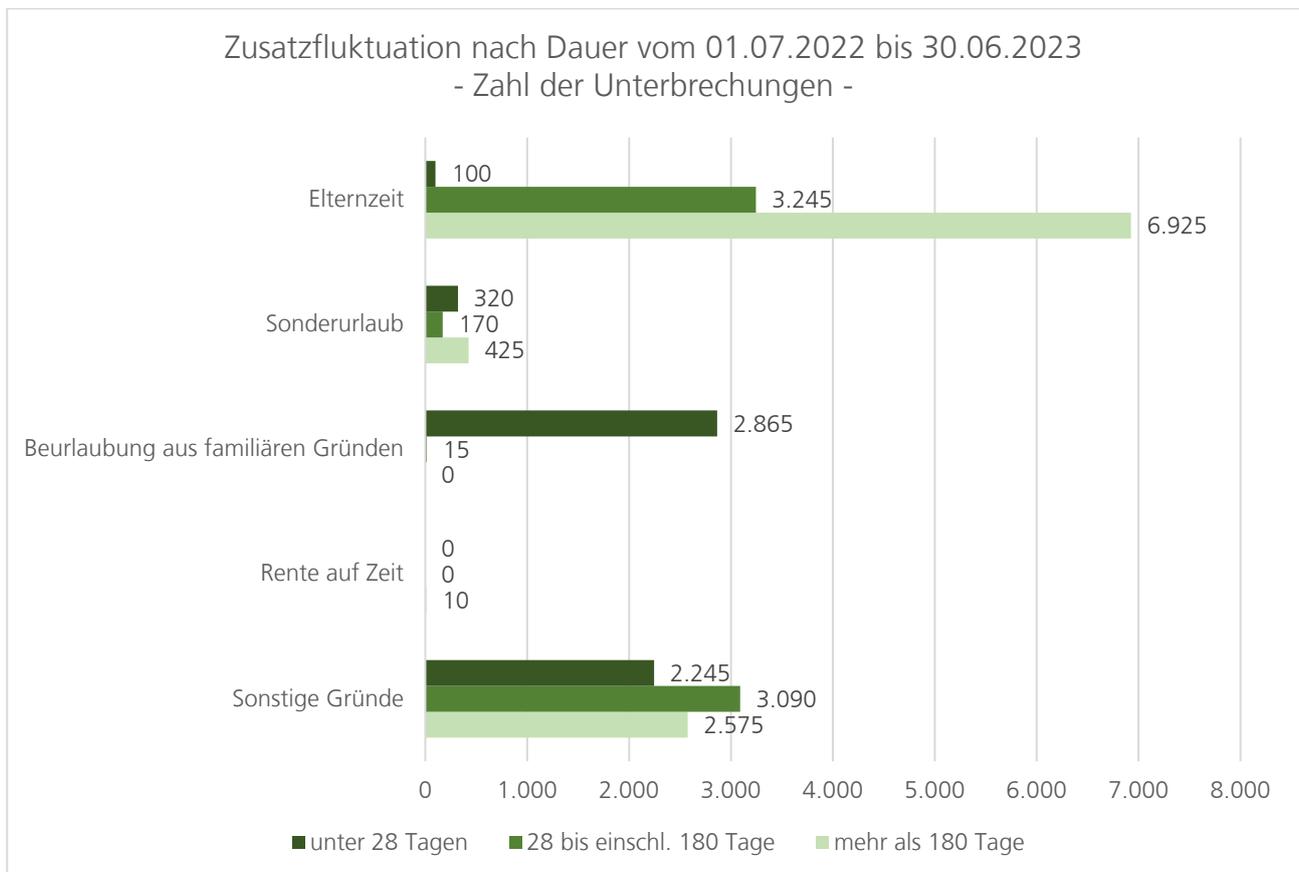


Abbildung 68: Zusatzfluktuation nach Dauer im Zeitraum vom 01.07.2022 bis 30.06.2023 – Anzahl

Bezogen auf die Dauer der Unterbrechung gab es deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Unterbrechungsgründen, da die Dauer der Unterbrechung mit bestimmten Gründen korrespondiert. Beispielsweise ist Elternzeit auf längere Zeiträume angelegt und war erwartungsgemäß bei der Abwesenheitsdauer von mehr als 180 Tagen mit 67,4 % vertreten. Ließen sich Beschäftigte hingegen aus familiären Gründen (z.B. Pflege des Kindes) beurlauben, dauerte diese fast ausschließlich unter 28 Tage (99,4 %). Sehr selten trat Rente auf Zeit als Unterbrechungsgrund auf und dauerte dann 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 39,1 %-Anteil vertreten, es folgte die Phase mit mehr als 180 Tagen mit 32,5 % und als letzte der Zeitraum von weniger als 28 Tagen mit 28,4 %.

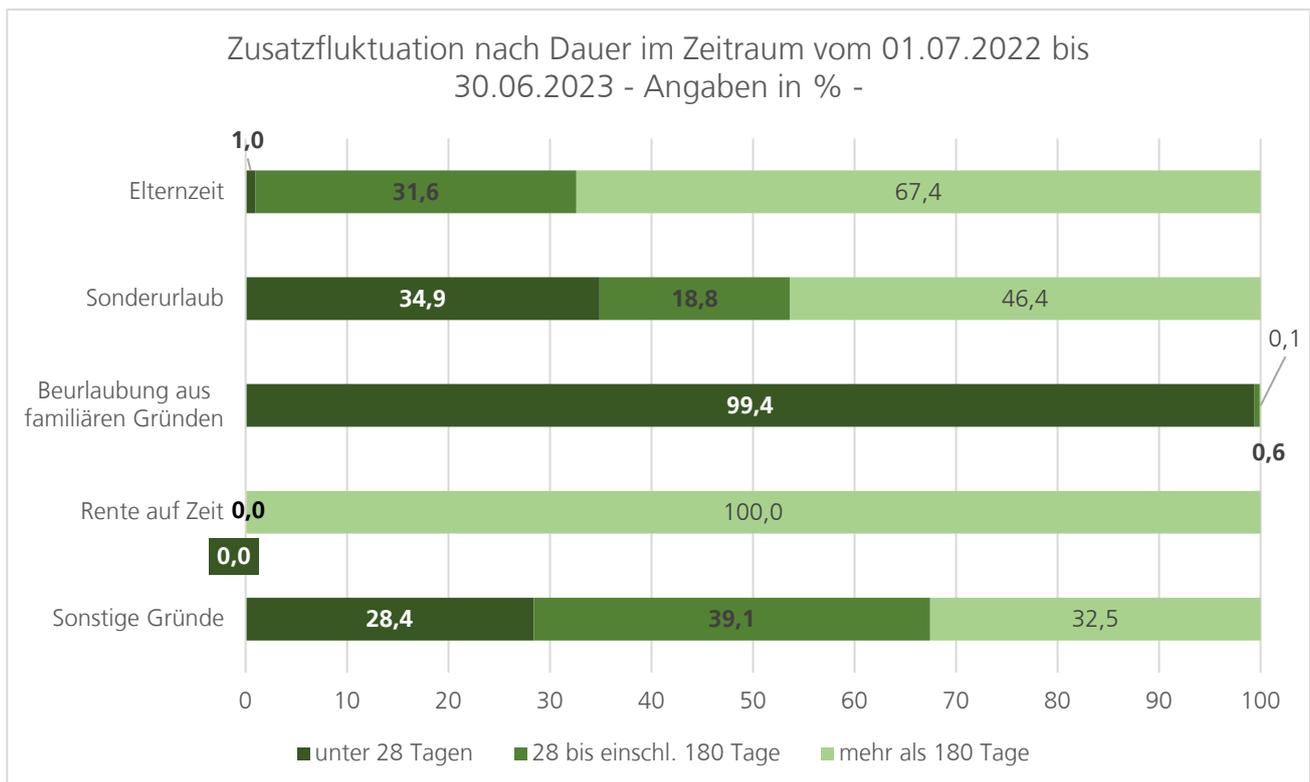


Abbildung 69: Zusatzfluktuation nach Dauer im Zeitraum vom 01.07.2022 bis 30.06.2023 – Prozent

15.165 Mal haben Frauen ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen, das waren 69,0 % aller Unterbrechungen. Die männliche Beteiligung fiel mit 6.825 Fällen wesentlich geringer aus und hat sich vom prozentualen Anteil im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 1,5 Prozentpunkte verringert.

57,2 % der Unterbrechungen durch Frauen dauerten mehr als 180 Tage. 16,8 % der hier betrachteten Frauen blieb zwischen 28 und 180 Tagen, mehr als ein Viertel unter 28 Tage dem Dienst fern. Der Schwerpunkt der Unterbrechungsphasen der Männer lag wie im Vorjahr bei 28 bis unter 180 Tagen, so lange dauerten 58,2 % der gesamten männlichen Unterbrechungszeiten. Am wenigsten häufig mit 18,5 % unterbrachen Männer mehr als 180 Tage ihre Erwerbstätigkeit, wesentlich höher lag der Anteil an Unterbrechungen unter 28 Tagen, hier waren es 23,3 %.

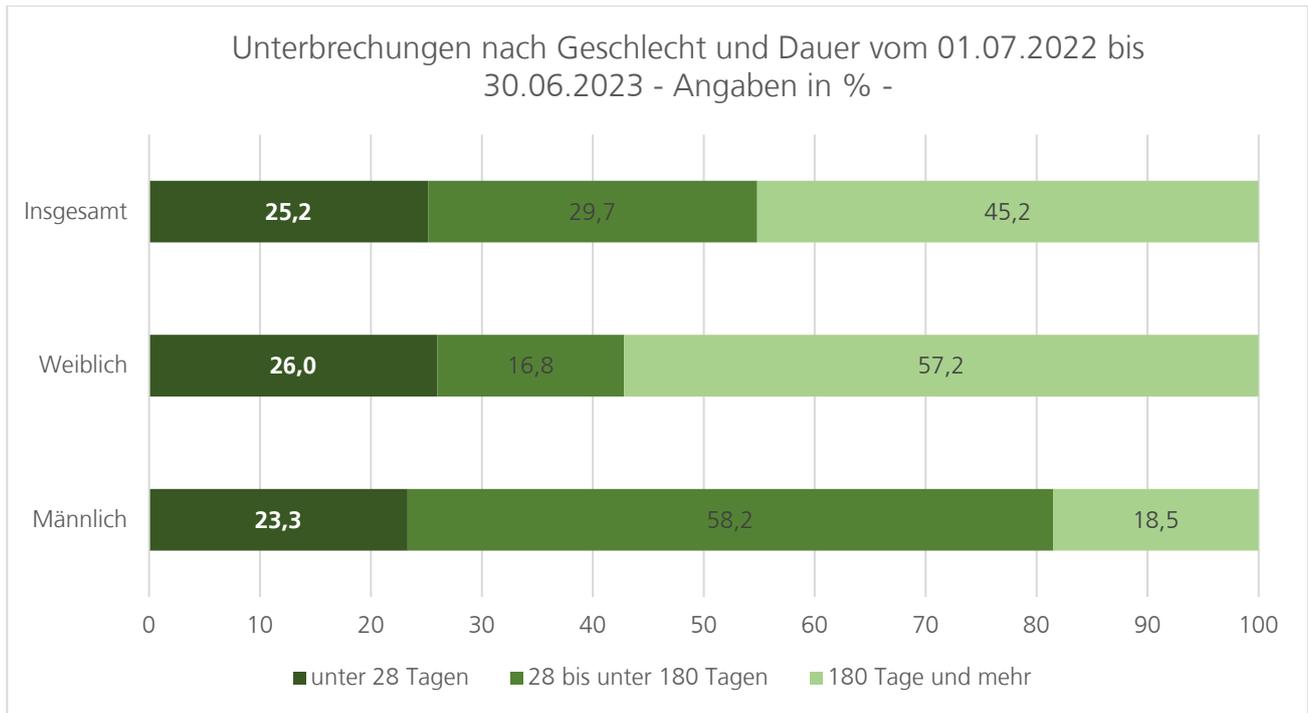


Abbildung 70: Unterbrechungen nach Geschlecht und Dauer im Zeitraum vom 01.07.2022 bis 30.06.2023

Der häufigste Grund für eine Unterbrechung war **Elternzeit** mit insgesamt 10.275 Fällen (46,7 % aller Unterbrechungen). Der größte Anteil mit 67,4 % dauerte dabei mehr als 180 Tage, die Zeitspanne zwischen 28 bis 180 Tagen hatte immer noch einen Anteil von 31,6 %, nur 1,0 % dauerten unter 28 Tage.

