



**PERSONALSTRUKTURBERICHT DES
LANDES NIEDERSACHSEN**

2021

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.)
Lavesallee 6
30169 Hannover
www.mi.niedersachsen.de

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

Erschienen im April 2023

Inhaltsverzeichnis

Glossar	7
Abkürzungsverzeichnis	10
Abbildungsverzeichnis	11
1. Management Summary	16
1.1 Personalstruktur	16
1.2 Altersstruktur	16
1.3 Unterjährige Veränderungsdaten	17
2. Personalbestandsdaten	18
2.1 Die niedersächsische Verwaltung in tabellarischer Übersicht	18
2.1.1 Personaltableau.....	18
Tabelle 1 Personaltableau der Landesverwaltung am 30.06.2021	18
2.1.2 Beschäftigte nach Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	19
2.1.3 Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht	20
2.2 Die Personalstruktur des Landes Niedersachsen und seiner Ressorts/Bereiche.....	21
2.2.1 Stammpersonal nach ausgewählten Aufgabenbereichen	23
2.2.2 Art des Dienstverhältnisses	24
2.2.3 Beschäftigungsumfang.....	25
2.2.4 Laufbahngruppen	27
2.2.5 Besoldungs- und Entgeltgruppen	30
2.3 Die Altersstruktur der Landesverwaltung im Überblick.....	36
2.3.1 Altersstruktur nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang.....	36
2.3.2 Altersstruktur des Stammpersonals nach Ressorts/Bereichen	37
2.3.3 Durchschnittsalter und Median.....	38
2.3.4 Altersstruktur nach Geschlecht und nach Art des Dienstverhältnisses.....	40
2.3.5 Altersstruktur nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln	43
2.3.6 Altersabgänge nach Ressorts/Bereichen	45
2.3.7 Altersabgänge nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln.....	47
2.3.8 Regionale Verteilung der Altersabgänge ausgewählter Aufgabenbereiche	49
2.4 Allgemeine Dienste (Personal- und Altersstruktur)	59
2.4.1 Verfahrensbeschreibung.....	59
2.4.2 Hochrechnung	59
2.4.3 Tableaus und Auswertung zur Fachrichtung <i>Allgemeine Dienste</i>	61
2.5 Veränderungen zum Vorjahr und weiter zurückliegenden Jahren	66
2.5.1 Zahl der Beschäftigten.....	66
2.5.2 Art des Dienstverhältnisses	69
2.5.3 Laufbahngruppen	70

2.5.4	Beschäftigungsumfang.....	73
2.5.5	Alter	74
2.6	Veränderungen im 15-Jahresverlauf	76
2.6.1	Beschäftigtenzahlen nach Geschlecht und Art des Dienstverhältnisses	76
2.6.2	Beschäftigungsumfang.....	78
2.6.3	Altersstruktur	80
2.6.3.1	Durchschnittsalter und Altersstruktur nach Geschlecht und Status	80
2.6.3.2	Altersstrukturen ausgewählter Aufgabenbereiche	83
3	Bevölkerungsentwicklung in Niedersachsen	88
4	Unterjährige Personalveränderungen	93
4.1	Unterjährige Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2021	93
4.2	Unterjährige Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2021 bis 30.06.2022.....	94
4.2.1	Grundfluktuation (Abgänge)	94
4.2.2	Zusatzfluktuation (Unterbrechungen)	95
4.2.3	Mobilität	101
5	Personalausgaben	103
6	Kontext und Datenlage	104
6.1	Der Kontext	104
6.2	Zur Datenlage	104
7	Statistische Erläuterungen	106
7.1	Umfang und Abgrenzung der Erhebungsdaten	106
7.2	Abgrenzung der Erhebungszeiten	106
7.3	Geheimhaltungsverfahren in den Personalstatistiken	107
Anlage 1	Übersichtstabellen zu den niedersächsischen Einzelplänen	109
	Niedersächsischer Landtag (EPL 01).....	109
A.	Personaltableau	109
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 01).....	110
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 01)....	111
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 01).....	112
	Staatskanzlei (EPL 02)	113
A.	Personaltableau	113
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 02).....	114
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 02)....	115
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 02).....	116
	Ministerium für Inneres und Sport (EPL 03)	117
A.	Personaltableau	117
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 03).....	118

C.1	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 03)....	119
C.2	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht für Kapitel 0320 und den Kernhaushalt 03 ohne Kapitel 0320	120
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 03)	121
	Finanzministerium (EPL 04)	122
A.	Personaltableau	122
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 04).....	122
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 04)....	124
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 04).....	125
	Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung (EPL 05).....	126
A.	Personaltableau	126
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 05).....	127
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 05)	128
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 05).....	129
	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (EPL 06)	130
A.	Personaltableau	130
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 06).....	131
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 06)....	132
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 06).....	133
	Kultusministerium (EPL 07).....	134
A.	Personaltableau	134
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 07).....	135
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 07)	136
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 07).....	137
	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (EPL 08).....	138
A.	Personaltableau	138
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 08).....	139
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 08)	140
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 08).....	141
	Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (EPL 09).....	142
A.	Personaltableau	142
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 09).....	142
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 09)...	144
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 09).....	145
	Justizministerium (EPL 11)	146
A.	Personaltableau	146
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 11).....	147
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 11)	148

D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 11).....	149
	Landesrechnungshof (EPL 14)	150
A.	Personaltableau	150
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 14).....	151
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 14)	152
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 14).....	153
	Ministerium für Umwelt, Energie, Bauen und Klimaschutz (EPL 15)	154
A.	Personaltableau	154
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 15).....	155
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 15)	156
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 15).....	157
	Ministerium für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung (EPL 16).....	158
A.	Personaltableau	158
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 16).....	159
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 16)....	160
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 16).....	161
	Landesbeauftragte für den Datenschutz (EPL 17)	162
A.	Personaltableau	162
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 17).....	163
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 17)....	164
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 17).....	165

Glossar

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

Abkürzungsverzeichnis

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

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Personalanteil der Ressorts/Bereiche an der Landesverwaltung insgesamt am 30. Juni 2021	21
Abbildung 2: Ressorts/Bereiche der Landesverwaltung nach Geschlecht am 30. Juni 2021	22
Abbildung 3: Landespersonal nach Beschäftigungsgruppen und Geschlecht am 30. Juni 2021	22
Abbildung 4: Anteil ausgewählter Aufgabenbereiche des Stammpersonalbestandes am 30. Juni 2021	23
Abbildung 5: Ausgewählte Aufgabenbereiche des Stammpersonals nach Geschlecht am 30. Juni 2021	24
Abbildung 6: Art des Dienstverhältnisses nach Geschlecht am 30. Juni 2021	25
Abbildung 7: Geschlecht nach Art des Dienstverhältnisses am 30. Juni 2021	25
Abbildung 8: Stammpersonal der Landesverwaltung nach Umfang und Geschlecht am 30. Juni 2021	26
Abbildung 9: Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Geschäftsbereichen und Geschlecht am 30. Juni 2021	27
Abbildung 10: Laufbahngruppen des Stammpersonals der Landesverwaltung am 30. Juni 2021	27
Abbildung 11: Stammpersonal nach Art des Dienstverhältnisses und Laufbahngruppen am 30. Juni 2021	28
Abbildung 12: Stammpersonalbestand nach Laufbahngruppen und Geschlecht am 30. Juni 2021	29
Abbildung 13: Stammpersonalbestand nach Laufbahngruppen und Geschlecht am 30. Juni 2021	30
Abbildung 14: Ausgewählte Besoldungs-/Entgeltgruppen der Kernhaushalte nach Geschlecht (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) am 30. Juni 2021*	31
Abbildung 15: Landespersonal des Kernhaushalts nach ausgewählten Besoldungs-/Entgeltgruppen, Geschlecht und Beschäftigungsumfang (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) am 30. Juni 2021*	32
Abbildung 16: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A11, E10 am 30. Juni 2021*	33
Abbildung 17: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A12, E11 am 30. Juni 2021*	33
Abbildung 18: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13, E12 am 30. Juni 2021*	34
Abbildung 19: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A16, E15 am 30. Juni 2021*	34
Abbildung 20: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe B1 bis B11/R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte am 30. Juni 2021*	35
Abbildung 21: Weibliche Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang und Alter am 30.06.2021	36
Abbildung 22: Männliche Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang und Alter am 30.06.2021	36
Abbildung 23: Altersstruktur der Landesverwaltung nach Ressorts/Bereichen am 30. Juni 2021	38

Abbildung 24: Durchschnittsalter im Ranking der Ressorts/Bereiche und nach Geschlecht am 30. Juni 2021	39
Abbildung 25: Kennzahlen zum Alter nach dem Ranking der Ressorts/Bereiche am 30. Juni 2021	39
Abbildung 26: Altersquartile nach Geschlecht am 30. Juni 2021	40
Abbildung 27: Altersstruktur des Stammpersonals des Landes nach Geschlecht am 30. Juni 2021	41
Abbildung 28: Altersstruktur des Stammpersonals des Landes nach Art des Dienstverhältnisses am 30. Juni 2021	42
Abbildung 29: Beamtinnen/Beamte und Richterinnen/Richter nach Altersstruktur und Geschlecht am 30. Juni 2021	42
Abbildung 30: Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer nach Altersstruktur und Geschlecht am 30. Juni 2021	43
Abbildung 31: Durchschnittsalter ausgewählter Aufgabenbereiche des Landes am 30. Juni 2021	44
Abbildung 32: Altersstruktur der Landesverwaltung nach ausgewählten Aufgabenbereichen am 30. Juni 2021	45
Abbildung 33: Erwartete Altersabgänge des Stammpersonalbestands nach Ressorts/Bereichen am 30. Juni 2021	47
Abbildung 34: Erwartete Altersabgänge des Stammpersonalbestands nach Aufgabenbereichen am 30. Juni 2021	48
Abbildung 35: Altersabgänge der Fachrichtung <i>Allgemeine Dienste</i> nach Geschlecht und Laufbahngruppen am 30. Juni 2021 (hochgerechnet)	62
Abbildung 36: Altersabgänge bei Beamtinnen und Beamten der Fachrichtung <i>Allgemeine Dienste</i> nach Geschlecht und Laufbahngruppen am 30. Juni 2021 (hochgerechnet)	63
Abbildung 37: Altersabgänge bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Fachrichtung <i>Allgemeine Dienste</i> nach Geschlecht und Entgeltgruppen am 30. Juni 2021 (hochgerechnet)	65
Abbildung 38: Veränderung der Zahl der Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr nach Ressort und Geschlecht am 30. Juni 2021	66
Abbildung 39: Vergleich des Stammpersonals zum Stichtag 30. Juni der Jahre 2020 und 2021 nach Geschlecht	67
Abbildung 40: Veränderungsdaten des Stammpersonalbestands am 30. Juni 2021 gegenüber dem Vorjahr nach Beschäftigungsbereich und Geschlecht	68
Abbildung 41: Veränderungsdaten ausgewählter Beschäftigtengruppen nach Geschlecht am 30. Juni 2021 gegenüber dem Vorjahr	69
Abbildung 42: Veränderung nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlechts des Stammpersonals am 30. Juni 2021 zum Vorjahr	69
Abbildung 43: Veränderungsdaten des Stammpersonals am 30. Juni 2021 gegenüber dem Vorjahr nach Laufbahngruppen und Geschlecht	70

Abbildung 44: Veränderung der Beschäftigtenzahl des Stammpersonals am 30. Juni 2021 gegenüber dem Vorjahr nach Laufbahngruppen und Art des Dienstverhältnisses sowie Geschlecht – Angaben in %	71
Abbildung 45: Veränderung der Beschäftigtenzahl des Stammpersonals am 30. Juni 2021 gegenüber dem Vorjahr nach Laufbahngruppen und Art des Dienstverhältnisses sowie Geschlecht – Anzahl.....	72
Abbildung 46: Beschäftigte des zuordenbaren Stammpersonals nach Laufbahngruppen am 30. Juni der Jahre 2017 bis 2021	73
Abbildung 47: Entwicklung der Zahl der Beschäftigten in Altersteilzeit nach Geschlecht von 2019 bis 2021	74
Abbildung 48: Durchschnittsalter der Beschäftigten des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2015 bis 2021	74
Abbildung 49: Veränderung des Stammpersonals gegenüber dem Vorjahr nach Altersgruppen am 30. Juni 2021	75
Abbildung 50: Altersstruktur des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2017 bis 2021	75
Abbildung 51: Veränderung der Beschäftigtenzahlen des Stammpersonals in den Jahren 2006, 2011, 2016 und 2021	76
Abbildung 52: Veränderung des Geschlechteranteils nach Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2006, 2011, 2016 und 2021	77
Abbildung 53: Frauenquote (VZÄ) nach Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2006, 2011, 2016 und 2021	78
Abbildung 54: Vergleich der Teilzeitanteile nach Geschlecht und Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2006, 2011, 2016, 2021 und Teilzeitquotient (inkl. ATZ)	79
Abbildung 55: Durchschnittsalter in den Jahren 2006, 2011, 2016 und 2021 nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlecht	80
Abbildung 56: Altersstruktur des Stammpersonals nach Geschlecht der Jahre 2006, 2011, 2016 und 2021.....	81
Abbildung 57: Altersstruktur des Stammpersonals nach Status der Jahre 2006, 2011, 2016 und 2021.	82
Abbildung 58: Stammpersonal der Polizei am 30. Juni der Jahre 2006, 2011, 2016 und 2021 nach Alter	83
Abbildung 59: Stammpersonal der Schulen am 30. Juni der Jahre 2006, 2011, 2016 und 2021 nach Alter.....	84
Abbildung 60: Stammpersonal der Steuerverwaltung am 30. Juni der Jahre 2006, 2011, 2016 und 2021 nach Alter	84
Abbildung 61: Alterspyramiden der Polizei der Jahre 2006, 2011, 2016 und 2021.....	85
Abbildung 62: Alterspyramiden der Schulen in den Jahren 2006, 2011, 2016 und 2021.....	86

Abbildung 63: Alterspyramiden der Steuerverwaltung in den Jahren 2006, 2011, 2016 und 2021..... 87

Abbildung 64: Entwicklung der Bevölkerung von 2019 bis 2060, 14. koordinierte
Bevölkerungsvorausberechnung, Basis 31.12.2018..... 90

Abbildung 65: Durchschnittsalter der niedersächsischen Bevölkerung von 1985 bis 2021 90

Abbildung 66 Alterspyramiden der niedersächsischen Bevölkerung der Jahre 2021, 2031, 2041 und
2051 91

Abbildung 67: Grundfluktuation des Stammpersonalbestands nach Abgangsgründen und Geschlecht im
Zeitraum vom 01.07.2021 bis 30.06.2022..... 94

Abbildung 68: Zusatzfluktuation nach Dauer im Zeitraum vom 01.07.2021 bis 30.06.2022 – Anzahl ..96

Abbildung 69: Zusatzfluktuation nach Dauer im Zeitraum vom 01.07.2021 bis 30.06.2022 – Prozent .97

Abbildung 70: Unterbrechungen nach Geschlecht und Dauer im Zeitraum vom 01.07.2021 bis
30.06.2022 97

Abbildung 71: Unterbrechung wegen Elternzeit nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom
01.07.2021 bis 30.06.2022 98

Abbildung 72: Unterbrechung wegen Sonderurlaubs nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom
01.07.2021 bis 30.06.2022 99

Abbildung 73: Unterbrechung aus familiären Gründen nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom
01.07.2021 bis 30.06.2022 100

Abbildung 74: Unterbrechung aus sonstigen Gründen nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom
01.07.2021 bis 30.06.2022 100

Abbildung 75: Abgänge nach Ressorts und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2021 bis 30.06.2022 101

Abbildung 76: Zugänge nach Ressorts und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2021 bis 30.06.2022 102

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Personaltableau der Landesverwaltung am 30.06.2021..... 18

Tabelle 2 Beschäftigte der Landesverwaltung nach Beschäftigungs- und Laufbahngruppen am
30.06.2021 19

Tabelle 3 Beschäftigte der Landesverwaltung nach ausgewählten Besoldungsgruppen,
Beschäftigungsumfang und Geschlecht am 30.06.2021 20

Tabelle 4 Altersstruktur des Stammpersonals nach Ressorts/Bereichen am 30.06.2021..... 37

Tabelle 5 Altersstruktur nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln am 30.06.2021 43

Tabelle 6 Altersabgänge nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln am 30.06.2021 47

Tabelle 7 Stammpersonal der Fachrichtung Allgemeine Dienste am 30. Juni 2021 (hochgerechnet) 61

Tabelle 8 Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung Allgemeine Dienste am 30. Juni 2021
(hochgerechnet) 62

Tabelle 9 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Fachrichtung Allgemeine Dienste am 30. Juni 2021
(hochgerechnet)64

1. Management Summary

1.1 Personalstruktur

Am 30.06.2021 waren im niedersächsischen Landesdienst 251.245 **Beschäftigte** tätig. Im Vergleich zum Vorjahr war dies ein Anstieg um 1,4 % bzw. 3.580 Beschäftigungsverhältnissen. Auf die Ressorts verteilten sie sich der Größe nach: MK (108.095; 43,0 %), MWK (61.995; 24,7 %), MI (32.415; 12,9 %), MJ (17.750; 7,1 %), MF (15.925; 6,3 %), ML (3.890; 1,5 %), MW (3.650; 1,5 %), MS (3.505; 1,4 %), MU (2.905; 1,2 %), StK (410; 0,2 %), LT (225; 0,1 %), MB (215; 0,1 %), LRH (205; 0,1 %), LfD (60; 0,0 %).

61 % (153.940) 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 47 % und damit unter dem Männeranteil, im MWK, MF, MJ, MB, in der StK, im MS und MK lag der Frauenanteil zwischen 56 und 74 % und damit über dem Männeranteil, einzig im LT gab es eine Gleichverteilung.

Fast drei Viertel der Landesbeschäftigten waren dauerhaft beschäftigt (73 %; 182.265), 12 % (28.945) hatten einen befristeten Vertrag. Weitere 5 % (13.495) der Landesbeschäftigten gehörten zum Personal in Ausbildung, 7 % (17.220) zu den Geringfügig Beschäftigten und 4 % (9.320) waren beurlaubt.

Der Personalstrukturbericht fokussiert vor allem **das Stammpersonal**. Hierzu gehören die dauerhaft und befristet Beschäftigten. Diese Gruppe umfasste zum Stichtag insgesamt 211.210 Personen, entsprechend 84 % des Landespersonals. Im Vergleich zum Vorjahr war das Stammpersonal um 1,2 % gestiegen, das waren 2.510 zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse.

60 % dieses Stammpersonals waren **Frauen** und 40 % **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. 63 % des Stammpersonals waren in Vollzeit beschäftigt, mehr als die Hälfte von ihnen waren Männer. 36 % 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 % des Stammpersonals waren am 30. Juni 2021 unter 50 Jahre alt. Auf die einzelnen **Altersgruppen** verteilt ergaben sich 12,4 % bei den unter 30-Jährigen, 24,7 % im Alter zwischen 30 und unter 40 Jahren, 23,9 % zwischen 40 und unter 50 Jahren, 27,2 % waren in der Altersgruppe der 50- bis unter 60-Jährigen und 10,4 % im Alter zwischen 60 und unter 65 Jahren, 1,4 % waren 65 Jahre oder älter.

Die Analyse der Altersstruktur zeigt, dass in 7 der 14 Ressorts (LT, MI, MF, MWK, MK, MJ und LfD) mehr als die Hälfte der Beschäftigten unter 50 Jahre alt waren. Im MWK gehörte beinahe die Hälfte des Stammpersonals (48 %) zur Gruppe der unter 40-Jährigen. Im Vergleich der einzelnen Altersgruppen war außer im MWK, MK und LfD in allen Ressorts die Gruppe der 50- bis unter 60-Jährigen die prozentual stärkste Altersgruppe. Die meisten über 50-Jährigen waren mit 63 % im LRH, 58 % in der StK und 57 % im MB beschäftigt.

Das **Durchschnittsalter des Stammpersonals** des Landes lag bei 45 Jahren, dasjenige der Ressorts im Ranking bei: MWK 42,4 Jahren, MI 44,1, MK 45,7, MJ 46,3, MF 46,5, LfD 46,7, MW 48,2, ML 48,2, MU 48,2, LT 48,7, MB 48,7, MS 48,8, StK 50,1 und LRH 51,5 Jahren.

Beim Stammpersonal konnte bei den Frauen eine eher homogene Verteilung über die Altersjahre hinweg festgestellt werden, ihre Anzahl lag dabei um die 3.000 Frauen je Altersjahr zwischen 30 und 60 Jahren. Die Männer waren hingegen stärker in den älteren Jahrgängen vertreten, wobei die Altersjahre von 50 bis 62 die höchsten Besatzzahlen aufwiesen. Es gab damit mehr jüngere Frauen als jüngere Männer.

Die Verteilung der meisten Beamtinnen und Beamten/Richterinnen und Richter (78 %) über die Altersjahre bewegte sich in Wellenform auf einem Niveau zwischen 3.025 und 3.945 Beschäftigten je Altersjahr zwischen 32 und 60. Die Verteilung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die Altersjahre wies zwei Höhepunkte auf, einen schmaleren bei den jüngeren Beschäftigten zwischen 28 und 31 Jahren, einen breiteren bei den Beschäftigten im Alter zwischen 50 und 62.

Bezogen auf den Stichtag 30. Juni 2021 ist davon auszugehen, dass die **Altersabgänge beim Stammpersonal** in 5 Jahren bei 11 % (absolut 23.185) liegen werden und in 10 Jahren bei 24 % (absolut 50.770). Bedingt durch die aktuelle Altersstruktur der Ressorts ist eine unterschiedliche Belastung zu erwarten.

In **5 Jahren** wird das MI 19 % (absolut 5.430) altersbedingte Abgänge zu verzeichnen haben, es werden mit 15 % ML (525), mit 14 % MS (475) und LRH (30) sowie mit 13 % MU (365), MF (1.925) und StK (50) folgen. MW (410) wird bei 12 %, MJ (1.615) bei 11 % stehen. LT (10 %, 20), MK (9 %, 8.365), MWK und MB (8 %, 3.960 und 15) sowie LfD (5) mit 7 % werden unter dem Landesdurchschnitt liegen.

In **10 Jahren**, bis zum Jahr 2031, wird LRH die Liste der höchsten prozentualen Verluste mit 38 % (absolut 75) anführen, es folgen mit 35 % ML (1.1245) und MS (1.155), danach MU (905), MI (9.475) und StK (130) mit je 34 %. Bei 31 % wird MF (4.400), bei 30 % MW (1.040) liegen, ihnen folgen MB und LT mit je 28 % (beide 55 absolut) sowie MJ (4.165) mit 27 %. Mit 20 % werden MK (18.345) und MWK (9.670) unter dem Landesdurchschnitt liegen.

1.3 Unterjährige Veränderungsdaten

Die Untersuchung der **unterjährigen Personalveränderungen** war vom Stichtag 30. Juni 2021 aus gesehen in die Zukunft gerichtet. Im Jahresverlauf bis zum 30. Juni 2022 belief sich die **Grundfluktuation** auf 20.195 Abgänge, von denen 52,9 % (10.675) durch Vertrags- und Zeitablauf, 25,4 % (5.125) altersbedingt, 12,7 % (2.555) aufgrund von Kündigungen und die verbleibenden Prozentanteile aufgrund von Tod (0,3 %), Entlassung (0,1 %) und sonstigen Gründen (8,4 %) entstanden waren.

Die **Zusatzfluktuation** (Unterbrechungen) von 22.915 Fällen wurde in erster Linie durch Elternzeit (10.445), Beurlaubungen aus familiären Gründen (2.525), Sonderurlaub (770) und Rente auf Zeit (10) verursacht, die verbleibenden 9.165 Fälle waren zu den sonstigen Gründen zusammengefasst.