Abwesenheiten wegen Elternzeit verantworten mit einem Anteil von 71,9 % vor allem Frauen. Im Vergleich zum Vorjahreszeitraum nahm der Anteil der Männer nur um 0,2 Prozentpunkte zu. Ihre Unterbrechungszeiten konzentrierten sich auf die Abwesenheitsspanne 28 bis 180 Tage, 89,9 % der unterbrechenden Männer übernahmen diese Zeiten, nur 8,5 % blieben länger als 180 Tage fern. Bei den Frauen waren es dafür über 90,5 %, die ihre Erwerbstätigkeit mehr als 180 Tage unterbrachen, nur 8,8 % blieben zwischen 28 und 180 Tagen zu Hause. 1,5 % der Männer und 0,8 % der Frauen waren weniger als 28 Tage in Elternzeit.

Im Durchschnitt unterbrachen 5,3 % der Beschäftigten des Stammpersonalbestandes ihre Erwerbsarbeit wegen Elternzeit.

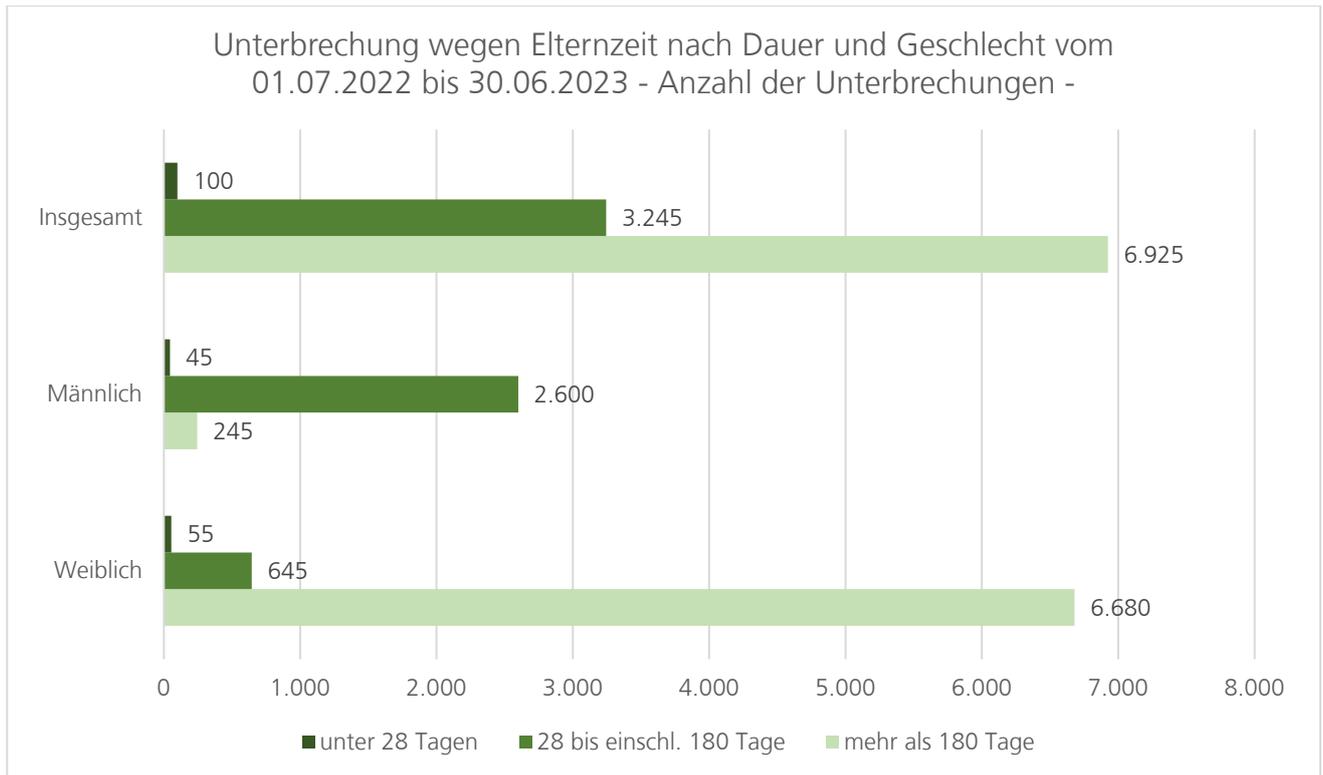


Abbildung 71: Unterbrechung wegen Elternzeit nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2022 bis 30.06.2023

4,1 % aller Unterbrechungen gründeten sich auf **Sonderurlaub**, das waren in der Zeit vom 01.07.2022 bis 30.06.2023 insgesamt 910 Fälle. 46,6 % hiervon dauerten mehr als 180 Tage, 35,1 % der Fälle lagen bei unter 28 Tagen und die restlichen 18,6 % besetzten die mittlere Zeitspanne 28 bis 180 Tage.

Sonderurlaub nahmen überwiegend Frauen, 68,2 % aller Sonderurlaubsfälle entfielen im untersuchten Zeitraum auf sie, es waren 1,5 Prozentpunkte weniger als im Vorjahreszeitraum. Dabei dauerten ihre Abwesenheitszeiten auch deutlich länger als bei den Männern, 48,6 % aller Frauen waren länger als 180 Tage im Sonderurlaub, im Vergleich dazu waren es 41,7 % aller Männer. Weitere 37,2 % der Männer waren unter 28 Tage fort, von den Frauen waren es 33,8 %. Von beiden Geschlechtern waren prozentual die wenigsten in der mittleren Zeitspanne vertreten, 21,0 % der Männer und 17,7 % der Frauen unterbrachen zwischen 28 und 180 Tage ihre Erwerbsarbeit wegen Sonderurlaub.

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

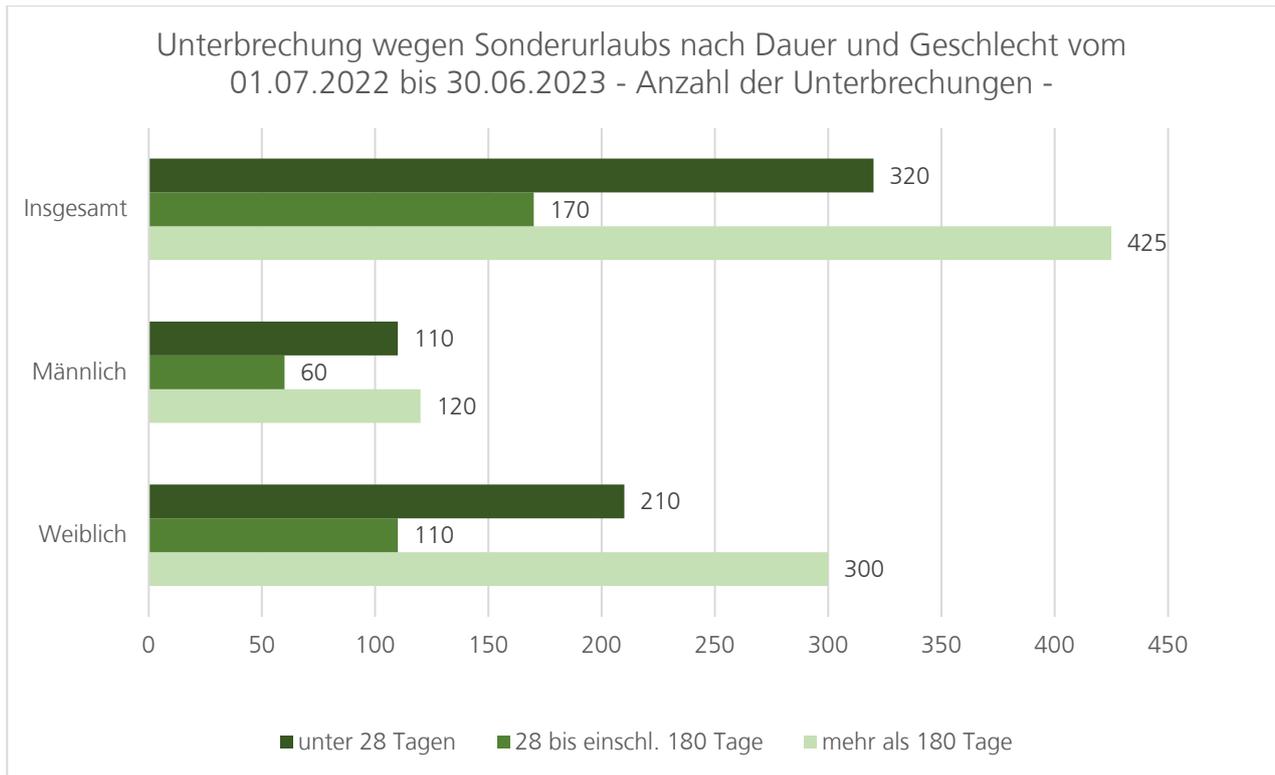


Abbildung 72: Unterbrechung wegen Sonderurlaubs nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2022 bis 30.06.2023

Mit 2.885 Fällen fanden 13,1 % aller Unterbrechungen aus **familiären Gründen** statt. Von diesen waren 99,4 % nach weniger als 28 Tagen beendet und dies bei beiden Geschlechtern: 99,3 % aller Frauen und 99,7 % aller Männer beendeten die Beurlaubung aus familiären Gründen innerhalb der ersten 28 Tage. Auch diese Abwesenheitszeiten übernahmen mit 71,8 % zu einem überwiegenden Anteil Frauen, das waren 2,3 Prozentpunkte mehr als im Vorjahreszeitraum.

Gemessen am Stammpersonalbestand nahmen 1,5 % der Beschäftigten aus familiären Gründen eine Auszeit.

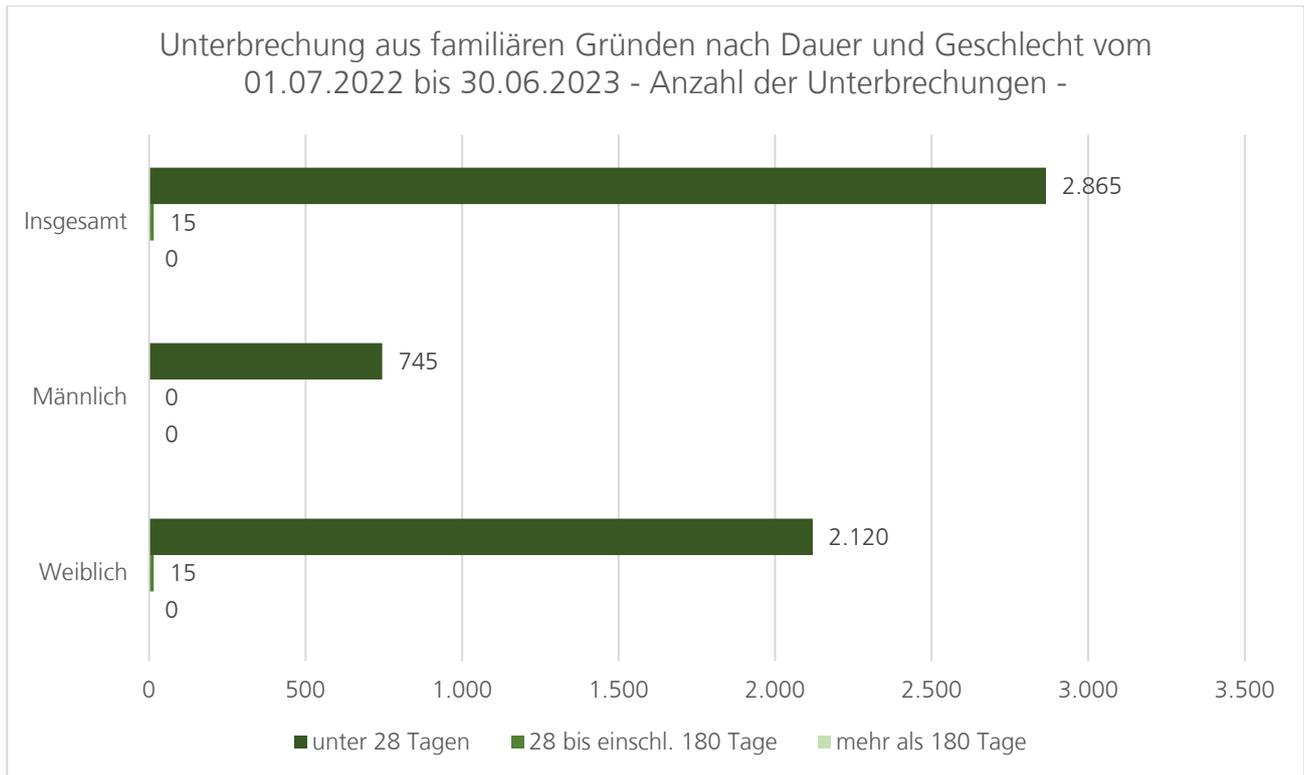


Abbildung 73: Unterbrechung aus familiären Gründen nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2022 bis 30.06.2023

Der Anteil der Unterbrechungen aus **sonstigen Gründen** an allen Unterbrechungen ist im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 4,0 Prozentpunkte gesunken und machte mit insgesamt 7.910 Fällen im Betrachtungszeitraum 36,0 % aller Unterbrechungen aus. Die häufigsten Unterbrechungen dauerten hier zwischen 28 bis einschließlich 180 Tage, von denen Männer 42,3 % übernahmen. Frauen hatten demnach einen Anteil von 57,7 %, ihr Anteil an der Gesamtzahl der Unterbrechungen aus sonstigen Gründen lag bei 63,4 %.