Personalwechsel innerhalb der Landesverwaltung, die als **Mobilität** bezeichnet werden, waren mit 2.880 Abgängen und 3.095 Zugängen angefallen. MK hatte dabei mit 2.180 Abgängen und 2.335 Zugängen die weitaus meisten Personalbewegungen. MJ folgte mit -315 und +340, MI mit 195 Ab- sowie 180 Zugängen, MF mit -90 und +95, MS mit -15 und +25, ML und MW mit 20 Ab- sowie 20 Zugängen, MU mit -5 und +20 sowie MB mit -10 und +10; 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	57.800	10.065	5.010	72.880
	weiblich	91.250	11.085	7.050	109.385
	Summe	149.050	21.155	12.060	182.265
befristet Beschäftigte (2)	männlich	2.630	6.665	3.205	12.500
	weiblich	6.125	6.150	4.175	16.445
	Summe	8.750	12.815	7.380	28.945
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	60.430	16.730	8.215	85.380
	weiblich	97.370	17.235	11.225	125.830
	Summe	157.800	33.970	19.440	211.210
Vollzeitäquivalente	Summe	138.065	28.370	15.905	182.345
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	54.085	12.275	5.800	72.160
	weiblich	48.725	8.280	4.765	61.770
	Summe	102.810	20.555	10.570	133.930
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	6.060	4.455	2.400	12.915
	weiblich	48.060	8.955	6.455	63.470
	Summe	54.120	13.410	8.855	76.385
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	875	5	15	895
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	47.675	2.130	1.125	50.930
	weiblich	72.445	940	520	73.905
	Summe	120.120	3.075	1.645	124.840
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	12.755	14.600	7.090	34.445
	weiblich	24.925	16.295	10.705	51.925
	Summe	37.680	30.895	17.795	86.370
Personal in Ausbildung (3)	männlich	4.485	410	310	5.210
	weiblich	7.075	660	555	8.290
	Summe	11.560	1.070	865	13.495
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	975	3.055	1.350	5.380
	weiblich	6.525	3.110	2.200	11.840
	Summe	7.500	6.170	3.550	17.220
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	65.890	20.200	9.875	95.965
	weiblich	110.970	21.005	13.980	145.960
	Summe	176.860	41.205	23.855	241.925
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	955	260	130	1.340
	weiblich	6.560	815	605	7.980
	Summe	7.515	1.070	735	9.320
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	66.845	20.460	10.005	97.310
	weiblich	117.530	21.820	14.585	153.940
	Summe	184.375	42.280	24.595	251.245
Teilzeitquotient		34,8%	39,5%	45,6%	36,6%
Teilzeitquotient VZÄ		87,5%	83,5%	81,8%	86,3%

Tabelle 1 Personaltableau der Landesverwaltung am 30.06.2021

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	47.675	2.130	1.125	50.930
	weiblich	72.445	940	520	73.905
	Summe	120.120	3.075	1.645	124.840
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	15.705	1.805	850	18.360
	weiblich	21.290	675	365	22.335
	Summe	36.995	2.480	1.215	40.695
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	26.595	270	250	27.120
	weiblich	45.295	215	130	45.640
	Summe	71.890	490	375	72.755
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	4.885	55	25	4.965
	weiblich	5.705	50	25	5.780
	Summe	10.590	105	50	10.745
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	490	0	0	490
	weiblich	155	0	0	155
	Summe	645	0	0	645
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	12.755	14.600	7.090	34.445
	weiblich	24.925	16.295	10.705	51.925
	Summe	37.680	30.895	17.795	86.370
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	1.510	6.690	3.190	11.395
	weiblich	2.025	5.310	3.400	10.740
	Summe	3.540	12.005	6.590	22.135
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	4.525	2.680	1.150	8.355
	weiblich	6.790	2.630	1.320	10.740
	Summe	11.320	5.305	2.470	19.095
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	5.510	3.125	1.940	10.580
	weiblich	14.895	6.450	4.530	25.875
	Summe	20.405	9.575	6.470	36.450
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	1.005	510	360	1.875
	weiblich	815	550	825	2.190
	Summe	1.820	1.060	1.190	4.070
nicht zuordenbar	Summe	595	2.950	1.075	4.620

Tabelle 2 Beschäftigte der Landesverwaltung nach Beschäftigungs- und Laufbahngruppen am 30.06.2021

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	370	67	145	78
		weiblich	185	33	40	22
		Summe	555	100	185	100
	davon Teilzeit	männlich	5	.	25	83
		weiblich	15	.	5	17
		Summe	15	100	30	100
	Anteil TZ an Summe		%	3		16
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	840	60	600	60
		weiblich	560	40	395	40
		Summe	1.400	100	995	100
	davon Teilzeit	männlich	35	21	95	36
		weiblich	130	79	170	64
		Summe	165	100	265	100
	Anteil TZ an Summe		%	12		27
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	2.000	66	450	62
		weiblich	1.025	34	275	38
		Summe	3.025	100	725	100
	davon Teilzeit	männlich	165	31	90	38
		weiblich	375	69	145	62
		Summe	540	100	235	100
	Anteil TZ an Summe		%	18		32
A12/E11	Summe	männlich	3.720	61	1.315	57
		weiblich	2.410	39	990	43
		Summe	6.130	100	2.305	100
	davon Teilzeit	männlich	335	23	275	35
		weiblich	1.115	77	520	65
		Summe	1.450	100	795	100
	Anteil TZ an Summe		%	24		34
A11/E10	Summe	männlich	5.415	62	415	56
		weiblich	3.325	38	330	44
		Summe	8.740	100	745	100
	davon Teilzeit	männlich	375	18	50	24
		weiblich	1.675	82	155	76
		Summe	2.050	100	205	100
	Anteil TZ an Summe		%	23		28

Tabelle 3 Beschäftigte der Landesverwaltung nach ausgewählten Besoldungsgruppen, Beschäftigungsumfang und Geschlecht am 30.06.2021

¹ Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

2.2 Die Personalstruktur des Landes Niedersachsen und seiner Ressorts/Bereiche

Am 30. Juni 2021 waren insgesamt 251.245 Personen beim Land Niedersachsen beschäftigt. Die prozentuale Verteilung auf die Ressorts/Bereiche ließ den größten Anteil des MK mit 43,0 % deutlich hervortreten. Das MWK stellte mit seinen 24,7 % fast ein Viertel der Belegschaft, das MI belegte mit 12,9 % den dritten Platz. Das MJ lag bei 7,1 % und MF bei 6,3 %, alle anderen Ressorts hatten weniger als 2 % Anteil am Gesamtpersonal des Landes.

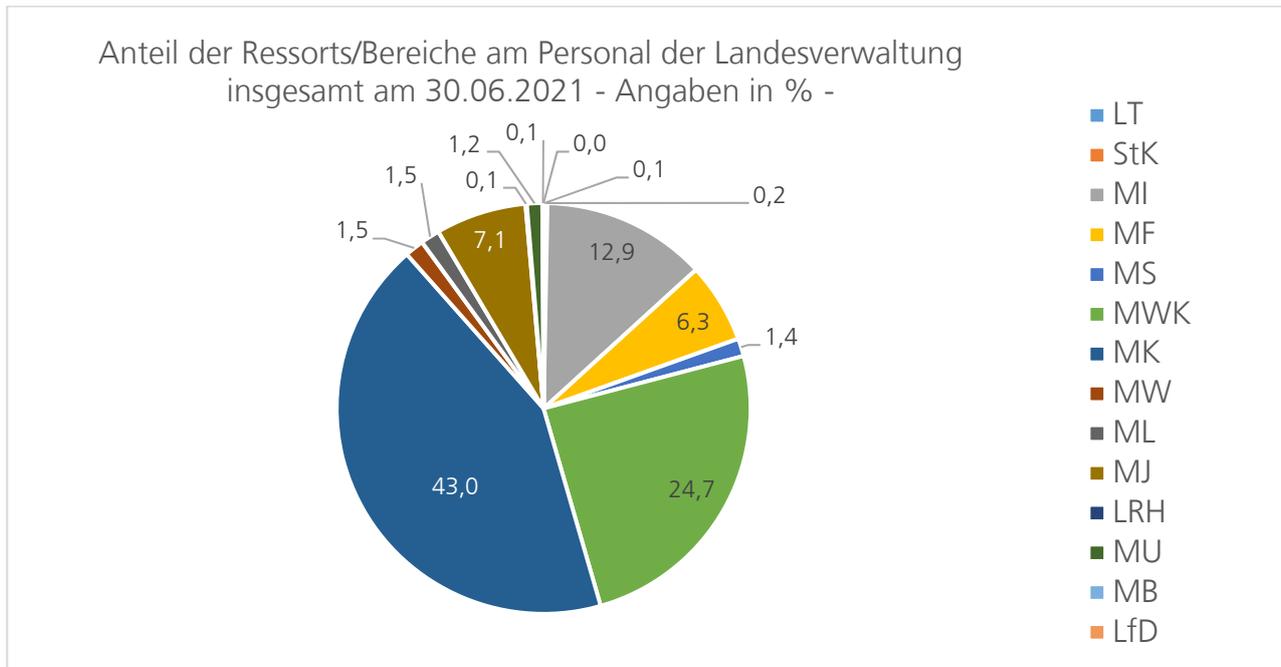


Abbildung 1: Personalanteil der Ressorts/Bereiche an der Landesverwaltung insgesamt am 30. Juni 2021

Einem Mann standen in der niedersächsischen Landesverwaltung rechnerisch 1,6 Frauen gegenüber, die Mehrheit war also weiblich mit einem 61 %-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, StK und MS folgten mit 61 %, die Ressorts MJ und MB lagen bei 60 %, MF und MWK kamen auf 57 bzw. 56 %. In den Geschäftsbereichen MW, MI, ML, MU, LfD sowie LRH hatten Männer den größeren Anteil - von 53 % (LRH) bis zu 69 % (MW). Einzig LT erreichte mit seinem Geschlechterverhältnis eine Gleichverteilung von je 50 % Frauen und Männern.

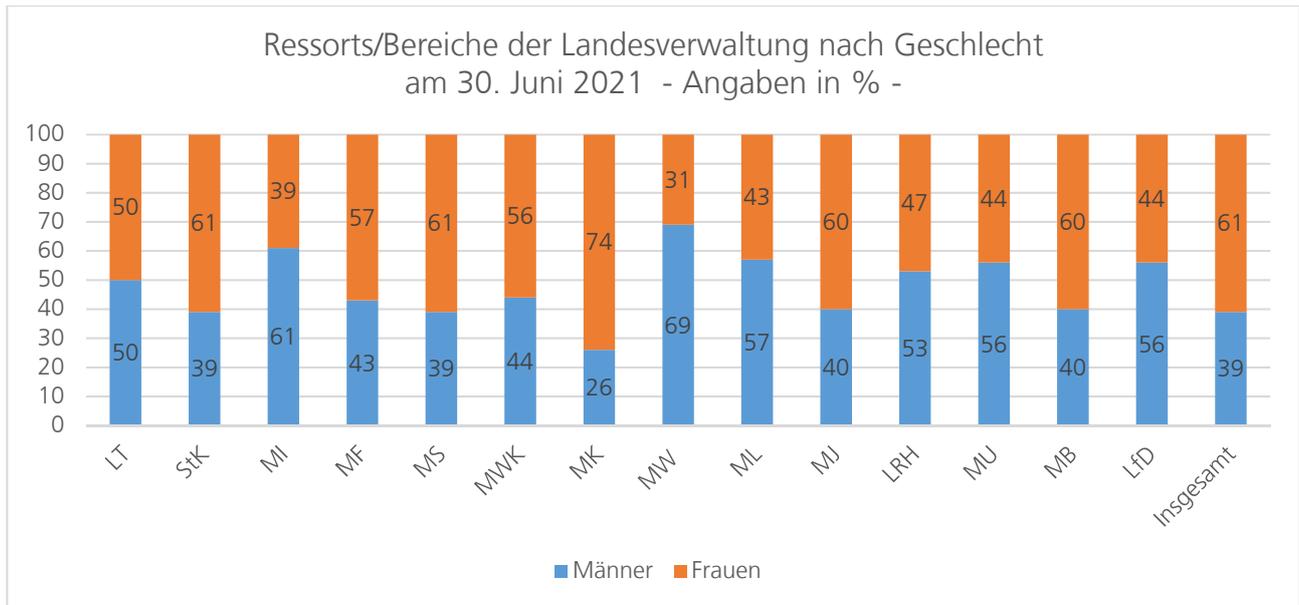


Abbildung 2: Ressorts/Bereiche der Landesverwaltung nach Geschlecht am 30. Juni 2021

Die Verteilung des Personals der Landesverwaltung auf die Beschäftigungsgruppen ergab folgendes Bild (Abbildung 3): Etwas weniger als drei Viertel der Beschäftigten (73 %, 182.265) standen in einem dauerhaften Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis zum Land, befristete Verträge bestanden zu 12 % (28.945) der Beschäftigten, 7 % (17.220) waren geringfügig beschäftigt, 5 % (13.495) machte das Personal in Ausbildung aus und 4 % (9.320) waren beurlaubt.

Auf die Geschlechter verteilt zeigte sich, dass Männer 2 Prozentpunkte über und Frauen 2 Prozentpunkte unter dem Gesamtergebnis bei den dauerhaft Beschäftigten lagen. Dies bedeutet, dass 75 % 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.

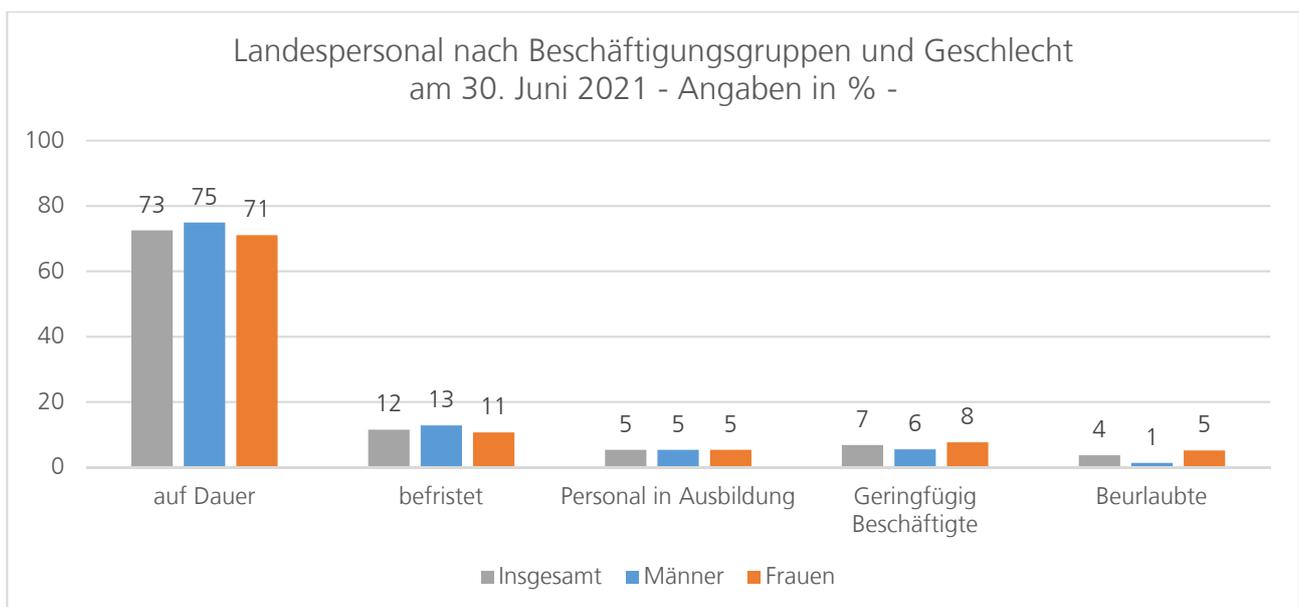


Abbildung 3: Landespersonal nach Beschäftigungsgruppen und Geschlecht am 30. Juni 2021

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 2021 zusammen einen Anteil von fast 91 % am gesamten Stammpersonal.

Der Stammpersonalbestand von 211.210 Beschäftigten bestand zu 41,1 % 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 5,4 % und die Gerichte, (General-)Staatsanwaltschaften mit 5,1 %. Der Anteil des Justizvollzugs, der Straßenbauverwaltung, der VKV, Kampfmittelbeseitigung, des Staatl. Baumanagements, der Landesforsten, des NLWKN und der Gewerbeaufsicht am gesamten Stammpersonal reichte von 1,7 % bis zu 0,4 %.

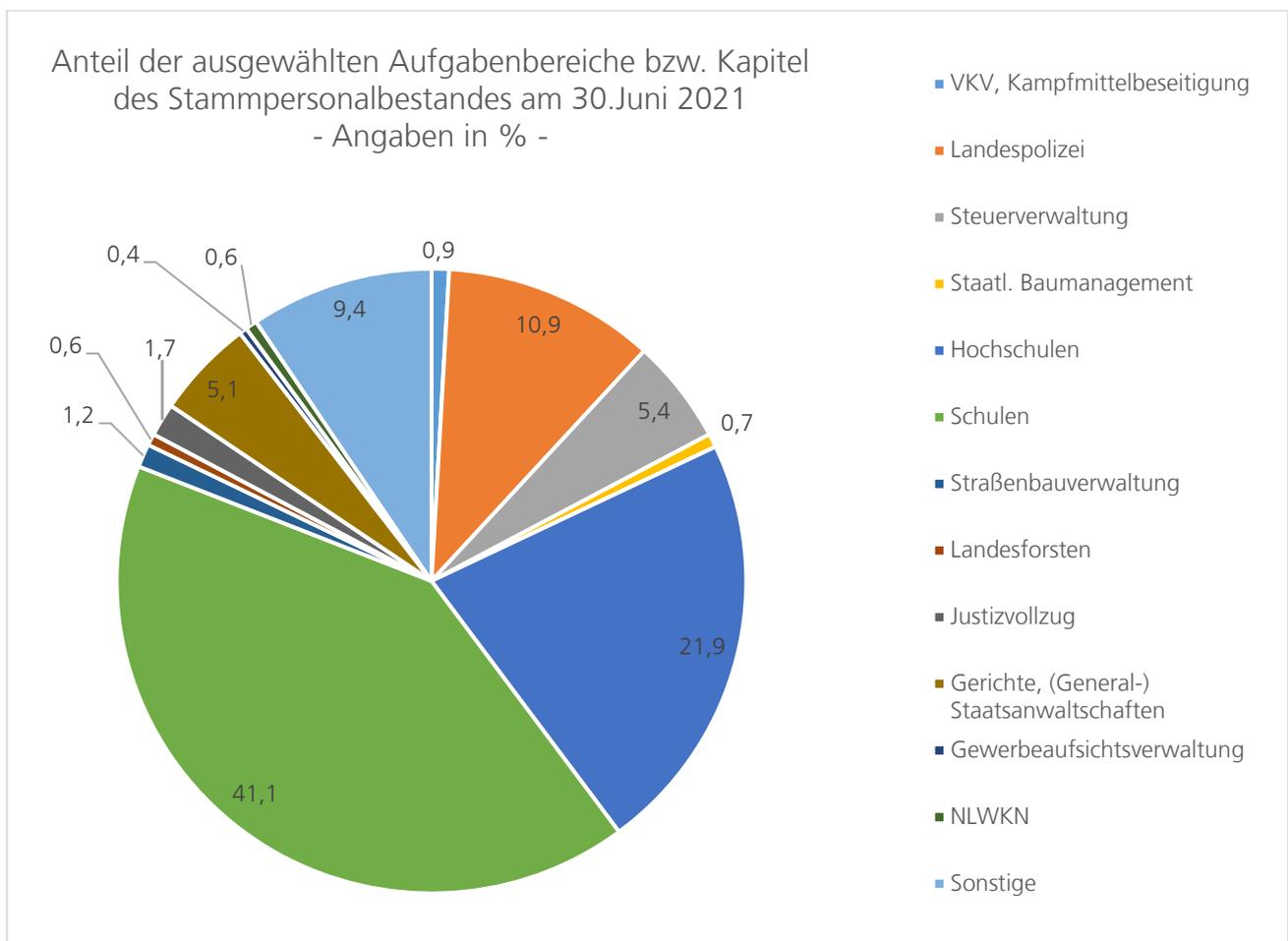


Abbildung 4: Anteil ausgewählter Aufgabenbereiche des Stammpersonalbestandes am 30. Juni 2021

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 68 % heraus, die Hochschulen und Steuerverwaltung hatten mit jeweils 56 % ebenfalls mehr weibliche als männliche Beschäftigte. Alle anderen ausgewählten Aufgabenbereiche waren stärker männlich besetzt, dabei wiesen die Landesforsten (78 %), die Straßenbauverwaltung (73 %), der Justizvollzug (69 %) und die Landespolizei (64 %) die höchsten Werte auf.

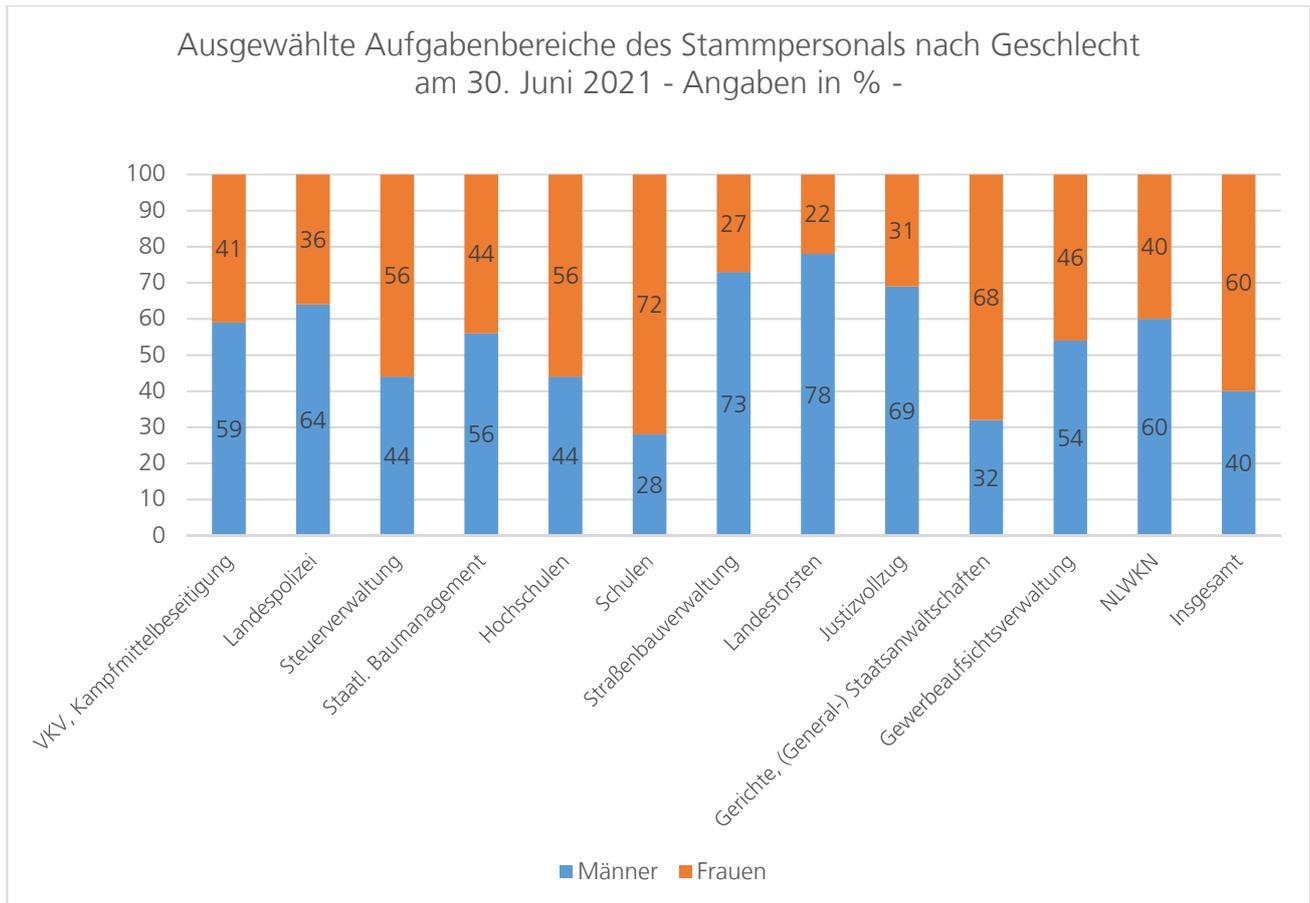


Abbildung 5: Ausgewählte Aufgabenbereiche des Stammpersonals nach Geschlecht am 30. Juni 2021

2.2.2 Art des Dienstverhältnisses

Am 30. Juni 2021 zählten zum Stammpersonalbestand 124.840 Personen, die in einem Beamtenverhältnis bzw. als Richter/Richterin tätig waren. 86.370 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 40 %-, bzw. 41 %-Anteil, Arbeitnehmerinnen und Beamtinnen hatten demnach einen Anteil von 60 %, bzw. 59 %.

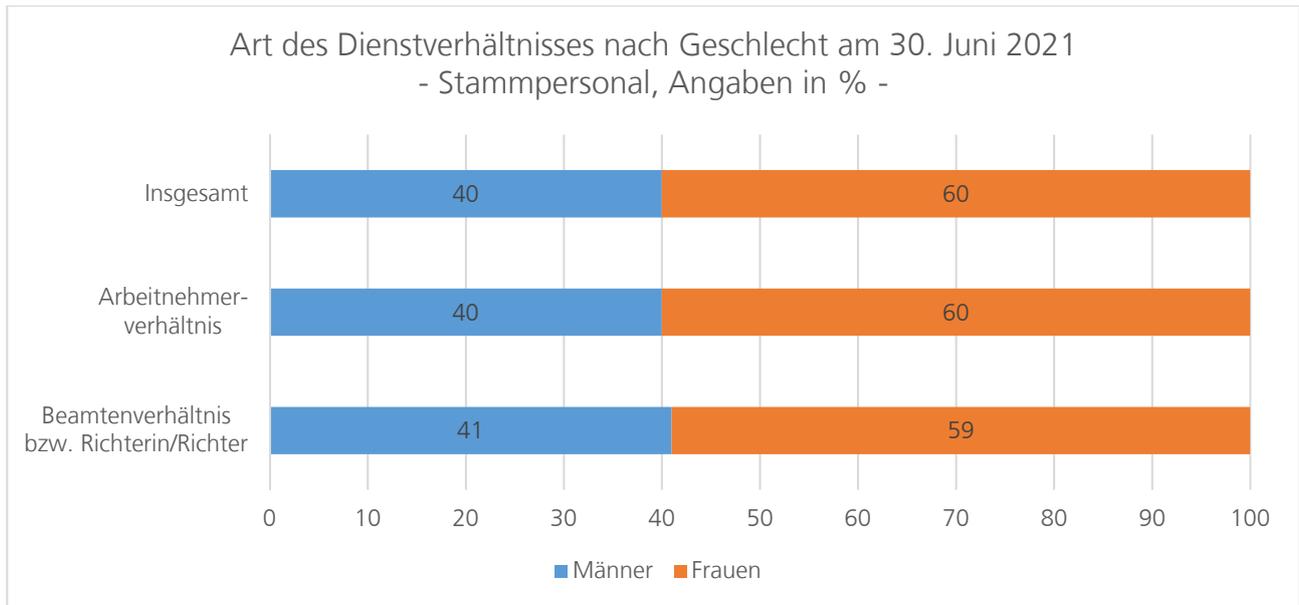


Abbildung 6: Art des Dienstverhältnisses nach Geschlecht am 30. Juni 2021

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.