Bezogen auf das Stammpersonal unterbrachen im Betrachtungszeitraum 4,0 % der Beschäftigten ihre Erwerbsarbeit aus sonstigen Gründen.

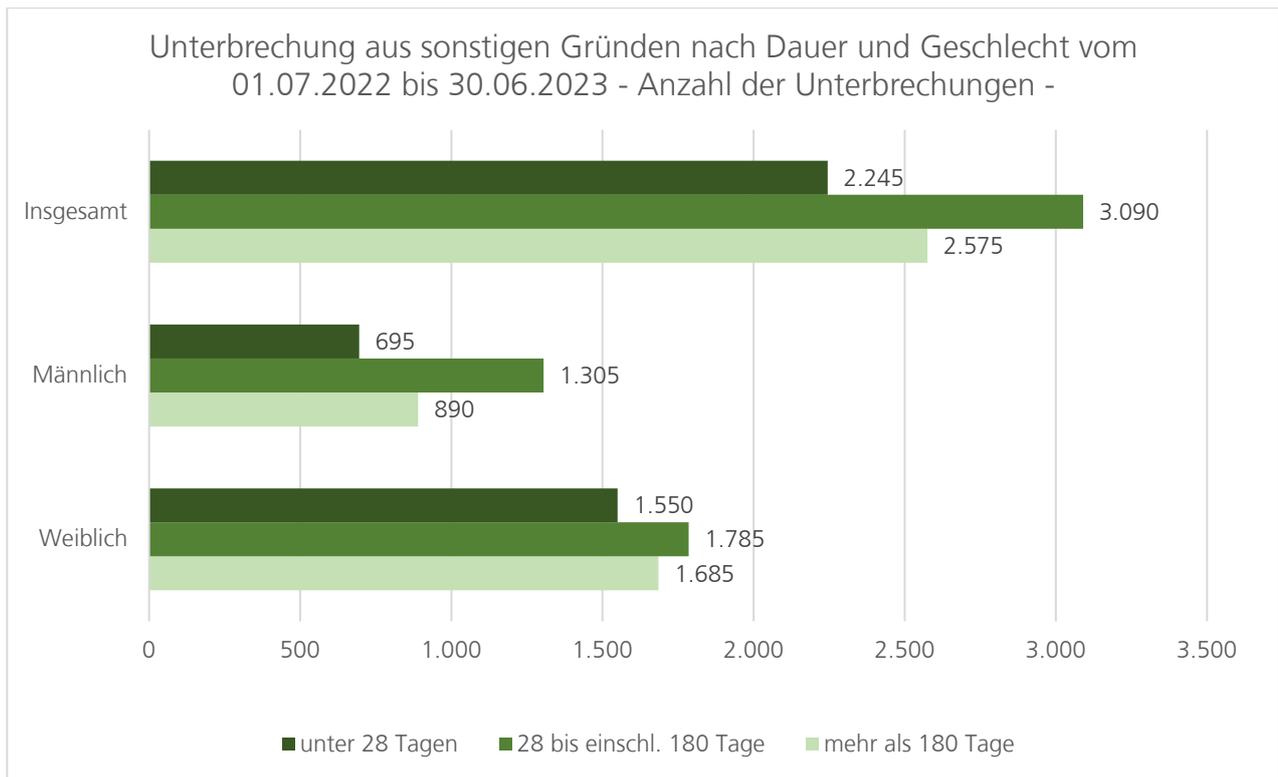


Abbildung 74: Unterbrechung aus sonstigen Gründen nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2022 bis 30.06.2023

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.³⁶ 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 01.07.2022 und 30.06.2023 standen in der Summe einem Zugang 0,95 Abgänge gegenüber, anders ausgedrückt waren 51,2 % aller Personalwechsel Zugänge und 48,8 % Abgänge.

71,1 % der 2.870 **Abgänge** im Betrachtungszeitraum betrafen weibliche Beschäftigte, ihr Anteil ist im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 1,3 Prozentpunkte gesunken, 830 Fälle waren durch Männer verursacht. Die höchste Anzahl an Fällen lag beim MK mit 2.000 Abgängen, das war ein 1,3 %-Anteil am eigenen Stammpersonalbestand. MJ folgte mit 305 Fällen, MI mit 230, ihre prozentualen Anteile lagen bei 2,0 % (MJ) und 0,8 % (MI). An vierter Stelle lag mit 95 Abgängen MF, ein 0,7 %-Anteil am eigenen Personalbestand. Die gesamten Abgänge hatten einen Anteil von 1,5 % am Stammpersonalbestand der Landesverwaltung.

³⁶ 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.

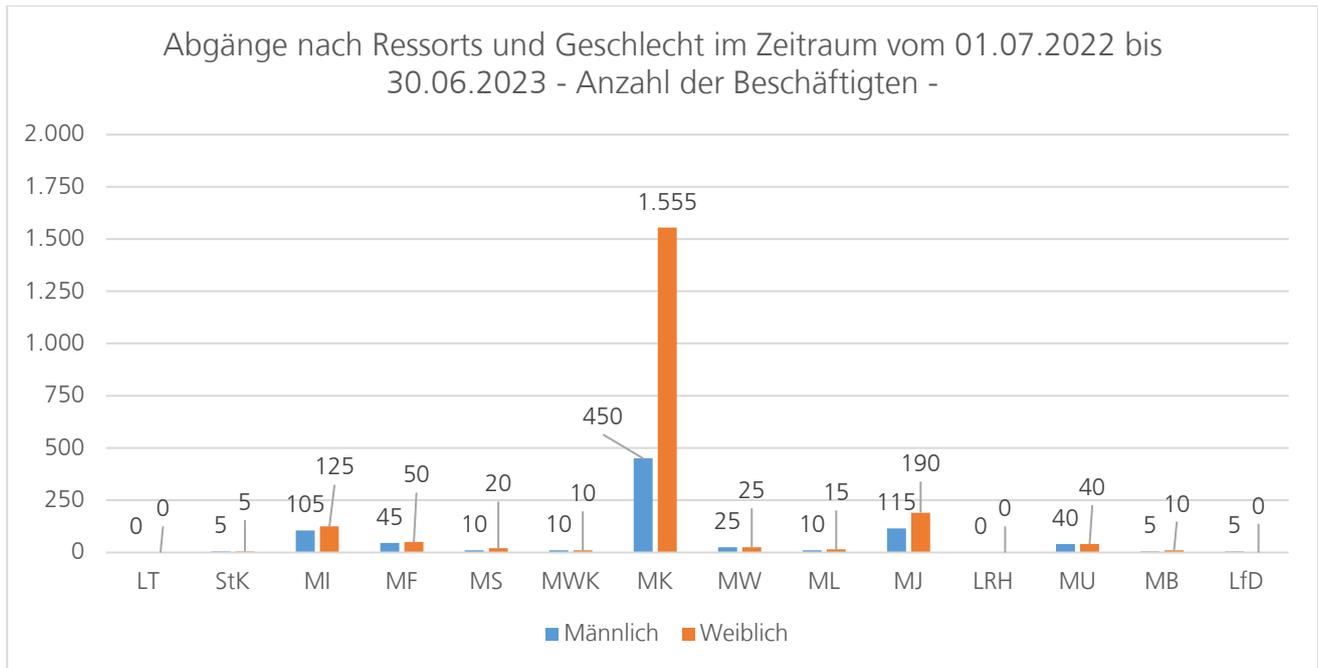


Abbildung 75: Abgänge nach Ressorts und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2022 bis 30.06.2023

Die 3.015 **Zugänge**, die im Zeitraum zwischen dem 01.07.2022 bis 30.06.2023 gezählt wurden, waren ähnlich wie die Abgänge zu 71,8 % von Frauen verursacht. Als größtes der Ressorts stand MK auch an erster Stelle mit einem Anteil von 70,4 % an Zugängen insgesamt, diese machten 2,3 % am eigenen Stammpersonal aus. Im Ranking der Fallzahlen teilten sich MJ, MI und MF die folgenden Plätze mit 330 (MJ), 215 (MI) und 90 (MF) Zugängen. Die Anteile am eigenen Personalbestand reichten von 0,8 % (MI), über 0,6 % (MF) bis zu 2,2 % (MJ). Die Zugänge insgesamt hatten einen Anteil von 1,5 % am Stammpersonalbestand der Landesverwaltung.

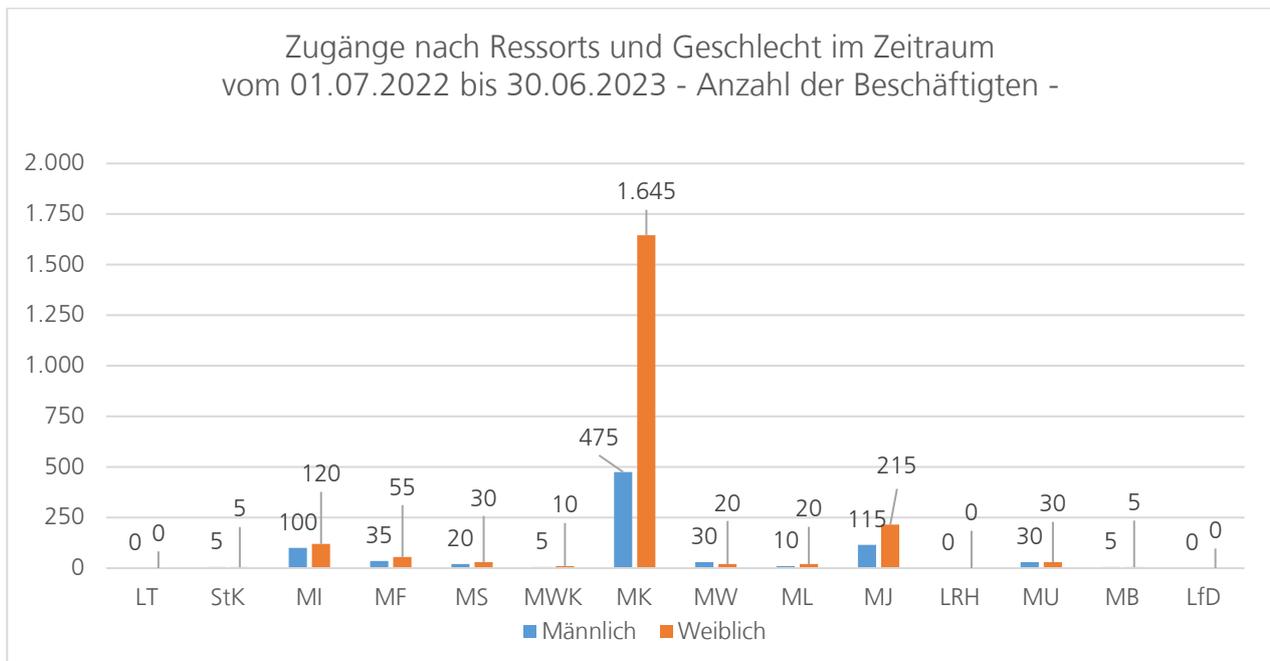


Abbildung 76: Zugänge nach Ressorts und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2022 bis 30.06.2023

5 Personalausgaben

Nach den Ergebnissen der staatlichen Kassenstatistik lagen die bereinigten Gesamtausgaben des Landes Niedersachsen im Jahr 2022 bei 38.142 Mio. €. Im Vergleich zum Vorjahr stiegen die Ausgaben um 0,5 %. Die Personalausgaben erhöhten sich dabei im Vergleich zum Vorjahr um 3,0 % auf 14.126 Mio. €. Sie bildeten den zweitgrößten Posten unter den bereinigten Gesamtausgaben. Im Vorjahresvergleich stieg die Personalausgabenquote um 0,9 Prozentpunkte auf 37,0 %.³⁷

Eine differenziertere Darstellung der Personalausgaben des Landes liefern die hierfür veranschlagten Ermächtigungen für das Haushaltsjahr 2023.³⁸

Die Personalausgaben gliedern sich dort wie folgt:

Aufwendungen für Abgeordnete und ehrenamtlich Tätige (OGr. 41)	50,91 Mio.€
Bezüge und Nebenleistungen (OGr. 42)	11.634,06 Mio.€
nachrichtl.: Ausgliederungen	1.341,02 Mio.€
Versorgungsbezüge und dergl. (OGr. 43)	4.303,97 Mio.€
Beihilfen, Unterstützungen und dergl. (OGr. 44)	1.154,68 Mio.€
Sonstige personalbezogene Ausgaben (OGr. 45)	34,12 Mio.€
Globale Mehr- und Minderausgaben für Personalausgaben (OGr. 46)	295,00 Mio.€

Wie schon in dem Bericht zur Personalstruktur des Jahres 2012 festgestellt, ist es wenig sinnvoll, die in den jeweiligen Haushaltsplänen veranschlagten Stellen, bzw. im Jahresdurchschnitt umgerechneten Vollzeiteinheiten mit den Daten der Personalstrukturanalyse des vorliegenden Berichts zu vergleichen. Grund hierfür ist einerseits die große Divergenz zwischen den Erstellungszeiträumen und den unterschiedlichen methodischen Erstellungsansätzen – da steht die Betrachtung von Planzahlen vor Beginn des Erhebungsjahres im Haushalt gegenüber einem stichtagsbezogen ermittelten Wert in der Personalstrukturanalyse. Zum anderen unterliegen nicht alle Kapitel des Haushalts dem Personalkostenbudgetierungssystem. Deshalb kann im Haushaltsplan die Zahl der VZE nicht vollständig ausgewiesen werden.³⁹

³⁷ Vgl. Dominik Kroll und Sascha Ebigt, Staats- und Kommunal финанzen in Niedersachsen 2022, LSN Online-Magazin „Statistisch gesehen“ vom 10.08.2023, im Internet (letzter Zugriff 11.10.2023): <https://magazin.statistik.niedersachsen.de/staats-und-kommunalfinanzen-in-niedersachsen-2022/#more-1311>.

³⁸ Die Angaben beziehen sich auf die für das Haushaltsjahr 2023 veranschlagten Personalausgaben, d.h. sie beruhen auf Planzahlen, vgl. Vorbericht zum Haushaltsplan des Landes Niedersachsen 2022 und 2023, S. 164.

³⁹ 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 2022 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)⁴⁰ 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 Bezügeverfahren „KIDICAP PPay“ Daten an das LSN geliefert. Seit dem Bericht 2014 werden diese Daten aufbereitet und ausgewertet. Im Jahr 2021 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 195.335. Davon waren 118.135 Personen weiblich und 77.200 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

⁴⁰ Bundesstatistikgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Oktober 2016 (BGBl. I S. 2394), das zuletzt durch Artikel 5 des Gesetzes vom 20. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2727) 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).

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

Der statistische Verbund, bestehend aus dem Statistischen Bundesamt und den Statistischen Ämtern der Länder, hat sich darauf geeinigt, die Zahlen der Personalstandstatistik ab dem Berichtsjahr 2014 mittels der sogenannten 5er-Rundung geheim zu halten. Alle in diesem Bericht genannten Zahlen sind dieser Geheimhaltungsregel unterzogen.⁴¹ Der Vorteil des angewandten Geheimhaltungsverfahrens liegt in seiner Praktikabilität und darin, dass kaum noch Werte vollständig geheim gehalten werden müssen (z.B. durch „Punkten“).

⁴¹ 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.⁴²

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.

⁴² Vgl. Personalstrukturbericht des Landes Niedersachsen 2013, S. 7.

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.

7.3 Geheimhaltungsverfahren in den Personalstandstatistiken

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. Personaltabelle

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	95			95
	weiblich	85			85
	Summe	180			180
befristet Beschäftigte (2)	männlich	10			10
	weiblich	10			10
	Summe	20			20
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	105			105
	weiblich	95			95
	Summe	200			200
Vollzeitäquivalente	Summe	185			185
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	95			95
	weiblich	65			65
	Summe	160			160
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	10			10
	weiblich	30			30
	Summe	40			40
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	0			0
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	45			45
	weiblich	30			30
	Summe	75			75
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	60			60
	weiblich	65			65
	Summe	125			125
Personal in Ausbildung (3)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	10			10
	weiblich	15			15
	Summe	25			25
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	115			115
	weiblich	110			110
	Summe	225			225
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	0			0
	weiblich	5			5
	Summe	5			5
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	115			115
	weiblich	115			115
	Summe	230			230
Teilzeitquotient		20%			20%
Teilzeitquotient VZÄ		92%			92%

B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 01)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	45			45
	weiblich	30			30
	Summe	75			75
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	25			25
	weiblich	15			15
	Summe	35			35
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	15			15
	weiblich	15			15
	Summe	30			30
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	5			5
	weiblich	0			0
	Summe	10			10
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	60			60
	weiblich	65			65
	Summe	125			125
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	5			5
	weiblich	5			5
	Summe	5			5
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	20			20
	weiblich	25			25
	Summe	45			45
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	25			25
	weiblich	35			35
	Summe	55			55
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	10			10
	weiblich	5			5
	Summe	15			15
nicht zuordenbar	Summe	0			0

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁴³ 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	5	.		
		Summe	15	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
	Anteil TZ an Summe		%	.		
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	5	50		
		weiblich	5	50		
		Summe	10	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
	Anteil TZ an Summe		%	.		
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	20	57		
		weiblich	15	43		
		Summe	35	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	5	100		
	Anteil TZ an Summe		%	x		
A12/E11	Summe	männlich	10	x		
		weiblich	15	x		
		Summe	20	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
	Anteil TZ an Summe		%	.		
A11/E10	Summe	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
		Summe	5	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
	Anteil TZ an Summe		%	.		

⁴³ 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	200	100					200	100
davon								
unter 30 Jahre	10	5					10	5
30 bis unter 40 Jahre	35	16					35	16
40 bis unter 50 Jahre	55	28					55	28
50 bis unter 60 Jahre	75	37					75	37
60 bis unter 65 Jahre	20	10					20	10
65 Jahre und älter	5	3					5	3
Durchschnittsalter	48,6						48,6	
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	20	11					20	11
VZÄ	20	9					20	9
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	60	30					60	30
VZÄ	55	26					55	26
nachrichtlich								
Personal in Ausbildung	0						0	
Beurlaubte Beschäftigte	5						5	

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	140			140	75
	weiblich	195			195	110
	Summe	340			340	185
befristet Beschäftigte (2)	männlich	10			10	0
	weiblich	30			30	5
	Summe	40			40	5
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	155			155	75
	weiblich	225			225	115
	Summe	380			380	190
Vollzeitäquivalente	Summe	345			345	
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	140			140	
	weiblich	130			130	
	Summe	270			270	
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	15			15	
	weiblich	95			95	
	Summe	110			110	
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	0			0	
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	85			85	
	weiblich	80			80	
	Summe	165			165	
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	70			70	
	weiblich	145			145	
	Summe	215			215	
Personal in Ausbildung (3)	männlich	5			5	
	weiblich	5			5	
	Summe	15			15	
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	0			0	
	weiblich	0			0	
	Summe	0			0	
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	160			160	
	weiblich	235			235	
	Summe	395			395	
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	0			0	
	weiblich	5			5	
	Summe	10			10	
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	160			160	
	weiblich	240			240	
	Summe	400			400	
Teilzeitquotient		28%			28%	
Teilzeitquotient VZÄ		92%			92%	

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	85			85
	weiblich	80			80
	Summe	165			165
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	45			45
	weiblich	30			30
	Summe	75			75
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	30			30
	weiblich	50			50
	Summe	80			80
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	5			5
	weiblich	0			0
	Summe	10			10
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	5			5
	weiblich	0			0
	Summe	5			5
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	70			70
	weiblich	145			145
	Summe	215			215
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	15			15
	weiblich	10			10
	Summe	25			25
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	10			10
	weiblich	35			35
	Summe	45			45
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	30			30
	weiblich	65			65
	Summe	95			95
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	15			15
	weiblich	35			35
	Summe	50			50
nicht zuordenbar	Summe	0			0

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁴⁴ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 02)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	20	80		
		weiblich	5	20		
		Summe	25	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
Summe		0	100			
Anteil TZ an Summe		%	.			
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	10	50		
		weiblich	10	50		
		Summe	20	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
Summe		5	100			
Anteil TZ an Summe		%	25			
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	15	27		
		weiblich	40	73		
		Summe	55	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	20	.		
Summe		20	100			
Anteil TZ an Summe		%	36			
A12/E11	Summe	männlich	10	40		
		weiblich	15	60		
		Summe	25	100		
	davon Teilzeit	männlich	5	50		
		weiblich	5	50		
Summe		10	100			
Anteil TZ an Summe		%	x			
A11/E10	Summe	männlich	5	33		
		weiblich	10	67		
		Summe	15	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
Summe		0	100			
Anteil TZ an Summe		%	.			

⁴⁴ 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	380	100					380	100	190
davon									
unter 30 Jahre	20	6					20	6	5
30 bis unter 40 Jahre	35	10					35	10	15
40 bis unter 50 Jahre	95	26					95	26	50
50 bis unter 60 Jahre	155	41					155	41	85
60 bis unter 65 Jahre	60	16					60	16	35
65 Jahre und älter	5	1					5	1	0
Durchschnittsalter	50,3						50,3		51,7
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	50	13					50	13	25
VZÄ	50	13					50	13	25
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	140	37					140	37	75
VZÄ	130	34					130	34	75
nachrichtlich									
Personal in Ausbildung	15						15		0
Beurlaubte Beschäftigte	10						10		5

Ministerium für Inneres und Sport (EPL 03)

A. Personaltabelle

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	16.175	810		16.985	235	1.005	14.385
	weiblich	9.960	350		10.310	260	715	8.365
	Summe	26.140	1.160		27.295	495	1.720	22.750
befristet Beschäftigte (2)	männlich	460	145		605	5	100	220
	weiblich	615	80		695	5	75	355
	Summe	1.075	225		1.300	10	175	575
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	16.635	955		17.590	235	1.105	14.605
	weiblich	10.575	430		11.005	265	790	8.720
	Summe	27.210	1.385		28.595	505	1.890	23.325
Vollzeitäquivalente	Summe	25.785	1.325		27.110			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	15.785	890		16.670			
	weiblich	6.840	285		7.125			
	Summe	22.625	1.175		23.800			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	840	65		905			
	weiblich	3.735	145		3.880			
	Summe	4.575	210		4.785			
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	10	0		10			
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	13.745	110		13.855			
	weiblich	6.945	60		7.005			
	Summe	20.690	170		20.860			
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	2.890	845		3.735			
	weiblich	3.630	370		4.000			
	Summe	6.520	1.215		7.735			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	1.415	20		1.435			
	weiblich	1.300	15		1.310			
	Summe	2.715	35		2.750			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	5	0		5			
	weiblich	20	0		20			
	Summe	25	0		25			
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	18.055	980		19.035			
	weiblich	11.895	445		12.340			
	Summe	29.950	1.420		31.370			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	165	10		175			
	weiblich	480	20		495			
	Summe	645	30		675			
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	18.220	990		19.210			
	weiblich	12.370	465		12.835			
	Summe	30.595	1.450		32.045			
Teilzeitquotient		17%	15%		17%			
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	13.745	110		13.855
	weiblich	6.945	60		7.005
	Summe	20.690	170		20.860
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	370	15		390
	weiblich	240	10		250
	Summe	610	30		640
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	13.185	85		13.270
	weiblich	6.515	35		6.545
	Summe	19.700	120		19.820
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	185	10		195
	weiblich	195	15		210
	Summe	380	25		405
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0		0
	weiblich	0	0		0
	Summe	0	0		0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	2.890	845		3.735
	weiblich	3.630	370		4.000
	Summe	6.520	1.215		7.735
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	110	85		195
	weiblich	85	30		115
	Summe	195	115		310
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	815	605		1.420
	weiblich	560	170		730
	Summe	1.375	775		2.150
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	1.535	120		1.655
	weiblich	2.825	155		2.980
	Summe	4.360	275		4.640
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	420	20		440
	weiblich	160	10		170
	Summe	580	35		610
nicht zuordenbar	Summe	10	15		25