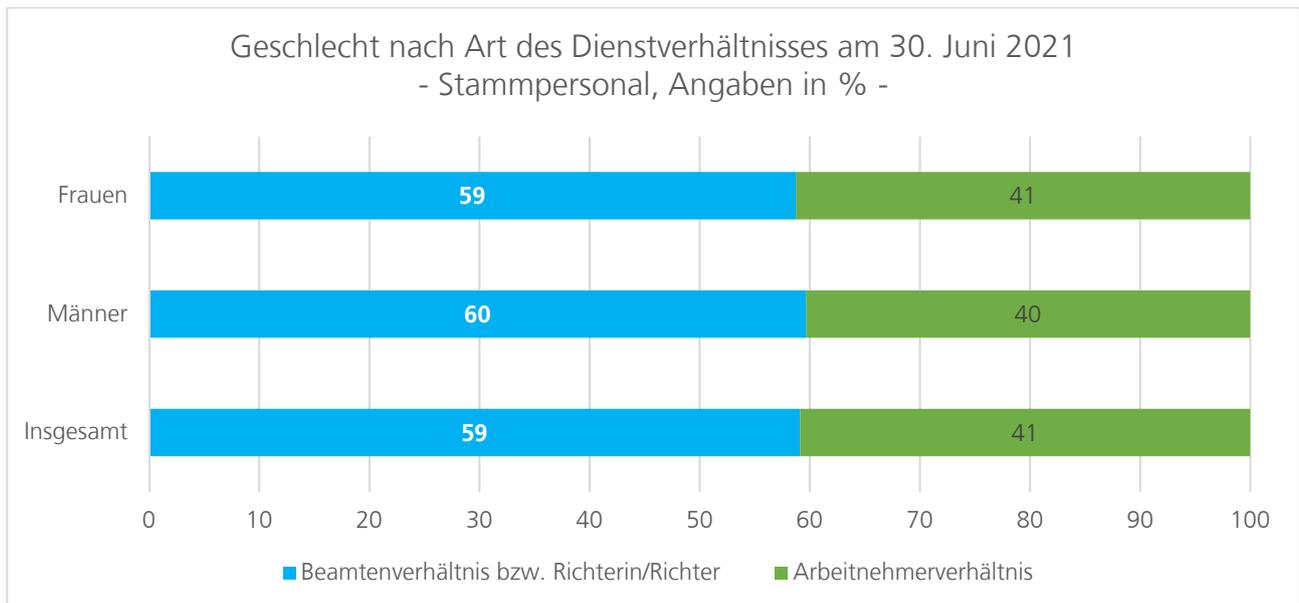


Abbildung 7: Geschlecht nach Art des Dienstverhältnisses am 30. Juni 2021

2.2.3 Beschäftigungsumfang

In Vollzeit beschäftigt waren am 30. Juni 2021 in der niedersächsischen Landesverwaltung insgesamt 133.930 Personen, das waren 63 % des gesamten Stammpersonals. Männer hatten mit einer absoluten Zahl von 72.160 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.

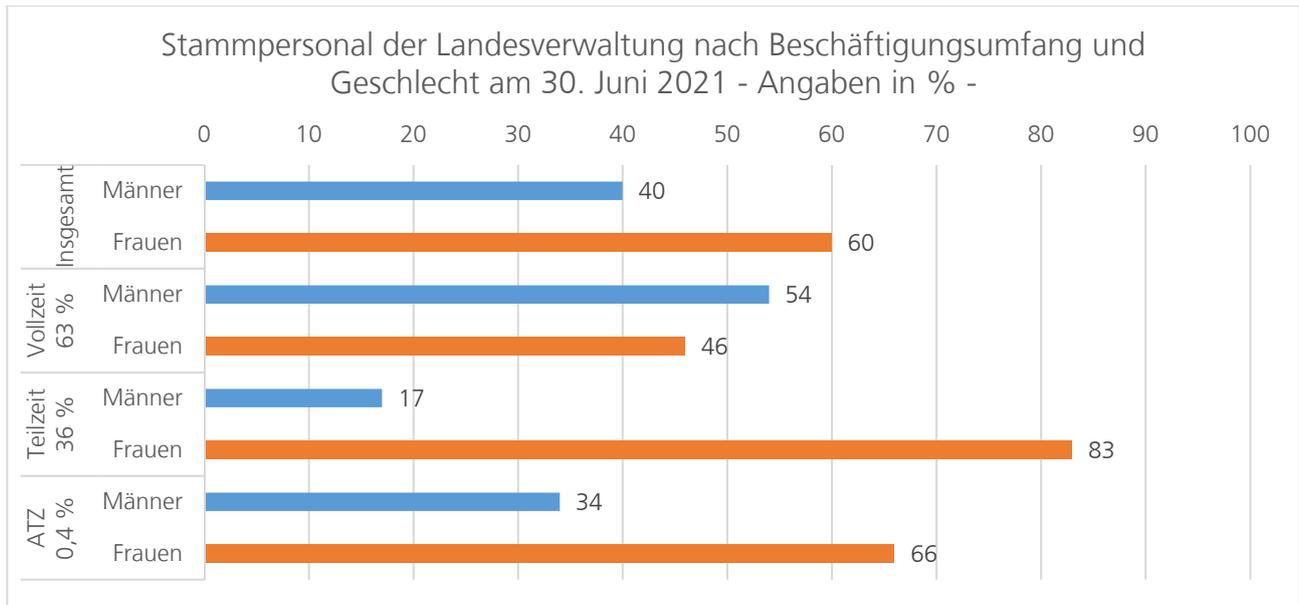


Abbildung 8: Stammpersonal der Landesverwaltung nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht am 30. Juni 2021

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 2021 bei 86,3 % (inkl. ATZ).

Der Teilzeitquotient der Beschäftigten der Landesverwaltung Niedersachsen, der das Verhältnis von Teilzeitbeschäftigten zur Gesamtzahl der Beschäftigten des Stammpersonalbestandes darstellt, lag am 30. Juni 2021 bei 36,6 % (inkl. ATZ), wie aus der Abbildung 9 hervorgeht.

Nach Ressorts/Geschäftsbereichen betrachtet, fanden sich die höchsten Teilzeitquotienten im MWK und MK mit 44 % und 43 %. Noch in der Nähe des Landesdurchschnitts befanden sich MS, StK und MF mit Prozentanteilen von 33 und 31 %. Die niedrigsten Teilzeitanteile wiesen die Ressorts/Bereiche MI (16 %), LRH (17 %) und MW (19 %) sowie LfD und LT (je 22 %) 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 (51 %) in Teilzeit, von allen männlichen Beschäftigten des Stammpersonals waren es nur 15 %.

Nur die Männer des MWK wiesen einen Anteil von 31 % Teilzeitbeschäftigten auf und kamen damit auf 16 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt. Sehr weit darunter lagen die Anteile in den Ressorts LRH, MJ, MI, MW und LT, sie kamen nicht einmal auf den hälftigen Anteil des Landesdurchschnitts.

Zwei Geschäftsbereiche (MK und MWK) überstiegen den Landesteilzeitquotienten der Frauen von 51 % um 3 und 4 Prozentpunkte. Vier weitere Ressorts lagen mit 3 bis 5 Prozentpunkten darunter (ML, MF, MS und MW), die restlichen Ressorts hatten mindestens einen Abstand von 6 (MU) bis 20 (MB) Prozentpunkten zum Durchschnitt.

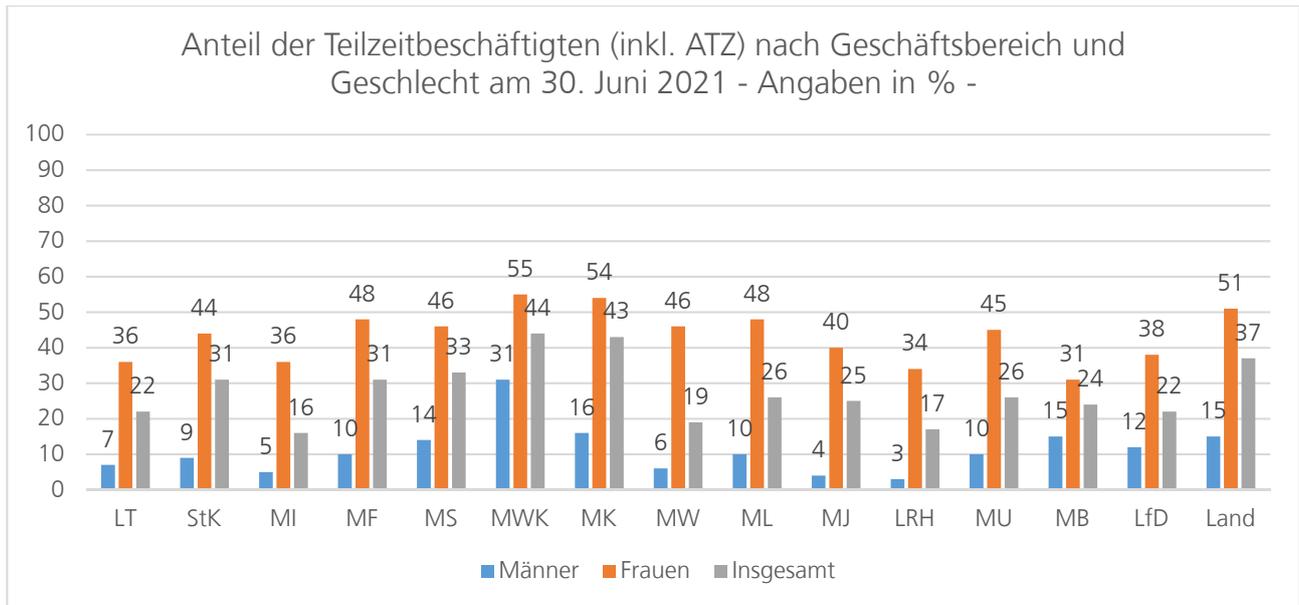


Abbildung 9: Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Geschäftsbereichen und Geschlecht am 30. Juni 2021

2.2.4 Laufbahngruppen

Die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst) stellte am 30. Juni 2021 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.

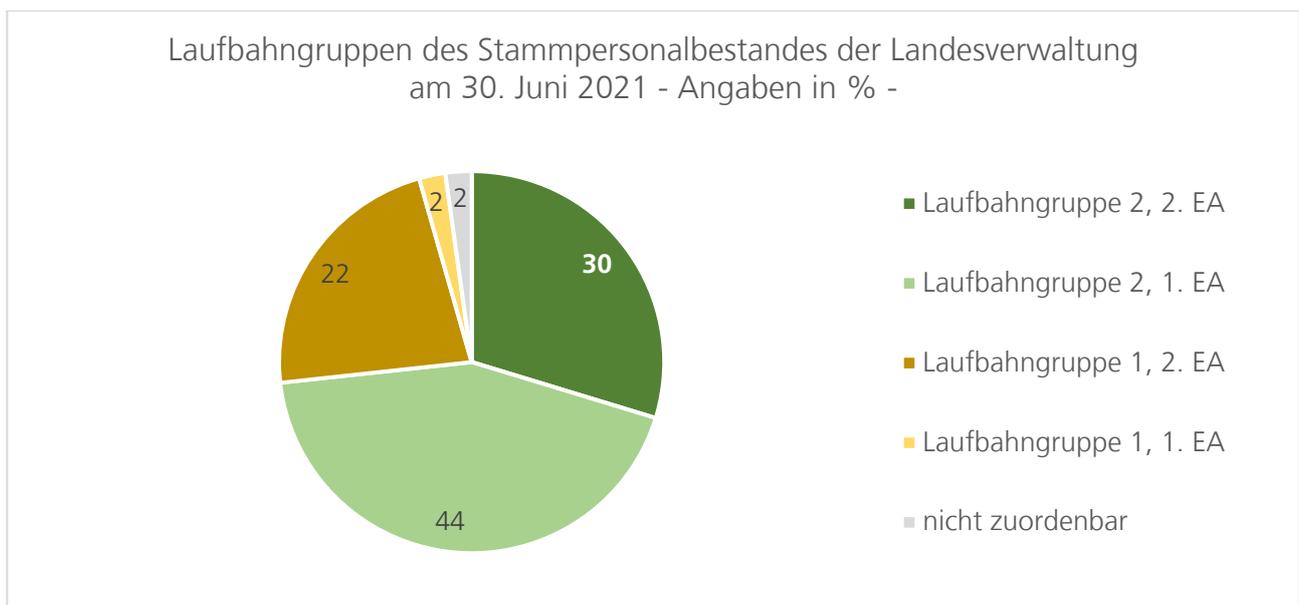


Abbildung 10: Laufbahngruppen des Stammpersonals der Landesverwaltung am 30. Juni 2021

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 % (72.755 absolut) das 1. Einstiegsamt der 2. Laufbahngruppe und hatten zusammen mit dem verbeamteten Personal des 2. Einstiegsamts (33 %, 40.695) einen Anteil von 91 % in der Laufbahngruppe 2. Damit befanden sich 9 % (10.745) in der 1. Laufbahngruppe, von denen gerade 645 Personen das 1. Einstiegsamt besetzten, also den ehemals einfachen Dienst.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stellten mit 4.070 Personen einen Anteil von 5 % im ehemals einfachen Dienst. In der gleichen Höhe lag der Anteil der 4.620 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 48 % annähernd gleich verteilt, wobei jeweils das 2. Einstiegsamt den höheren Anteil aufwies, einmal 42 % (36.450) in der 1. Laufbahngruppe (ehemals mittlerer Dienst) und einmal 26 % (22.135) in der 2. Laufbahngruppe (ehemals höherer Dienst).

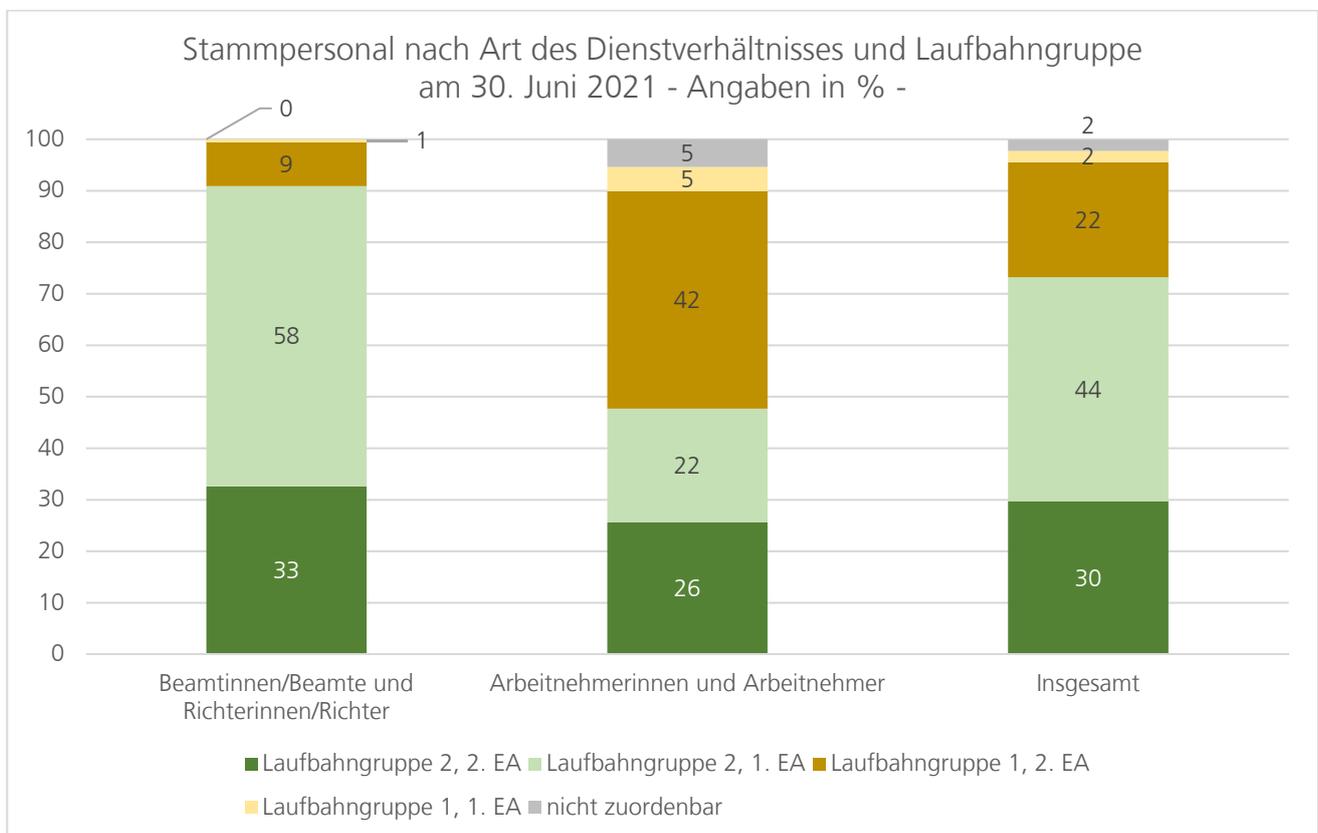


Abbildung 11: Stammpersonal nach Art des Dienstverhältnisses und Laufbahngruppen am 30. Juni 2021

Werden die Laufbahngruppen nach Geschlecht betrachtet (Abbildung 12), fällt auf, dass am 30. Juni 2021 die niedrigste Laufbahngruppe zu gleichen Teilen mit Männern wie mit Frauen besetzt war. Der männliche Anteil in dieser Laufbahngruppe überstieg damit um 10 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 +1 und im Bereich der Männer um -1 Prozentpunkte ab.

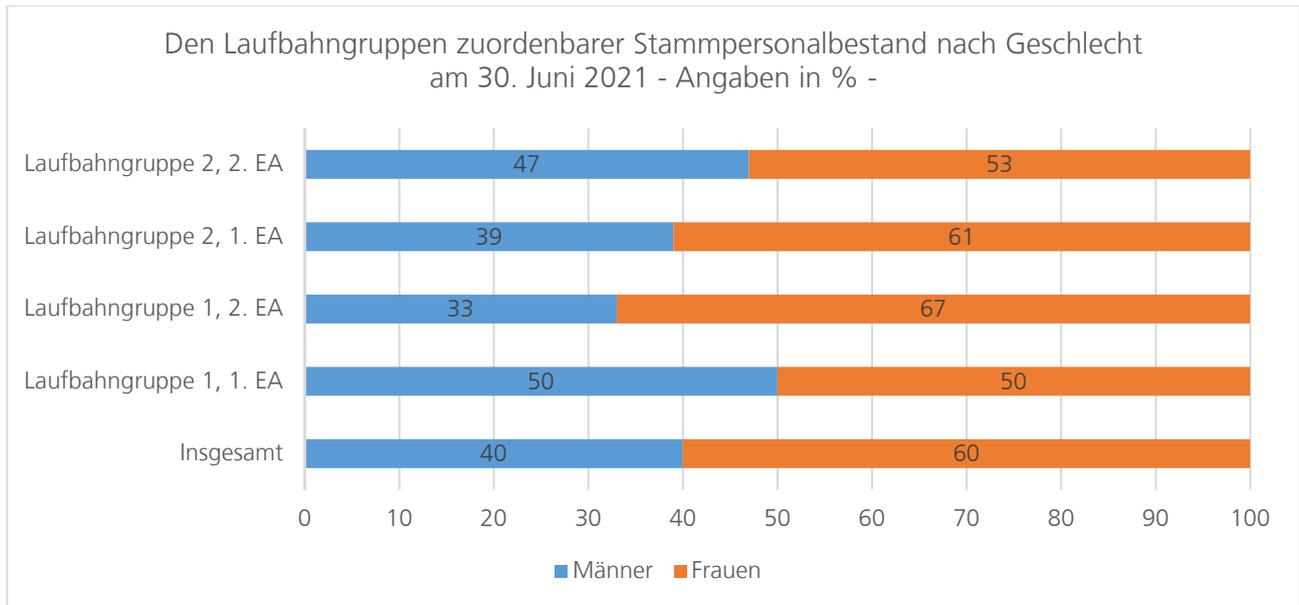


Abbildung 12: Stammpersonalbestand nach Laufbahngruppen und Geschlecht am 30. Juni 2021

Ein Fokus auf die Geschlechter und ihre Verteilung auf die Laufbahngruppen (Abbildung 13) offenbart, dass Männer mit absolut 29.755 Beschäftigten in der höchsten Laufbahngruppe einen um 9 Prozentpunkte höheren Anteil als die Frauen hatten, die mit 33.075 Vertreterinnen absolut jedoch mehr waren. In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt waren Frauen mit einer absoluten Zahl von 56.375 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 71 % 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.

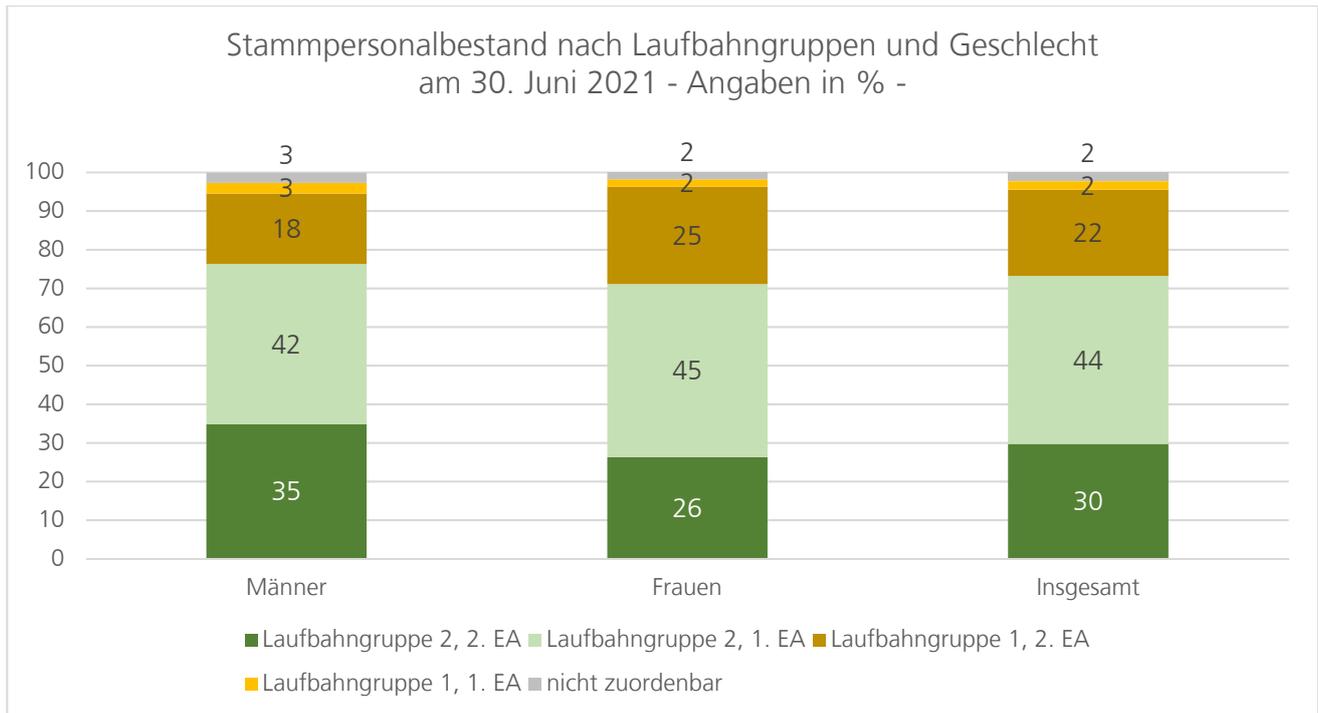


Abbildung 13: Stammpersonalbestand nach Laufbahngruppen und Geschlecht am 30. Juni 2021

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 2021 die Unterrepräsentanz von Frauen, die sich in 33 bis 40%-Anteilen ausdrückte. In der höchsten Besoldungs-/Entgeltgruppe (B1 bis B11/R3 bis R10 bzw. außertariflich Beschäftigte) waren mit absolut 555 die wenigsten Beschäftigten tätig, sie war prozentual am schwächsten mit Frauen und zu 67 % mit Männern besetzt. Fast die gleiche prozentuale Höhe erreichte der Anteil der Männer (66 %) in der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/E12, die mit absolut 3.025 Beschäftigten die drittkleinste Gruppe war. Den höchsten Frauenanteil mit 40 % hatte die Besoldungs-/Entgeltgruppe A16/E15, in den Besoldungs-/Entgeltgruppen A12/E11 und A11/E10 hatten Frauen einen Anteil von 39 und 38 %, wobei letztere mit 8.740 Beschäftigten die größte hier betrachtete Besoldungs-/Entgeltgruppe war. Deutlich weniger stark besetzt waren

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

die Besoldungs-/Entgeltgruppe A12/E11 mit absolut 6.130 und die Gruppe A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü mit absolut 1.400 Beschäftigten.