C.1 Ausgewählte Besoldungsgruppen⁴⁵ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 03)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	40	80	5	.
		weiblich	10	20	0	.
		Summe	50	100	5	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	0	.	0	.
		Summe	0	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	.	.	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	50	x	20	80
		weiblich	35	x	5	20
		Summe	90	100	25	100
	davon Teilzeit	männlich	5	50	0	.
		weiblich	5	50	0	.
		Summe	10	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	11	.	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	610	79	95	76
		weiblich	155	20	35	28
		Summe	770	99	125	104
	davon Teilzeit	männlich	30	38	10	50
		weiblich	50	63	10	50
		Summe	80	100	20	100
	Anteil TZ an Summe		%	10	16	
A12/E11	Summe	männlich	1.535	74	315	74
		weiblich	535	26	110	26
		Summe	2.070	100	425	100
	davon Teilzeit	männlich	95	36	25	38
		weiblich	175	66	40	62
		Summe	265	102	65	100
	Anteil TZ an Summe		%	13	15	
A11/E10	Summe	männlich	3.575	76	100	80
		weiblich	1.140	24	25	20
		Summe	4.715	100	125	100
	davon Teilzeit	männlich	185	29	5	33
		weiblich	460	71	10	67
		Summe	645	100	15	100
	Anteil TZ an Summe		%	14	12	

⁴⁵ Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

C.2 Ausgewählte Besoldungsgruppen⁴⁶ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht für Kapitel 0320 und den Kernhaushalt 03 ohne Kapitel 0320

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		0320	0320 %	KH	KH %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	15	.	30	75
		weiblich	0	.	10	25
		Summe	15	100	40	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	0	.	0	.
		Summe	0	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	.	.	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	20	67	50	63
		weiblich	10	33	30	38
		Summe	30	100	80	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	5	50
		weiblich	0	.	5	50
		Summe	0	100	10	100
	Anteil TZ an Summe		%	.	13	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	430	87	275	69
		weiblich	65	13	120	30
		Summe	495	100	400	99
	davon Teilzeit	männlich	10	50	30	x
		weiblich	10	50	45	x
		Summe	20	100	80	100
	Anteil TZ an Summe		%	4	20	
A12/E11	Summe	männlich	1.185	79	660	66
		weiblich	310	21	335	34
		Summe	1.495	100	1.000	100
	davon Teilzeit	männlich	55	42	65	33
		weiblich	75	58	135	68
		Summe	130	100	200	100
	Anteil TZ an Summe		%	9	20	
A11/E10	Summe	männlich	3.395	77	275	63
		weiblich	1.005	23	160	36
		Summe	4.405	100	440	99
	davon Teilzeit	männlich	165	28	20	x
		weiblich	415	72	55	x
		Summe	580	100	80	100
	Anteil TZ an Summe		%	13	18	

⁴⁶ Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 03)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe		Dar. 0301	Dar. 0311, 0317+0318	Dar. 0320
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%			
Zahl der Beschäftigten	27.210	100	1.385	100			28.595	100	505	1.890	23.325
davon											
unter 30 Jahre	5.845	21	185	13			6.030	21	55	265	5.360
30 bis unter 40 Jahre	5.660	21	340	24			6.000	21	120	300	4.910
40 bis unter 50 Jahre	5.635	21	285	21			5.925	21	120	280	4.885
50 bis unter 60 Jahre	7.450	27	410	30			7.860	27	135	625	6.205
60 bis unter 65 Jahre	2.540	9	150	11			2.690	9	65	385	1.940
65 Jahre und älter	75	0	15	1			90	0	5	35	25
Durchschnittsalter	43,3		45,1				43,4		46,0	48,1	42,7
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	5.130	19	125	9			5.255	18	55	355	4.610
VZÄ	4.905	18	120	9			5.025	18	50	325	4.420
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	8.600	32	340	24			8.940	31	130	710	7.365
VZÄ	8.200	30	325	24			8.525	30	125	655	7.050
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung	2.715		35				2.750		0	290	2.130
Beurlaubte Beschäftigte	645		30				675		20	35	560

* berücksichtigt wurde im Kernhaushalt die besondere Altersgrenze des Polizeivollzugsdienstes

Finanzministerium (EPL 04)

A. Personaltabelle

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	6.065			6.065	145	4.760	810
	weiblich	7.765			7.765	185	6.310	660
	Summe	13.830			13.830	330	11.070	1.470
befristet Beschäftigte (2)	männlich	145			145	0	70	50
	weiblich	390			390	5	255	40
	Summe	535			535	5	325	90
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	6.210			6.210	145	4.830	860
	weiblich	8.155			8.155	190	6.565	700
	Summe	14.370			14.370	335	11.395	1.560
Vollzeitäquivalente	Summe	12.960			12.960			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	5.500			5.500			
	weiblich	4.285			4.285			
	Summe	9.785			9.785			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	685			685			
	weiblich	3.840			3.840			
	Summe	4.530			4.530			
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	55			55			
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	4.700			4.700			
	weiblich	5.695			5.695			
	Summe	10.390			10.390			
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	1.515			1.515			
	weiblich	2.465			2.465			
	Summe	3.975			3.975			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	415			415			
	weiblich	660			660			
	Summe	1.075			1.075			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	0			0			
	weiblich	5			5			
	Summe	5			5			
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	6.630			6.630			
	weiblich	8.820			8.820			
	Summe	15.450			15.450			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	75			75			
	weiblich	360			360			
	Summe	430			430			
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	6.700			6.700			
	weiblich	9.180			9.180			
	Summe	15.880			15.880			
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	4.700			4.700
	weiblich	5.695			5.695
	Summe	10.390			10.390
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	285			285
	weiblich	210			210
	Summe	500			500
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	2.795			2.795
	weiblich	2.900			2.900
	Summe	5.695			5.695
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	1.610			1.610
	weiblich	2.580			2.580
	Summe	4.190			4.190
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	5			5
	weiblich	5			5
	Summe	10			10
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	1.515			1.515
	weiblich	2.465			2.465
	Summe	3.975			3.975
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	120			120
	weiblich	50			50
	Summe	165			165
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	760			760
	weiblich	460			460
	Summe	1.220			1.220
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	465			465
	weiblich	1.735			1.735
	Summe	2.200			2.200
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	170			170
	weiblich	220			220
	Summe	395			395
nicht zuordenbar	Summe	0			0

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁴⁷ 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	x		
		weiblich	15	x		
		Summe	40	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
Anteil TZ an Summe		%	.			
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	60	x		
		weiblich	15	x		
		Summe	80	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	5	100		
Anteil TZ an Summe		%	x			
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	765	70		
		weiblich	330	30		
		Summe	1.100	100		
	davon Teilzeit	männlich	90	38		
		weiblich	145	62		
		Summe	235	100		
Anteil TZ an Summe		%	21			
A12/E11	Summe	männlich	1.140	59		
		weiblich	805	41		
		Summe	1.945	100		
	davon Teilzeit	männlich	140	24		
		weiblich	450	76		
		Summe	590	100		
Anteil TZ an Summe		%	30			
A11/E10	Summe	männlich	1.035	46		
		weiblich	1.190	53		
		Summe	2.230	100		
	davon Teilzeit	männlich	155	17		
		weiblich	760	84		
		Summe	910	101		
Anteil TZ an Summe		%	41			

⁴⁷ Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 04)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe		Dar. 0401	Dar. 0406	Dar. 0410
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%			
Zahl der Beschäftigten	14.370	100					14.370	100	335	11.395	1.560
davon											
unter 30 Jahre	2.580	18					2.580	18	20	2.325	75
30 bis unter 40 Jahre	2.150	15					2.150	15	40	1.660	280
40 bis unter 50 Jahre	3.015	21					3.015	21	90	2.375	385
50 bis unter 60 Jahre	4.365	30					4.365	30	135	3.230	565
60 bis unter 65 Jahre	2.120	15					2.120	15	50	1.710	235
65 Jahre und älter	140	1					140	1	10	95	25
Durchschnittsalter	46,0						46,0		50,3	45,4	49,0
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	1.780	12					1.780	12	45	1.435	200
VZÄ	1.600	11					1.600	11	40	1.280	190
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	4.285	30					4.285	30	125	3.335	495
VZÄ	3.870	27					3.870	27	120	3.000	465
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung	1.075						1.075		0	1.025	20
Beurlaubte Beschäftigte	430						430		5	360	30

Ministerium für Soziales, Arbeit, 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	565	675		1.240	110
	weiblich	1.245	590		1.830	195
	Summe	1.810	1.260		3.070	305
befristet Beschäftigte (2)	männlich	60	10		70	0
	weiblich	135	20		155	0
	Summe	190	30		225	5
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	625	685		1.310	110
	weiblich	1.375	610		1.985	200
	Summe	2.000	1.295		3.295	310
Vollzeitäquivalente	Summe	1.760	1.180		2.940	
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	530	585		1.120	
	weiblich	715	350		1.065	
	Summe	1.245	935		2.185	
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	90	95		185	
	weiblich	655	260		910	
	Summe	745	355		1.100	
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	10	0		10	
Beamten/Beamtinnen	männlich	265	15		280	
	weiblich	490	10		500	
	Summe	755	25		780	
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	360	670		1.030	
	weiblich	885	595		1.485	
	Summe	1.250	1.265		2.515	
Personal in Ausbildung (3)	männlich	10	25		35	
	weiblich	25	15		45	
	Summe	40	40		80	
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	5	0		10	
	weiblich	5	5		10	
	Summe	10	10		20	
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	645	710		1.355	
	weiblich	1.410	630		2.040	
	Summe	2.055	1.345		3.395	
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	5	5		15	
	weiblich	40	40		80	
	Summe	50	45		95	
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	650	720		1.370	
	weiblich	1.450	670		2.120	
	Summe	2.100	1.390		3.490	
Teilzeitquotient		38%	28%		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	265	15		280
	weiblich	490	10		500
	Summe	755	25		780
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	100	5		105
	weiblich	175	0		175
	Summe	275	5		280
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	155	5		160
	weiblich	295	0		295
	Summe	450	5		455
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	10	10		15
	weiblich	20	10		30
	Summe	30	20		50
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0		0
	weiblich	0	0		0
	Summe	0	0		0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	360	670		1.030
	weiblich	885	595		1.485
	Summe	1.250	1.265		2.515
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	40	60		100
	weiblich	95	60		155
	Summe	135	120		250
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	110	140		250
	weiblich	225	95		320
	Summe	330	240		570
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	185	430		615
	weiblich	520	350		870
	Summe	705	775		1.485
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	25	40		65
	weiblich	50	90		140
	Summe	75	135		210
nicht zuordenbar	Summe	0	0		0

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁴⁸ 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	.
		Summe	30	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	0	.	0	.
		Summe	0	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	.	.	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	25	x	25	x
		weiblich	30	x	20	x
		Summe	60	100	45	100
	davon Teilzeit	männlich	5	.	5	.
		weiblich	15	.	5	.
		Summe	20	100	15	100
	Anteil TZ an Summe		%	33	33	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	65	54	10	.
		weiblich	55	46	0	.
		Summe	120	100	10	100
	davon Teilzeit	männlich	5	x	0	.
		weiblich	15	x	0	.
		Summe	20	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	17	.	
A12/E11	Summe	männlich	75	33	5	25
		weiblich	150	67	15	75
		Summe	225	100	20	100
	davon Teilzeit	männlich	5	7	0	.
		weiblich	65	93	10	.
		Summe	70	100	10	100
	Anteil TZ an Summe		%	31	x	
A11/E10	Summe	männlich	50	31	5	x
		weiblich	110	69	5	x
		Summe	160	100	5	100
	davon Teilzeit	männlich	5	9	0	.
		weiblich	50	91	0	.
		Summe	55	100	5	100
	Anteil TZ an Summe		%	34	.	