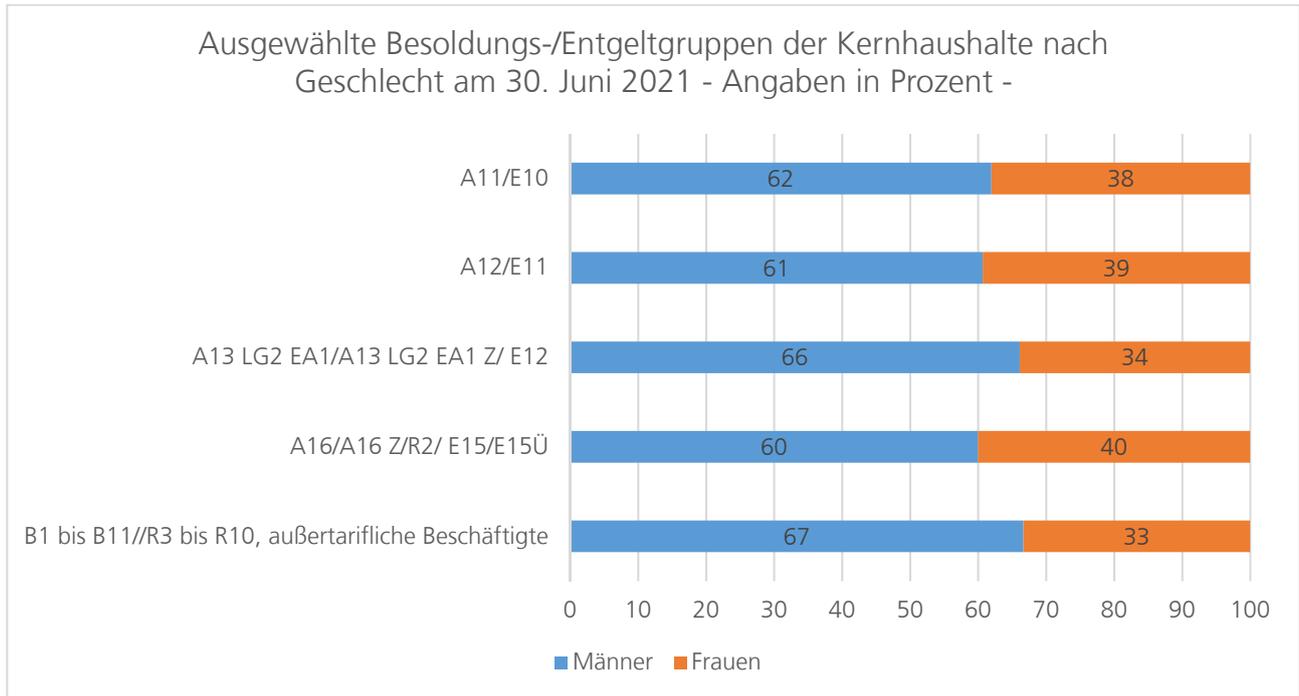


Abbildung 14: Ausgewählte Besoldungs-/Entgeltgruppen der Kernhaushalte nach Geschlecht (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) am 30. Juni 2021*

Mit steigender Besoldungs-/Entgeltgruppe sank die absolute Zahl der Beschäftigten und zumeist auch der Anteil an Teilzeitbeschäftigung. Der Anteil reichte von 3 % in der höchsten (B1 bis B11/R3 bis R10 bzw. außertariflich Beschäftigte) bis zu 24 % in der zweitniedrigsten hier betrachteten Gruppe (A12/E11), wie in der Abbildung 15 zu erkennen ist.

Der Blick auf die Geschlechter zeigt die stark unterschiedliche Verteilung der Teilzeitarbeit in diesen Gruppen. In der niedrigsten Besoldungs-/Entgeltgruppe standen 50 % der Frauen 7 % der Männer in Teilzeit gegenüber. In der nächsthöheren Besoldungs-/Entgeltgruppe A12/E11 gab es absolut 2.410 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 37 % der Frauen, und nur jeder 12. 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 4 und 1 %.

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

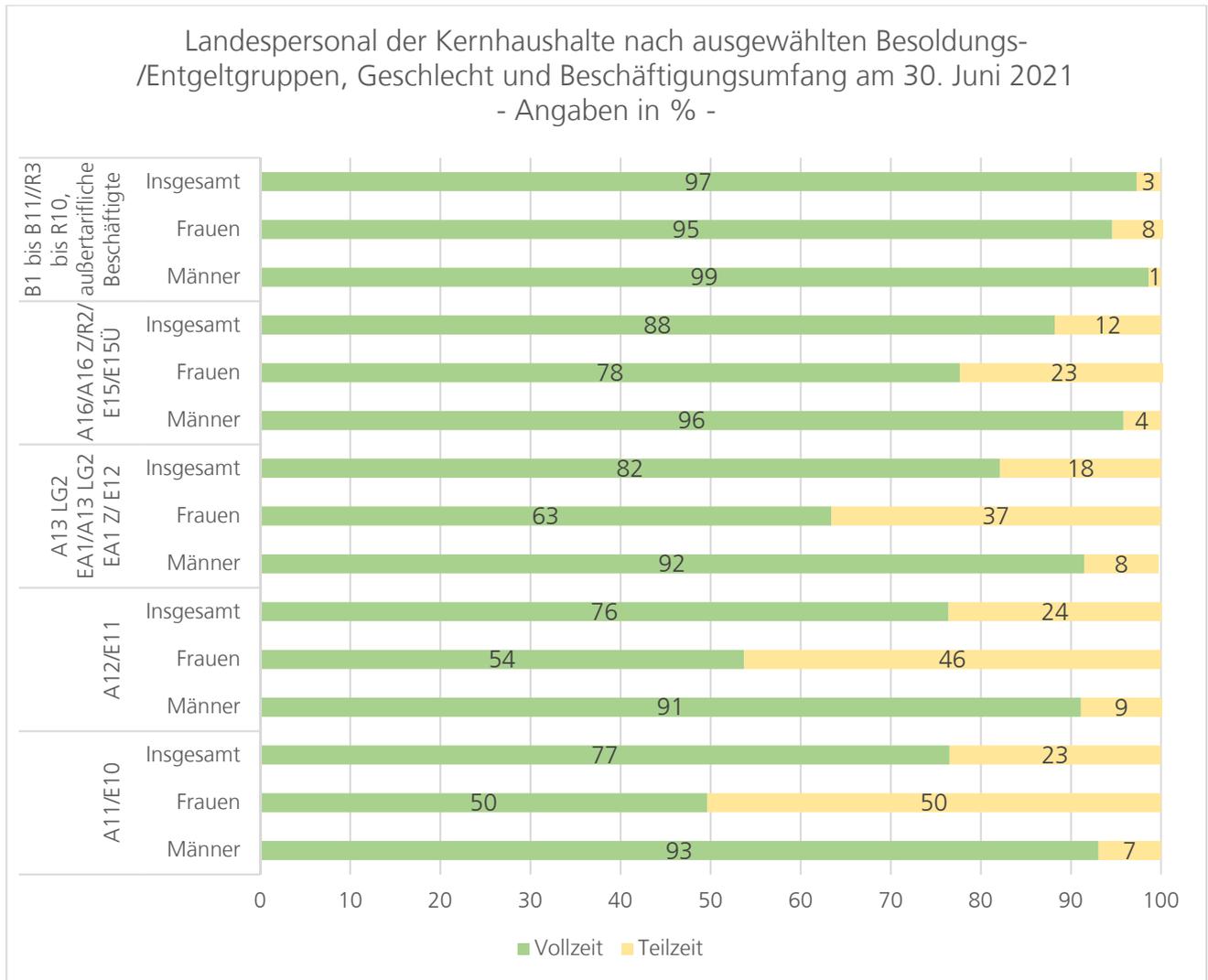


Abbildung 15: Landespersonal des Kernhaushalts nach ausgewählten Besoldungs-/Entgeltgruppen, Geschlecht und Beschäftigungsumfang (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) am 30. Juni 2021*

In der **Besoldungs-/Entgeltgruppe A11, E10** verteilen sich die Geschlechter der Landesbeschäftigten zu 62 % auf männliche und zu 38 % auf weibliche Beschäftigte (Abbildung 16). Auf der Ebene der Ressorts/Bereiche kam MU mit 56 % 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 StK (25 %), MK (29 %), MS (32 %) und MJ (34 %) war ein viel niedrigerer Männeranteil als auf Landesebene zu beobachten. Die Abstände reichten von -11 Prozentpunkten bei ML, über -13 bei MF bis zu weit mehr als -30 Prozentpunkten bei den anderen 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.

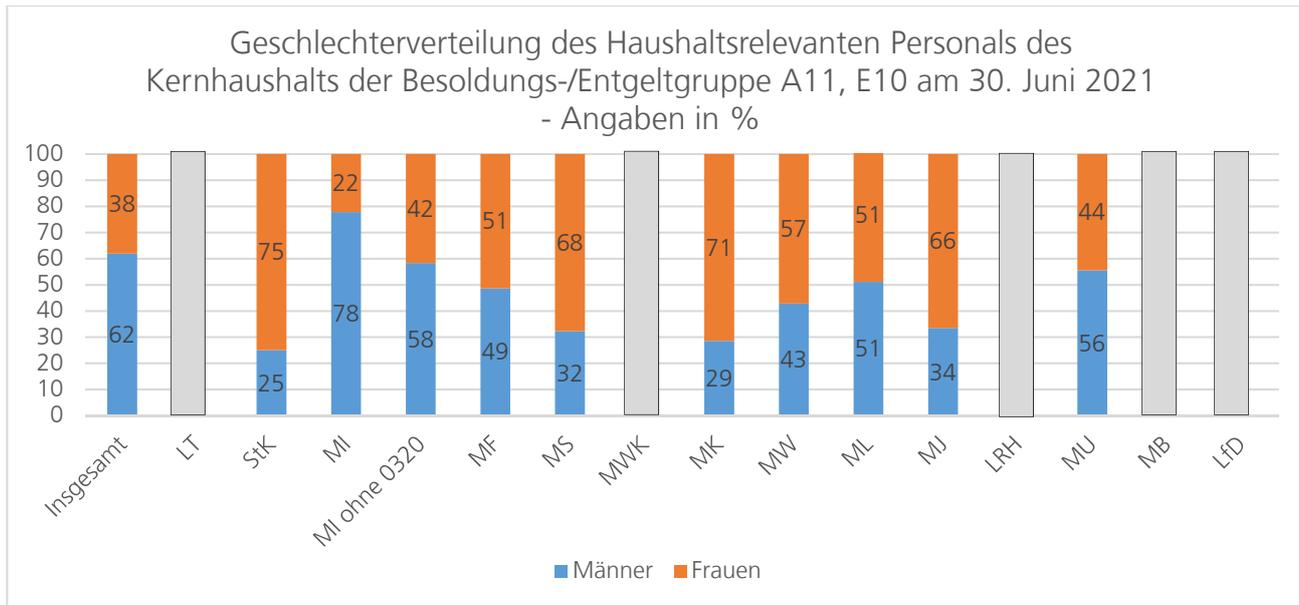


Abbildung 16: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A11, E10 am 30. Juni 2021*

In der **Besoldungs-/Entgeltgruppe A12, E11** (Abbildung 17) lag die Geschlechterverteilung bei 61 % männlichen und 39 % weiblichen Landesbeschäftigten. Sechs der dreizehn darstellbaren Ressorts/Bereiche hatten dabei einen höheren Männer- als Frauenanteil (MI, MF, MW, ML, LRH und MU), allerdings nur einer von ihnen über dem Landesanteil (MI +16 Prozentpunkte). Bei der LfD waren die Geschlechter gleichverteilt, MK hatte mit 77 % und MB mit 75 % an weiblichen Beschäftigten in dieser Besoldungs-/Entgeltgruppe die höchsten Frauenanteile.

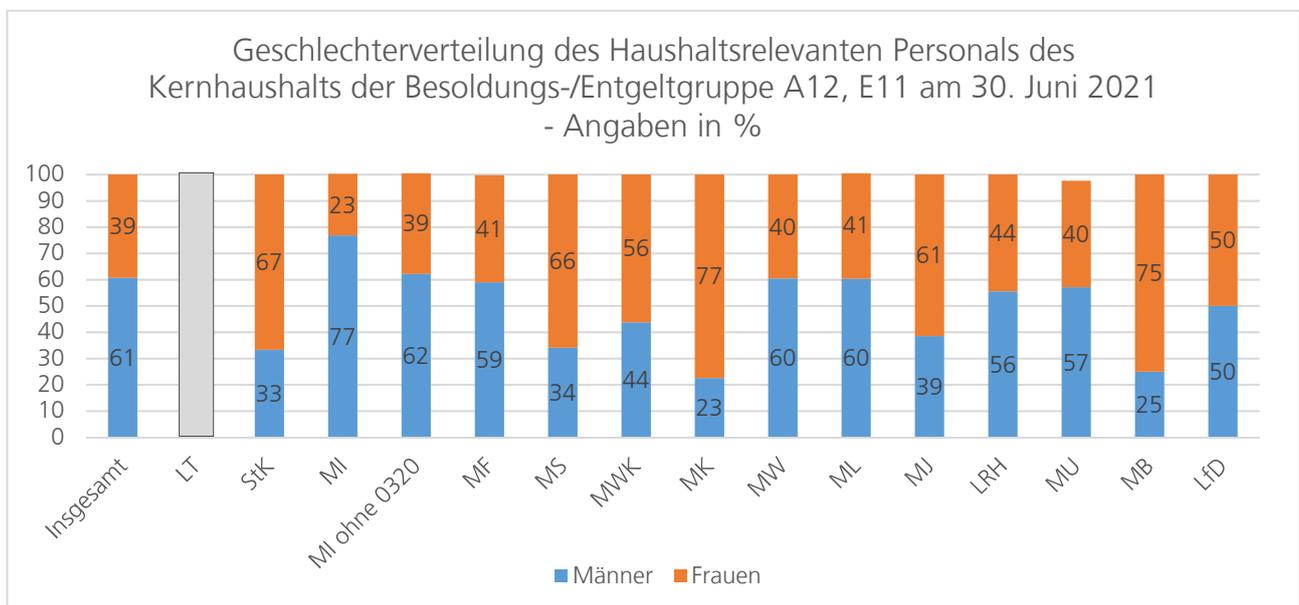


Abbildung 17: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A12, E11 am 30. Juni 2021*

* 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** lag der Männeranteil auf Landesebene schon bei 66 %. Auf Ressorts/Bereichsebene hatten StK, LT, MJ, MB und MK einen Männeranteil von 50 % und weniger, alle anderen darstellbaren Bereiche lagen darüber, im MI lag er bei 80 %.

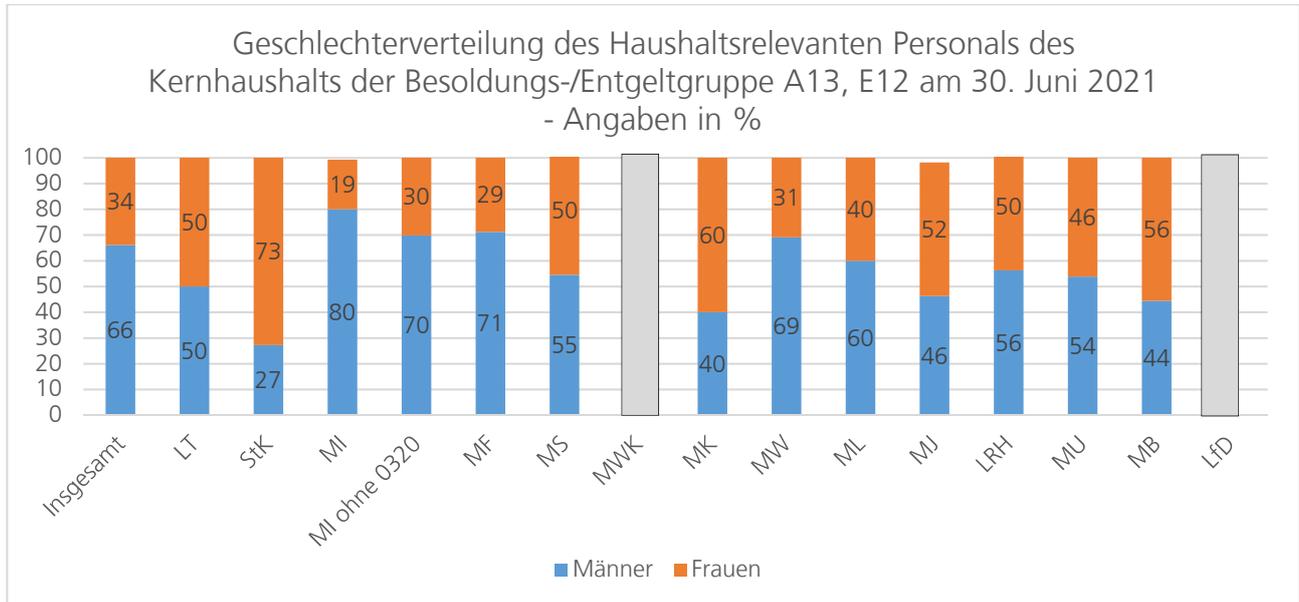


Abbildung 18: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13, E12 am 30. Juni 2021*

In der **Besoldungs-/Entgeltgruppe A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü** hatte keiner von den darstellbaren Ressorts/Bereichen eine höhere Frauen- als Männerquote, bei LT, LRH und MB waren sie jedoch gleich verteilt. Das Landesergebnis lag bei 60 % Männern gegenüber 40 % Frauen. Der höchste Anteil an Männern fand sich beim MF mit 80 %, mit großem Abstand gefolgt von MI (-17 Prozentpunkte) und MJ (-20 Prozentpunkte), alle anderen Ressorts/Bereiche lagen zwischen 53 und 58 %-Anteilen.

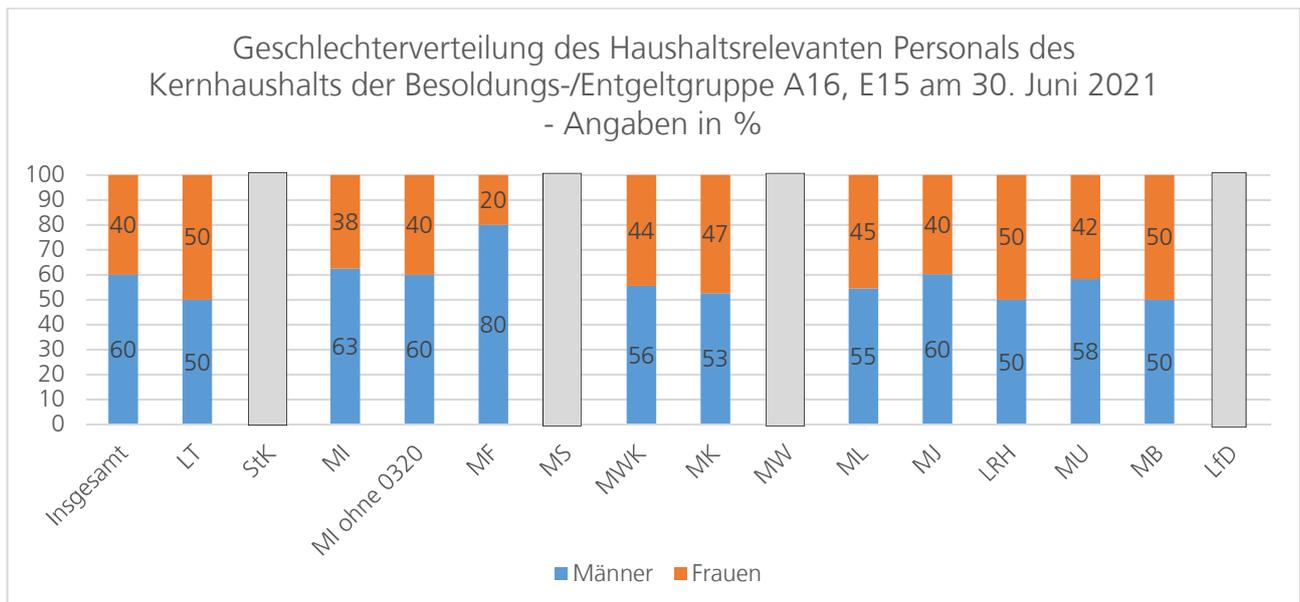


Abbildung 19: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A16, E15 am 30. Juni 2021*

* 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 33 Prozent. Auf Ebene der darstellbaren Ressorts/Bereiche wiesen MK und MB eine Gleichverteilung der Geschlechter auf. Den kleinsten Frauenanteil wies StK mit 20 % auf, gefolgt von LRH, MI und MU mit 25 bis 29 %-Anteilen. MF lag mit seinem Frauenanteil genau beim Landesdurchschnitt, MJ und MWK hatten zu ihm einen Abstand von -3 und +7 Prozentpunkten.

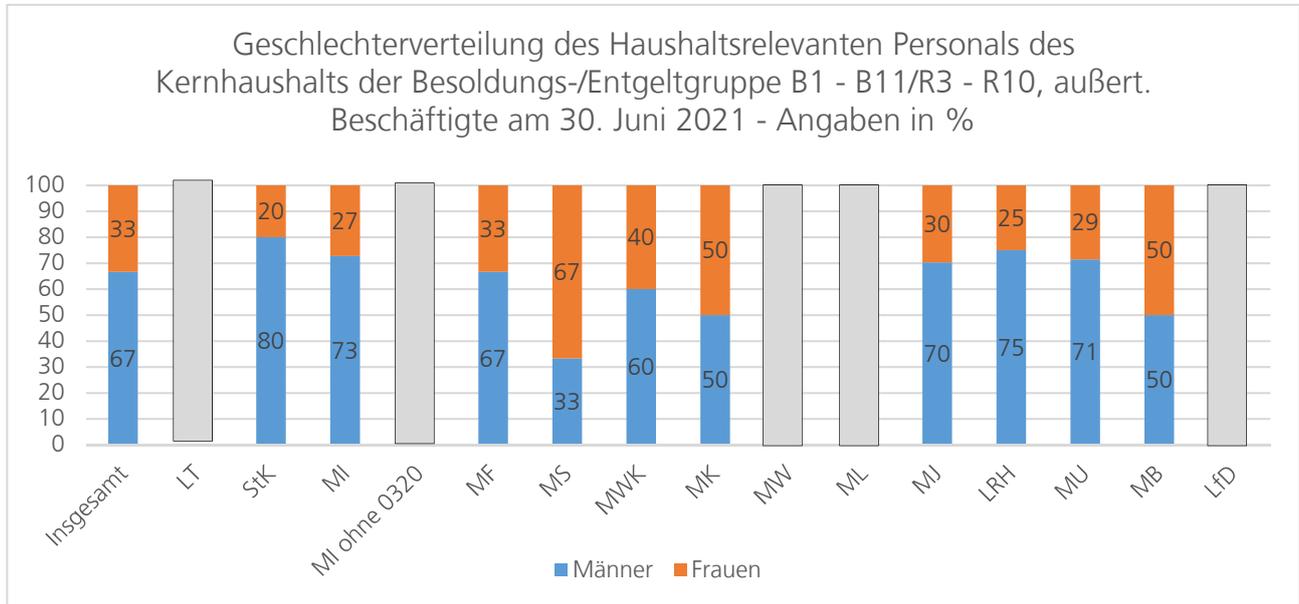


Abbildung 20: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe B1 bis B11/R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte am 30. Juni 2021*

* 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 58 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.

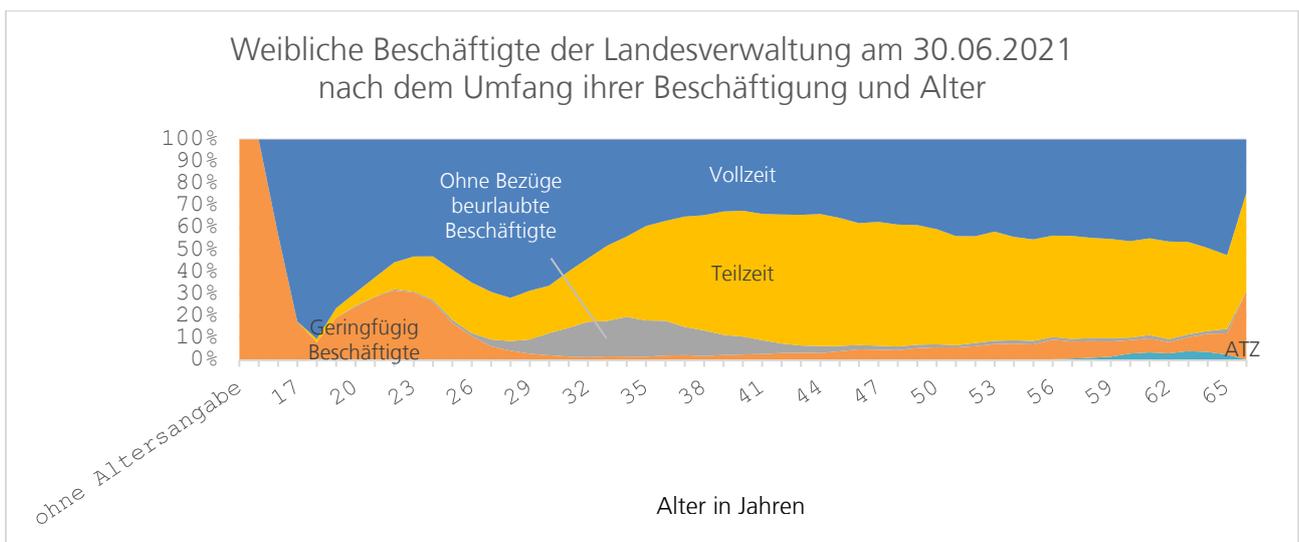


Abbildung 21: Weibliche Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang und Alter am 30.06.2021

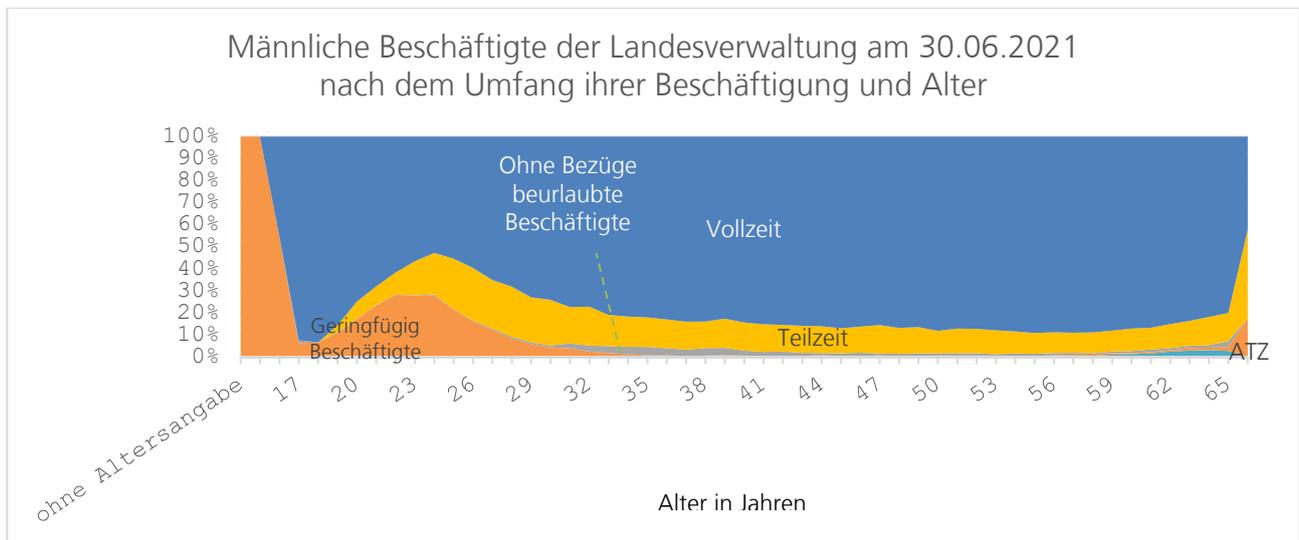


Abbildung 22: Männliche Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang und Alter am 30.06.2021

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	157.800	100	33.970	100	19.440	100	211.210	100
davon								
unter 30 Jahre	15.260	9,7	7.160	21,1	3.820	19,7	26.240	12,4
30 bis unter 40 Jahre	38.100	24,1	9.000	26,5	4.985	25,6	52.080	24,7
40 bis unter 50 Jahre	40.755	25,8	6.185	18,2	3.620	18,6	50.560	23,9
50 bis unter 60 Jahre	44.485	28,2	8.065	23,7	4.880	25,1	57.435	27,2
60 bis unter 65 Jahre	17.020	10,8	3.055	9,0	1.870	9,6	21.945	10,4
65 Jahre und älter	2.180	1,4	505	1,5	265	1,4	2.945	1,4
Durchschnittsalter	45,8		42,5		43,1		45,0	
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren*								
	18.700	11,9	2.810	8,3	1.675	8,6	23.185	11,0
VZÄ	16.500	10,5	2.485	7,3	1.455	7,5	20.440	9,7
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren*								
	39.775	25,2	6.855	20,2	4.140	21,3	50.770	24,0
VZÄ	35.160	22,3	6.085	17,9	3.595	18,5	44.840	21,2
nachrichtlich								
Personal in Ausbildung	11.560		1.070		865		13.495	
Beurlaubte Beschäftigte	7.515		1.070		735		9.320	

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

Tabelle 4 Altersstruktur des Stammpersonals am 30.06.2021

61,0 % des Stammpersonals der Landesbeschäftigten waren am 30. Juni 2021 unter 50 Jahre alt. Die Altersgruppe der 50- bis unter 60-Jährigen war zwar mit 27,2 % am stärksten besetzt, jedoch kamen die beiden höchsten Altersgruppen zusammen nur auf knapp 12 %, so dass die älter als 50-Jährigen auf weniger als zwei Fünftel des Stammpersonals kamen, wie in 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 9,7 % aufwies, hatten die Landesbetriebe und Ausgliederungen hier einen mehr als doppelt so hohen Anteil (21,1 und 19,7 %). Bei den beiden jüngsten Altersgruppen lag der Kernhaushalt bei knapp über einem Drittel seiner Beschäftigten, die Landesbetriebe bzw. Ausgliederungen kamen hier auf 47,6 % bzw. 45,3 % ihrer Beschäftigten. Auch der Anteil an der Gruppe der über 60-Jährigen lag beim Kernhaushalt zwischen 1,2 und 1,7 Prozentpunkten über denjenigen der Landesbetriebe und Ausgliederungen. Da der Kernhaushalt beinahe drei Viertel der Landesbeschäftigten stellte, beeinflusste dieser die Altersverteilung des Landes insgesamt am stärksten.

In den Ressorts stellte sich die Verteilung der Beschäftigten nach Altersgruppen unterschiedlich dar (Abbildung 23). Das MWK stach hervor mit 21 % Beschäftigten in der Gruppe der unter 30-Jährigen und der (nach dem MK) zweitgrößten Gruppe der 30- bis unter 40-Jährigen, die mit 27 % im MWK und 28 % im MK mehr als ein Viertel der Beschäftigten ihres Ressorts stellten. LfD hatte die stärkste Altersgruppe bei den 40 bis unter 50-Jährigen mit einem 35 %-Anteil. Bei den anderen Ressorts stellten die 50- bis unter 60-Jährigen die prozentual größte Gruppe der Beschäftigten, sie lagen zwischen 23 % und 43 %. Sieben

der vierzehn Ressorts (LT, MI, MF, MWK, MK, MJ und LfD) hatten einen Anteil von mehr als 50 % an den unter 50-Jährigen, in den anderen Ressorts lag dieser Anteil zwischen 37 % (LRH) und 47 % (MU).⁴

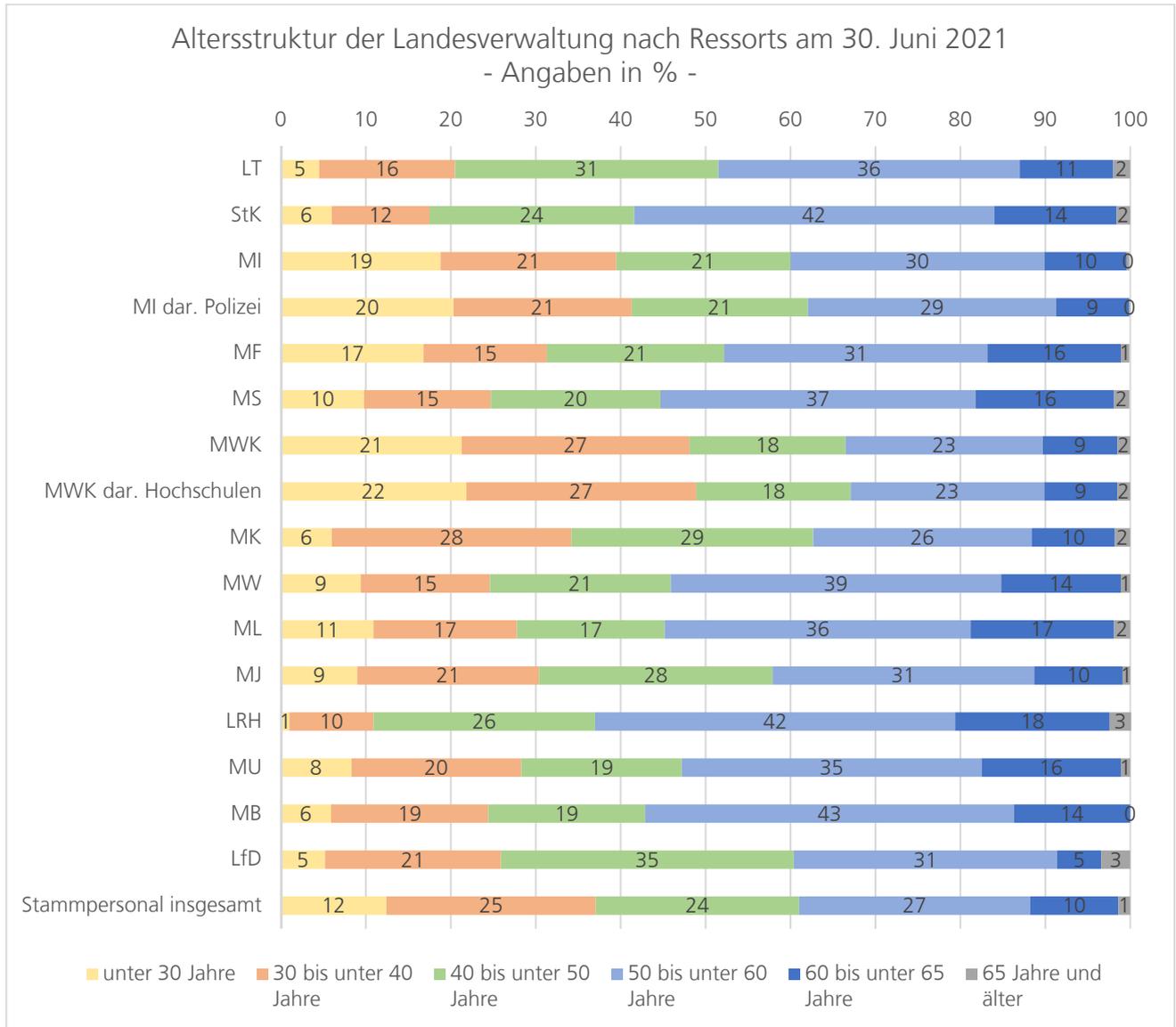


Abbildung 23: Altersstruktur der Landesverwaltung nach Ressorts/Bereichen am 30. Juni 2021

2.3.3 Durchschnittsalter und Median

Am 30. Juni 2021 waren die Landesbeschäftigten durchschnittlich 45 Jahre alt. Dabei lag das Durchschnittsalter der Frauen bei 44,6 Jahren und somit um 1 Jahr 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 0,3 Jahren und im MI den größten von 3,4 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 46,6 Jahren. Der LRH war das Ressort mit dem höchsten Durchschnittsalter (51,5 Jahre), die Beschäftigten der StK waren im Schnitt schon 1,4 Jahre jünger als im LRH, dicht darauf folgten MS mit 48,8 Jahren, MB und LT mit 48,7, MU mit 48,2

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

sowie ML und MW ebenfalls mit 48,2 Jahren. Im Ressort/Bereich der LfD waren die Beschäftigten noch einmal 1,5 Jahre jünger als im MW. Bei MF, MJ und MK lag das Durchschnittsalter mit 46,5 bis 45,7 Jahren immer noch über dem Landesdurchschnitt, einzig MI (44,1) und MWK (42,4) lagen darunter.

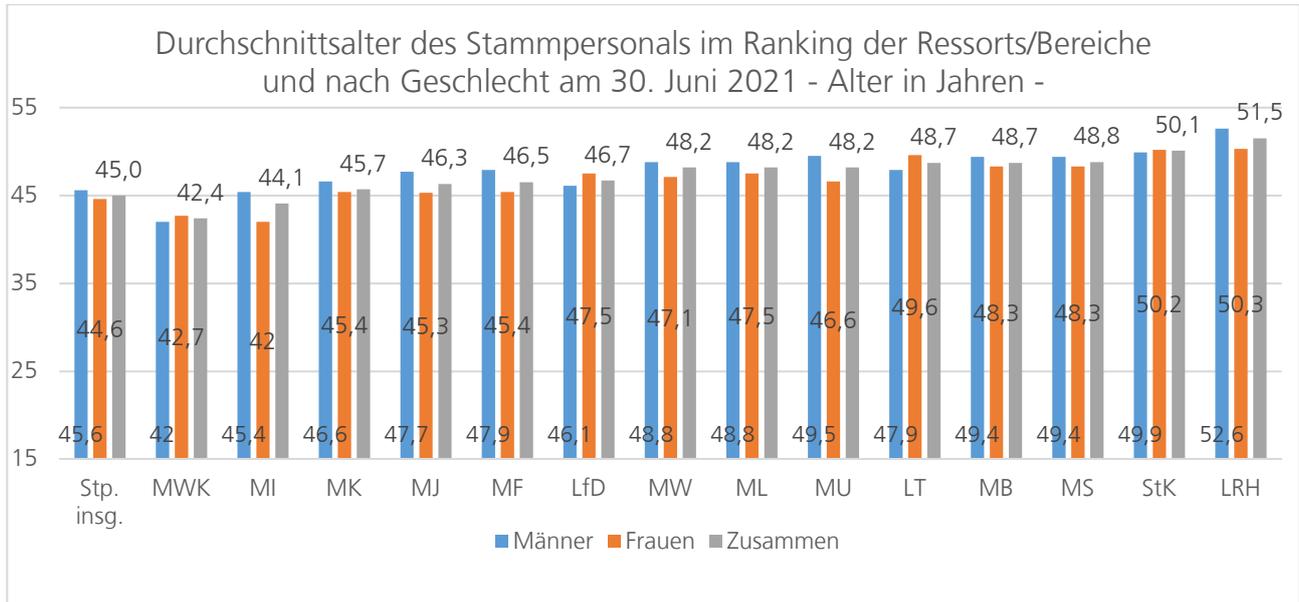


Abbildung 24: Durchschnittsalter im Ranking der Ressorts/Bereiche und nach Geschlecht am 30. Juni 2021

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 45,3 Jahre, also waren die Hälfte der Beschäftigten jünger als 45,3 Jahre, wie in Abbildung 25 zu sehen ist. Der Median lag damit um 0,3 Jahre höher als das Durchschnittsalter von 45,0 Jahren.

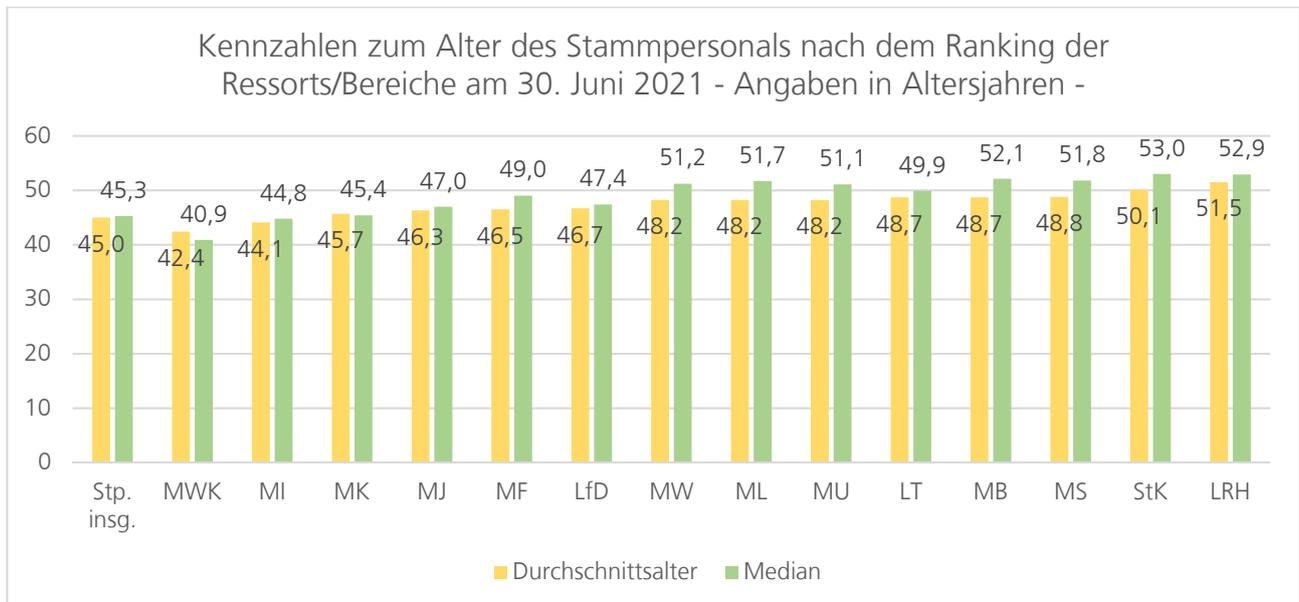


Abbildung 25: Kennzahlen zum Alter nach dem Ranking der Ressorts/Bereiche am 30. Juni 2021

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 (-0,3 Jahre) unterhalb des jeweiligen Durchschnittsalters, in allen anderen Bereichen war er um mindestens 0,7 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 2021 ein Viertel der männlichen Beschäftigten des Landes 35,3 Jahre alt oder jünger waren, ein Viertel der Frauen 35,0 Jahre alt oder jünger. Die Hälfte der Männer war mindestens 46,4 Jahre alt, bei den Frauen lag dieser Wert um 1,7 Jahre niedriger bei 44,7 Jahren. Ein Alter bis zu 56,1 Jahren hatten 75 % aller männlichen Beschäftigten erreicht, Frauen erreichten dieses 0,75-Quantil im Alter von 54,3 Jahren.

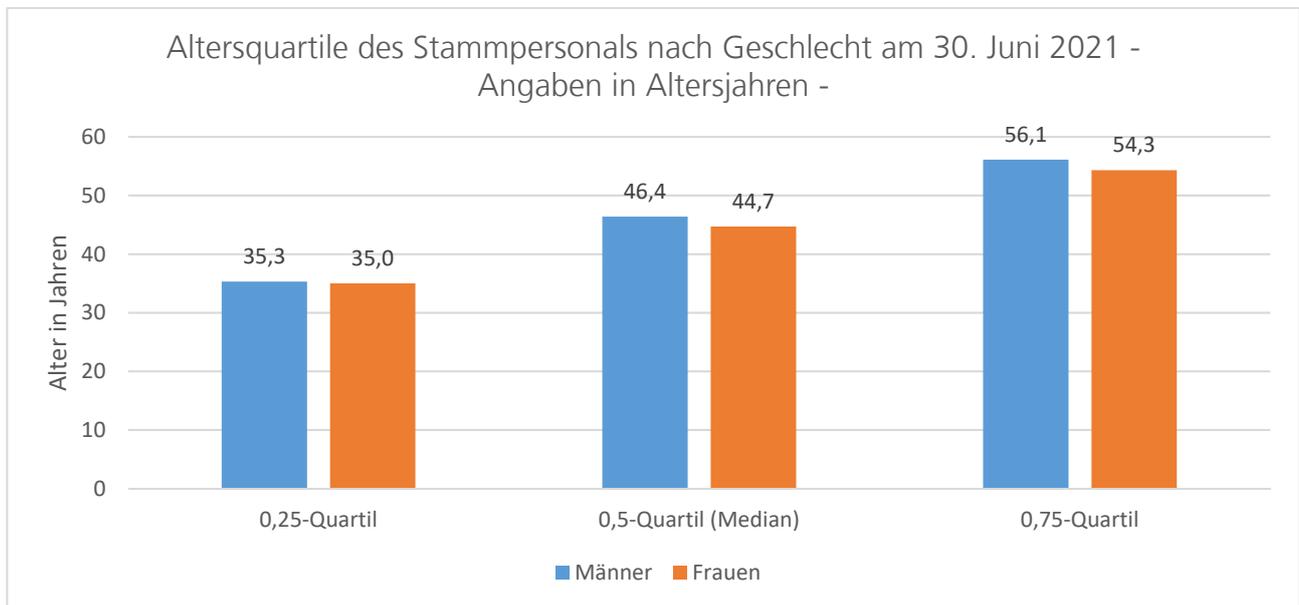


Abbildung 26: Altersquartile nach Geschlecht am 30. Juni 2021

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 2021 größer war, würde es nicht reichen, die absoluten Zahlen (18.880 Frauen gegenüber 12.635 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 15 % der Frauen 14,8 % der Männer gegenüber standen. Es gab damit – bezogen auf die Altersgruppe der bis-30-Jährigen – auch prozentual, etwas mehr jüngere Frauen als jüngere Männer.

Im Verhältnis der Geschlechter zueinander kamen in den Altersjahren zwischen 27 bis 49 auf einen Mann mindestens 1,5 bis zu 1,8 Frauen, erst ab dem Alter von 66 Jahren kehrte sich das Verhältnis um, auf eine Frau kamen hier von 1,1 bis zu 5,2 Männer. Insgesamt waren die Altersjahre der Frauen etwas homogener auf der Höhe um die 3.000 je Jahrgang zwischen 29 und 60 Jahren verteilt, bei den Männern lagen die höchsten Ausschläge in den Altersjahren zwischen 50 und 61.

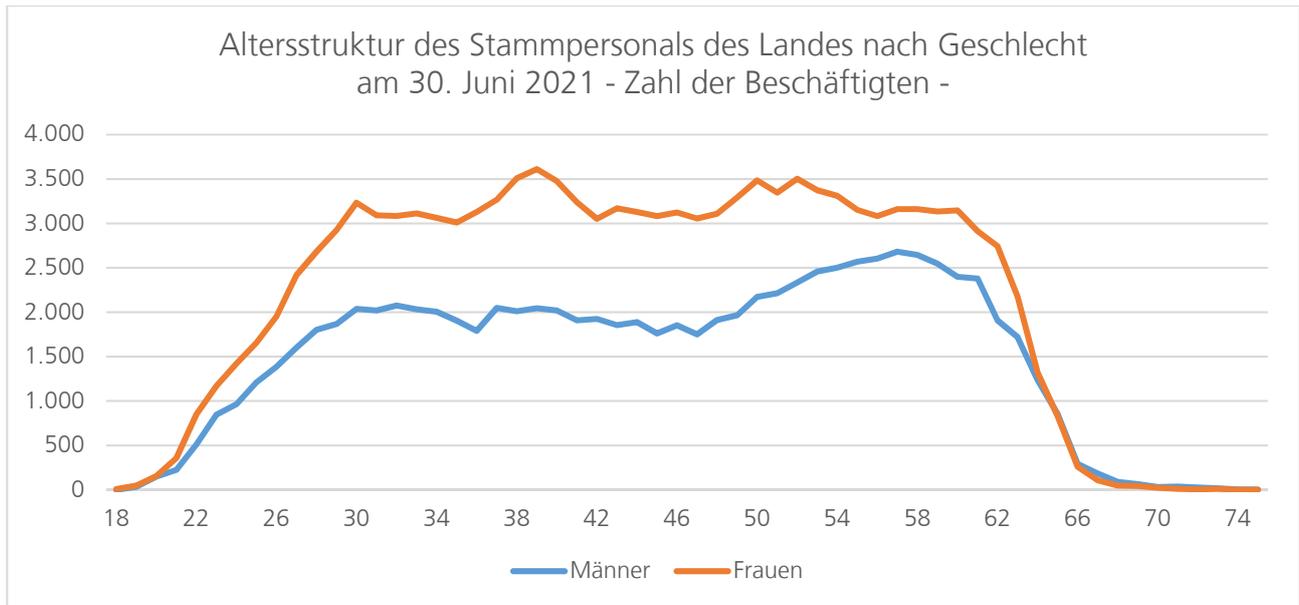


Abbildung 27: Altersstruktur des Stammpersonals des Landes nach Geschlecht am 30. Juni 2021

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 3.025 bis zu 3.945 Beschäftigten und sank danach wieder ab. Damit bewegte sich die Verteilung der meisten Beamtinnen und Beamten/Richterinnen und Richter (78 %) über die Altersjahre wellenförmig auf einem Niveau zwischen 3.000 und 4.000 Beschäftigten je Altersjahr.

Die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stieg zunächst bis zum 26. Lebensjahr steil an, hielt sich bis zum 32. Lebensjahr auf einem Niveau von mehr als 2.000 pro Jahrgang, sank danach bis zum 44. Lebensjahr auf nur noch 1.450 pro Jahrgang ab, um dann bis zum 54. Lebensjahr wieder einen Höhepunkt mit 2.790 Beschäftigten zu erreichen. Bis zum Alter von 63 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 45,1 Jahren um 0,2 Jahre über dem des Tarifpersonals mit 44,9 Jahren.