⁴⁸ Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 05)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe		Darunter 0501
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	
Zahl der Beschäftigten	2.000	100	1.295	100			3.295	100	310
davon									
unter 30 Jahre	195	10	130	10			320	10	5
30 bis unter 40 Jahre	250	13	245	19			495	15	40
40 bis unter 50 Jahre	415	21	290	22			705	21	75
50 bis unter 60 Jahre	720	36	440	34			1.160	35	115
60 bis unter 65 Jahre	380	19	170	13			550	17	65
65 Jahre und älter	45	2	20	2			65	2	15
Durchschnittsalter	49,5		47,3				48,7		52,0
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	335	17	140	11			475	14	65
VZÄ	295	15	120	9			415	13	60
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	780	39	385	30			1.165	35	135
VZÄ	680	34	340	26			1.025	31	125
nachrichtlich									
Personal in Ausbildung	40		40				80		0
Beurlaubte Beschäftigte	50		45				95		10

Ministerium für Wissenschaft und Kultur (EPL 06)

A. Personaltabelle

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 0601	Dar. Hochschulen
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	345	7.575	4.000	11.920	75	11.140
	weiblich	520	9.620	6.770	16.905	130	15.970
	Summe	865	17.195	10.770	28.830	205	27.110
befristet Beschäftigte (2)	männlich	95	6.205	3.200	9.500	10	9.165
	weiblich	150	5.980	4.515	10.645	5	10.220
	Summe	245	12.185	7.715	20.145	15	19.385
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	440	13.780	7.200	21.420	85	20.310
	weiblich	670	15.600	11.285	27.550	135	26.190
	Summe	1.110	29.380	18.485	48.975	220	46.500
Vollzeitäquivalente	Summe	950	24.325	14.835	40.110		
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	345	9.860	4.755	14.960		
	weiblich	355	7.390	4.715	12.455		
	Summe	700	17.245	9.465	27.415		
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	95	3.925	2.445	6.460		
	weiblich	315	8.210	6.570	15.090		
	Summe	405	12.135	9.015	21.555		
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	5	0	0	5		
Beamteninnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	110	1.795	855	2.755		
	weiblich	140	795	505	1.440		
	Summe	250	2.585	1.355	4.195		
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	330	11.990	6.345	18.665		
	weiblich	530	14.805	10.780	26.110		
	Summe	860	26.795	17.125	44.780		
Personal in Ausbildung (3)	männlich	10	325	225	560		
	weiblich	15	615	565	1.190		
	Summe	25	940	790	1.750		
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	30	3.635	1.385	5.050		
	weiblich	30	3.715	2.260	6.000		
	Summe	60	7.350	3.645	11.050		
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	480	17.740	8.810	27.030		
	weiblich	715	19.925	14.105	34.745		
	Summe	1.195	37.665	22.915	61.775		
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	5	225	125	355		
	weiblich	10	785	610	1.405		
	Summe	20	1.010	735	1.765		
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	485	17.965	8.935	27.390		
	weiblich	725	20.710	14.715	36.150		
	Summe	1.210	38.675	23.650	63.540		
Teilzeitquotient		37%	41%	49%	44%		
Teilzeitquotient VZÄ		86%	83%	80%	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	1.795	855	2.755
	weiblich	140	795	505	1.440
	Summe	250	2.585	1.355	4.195
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	70	1.710	800	2.575
	weiblich	55	645	365	1.070
	Summe	125	2.355	1.165	3.645
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	40	80	30	150
	weiblich	70	135	110	315
	Summe	110	210	140	465
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	5	5	25	35
	weiblich	15	15	25	55
	Summe	20	20	50	90
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0	0	0
	weiblich	0	0	0	0
	Summe	0	0	0	0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	330	11.990	6.345	18.665
	weiblich	530	14.805	10.780	26.110
	Summe	860	26.795	17.125	44.780
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	100	6.525	3.145	9.770
	weiblich	145	5.410	3.550	9.105
	Summe	245	11.930	6.695	18.870
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	80	1.685	985	2.750
	weiblich	140	2.235	1.250	3.625
	Summe	220	3.920	2.230	6.370
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	85	2.085	1.385	3.555
	weiblich	150	5.670	4.395	10.220
	Summe	235	7.755	5.785	13.775
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	60	425	355	840
	weiblich	65	435	800	1.300
	Summe	125	860	1.155	2.140
nicht zuordenbar	Summe	30	2.325	1.265	3.620

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁴⁹ 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	x	160	76
		weiblich	10	x	50	24
		Summe	30	100	210	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	35	x
		weiblich	0	.	10	x
		Summe	0	100	40	100
	Anteil TZ an Summe		%	.	19	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	20	50	670	59
		weiblich	20	50	465	41
		Summe	40	100	1.135	100
	davon Teilzeit	männlich	5	x	145	41
		weiblich	5	x	210	59
		Summe	5	100	355	100
	Anteil TZ an Summe		%	x	31	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	15	x	260	54
		weiblich	30	x	225	46
		Summe	40	100	485	100
	davon Teilzeit	männlich	5	50	60	34
		weiblich	5	50	120	69
		Summe	10	100	175	103
	Anteil TZ an Summe		%	25	36	
A12/E11	Summe	männlich	35	x	855	52
		weiblich	40	x	810	49
		Summe	80	100	1.660	100
	davon Teilzeit	männlich	5	x	220	34
		weiblich	25	x	435	66
		Summe	25	100	655	100
	Anteil TZ an Summe		%	31	39	
A11/E10	Summe	männlich	15	x	270	50
		weiblich	35	x	270	50
		Summe	55	100	540	100
	davon Teilzeit	männlich	5	25	40	23
		weiblich	15	75	135	77
		Summe	20	100	175	100
	Anteil TZ an Summe		%	36	32	

⁴⁹ 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	1.110	100	29.380	100	18.485	100	48.975	100	220	46.500
davon										
unter 30 Jahre	95	9	6.255	21	3.980	22	10.335	21	15	10.075
30 bis unter 40 Jahre	210	19	8.105	28	4.825	26	13.135	27	40	12.625
40 bis unter 50 Jahre	270	24	5.475	19	3.415	18	9.160	19	60	8.575
50 bis unter 60 Jahre	350	32	6.505	22	4.290	23	11.145	23	75	10.400
60 bis unter 65 Jahre	175	16	2.560	9	1.700	9	4.430	9	25	4.085
65 Jahre und älter	15	1	485	2	270	1	770	2	0	740
Durchschnittsalter	47,7		42,2		42,5		42,4		47,4	42,2
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	145	13	2.470	8	1.545	8	4.165	9	25	3.865
VZÄ	130	12	2.170	7	1.310	7	3.610	7	20	3.345
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	350	31	5.755	20	3.765	20	9.865	20	55	9.165
VZÄ	305	28	5.070	17	3.215	17	8.590	18	55	7.960
nachrichtlich										
Personal in Ausbildung	25		940		790		1.750		0	920
Beurlaubte Beschäftigte	20		1.010		735		1.765		10	1.715

Kultusministerium (EPL 07)

A. Personaltabelle

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 0701	Dar. Schulen
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	24.360		15	24.370	110	23.345
	weiblich	61.490		20	61.510	190	59.635
	Summe	85.850		30	85.880	295	82.980
befristet Beschäftigte (2)	männlich	1.610		10	1.615	5	1.465
	weiblich	4.880		25	4.905	5	4.545
	Summe	6.490		35	6.520	10	6.010
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	25.965		20	25.990	110	24.815
	weiblich	66.370		45	66.415	195	64.175
	Summe	92.340		65	92.405	305	88.990
Vollzeitäquivalente	Summe	76.530		50	76.585		
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	21.430		15	21.445		
	weiblich	29.290		15	29.305		
	Summe	50.720		25	50.745		
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	4.265		10	4.275		
	weiblich	36.550		30	36.580		
	Summe	40.815		40	40.855		
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	800		0	800		
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	21.760		5	21.765		
	weiblich	53.430		0	53.430		
	Summe	75.190		5	75.195		
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	4.205		20	4.225		
	weiblich	12.940		45	12.985		
	Summe	17.145		60	17.210		
Personal in Ausbildung (3)	männlich	1.135		0	1.135		
	weiblich	3.335		0	3.335		
	Summe	4.470		0	4.470		
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	910		0	910		
	weiblich	6.365		0	6.365		
	Summe	7.275		0	7.275		
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	28.010		25	28.035		
	weiblich	76.070		45	76.115		
	Summe	104.085		65	104.150		
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	625		0	625		
	weiblich	4.995		0	4.995		
	Summe	5.620		0	5.620		
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	28.635		25	28.655		
	weiblich	81.065		45	81.110		
	Summe	109.700		65	109.770		
Teilzeitquotient		45%		60%	45%		
Teilzeitquotient VZÄ		83%		80%	83%		

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	21.760		5	21.765
	weiblich	53.430		0	53.430
	Summe	75.190		5	75.195
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	12.965		5	12.965
	weiblich	19.045		0	19.045
	Summe	32.005		5	32.010
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	8.760		0	8.760
	weiblich	34.285		0	34.285
	Summe	43.045		0	43.045
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	40		0	40
	weiblich	100		0	100
	Summe	140		0	140
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0		0	0
	weiblich	0		0	0
	Summe	0		0	0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	4.205		20	4.225
	weiblich	12.940		45	12.985
	Summe	17.145		60	17.210
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	820		10	830
	weiblich	1.275		15	1.290
	Summe	2.095		25	2.120
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	1.865		5	1.870
	weiblich	5.125		10	5.135
	Summe	6.990		15	7.000
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	1.480		5	1.485
	weiblich	6.445		10	6.460
	Summe	7.925		15	7.945
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	25		0	25
	weiblich	65		5	75
	Summe	90		5	95
nicht zuordenbar	Summe	45		0	45

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁵⁰ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 07)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	15	50		
		weiblich	15	50		
		Summe	30	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
	Anteil TZ an Summe		%	.		
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	55	52		
		weiblich	50	48		
		Summe	105	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
		Summe	5	100		
	Anteil TZ an Summe		%	5		
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	25	42		
		weiblich	35	58		
		Summe	60	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	10	.		
		Summe	10	100		
	Anteil TZ an Summe		%	17		
A12/E11	Summe	männlich	50	27		
		weiblich	135	73		
		Summe	185	100		
	davon Teilzeit	männlich	15	20		
		weiblich	60	80		
		Summe	75	100		
	Anteil TZ an Summe		%	41		
A11/E10	Summe	männlich	35	33		
		weiblich	70	67		
		Summe	105	100		
	davon Teilzeit	männlich	10	25		
		weiblich	30	75		
		Summe	40	100		
	Anteil TZ an Summe		%	38		

⁵⁰ 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	92.340	100			65	100	92.405	100	305	88.990
davon										
unter 30 Jahre	5.720	6			5	.	5.725	6	25	5.400
30 bis unter 40 Jahre	25.585	28			10	18	25.600	28	40	25.010
40 bis unter 50 Jahre	26.780	29			15	26	26.800	29	65	26.020
50 bis unter 60 Jahre	24.005	26			20	29	24.025	26	120	22.810
60 bis unter 65 Jahre	8.545	9			10	12	8.550	9	55	8.105
65 Jahre und älter	1.700	2			5	.	1.705	2	5	1.645
Durchschnittsalter	45,6				48,7		45,6		49,6	45,6
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	8.295	9			10	17	8.310	9	45	7.905
VZÄ	6.640	7			10	14	6.645	7	45	6.300
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	18.145	20			20	29	18.165	20	105	17.165
VZÄ	14.835	16			15	25	14.850	16	100	13.975
nachrichtlich										
Personal in Ausbildung	4.470				0		4.470		0	45
Beurlaubte Beschäftigte	5.620				0		5.620		5	5.385

Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Bauen und Digitalisierung (EPL 08)

A. Personaltabelle

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	1.980	210		2.185	165	155	1.655
	weiblich	940	60		1.000	190	115	635
	Summe	2.920	265		3.185	355	270	2.290
befristet Beschäftigte (2)	männlich	195	35		230	0	25	165
	weiblich	80	15		90	5	25	50
	Summe	270	50		320	5	45	220
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	2.170	245		2.415	170	180	1.825
	weiblich	1.020	70		1.090	195	140	685
	Summe	3.190	315		3.505	360	320	2.510
Vollzeitäquivalente	Summe	3.005	295		3.295			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	2.055	205		2.265			
	weiblich	545	35		580			
	Summe	2.600	240		2.840			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	115	40		150			
	weiblich	470	40		510			
	Summe	585	75		660			
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	5	0		5			
Beamten/Beamtinnen	männlich	405	80		480			
	weiblich	315	5		320			
	Summe	715	85		800			
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	1.770	165		1.935			
	weiblich	705	65		770			
	Summe	2.475	230		2.705			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	100	0		100			
	weiblich	5	0		5			
	Summe	105	0		105			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	10	10		20			
	weiblich	0	5		5			
	Summe	10	15		30			
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	2.280	255		2.535			
	weiblich	1.025	80		1.105			
	Summe	3.305	335		3.640			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	25	0		25			
	weiblich	35	5		40			
	Summe	60	5		60			
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	2.305	255		2.560			
	weiblich	1.060	80		1.140			
	Summe	3.365	335		3.700			
Teilzeitquotient		18%	24%		19%			
Teilzeitquotient VZÄ		94%	93%		94%			

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	405	80		480
	weiblich	315	5		320
	Summe	715	85		800
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	185	15		200
	weiblich	105	5		110
	Summe	290	20		310
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	215	40		255
	weiblich	195	0		200
	Summe	410	40		450
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	5	25		30
	weiblich	10	0		10
	Summe	15	25		40
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0		0
	weiblich	0	0		0
	Summe	0	0		0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	1.770	165		1.935
	weiblich	705	65		770
	Summe	2.475	230		2.705
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	120	30		145
	weiblich	80	15		95
	Summe	195	40		240
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	410	45		455
	weiblich	240	15		255
	Summe	650	55		710
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	1.190	90		1.280
	weiblich	360	35		400
	Summe	1.550	130		1.680
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	35	0		35
	weiblich	20	0		20
	Summe	55	0		55
nicht zuordenbar	Summe	20	5		20

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁵¹ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 08)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	25	63	0	.
		weiblich	15	38	0	.
		Summe	40	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	5	.	0	.
		Summe	5	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	13		.
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	40	x	5	.
		weiblich	30	x	0	.
		Summe	65	100	5	100
	davon Teilzeit	männlich	5	33	0	.
		weiblich	10	67	0	.
		Summe	15	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	23		.
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	205	68	20	.
		weiblich	100	33	0	.
		Summe	300	102	25	100
	davon Teilzeit	männlich	20	31	5	.
		weiblich	45	69	0	.
		Summe	65	100	5	100
	Anteil TZ an Summe		%	22		x
A12/E11	Summe	männlich	255	59	25	83
		weiblich	185	43	5	17
		Summe	435	101	30	100
	davon Teilzeit	männlich	25	21	5	.
		weiblich	95	79	0	.
		Summe	120	100	10	100
	Anteil TZ an Summe		%	28		x
A11/E10	Summe	männlich	55	48	30	86
		weiblich	60	52	5	14
		Summe	115	100	35	100
	davon Teilzeit	männlich	5	17	5	50
		weiblich	25	83	5	50
		Summe	30	100	10	100
	Anteil TZ an Summe		%	26		x

⁵¹ 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	3.190	100	315	100			3.505	100	360	320	2.510
davon											
unter 30 Jahre	365	11	25	8			390	11	25	20	315
30 bis unter 40 Jahre	495	15	60	19			555	16	55	70	370
40 bis unter 50 Jahre	640	20	70	22			710	20	80	75	485
50 bis unter 60 Jahre	1.205	38	115	36			1.315	38	125	105	970
60 bis unter 65 Jahre	455	14	45	.			500	14	70	40	350
65 Jahre und älter	30	1	5	.			35	1	5	5	20
Durchschnittsalter	47,7		48,3				47,8		49,2	47,7	47,5
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	375	12	35	11			410	12	50	35	285
VZÄ	350	11	30	10			380	11	50	35	265
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	985	31	95	31			1.080	31	130	100	755
VZÄ	930	29	90	28			1.020	29	120	95	715
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung	105		0				105		5	0	100
Beurlaubte Beschäftigte	60		5				60		20	5	35

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	845	5	895	1.745	125	895
	weiblich	1.040	0	235	1.275	160	235
	Summe	1.885	10	1.130	3.020	290	1.130
befristet Beschäftigte (2)	männlich	145	0	80	220	5	80
	weiblich	190	0	55	250	5	55
	Summe	335	0	135	470	10	135
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	990	5	970	1.965	135	970
	weiblich	1.230	0	290	1.525	165	290
	Summe	2.220	10	1.265	3.490	295	1.265
Vollzeitäquivalente	Summe	1.980	5	1.195	3.180		
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	845	5	905	1.755		
	weiblich	610	0	160	765		
	Summe	1.450	5	1.065	2.520		
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	140	0	60	200		
	weiblich	620	0	135	755		
	Summe	760	0	190	955		
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	5	0	10	15		
Beamten/Beamtinnen Richterinnen/Richter	männlich	385	0	220	605		
	weiblich	340	0	20	365		
	Summe	725	0	240	965		
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	605	5	750	1.365		
	weiblich	890	0	270	1.160		
	Summe	1.495	10	1.025	2.525		
Personal in Ausbildung (3)	männlich	70	0	85	160		
	weiblich	100	0	5	105		
	Summe	170	5	95	265		
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	5	0	0	10		
	weiblich	5	0	0	10		
	Summe	15	0	5	20		
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	1.065	10	1.060	2.135		
	weiblich	1.335	5	300	1.640		
	Summe	2.400	15	1.360	3.775		
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	10	0	5	15		
	weiblich	45	0	10	50		
	Summe	50	0	15	65		
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	1.075	10	1.065	2.150		
	weiblich	1.380	5	310	1.690		
	Summe	2.455	15	1.375	3.840		
Teilzeitquotient		35%	25%	16%	28%		
Teilzeitquotient VZÄ		89%	88%	95%	91%		

B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 09)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	385	0	220	605
	weiblich	340	0	20	365
	Summe	725	0	240	965
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	135	0	30	165
	weiblich	170	0	5	175
	Summe	305	0	35	340
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	175	0	190	365
	weiblich	150	0	15	170
	Summe	330	0	205	535
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	45	0	0	45
	weiblich	20	0	0	20
	Summe	65	0	0	65
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	25	0	0	25
	weiblich	0	0	0	0
	Summe	30	0	0	30
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	605	5	750	1.365
	weiblich	890	0	270	1.160
	Summe	1.495	10	1.025	2.525
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	95	0	25	120
	weiblich	120	0	10	130
	Summe	210	0	40	250
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	255	0	195	450
	weiblich	245	0	85	330
	Summe	505	0	275	780
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	225	5	525	755
	weiblich	465	0	145	610
	Summe	690	5	670	1.365
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	25	0	5	30
	weiblich	55	0	30	85
	Summe	80	0	35	115
nicht zuordenbar	Summe	5	0	5	10

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁵² nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 09)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	15	50	0	.
		weiblich	15	50	0	.
		Summe	30	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	0	.	0	.
		Summe	0	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	.	.	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	30	55	0	.
		weiblich	25	45	0	.
		Summe	55	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	10	.	0	.
		Summe	10	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	18	.	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	85	61	0	.
		weiblich	55	39	0	.
		Summe	140	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	15	x	0	.
		weiblich	25	x	0	.
		Summe	45	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	32	.	
A12/E11	Summe	männlich	185	58	0	.
		weiblich	135	42	0	.
		Summe	320	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	20	22	0	.
		weiblich	70	78	0	.
		Summe	90	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	28	.	
A11/E10	Summe	männlich	115	51	0	.
		weiblich	115	51	0	.
		Summe	225	102	0	100
	davon Teilzeit	männlich	15	23	0	.
		weiblich	50	77	0	.
		Summe	65	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	29	.	

⁵² 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	2.220	100	10	100	1.265	100	3.490	100	295	1.265
davon										
unter 30 Jahre	230	10	0	.	175	14	405	12	15	175
30 bis unter 40 Jahre	375	17	0	.	230	18	610	17	35	230
40 bis unter 50 Jahre	445	20	5	38	175	14	620	18	75	175
50 bis unter 60 Jahre	750	34	0	.	425	34	1.180	34	125	425
60 bis unter 65 Jahre	375	17	0	.	235	19	610	18	40	235
65 Jahre und älter	40	2	0	.	25	2	65	2	5	25
Durchschnittsalter	48,2		47,6		47,6		48,0		50,0	47,6
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	320	14	0	.	200	16	520	15	30	200
VZÄ	290	13	0	.	190	15	480	14	30	190
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	780	35	0	x	440	35	1.220	35	110	440
VZÄ	705	32	0	x	415	33	1.120	32	105	415
nachrichtlich										
Personal in Ausbildung	170		5		95		265		40	95
Beurlaubte Beschäftigte	50		0		15		65		5	15

Justizministerium (EPL 11)

A. Personaltabelle

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	5.970	10		5.980	85	2.375	3.150
	weiblich	8.530	5		8.535	145	1.070	6.960
	Summe	14.500	10		14.510	230	3.450	10.110
befristet Beschäftigte (2)	männlich	170	0		170	5	85	60
	weiblich	505	0		505	10	85	355
	Summe	670	0		670	15	170	415
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	6.140	10		6.150	90	2.460	3.210
	weiblich	9.030	5		9.035	155	1.160	7.315
	Summe	15.170	10		15.185	245	3.620	10.520
Vollzeitäquivalente	Summe	13.850	10		13.860			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	5.875	5		5.880			
	weiblich	5.385	0		5.385			
	Summe	11.260	5		11.265			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	250	0		255			
	weiblich	3.635	5		3.640			
	Summe	3.885	5		3.890			
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	25	0		25			
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	5.440	5		5.445			
	weiblich	6.135	0		6.135			
	Summe	11.575	5		11.580			
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	700	5		705			
	weiblich	2.900	5		2.900			
	Summe	3.595	10		3.605			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	750	0		750			
	weiblich	1.230	0		1.230			
	Summe	1.975	0		1.975			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	10	0		10			
	weiblich	20	0		20			
	Summe	25	0		25			
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	6.895	10		6.905			
	weiblich	10.280	5		10.280			
	Summe	17.175	10		17.185			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	75	0		75			
	weiblich	465	0		465			
	Summe	540	0		540			
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	6.970	10		6.980			
	weiblich	10.745	5		10.745			
	Summe	17.715	15		17.725			
Teilzeitquotient		26%	42%		26%			
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	5.440	5		5.445
	weiblich	6.135	0		6.135
	Summe	11.575	5		11.580
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	1.410	0		1.410
	weiblich	1.595	0		1.595
	Summe	3.000	0		3.000
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	790	0		790
	weiblich	1.615	0		1.615
	Summe	2.410	0		2.410
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	2.780	5		2.780
	weiblich	2.765	0		2.765
	Summe	5.545	5		5.550
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	465	0		465
	weiblich	160	0		160
	Summe	620	0		620
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	700	5		705
	weiblich	2.900	5		2.900
	Summe	3.595	10		3.605
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	30	0		30
	weiblich	45	0		45
	Summe	75	0		75
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	220	5		220
	weiblich	175	0		175
	Summe	395	5		400
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	310	0		310
	weiblich	2.545	0		2.545
	Summe	2.855	5		2.855
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	140	0		140
	weiblich	130	0		130
	Summe	265	0		265
nicht zuordenbar	Summe	5	0		5

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁵³ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 11)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	125	68	0	.
		weiblich	55	30	0	.
		Summe	185	97	0	100
	davon Teilzeit	männlich	5	x	0	.
		weiblich	5	x	0	.
		Summe	5	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	3		.
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	480	60	0	.
		weiblich	325	40	0	.
		Summe	805	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	15	18	0	.
		weiblich	70	82	0	.
		Summe	85	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	11		.
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	135	51	0	.
		weiblich	135	51	0	.
		Summe	265	102	0	100
	davon Teilzeit	männlich	15	23	0	.
		weiblich	50	77	0	.
		Summe	65	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	25		.
A12/E11	Summe	männlich	230	37	0	.
		weiblich	385	63	0	.
		Summe	615	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	15	8	0	.
		weiblich	175	92	0	.
		Summe	190	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	31		.
A11/E10	Summe	männlich	320	33	0	.
		weiblich	655	67	0	.
		Summe	975	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	25	7	0	.
		weiblich	325	93	0	.
		Summe	350	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	36		.