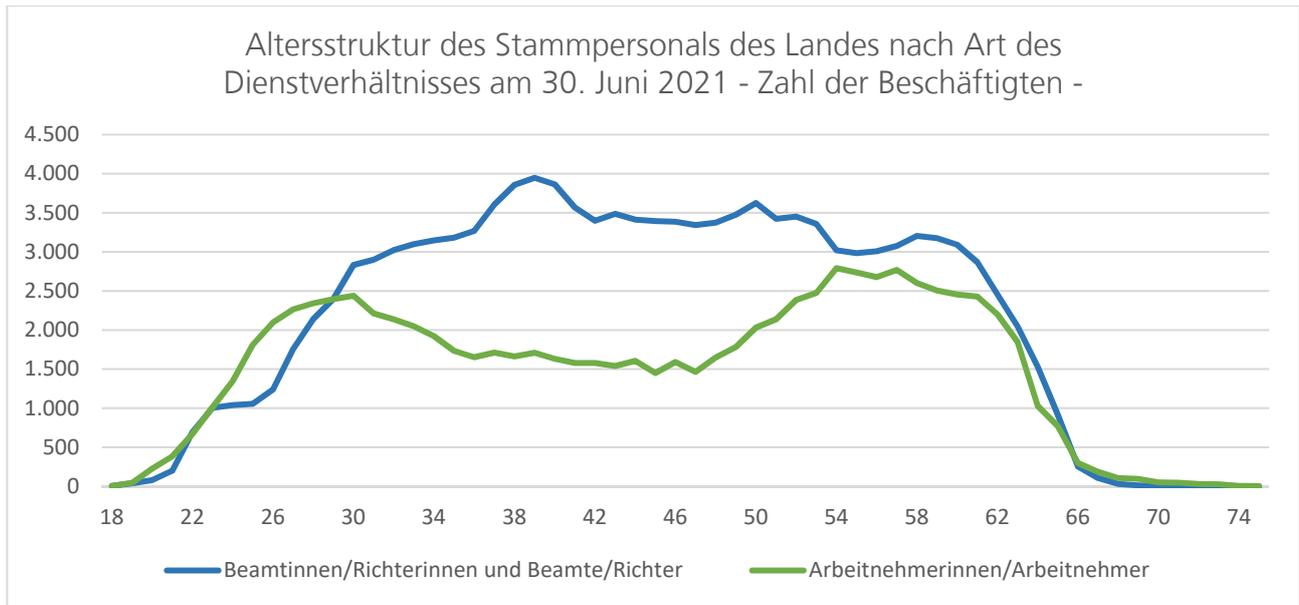


Abbildung 28: Altersstruktur des Stammpersonals des Landes nach Art des Dienstverhältnisses am 30. Juni 2021

Beamtinnen und Richterinnen unterschieden sich in der Verteilung ihres Alters stark von ihren männlichen Kollegen. Dies war zunächst am Durchschnittsalter erkennbar, Beamtinnen und Richterinnen waren im Durchschnitt 44 Jahre alt, ihre männlichen Kollegen 2,7 Jahre älter. Mit 68,7 % war der größte Teil der Beamtinnen und Richterinnen unter 50 Jahre alt. Ihnen gegenüber standen 55,8 % der Beamten und Richter in dieser Altersgruppe. Mit einer Zahl von 1.745 hatten die Männer ihren stärksten Altersjahrgang bei 58 Jahren, die Frauen dagegen mit 2.585 im Alter von 39 Jahren. Ab dem 55. Lebensjahr überstieg die Anzahl der Männer in fast jeder Altersgruppe die der Frauen. Nur bei den 62- und 63-Jährigen war die Anzahl der Frauen etwas größer.

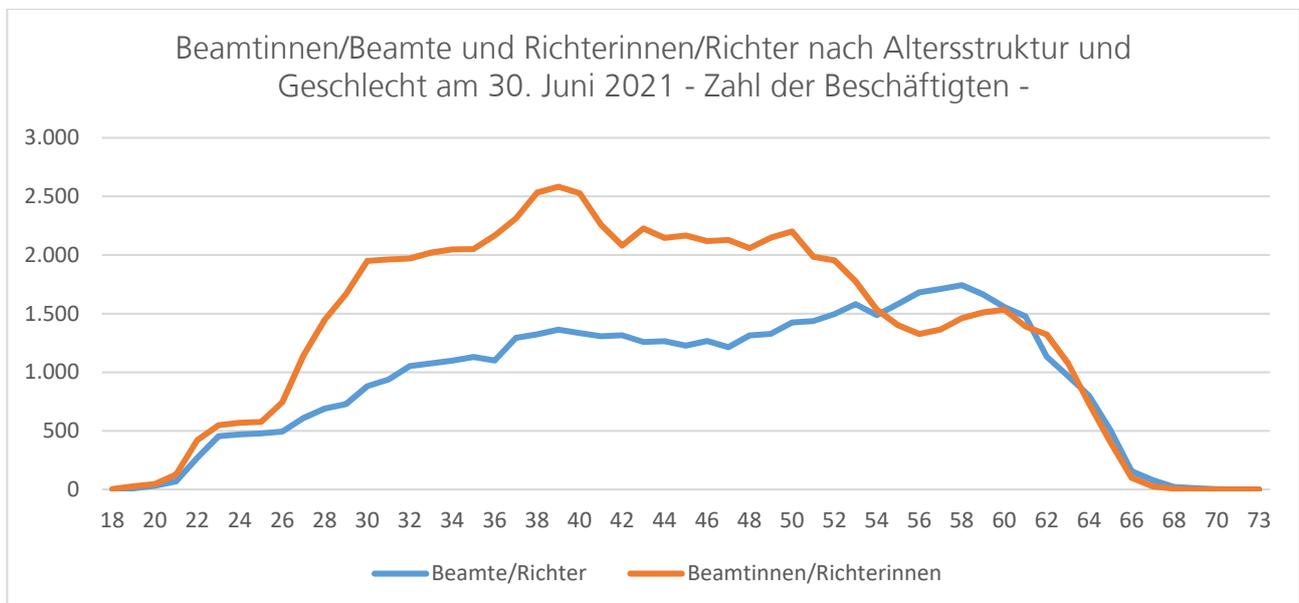


Abbildung 29: Beamtinnen/Beamte und Richterinnen/Richter nach Altersstruktur und Geschlecht am 30. Juni 2021

Während die Altersverteilung der verbeamteten Beschäftigten nach Geschlecht stark voneinander abweichen, sah diese bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beinahe gleich aus mit dem einzigen Unterschied, dass in den Altersjahren zwischen 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 45,5 Jahren waren Arbeitnehmerinnen um 1,5 Jahre älter als ihre Kollegen. Bei beiden Geschlechtern war jeweils der größte Anteil unter 50 Jahre alt, bei den Männern 61 %, bei den Frauen 55,3 %. Unter 30 Jahre alt waren 18,2 % der Arbeitnehmer, 2,2 Prozentpunkte mehr als ihre Kolleginnen aufweisen konnten.

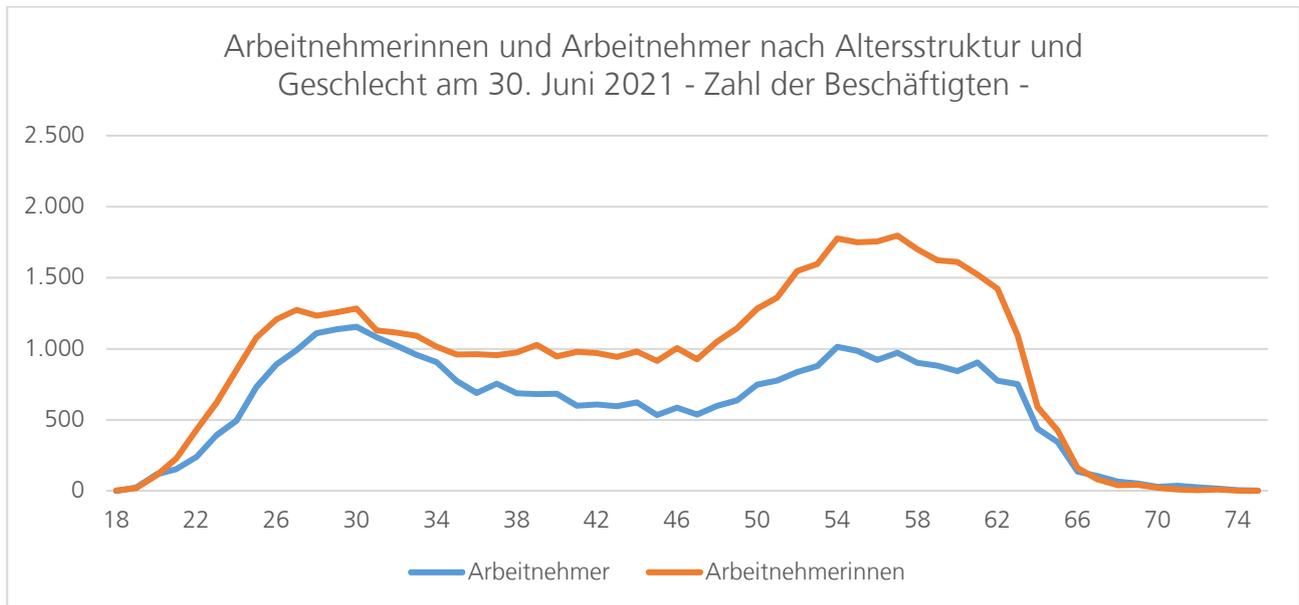


Abbildung 30: Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer nach Altersstruktur und Geschlecht am 30. Juni 2021

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	211.210	26.240	52.080	50.560	57.435	21.945	2.945	45,0
VKV, Kampfmittelbeseitigung	1.910	255	265	280	655	420	35	48,8
Landespolizei	23.020	4.685	4.830	4.780	6.730	1.970	30	43,5
Steuerverwaltung	11.385	2.175	1.580	2.365	3.310	1.855	95	46,0
Staatl. Baumanagement	1.555	65	290	360	575	230	35	49,2
Hochschulen	46.360	10.125	12.550	8.420	10.575	3.990	700	42,2
Schulen	86.845	5.145	24.840	24.980	21.960	8.340	1.580	45,6
Straßenbauverwaltung	2.440	250	345	515	970	340	25	48,1
Landesforsten	1.280	175	220	165	470	230	25	47,8
Justizvollzug	3.615	230	745	1.135	1.320	165	20	46,3
Gerichte, (General-) Staatsanwaltschaften	10.760	1.080	2.310	2.810	3.140	1.320	100	46,3
Gewerbeaufsichtsverwaltung	805	60	200	145	250	140	10	47,6
NLWKN	1.325	145	250	250	475	200	10	47,6

Tabelle 5 Altersstruktur nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln am 30.06.2021

Mit ihrem Durchschnittsalter von 42,2 Jahren lagen die Hochschulen um 2,8 Jahre unter dem Landesdurchschnitt von 45 Jahren, sie hatten damit die jüngsten Beschäftigten im Landesdienst. Auch jünger als das Stammpersonal insgesamt war die Landespolizei mit 43,5 Jahren, alle anderen Bereiche lagen

mit ihrem Durchschnittsalter über dem Landesschnitt, von den Schulen um 0,6 bis zum Staatlichen Baumanagement um 4,2 Jahre. Keiner der ausgewählten Bereiche hatte einen Altersdurchschnitt von über 50 Jahren.

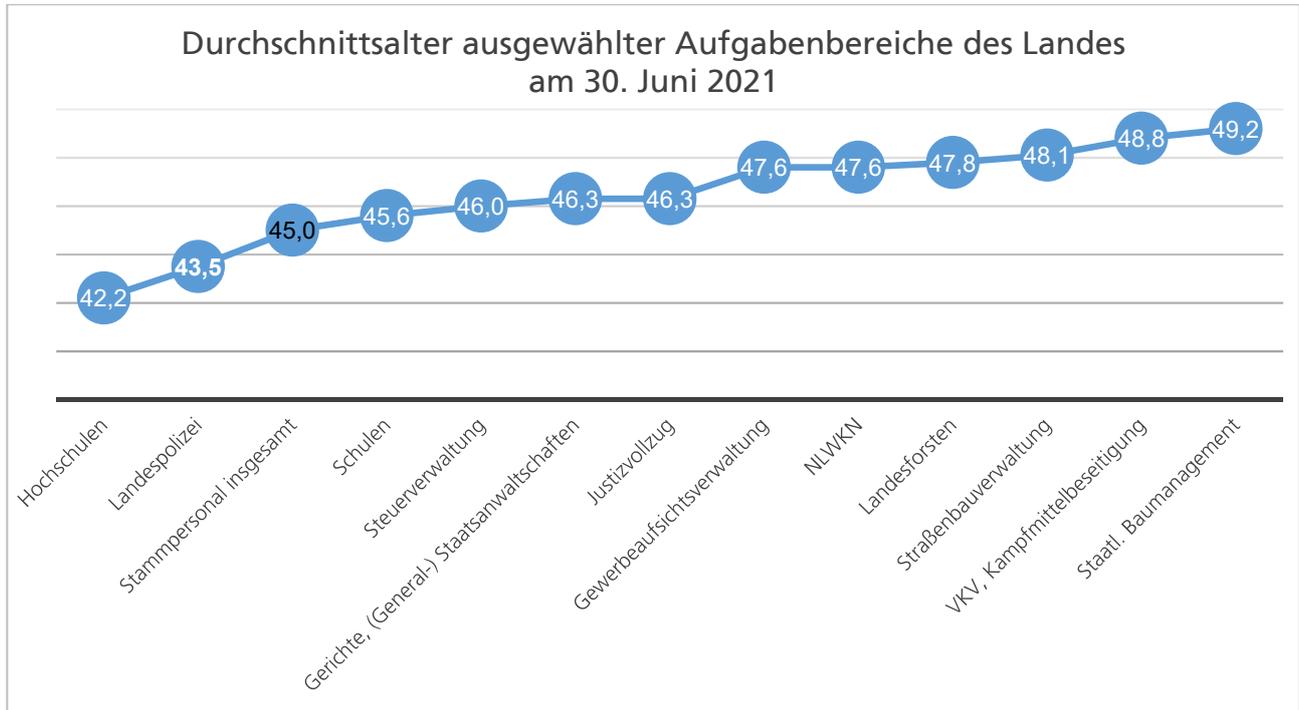


Abbildung 31: Durchschnittsalter ausgewählter Aufgabenbereiche des Landes am 30. Juni 2021

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 20 %, Steuerverwaltung 19 %, Hochschulen 22 %) und / oder einen sehr niedrigen Anteil an den Beschäftigten mit 60 Jahren und älter (Justizvollzug 6 %, Landespolizei 9 % und Hochschulen 11 %).

Auch ein höherer Anteil an unter 50-Jährigen beeinflusste das Durchschnittsalter wie bei der Landespolizei (62 %), den Hochschulen (67 %) und Schulen (63 %); sie lagen über dem 61 %-Prozentanteil des Landes, der Justizvollzug und die Gerichte, (General-) Staatsanwaltschaften konnten noch mit 8 Prozentpunkten die 50 %-Marke übersteigen. Ihnen gegenüber stand mit einem genauso hohen Anteil an denjenigen, die mindestens 50 Jahre und älter waren, der Bereich Vermessungs-/Katasterverwaltung, Kampfmittelbeseitigung mit 58 %. Die Landesforsten, der Straßenbau und das staatliche Baumanagement lagen mit ihren Anteilen zwischen 54 und 56 %, die Gewerbeaufsicht wies jeweils die Hälfte an unter und über 50-Jährigen auf.⁶ Am 30. Juni 2021 hatten sechs der elf 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.

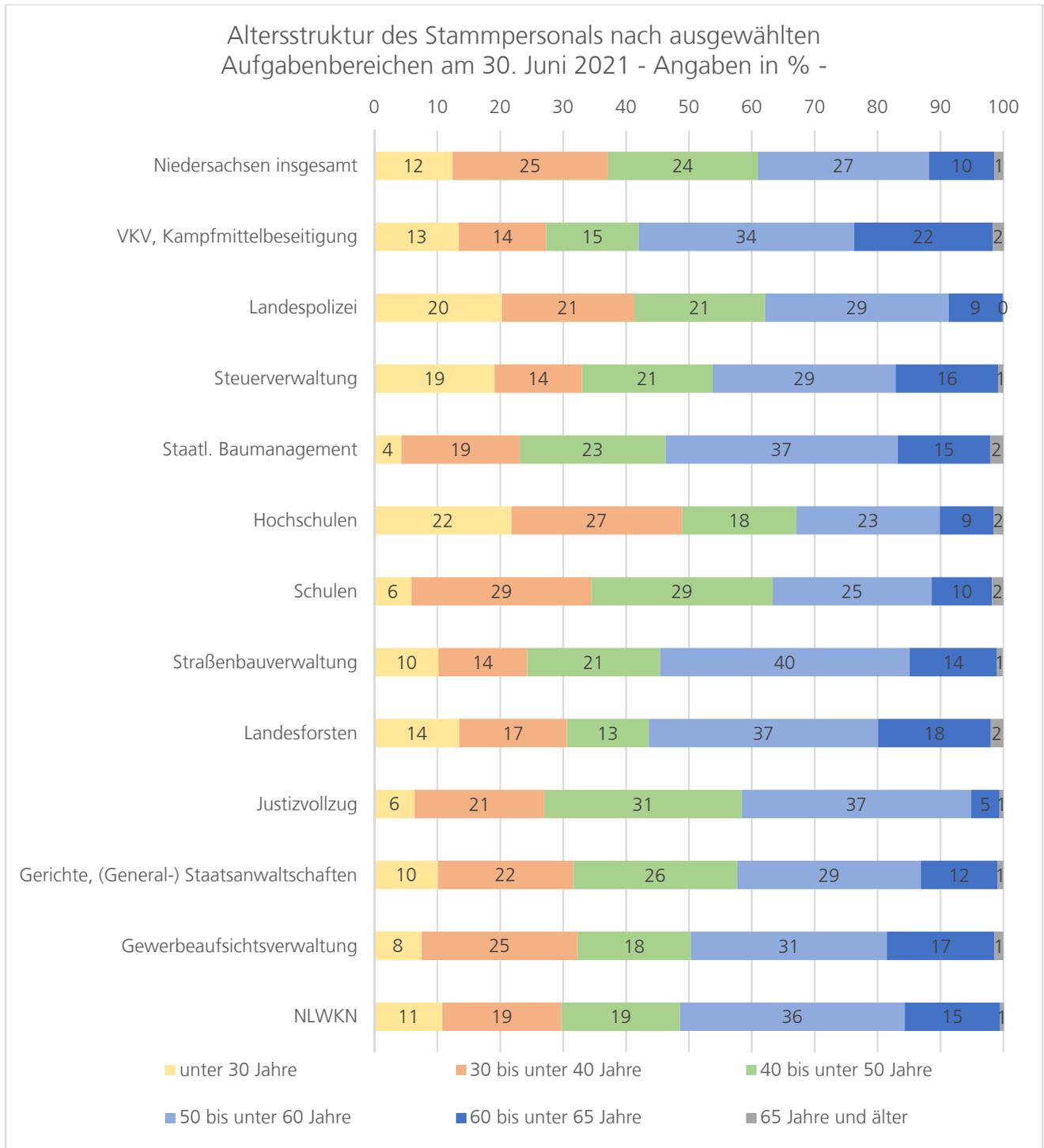


Abbildung 32: Altersstruktur der Landesverwaltung nach ausgewählten Aufgabenbereichen am 30. Juni 2021

2.3.6 Altersabgänge nach Ressorts/Bereichen

Für die Beschäftigten des Landes Niedersachsen gilt das Pensions- bzw. Renteneintrittsalter von 67 Jahren erstmals für diejenigen, die nach 1963 geboren wurden, also für die Altersgruppe der sog. „geburtstarken Jahrgänge“. Diejenigen, die vor 1964 geboren wurden, erreichen in abgestufter Form die

Altersgrenze; die im Jahr 1947 Geborenen gingen mit 65 Jahren und einem Monat in Pension bzw. Altersrente, die 1948 Geborenen mit 65 Jahren und 2 Monaten und so fort.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 30.06.2021 aus gesehen liegt die Landesverwaltung in den nächsten 5 Jahren bis zum Jahr 2026 mit 11 % (absolut 23.185) 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 24 % nicht der Höhe des modellierten Vergleichswerts, es werden bis zum Jahr 2031 wegen Erreichens der Altersgrenze 50.770 Beschäftigte des Landes in den Ruhestand gegangen sein.

Im Vergleich der Ressorts werden sich die Abgangsszenarien in unterschiedlichen Dimensionen abspielen. In den nächsten 5 Jahren ist das MI prozentual mit 19 % am stärksten von Altersabgängen betroffen, es werden 5.430 der am 30. Juni 2021 insgesamt 28.210 Beschäftigten sein. Damit wird das MI 8 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt liegen, allerdings ist hierfür das frühere Ausscheiden des Polizeivollzugs ein beeinflussender Faktor. Bei 15 % und damit noch 4 Prozentpunkte über dem Durchschnitt lag ML mit absolut 525 Beschäftigten, bei je 14 % lagen MS mit absolut 475 und LRH mit absolut 30 Beschäftigten. Beim MU werden absolut 365, beim MF 1.925 und der StK 50 und damit 13 % der Beschäftigten in den Ruhestand gehen. Beinahe erreichte MW den Erwartungswert mit 12 %, bzw. 410 altersbedingten Abgängen. Genau beim Landesdurchschnitt von 11 % lag nur MJ mit absolut 1.615 Beschäftigten. Unter dem Durchschnitt des Landes mit 10 % wird der Verlust beim LT (20 Beschäftigte), bei 9 % wird MK (absolut 8.365) liegen. MWK und MB werden je 8 % oder absolut 3.960 und 15 Beschäftigte verloren haben und die verhältnismäßig und absolut wenigsten Altersabgänge wird die LfD mit 7 %, bzw. 5 Beschäftigten verzeichnen.

In den nächsten 10 Jahren werden voraussichtlich elf der vierzehn Ressorts mit ihren Altersabgängen über dem Landesdurchschnitt von 24 % liegen: LRH führt die Liste mit den höchsten prozentualen Verlusten von 38 % an, dies werden absolut 75 Beschäftigte sein. Darauf wird ML und MS mit je 35 % folgen, hier werden es 1.245 und 1.155 Beschäftigte absolut sein. MU, MI und StK werden 1 Prozentpunkt weniger

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.

Verluste mit 34 % haben, das werden absolut 945 Beschäftigte im MU, 9.475 im MI und 130 in der StK sein. 31 % wird MF (absolut 4.400) verlieren, MW mit 30 % und absolut 1.040 Beschäftigten direkt folgen. Drei weitere Ressorts/Bereiche werden immer noch über dem Landesdurchschnitt liegen, MB und LT mit je 28 % und 55 Beschäftigten, sowie MJ (27 %, 4.165).

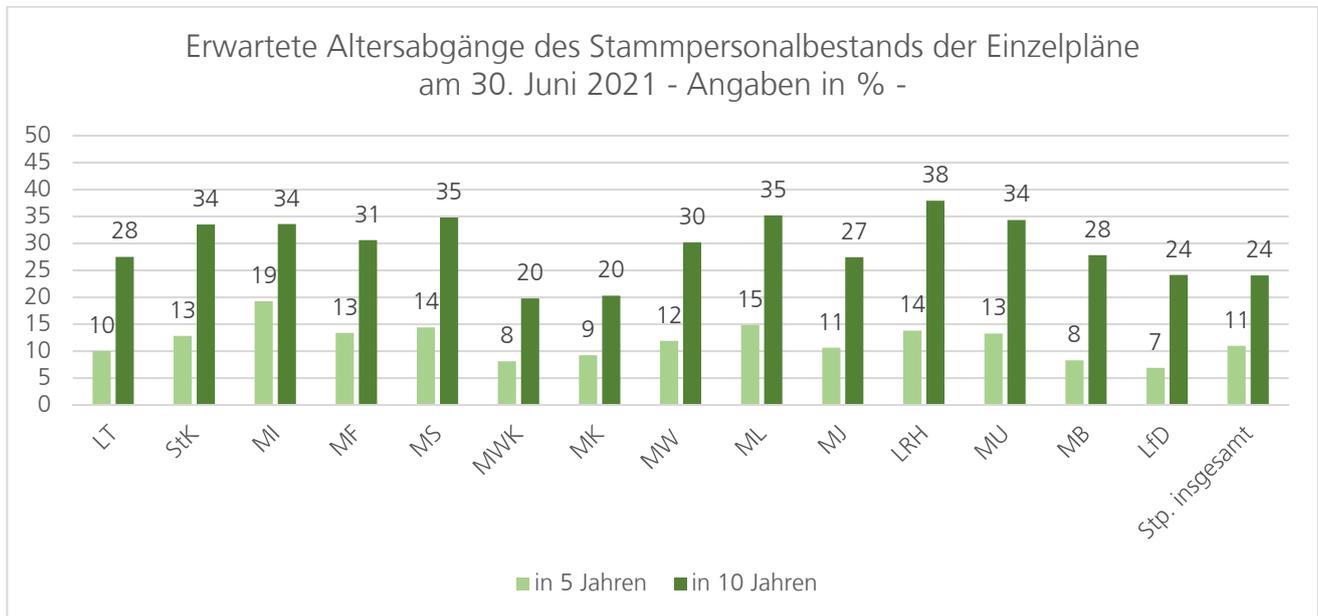


Abbildung 33: Erwartete Altersabgänge des Stammpersonalbestands nach Ressorts/Bereichen am 30. Juni 2021

LfD wird mit dem Weggang von 24 % oder 15 Beschäftigten rechnen müssen. Mit 4 Prozentpunkten unter dem Landesdurchschnitt werden MK (18.345) und MWK (9.670) im Jahr 2031 die verhältnismäßig 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	23.185	20.440	50.770	44.840	13.495	9.320
VKV, Kampfmittelbeseitigung	380	350	745	690	250	25
Landespolizei	4.750	4.560	7.900	7.580	3.085	505
Steuerverwaltung	1.550	1.380	3.475	3.125	1.050	350
Staatl. Baumanagement	215	200	490	455	20	35
Hochschulen	3.680	3.200	8.980	7.820	1.695	1.665
Schulen	7.935	6.475	17.300	14.280	30	5.515
Straßenbauverwaltung	285	265	720	680	110	35
Landesforsten	215	200	445	425	100	15
Justizvollzug	450	425	1.145	1.100	220	75
Gerichte, (General-) Staatsanwaltschaften	1.080	980	2.825	2.560	40	435
Gewerbeaufsichtsverwaltung	110	105	265	250	5	15
NLWKN	160	145	445	400	40	30

Tabelle 6 Altersabgänge nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln am 30.06.2021

Die Altersabgänge der ausgewählten Aufgabenbereiche werden in ihren prozentualen Anteilen an der jeweiligen Beschäftigtenzahl ebenfalls unterschiedlich ausfallen. In den nächsten 5 Jahren werden hier rund 13 Prozentpunkte Unterschied zwischen dem niedrigsten (8 %, Hochschulen, Abbildung 34) und dem höchsten Wert (21 %, Landespolizei) liegen. Die Skala der Abweichung zum Landesdurchschnitt von 11 % wird von -3 bis zu +10 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 %. Das NLWKN, die Straßenbauverwaltung und der Justizvollzug werden schon 1 Prozentpunkt über dem Durchschnitt liegen, weitere 2 Prozentpunkte höhere Altersabgänge werden die Gewerbeaufsichtsverwaltung, das staatliche Baumanagement sowie die Steuerverwaltung verzeichnen. Die Landesforsten werden 17 %, die Vermessungs-/Katasterverwaltung, Kampfmittelbeseitigung 20 % und die Landespolizei wird mit dem größten Abstand zum Durchschnitt (+10 Prozentpunkte), also mit 21 % die höchsten prozentualen Abgänge haben.

Die erwarteten Altersabgänge der nächsten 10 Jahre, die weit über dem Landesdurchschnitt von 24 % liegen werden, finden sich in der Vermessungs-/Katasterverwaltung und Kampfmittelbeseitigung (39 %), den Landesforsten (35 %), der Landespolizei und dem NLWKN (je 34 %). Ebenfalls noch weit entfernt liegt mit 33 % die Gewerbeaufsicht (265 Beschäftigte absolut) und der Justizvollzug mit 32 % (1.145). Das staatliche Baumanagement sowie die Steuerverwaltung mit je 31 % (490, bzw. 3.475), die Straßenbauverwaltung mit 30 % (720) und die Gerichte, (General-) Staatsanwaltschaften mit 26 % werden immer noch über dem Landesdurchschnitt liegen. Allein die Hochschulen mit 19 % und die Schulen mit 20 % werden mit ihren Altersabgängen unterhalb des erwarteten Wertes des Landes bleiben.

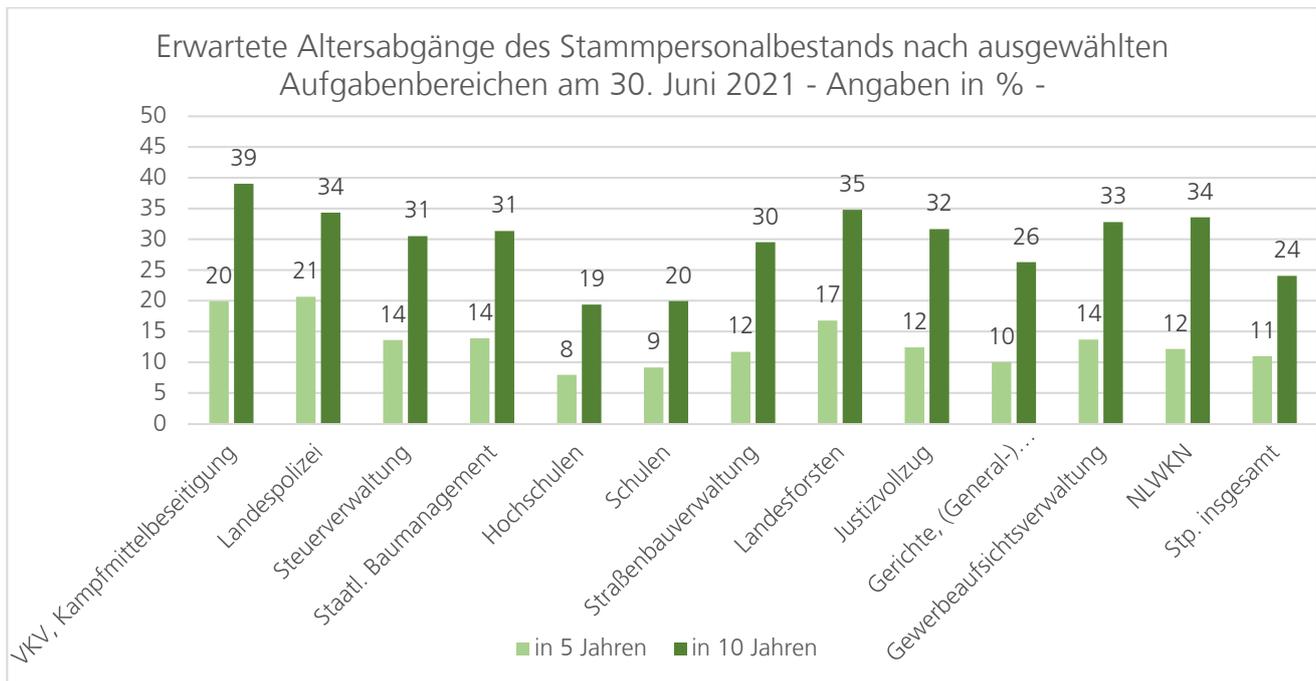


Abbildung 34: Erwartete Altersabgänge des Stammpersonalbestands nach Aufgabenbereichen am 30. Juni 2021

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 2021 ausgehend für die bis zum Jahr 2026 und die bis zum Jahr 2031 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 sechs Landkreise und zwei kreisfreie Städte mehr als 13 % Abgänge verzeichnen, also die höchste Farb-Größenklasse erreichen werden – der Abstand zwischen den Farbklassen beträgt hier einen Prozentpunkt. Zehn Landkreise und zwei kreisfreie Städte werden im Bereich des Richtwertes zwischen 12 bis unter 13 % liegen. Sechs Landkreise und zwei kreisfreie Städte liegen im Bereich zwischen 11 bis unter 12 % und zehn Landkreise sowie eine kreisfreie Stadt werden in der Klasse darunter liegen. Nur drei Landkreise und eine kreisfreie Stadt werden die Klasse 9 bis unter 10 % besetzen, die unterste Farbkategorie wird von zwei Landkreisen besetzt. Insgesamt werden die Abgänge in 32 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 jeweils zwei Landkreise die beiden Klassen unter 20 % und von 20 bis unter 22 % besetzen werden. Die Farbkategorie von 22 bis unter 24 % wird mit dreizehn Landkreisen und drei kreisfreien Städten am stärksten besetzt sein, dicht gefolgt von zwölf 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 sechs 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 2026 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 Harburg wird mit seinen Abgängen unter 15 % liegen und damit allein die niedrigste Farbkategorie besetzen. Die nächsthöhere Klasse (15 bis unter 20 %) wird schon von zehn Kreisen und zwei kreisfreien Städten besetzt. Die dritte Klasse

* Die regionale Darstellung folgt dem Gebietsstand vom 30.06.2021 mit den zu diesem Zeitpunkt gültigen Namensbezeichnungen.

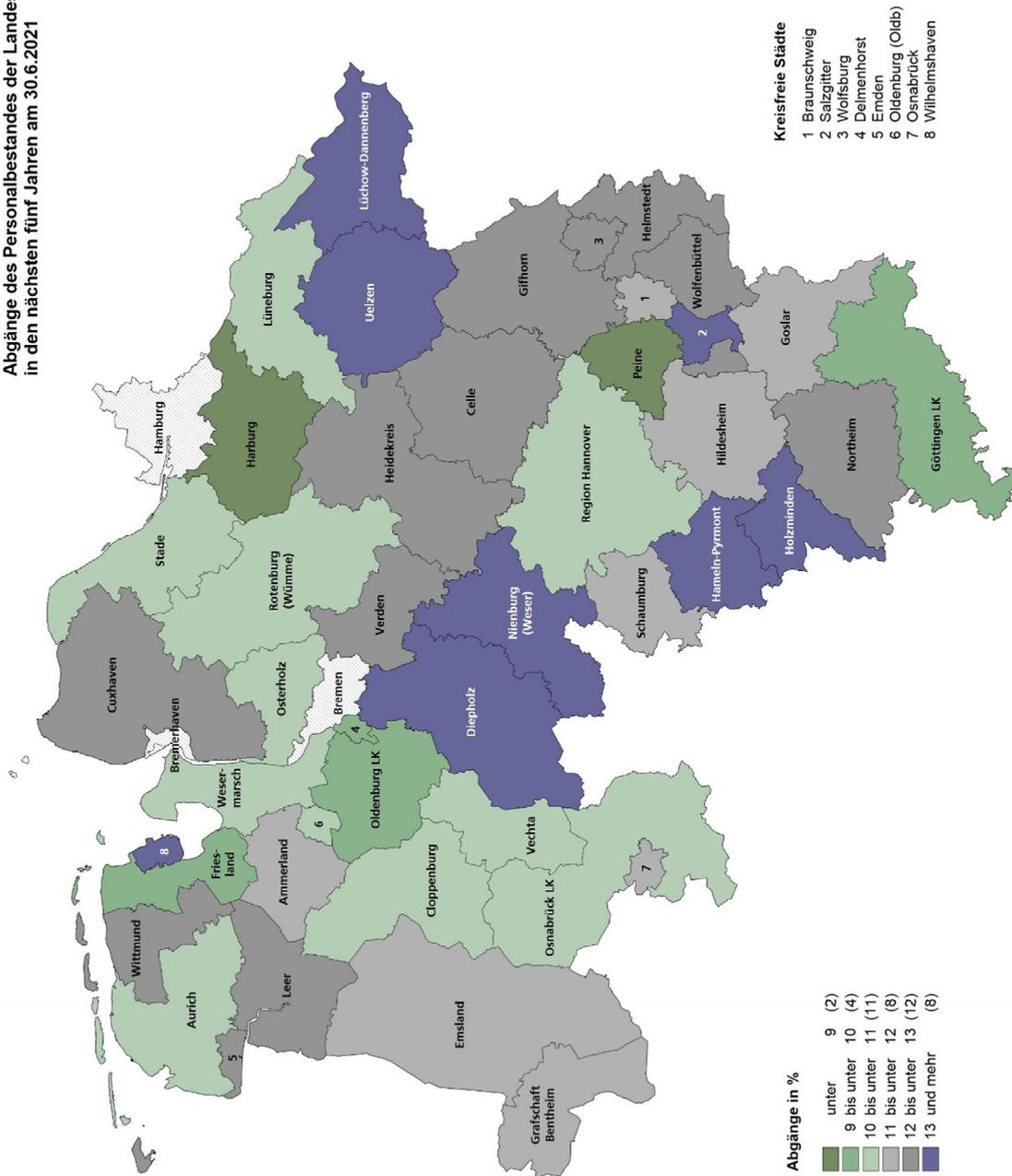
mit Abgängen zwischen 20 bis unter 25 % ist mit vierzehn Landkreisen und drei kreisfreien Städten am stärksten vertreten. Die nächst höhere Farbklasse umfasst fünf Landkreise und drei kreisfreie Städte. Die beiden letzten Klassen werden noch von insgesamt sechs Landkreisen besetzt, einmal vier in der Klasse 30 bis unter 35 % und einmal zwei in der höchsten Klasse mit 30 % und mehr. 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 fünf Landkreisen und der kreisfreien Stadt Osnabrück besetzt werden. 30 bis unter 35 % Abgänge werden neun Landkreise und eine kreisfreie Stadt verzeichnen. Die meisten Landkreise und kreisfreien Städte werden sich in der Klasse bis 40 % Abgänge befinden, insgesamt zehn Landkreise und drei kreisfreie Städte. Acht Landkreise und weitere drei kreisfreie Städte müssen in zehn Jahren mit 40 bis unter 45 % Abgängen rechnen, nur noch je zwei Landkreise werden die beiden letzten Farbklassen mit 45 bis unter 50 % und 50 % und mehr Abgängen besetzen.

Bei den Abgängen der Steuerverwaltung beträgt der Abstand zwischen den Farbklassen in beiden betrachteten Zeiträumen 3 Prozentpunkte. Dabei wird es in 5 Jahren einen Landkreis in der untersten Farbklasse mit unter 8 % geben und acht Kreise und eine kreisfreie Stadt in der Klasse von 8 bis unter 11 % Abgängen. Immer noch fünf Kreise und zwei kreisfreie Städte 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 je elf regionalen Einheiten besetzt werden, davon in der niedrigeren Klasse neun Landkreise und zwei kreisfreie Städte, in der höheren zehn Landkreise und eine kreisfreie Stadt. Der Landkreis Schaumburg wird als einziger 20 % und mehr Abgänge verzeichnen. Insgesamt werden 26 der 40 regionalen Einheiten über dem Richtwert von 12,5 % liegen. Bis zum Jahr 2031 werden die Landkreise Emsland und Osnabrück mit ihren Abgängen bei der Steuerverwaltung unter 25 % liegen. Noch sieben Landkreise und eine kreisfreie Stadt werden die Klasse mit dem Normalwert (25 bis unter 28 %) besetzen. Elf Landkreise und zwei kreisfreie Städte und damit die meisten werden Abgänge zwischen 28 bis unter 31 % haben. Sechs Kreise und zwei kreisfreie Städte werden die nächste Klasse (31 bis unter 34 %) besetzen, ebenfalls sechs Landkreise und nur eine kreisfreie Stadt werden Abgänge von 34 bis unter 37 % verzeichnen. Nur in den Landkreisen Goslar und Wolfenbüttel verlieren sie 37 % und mehr ihrer Beschäftigten der Steuerverwaltung.

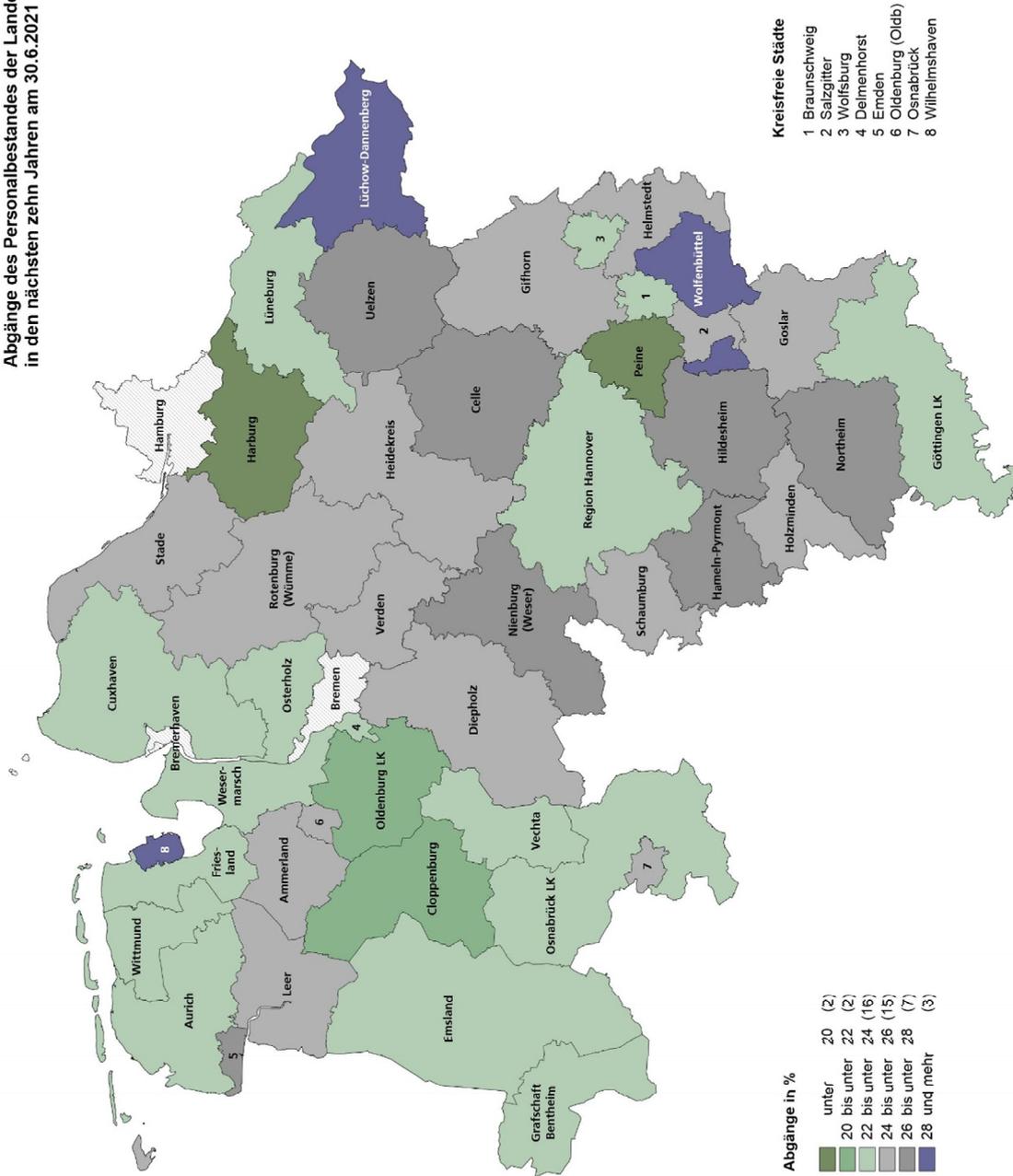
Im Bereich der Schulen, die den größten Personalkörper im niedersächsischen Landesdienst bilden, werden bei den Altersabgängen in den nächsten 5 Jahren die Abstände zwischen den Klassen 1 Prozentpunkt betragen. Kein Landkreis und keine kreisfreie Stadt wird den „Normalwert“ von 12,5 % erreichen, alle 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 Wilhelmshaven bilden die nächsthöhere Klasse mit 7 bis unter 8 % Abgängen, gefolgt von acht regionalen Einheiten, die noch unter 9 % Abgängen liegen werden. Die meisten Landkreise (zwölf) und kreisfreien Städte (Braunschweig, Salzgitter und Oldenburg (Oldb)) bilden die Klasse 9 bis unter 10 %, noch zehn regionale Einheiten werden bis unter 11 % Abgänge haben. Die kreisfreie Stadt Emden sowie drei Landkreise bilden die höchste Klasse, die den Normalwert immer noch um mindestens 0,7 Prozentpunkte 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. Zwei Kreise liegen dabei unter 16 %, zwei Landkreise und Delmenhorst verlieren noch bis unter 18 % des Lehrpersonals. Drei kreisfreie Städte und zehn Kreise liegen die Klasse von 18 bis unter 20 % Abgängen. Die weitaus meisten Landreise (neunzehn) und kreisfreien Städte (zwei) besetzen die Klasse mit 20 bis unter 22 % Abgängen. Die kreisfreie Stadt Osnabrück und der Landkreis Lüchow-Dannenberg werden einzig die höchste Klasse besetzen und dabei immer noch mit mindestens 0,8 Prozentpunkten den Normalwert unterschreiten.

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

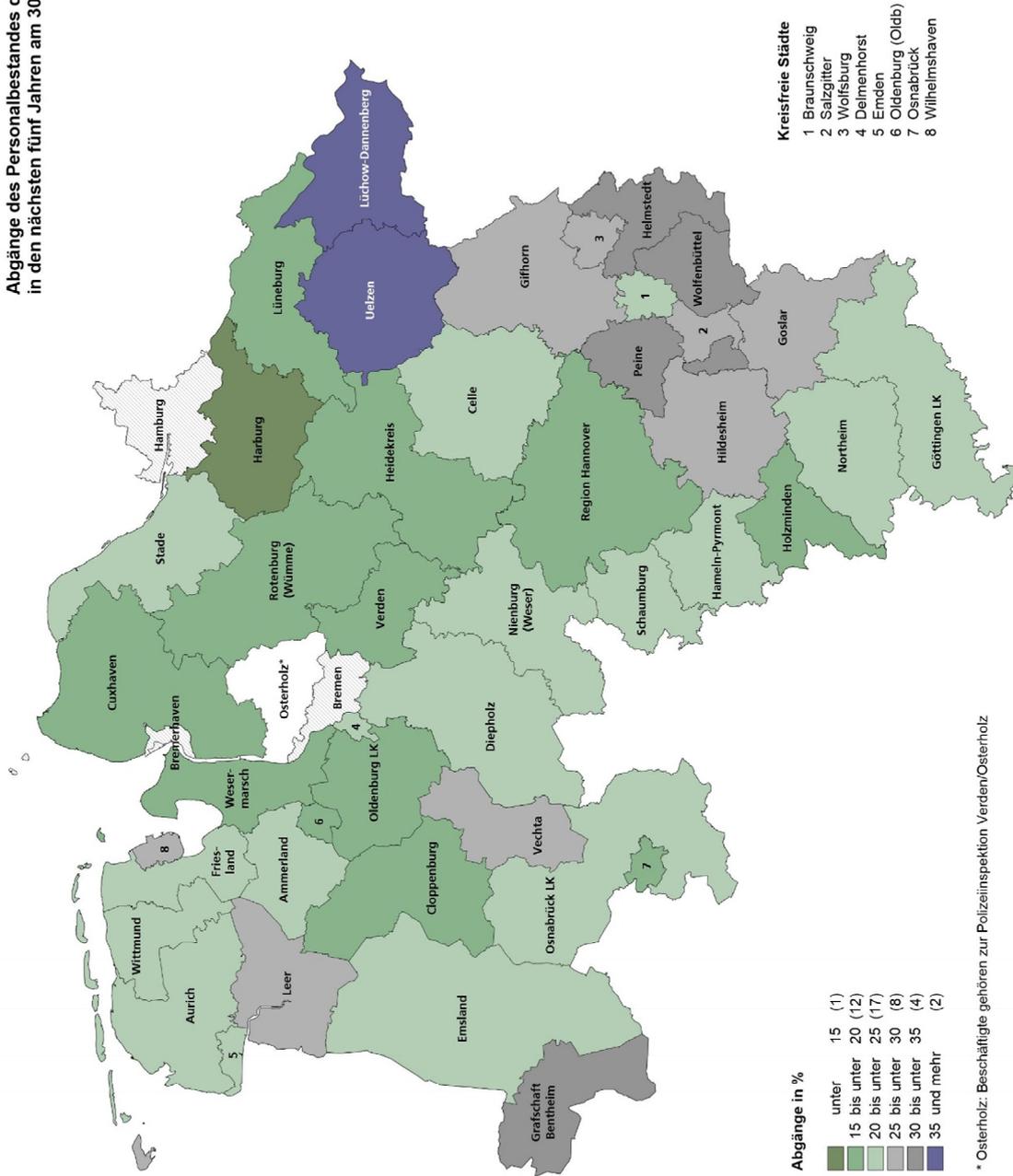
Abgänge des Personalbestandes der Landesverwaltung
in den nächsten fünf Jahren am 30.6.2021