⁵³ 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	15.170	100	10	100			15.185	100	245	3.620	10.520
davon											
unter 30 Jahre	1.455	10	0	.			1.455	10	10	260	1.135
30 bis unter 40 Jahre	3.260	21	0	.			3.260	21	70	740	2.270
40 bis unter 50 Jahre	4.190	28	5	33			4.195	28	85	1.095	2.795
50 bis unter 60 Jahre	4.535	30	5	58			4.540	30	55	1.310	2.935
60 bis unter 65 Jahre	1.615	11	0	.			1.615	11	20	190	1.305
65 Jahre und älter	115	1	0	.			115	1	0	20	85
Durchschnittsalter	46,1		52,0				46,1		45,4	46,2	46,0
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	1.635	11	0	.			1.635	11	15	470	1.055
VZÄ	1.500	10	0	.			1.505	10	15	445	960
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	4.165	27	5	42			4.170	27	50	1.190	2.725
VZÄ	3.835	25	5	42			3.840	25	45	1.145	2.460
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung	1.975		0				1.975		1.725	205	35
Beurlaubte Beschäftigte	540		0				540		15	85	415

* berücksichtigt wurde die besondere Altersgrenze des Justizvollzugsdienstes

Landesrechnungshof (EPL 14)

A. Personaltabelle

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	105			105
	weiblich	95			95
	Summe	195			195
befristet Beschäftigte (2)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	5			5
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	105			105
	weiblich	95			95
	Summe	200			200
Vollzeitäquivalente	Summe	190			190
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	100			100
	weiblich	65			65
	Summe	165			165
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	5			5
	weiblich	30			30
	Summe	35			35
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	0			0
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	100			100
	weiblich	80			80
	Summe	180			180
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	5			5
	weiblich	20			20
	Summe	20			20
Personal in Ausbildung (3)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	105			105
	weiblich	95			95
	Summe	200			200
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	0			0
	weiblich	5			5
	Summe	5			5
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	105			105
	weiblich	100			100
	Summe	205			205
Teilzeitquotient		19%			19%
Teilzeitquotient VZÄ		96%			96%

B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 14)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	100			100
	weiblich	80			80
	Summe	180			180
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	35			35
	weiblich	20			20
	Summe	55			55
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	65			65
	weiblich	60			60
	Summe	125			125
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	5			5
	weiblich	20			20
	Summe	20			20
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	10			10
	Summe	10			10
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	10			10
	Summe	10			10
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
nicht zuordenbar	Summe	0			0

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁵⁴ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 14)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	15	x		
		weiblich	10	x		
		Summe	20	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
	Anteil TZ an Summe		%	.		
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	5	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	5	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
	Anteil TZ an Summe		%	.		
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	40	50		
		weiblich	40	50		
		Summe	80	100		
	davon Teilzeit	männlich	5	33		
		weiblich	10	67		
		Summe	15	100		
	Anteil TZ an Summe		%	19		
A12/E11	Summe	männlich	20	50		
		weiblich	20	50		
		Summe	40	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
		Summe	5	100		
	Anteil TZ an Summe		%	13		
A11/E10	Summe	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
		Summe	5	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
	Anteil TZ an Summe		%	.		

⁵⁴ 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	200	100					200	100
davon								
unter 30 Jahre	0	1					0	1
30 bis unter 40 Jahre	15	9					15	9
40 bis unter 50 Jahre	55	27					55	27
50 bis unter 60 Jahre	85	43					85	43
60 bis unter 65 Jahre	40	21					40	21
65 Jahre und älter	0	0					0	0
Durchschnittsalter	51,6						51,6	
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	35	17					35	17
VZÄ	35	17					35	17
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 und Klimaschutz (EPL 15)

A. Personaltabelle

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 1501	Dar. 1506	Dar. 1555
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	660	650		1.310	175	375	650
	weiblich	590	435		1.030	220	310	435
	Summe	1.250	1.085		2.340	395	685	1.085
befristet Beschäftigte (2)	männlich	70	170		240	5	55	170
	weiblich	105	125		230	5	70	125
	Summe	170	295		465	10	125	295
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	730	820		1.550	180	430	820
	weiblich	695	560		1.255	230	380	560
	Summe	1.425	1.380		2.805	405	810	1.380
Vollzeitäquivalente	Summe	1.325	1.265		2.590			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	675	715		1.395			
	weiblich	390	290		680			
	Summe	1.070	1.005		2.075			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	50	100		150			
	weiblich	300	270		570			
	Summe	350	370		720			
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	5	5		10			
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	395	95		490			
	weiblich	280	95		375			
	Summe	675	185		865			
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	335	725		1.060			
	weiblich	415	465		880			
	Summe	750	1.195		1.940			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	5	30		35			
	weiblich	10	15		30			
	Summe	20	45		65			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	0	25		25			
	weiblich	5	20		25			
	Summe	5	45		50			
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	735	875		1.610			
	weiblich	710	600		1.310			
	Summe	1.445	1.475		2.920			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	0	10		10			
	weiblich	25	20		50			
	Summe	30	30		60			
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	740	885		1.625			
	weiblich	735	620		1.355			
	Summe	1.475	1.505		2.980			
Teilzeitquotient		25%	27%		26%			
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	395	95		490
	weiblich	280	95		375
	Summe	675	185		865
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	140	45		185
	weiblich	115	45		155
	Summe	250	90		340
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	205	50		255
	weiblich	155	50		205
	Summe	360	100		455
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	50	0		50
	weiblich	15	0		15
	Summe	65	0		65
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0		0
	weiblich	0	0		0
	Summe	0	0		0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	335	725		1.060
	weiblich	415	465		880
	Summe	750	1.195		1.940
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	65	130		195
	weiblich	95	100		195
	Summe	160	230		390
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	120	190		310
	weiblich	135	145		280
	Summe	255	335		590
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	140	385		525
	weiblich	180	205		385
	Summe	320	595		915
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	5	20		25
	weiblich	5	10		15
	Summe	10	30		40
nicht zuordenbar	Summe	0	5		10

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁵⁵ 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	.
		Summe	35	100	5	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	0	.	0	.
		Summe	5	100	0	100
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	x		.	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	30	x	10	67
		weiblich	25	x	5	33
		Summe	50	100	15	100
	davon Teilzeit	männlich	5	50	0	.
		weiblich	5	50	0	.
		Summe	10	100	5	100
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	20		.	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	60	52	70	x
		weiblich	60	52	35	x
		Summe	115	104	110	100
	davon Teilzeit	männlich	5	14	15	38
		weiblich	30	86	25	63
		Summe	35	100	40	100
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	30		36	
A12/E11	Summe	männlich	110	54	100	53
		weiblich	95	46	85	45
		Summe	205	100	190	97
	davon Teilzeit	männlich	5	11	15	x
		weiblich	40	89	35	x
		Summe	45	100	55	100
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	22		29	
A11/E10	Summe	männlich	110	55	30	40
		weiblich	95	48	45	60
		Summe	200	103	75	100
	davon Teilzeit	männlich	10	20	5	20
		weiblich	40	80	20	80
		Summe	50	100	25	100
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	25		33	

⁵⁵ 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	1.425	100	1.380	100			2.805	100	405	810	1.380
davon											
unter 30 Jahre	80	5	160	11			235	8	15	55	160
30 bis unter 40 Jahre	320	23	280	20			600	21	60	220	280
40 bis unter 50 Jahre	285	20	255	19			540	19	90	150	255
50 bis unter 60 Jahre	470	33	465	34			935	33	150	240	465
60 bis unter 65 Jahre	255	18	200	15			455	16	80	135	200
65 Jahre und älter	20	1	20	1			35	1	5	10	20
Durchschnittsalter	48,5		47,2				47,8		50,5	47,2	47,2
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	210	15	170	12			380	14	70	115	170
VZÄ	200	14	155	11			355	13	65	105	155
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	480	34	455	33			935	33	155	250	455
VZÄ	455	32	415	30			865	31	150	235	415
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung	20		45				65		10	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	90			90	60
	weiblich	130			130	85
	Summe	220			220	145
befristet Beschäftigte (2)	männlich	5			5	5
	weiblich	10			10	5
	Summe	10			10	10
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	90			90	60
	weiblich	140			140	90
	Summe	230			230	150
Vollzeitäquivalente	Summe	210			210	
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	80			80	
	weiblich	95			95	
	Summe	175			175	
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	10			10	
	weiblich	45			45	
	Summe	55			55	
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	0			0	
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	50			50	
	weiblich	50			50	
	Summe	100			100	
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	45			45	
	weiblich	85			85	
	Summe	130			130	
Personal in Ausbildung (3)	männlich	0			0	
	weiblich	5			5	
	Summe	5			5	
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	0			0	
	weiblich	0			0	
	Summe	0			0	
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	95			95	
	weiblich	140			140	
	Summe	235			235	
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	0			0	
	weiblich	5			5	
	Summe	5			5	
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	95			95	
	weiblich	145			145	
	Summe	240			240	
Teilzeitquotient		24%			24%	
Teilzeitquotient VZÄ		92%			92%	

B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 16)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	50			50
	weiblich	50			50
	Summe	100			100
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	25			25
	weiblich	25			25
	Summe	50			50
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	20			20
	weiblich	25			25
	Summe	45			45
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	5			5
	Summe	5			5
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	45			45
	weiblich	85			85
	Summe	130			130
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	15			15
	weiblich	15			15
	Summe	30			30
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	10			10
	weiblich	35			35
	Summe	45			45
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	10			10
	weiblich	30			30
	Summe	40			40
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	10			10
	weiblich	5			5
	Summe	10			10
nicht zuordenbar	Summe	0			0

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁵⁶ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 16)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	15	60		
		weiblich	10	40		
		Summe	25	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	.			
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	5	33		
		weiblich	10	67		
		Summe	15	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
		Summe	5	100		
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	x			
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	15	43		
		weiblich	20	57		
		Summe	35	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	10	.		
		Summe	10	100		
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	x			
A12/E11	Summe	männlich	10	40		
		weiblich	15	60		
		Summe	25	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	10	.		
		Summe	10	100		
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	x			
A11/E10	Summe	männlich	5	50		
		weiblich	5	50		
		Summe	10	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	.			

⁵⁶ Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 16)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe		Dar. 1601
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	
Zahl der Beschäftigten	230	100					230	100	150
davon									
unter 30 Jahre	20	.					20	.	10
30 bis unter 40 Jahre	45	20					45	20	30
40 bis unter 50 Jahre	45	19					45	19	30
50 bis unter 60 Jahre	90	40					90	40	60
60 bis unter 65 Jahre	25	12					25	12	20
65 Jahre und älter	0	.					0	.	0
Durchschnittsalter	47,7						47,7		48,5
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	25	10					25	10	15
VZÄ	20	10					20	10	15
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	65	29					65	29	45
VZÄ	60	27					60	27	40
nachrichtlich									
Personal in Ausbildung	5						5		0
Beurlaubte Beschäftigte	5						5		0

Landesbeauftragte für den Datenschutz (EPL 17)

A. Personaltabelle

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	30			30
	weiblich	25			25
	Summe	50			50
befristet Beschäftigte (2)	männlich	5			5
	weiblich	5			5
	Summe	5			5
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	35			35
	weiblich	25			25
	Summe	60			60
Vollzeitäquivalente	Summe	55			55
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	30			30
	weiblich	15			15
	Summe	45			45
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	5			5
	weiblich	10			10
	Summe	15			15
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	0			0
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	20			20
	weiblich	15			15
	Summe	40			40
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	10			10
	weiblich	10			10
	Summe	20			20
Personal in Ausbildung (3)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	35			35
	weiblich	25			25
	Summe	60			60
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	0			0
	weiblich	5			5
	Summe	5			5
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	35			35
	weiblich	30			30
	Summe	65			65
Teilzeitquotient		22%			22%
Teilzeitquotient VZÄ		95%			95%

B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 17)

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

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁵⁷ 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	.		
		Summe	5	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
	Anteil TZ an Summe		% an gesamt	.		
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	5	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	5	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
	Anteil TZ an Summe		% an gesamt	.		
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	5	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	5	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
	Anteil TZ an Summe		% an gesamt	.		
A12/E11	Summe	männlich	10	x		
		weiblich	10	x		
		Summe	15	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
	Anteil TZ an Summe		% an gesamt	.		
A11/E10	Summe	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
	Anteil TZ an Summe		% an gesamt	.		

⁵⁷ 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	60	100					60	100
davon								
unter 30 Jahre	5	.					5	.
30 bis unter 40 Jahre	10	19					10	19
40 bis unter 50 Jahre	15	27					15	27
50 bis unter 60 Jahre	20	36					20	36
60 bis unter 65 Jahre	5	.					5	.
65 Jahre und älter	0	.					0	.
Durchschnittsalter	47,9						47,9	
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	5	.					5	.
VZÄ	5	.					5	.
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	15	25					15	25
VZÄ	15	24					15	24
nachrichtlich								
Personal in Ausbildung	0						0	
Beurlaubte Beschäftigte	5						5	