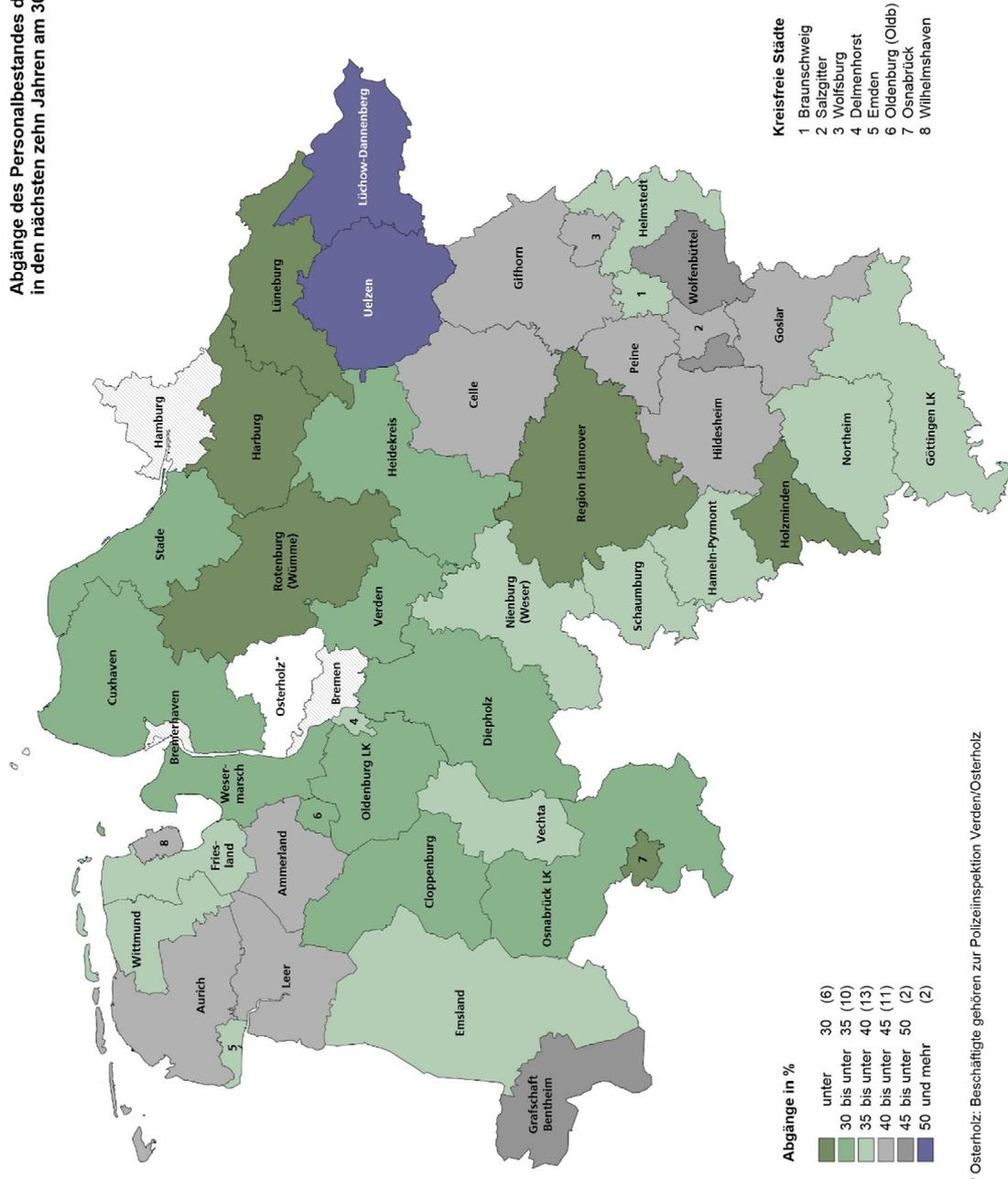
Abgänge des Personalbestandes der Landesverwaltung
in den nächsten zehn Jahren am 30.6.2021



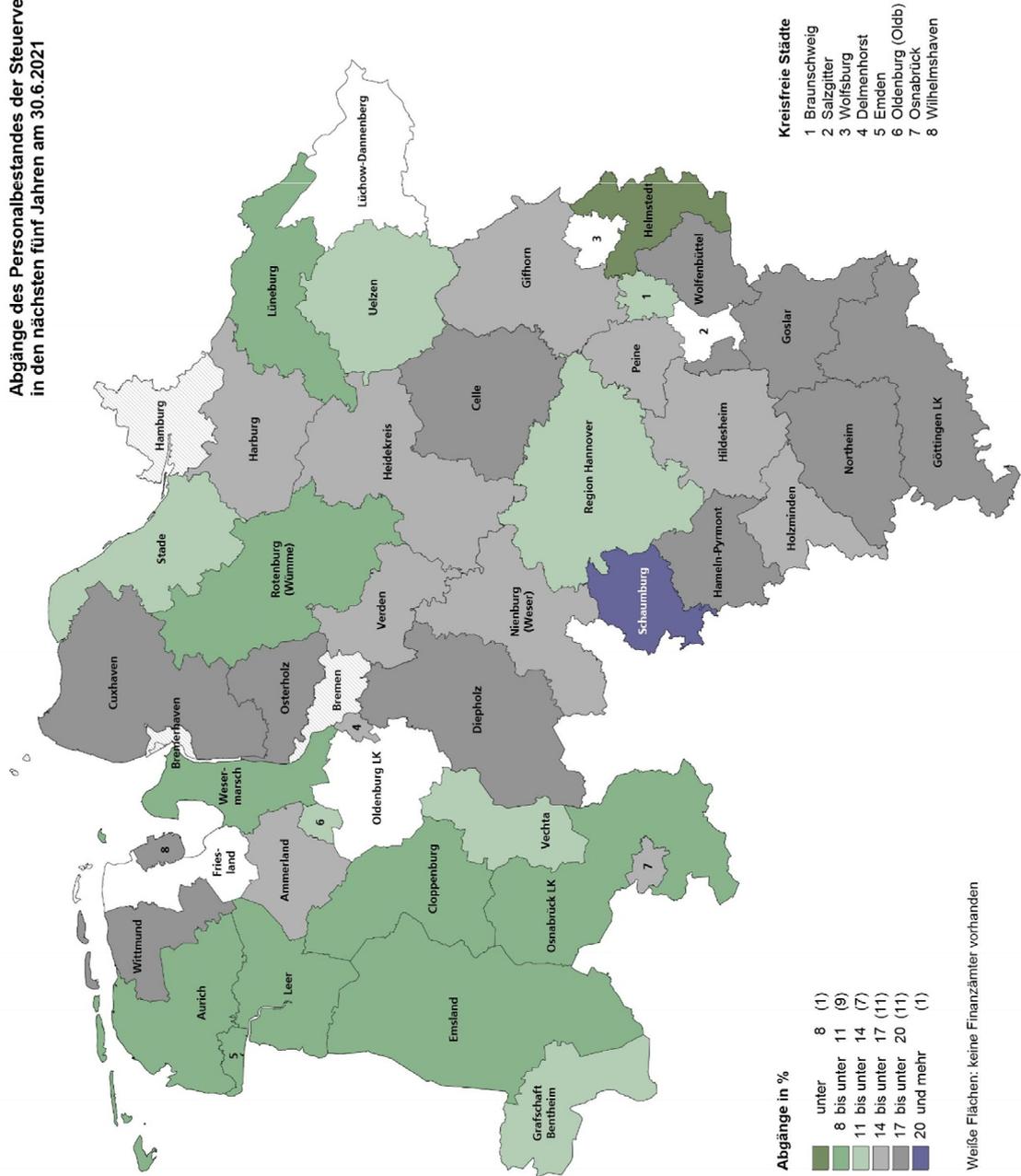
Abgänge des Personalbestandes der Polizei
in den nächsten fünf Jahren am 30.6.2021



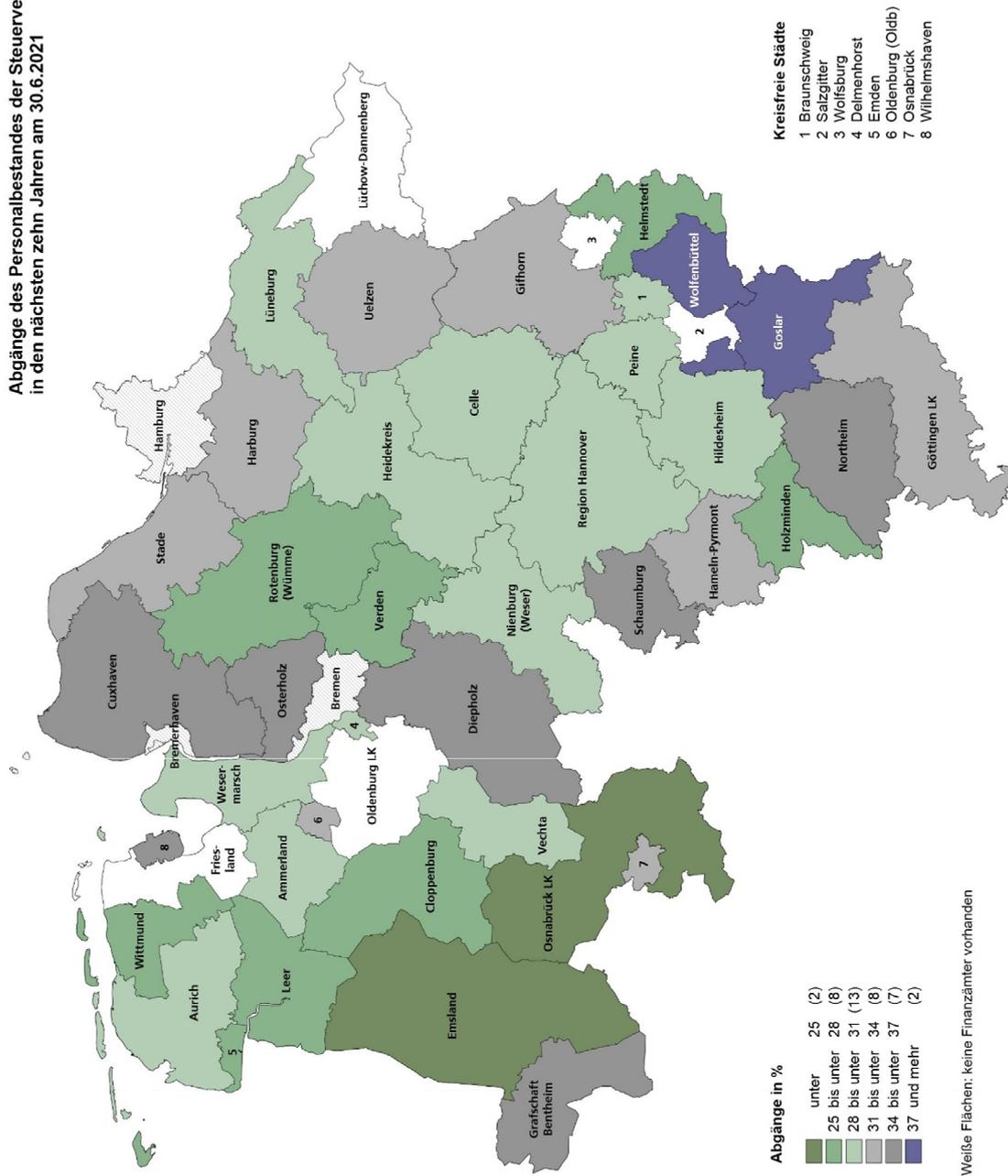
Abgänge des Personalbestandes der Polizei
in den nächsten zehn Jahren am 30.6.2021



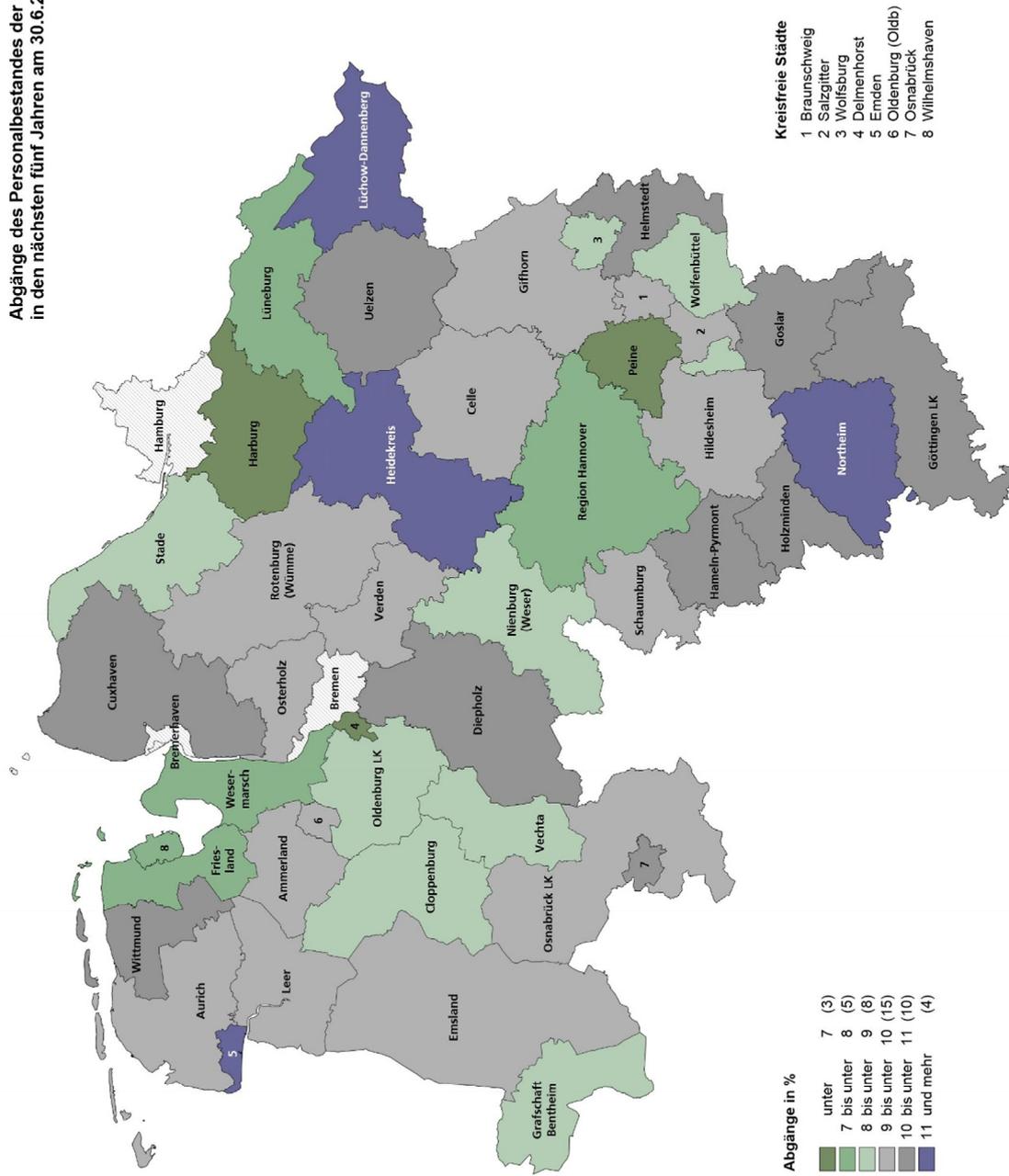
Abgänge des Personalbestandes der Steuerverwaltung
in den nächsten fünf Jahren am 30.6.2021



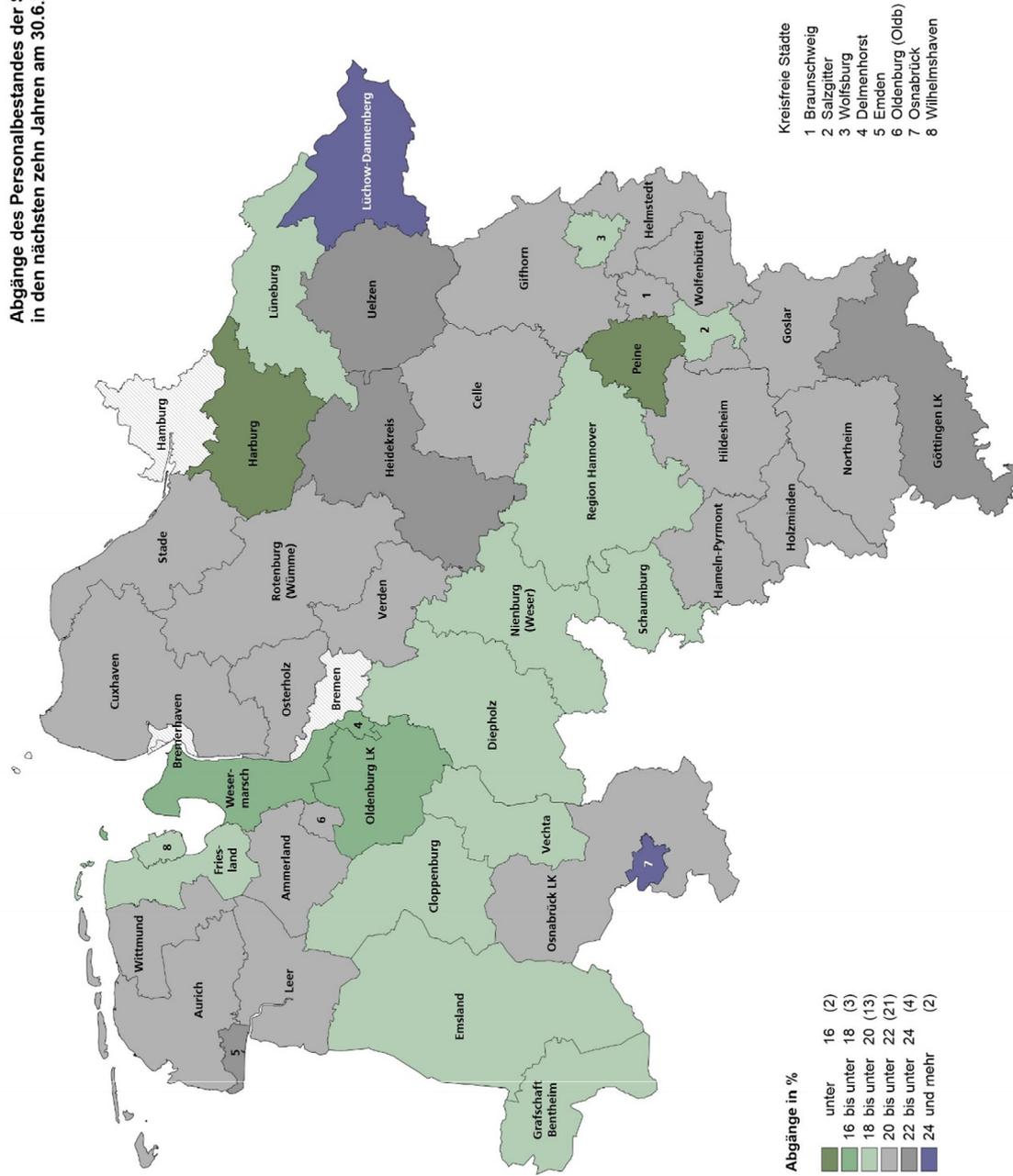
Abgänge des Personalbestandes der Steuerverwaltung
in den nächsten zehn Jahren am 30.6.2021



Abgänge des Personalbestandes der Schulen
in den nächsten fünf Jahren am 30.6.2021



Abgänge des Personalbestandes der Schulen
in den nächsten zehn Jahren am 30.6.2021



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 205.360 ausgewählten Beschäftigten des Stammpersonalbestandes im Jahr 2021 waren 118.990 verbeamtet und 86.370 dem Tarifbereich zuzuordnen. Von diesen waren 115.725 Beamtinnen und Beamte und 36.415 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an das PMV angebunden. Daraus ergibt sich für das verbeamtete Personal ein Hochrechnungsfaktor von 1,028 und für das Tarifpersonal von 2,372.

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 2021 auf Basis getrennt ermittelter Hochrechnungsfaktoren.

2.4.3 Tableaus und Auswertung zur Fachrichtung *Allgemeine Dienste*

Stammpersonal der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* am 30. Juni 2021 (hochgerechnet)

Beschäftigte der Fachrichtung Allgemeine Dienste		Zusammen	darunter: Altersgruppen				Altersabgänge ab 2021 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		19.500	3.155	3.475	1.995	185	1.390	4.255
davon: Geschlecht	weiblich	13.225	2.170	2.440	1.365	100	915	2.900
	männlich	6.275	990	1.030	630	85	480	1.355
davon: Laufbahn- gruppe	Entgeltgruppen 1-4 bzw. LGr. 1, 1. EA	1.370	255	265	175	25	100	395
	Entgeltgruppen 5-8 bzw. LGr. 1, 2. EA	11.260	1.940	2.255	1.280	85	885	2.680
	Entgeltgruppen 9-12 ¹⁾²⁾ bzw. LGr. 2, 1. EA ¹⁾	4.870	670	700	385	40	290	830
	Entgeltgruppen 13-15 und außertariflich Beschäftigte, deren Bezahlung oberhalb dieser Entgeltgruppen liegt ²⁾ bzw. LGr. 2, 2. EA inkl. B-Besoldung	2.000	295	260	155	35	115	350

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

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

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

Tabelle 7 Stammpersonal der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* am 30. Juni 2021 (hochgerechnet)

In der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* waren am 30. Juni 2021 hochgerechnet 19.500 Beschäftigte tätig, die 9,2 % des gesamten Stammpersonals des Landes ausmachten. Mehr als zwei Drittel (67,8 %) dieser Beschäftigten waren weiblich. Die Laufbahngruppen waren sehr unterschiedlich besetzt, dabei entfielen auf die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (11.260) und die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (4.870) zusammen 83 % der Beschäftigten dieser Fachrichtung. Das 1. Einstiegsamt der 1. Laufbahn war mit 7 % (absolut 1.370) am schwächsten vertreten, das 2. Einstiegsamt der 2. Laufbahngruppe (ehem. höherer Dienst) mit 10 % (absolut 2.000) etwas stärker.

Bis zum Jahr 2026 werden voraussichtlich 7 % Altersabgänge im *Allgemeinen Dienst* zu erwarten sein, bis 2031, also in 10 Jahren, wird es etwas mehr als ein Fünftel sein (22%). In beiden Zeiträumen liegen damit die Abgangsquoten mit jeweils 4 und 2 Prozentpunkten unter denjenigen des Landesdurchschnitts. Von den Frauen werden dabei 7 % bis 2026 und 22 % bis 2031 im Ruhestand sein, von den Männern in 5 Jahren 8 % und in 10 Jahren wie bei den Frauen 22 %.

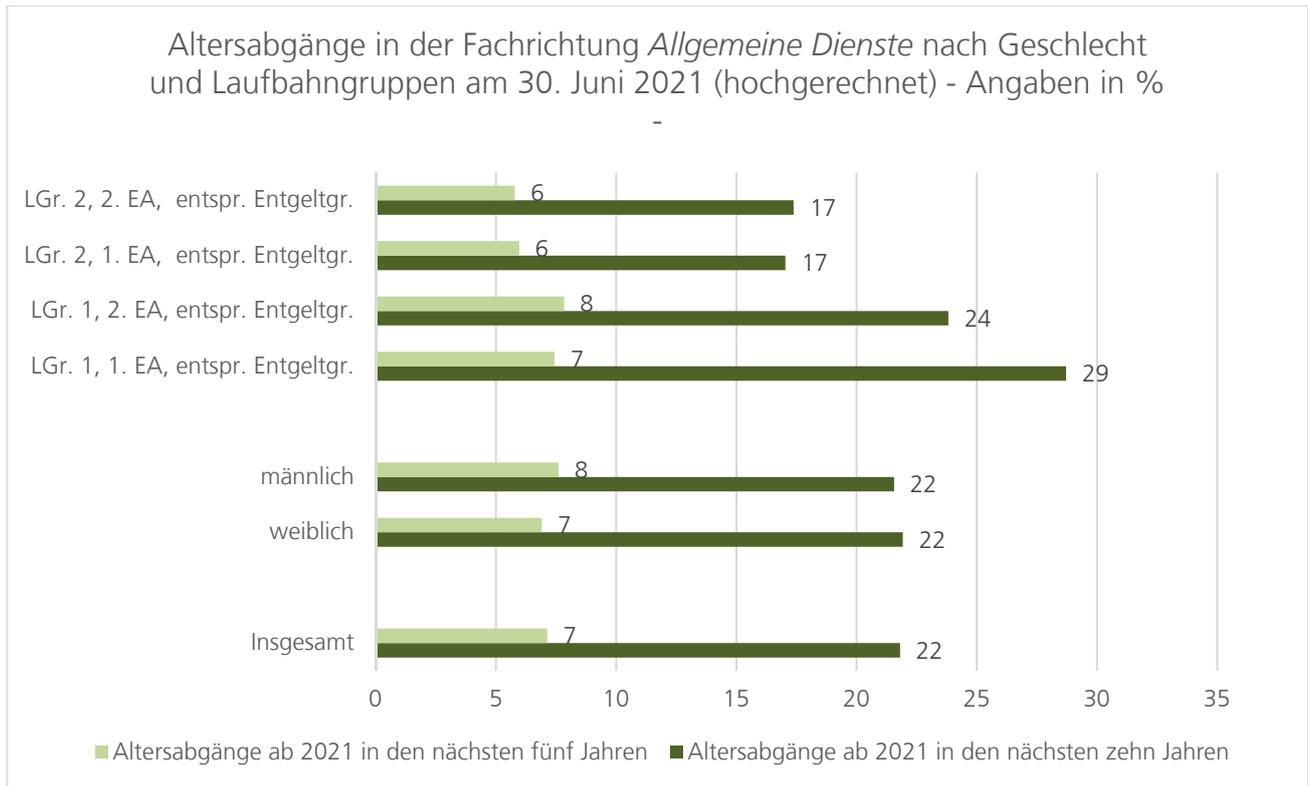


Abbildung 35: Altersabgänge der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* nach Geschlecht und Laufbahngruppen am 30. Juni 2021 (hochgerechnet)

Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* am 30. Juni 2021 (hochgerechnet)

Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung <i>Allgemeine Dienste</i>	Zusammen	darunter: Altersgruppen				Altersabgänge ab 2021 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	3.205	520	520	305	40	225	660
davon: weiblich	1.885	295	295	135	10	95	335
Geschlecht männlich	1.320	225	225	170	30	135	325
davon: Laufbahngruppe							
LGr. 1, 1. EA	0	0	0	0	0	0	0
LGr. 1, 2. EA	540	100	125	55	0	40	140
LGr. 2, 1. EA ¹⁾	2.050	315	290	155	15	115	350
LGr. 2, 2. EA inkl. B-Besoldung	610	105	100	95	20	75	170

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 8 Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* am 30. Juni 2021 (hochgerechnet)

16 % der Beschäftigten der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* waren am 30. Juni 2021 der Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten zuzuordnen. Von diesen 3.205 Beamtinnen und Beamten waren 59 % weiblich (1.885). 64 % gehörten zur Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, 17 % zur Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, die Laufbahngruppe 2,2. Einstiegsamt war mit 19 % besetzt.

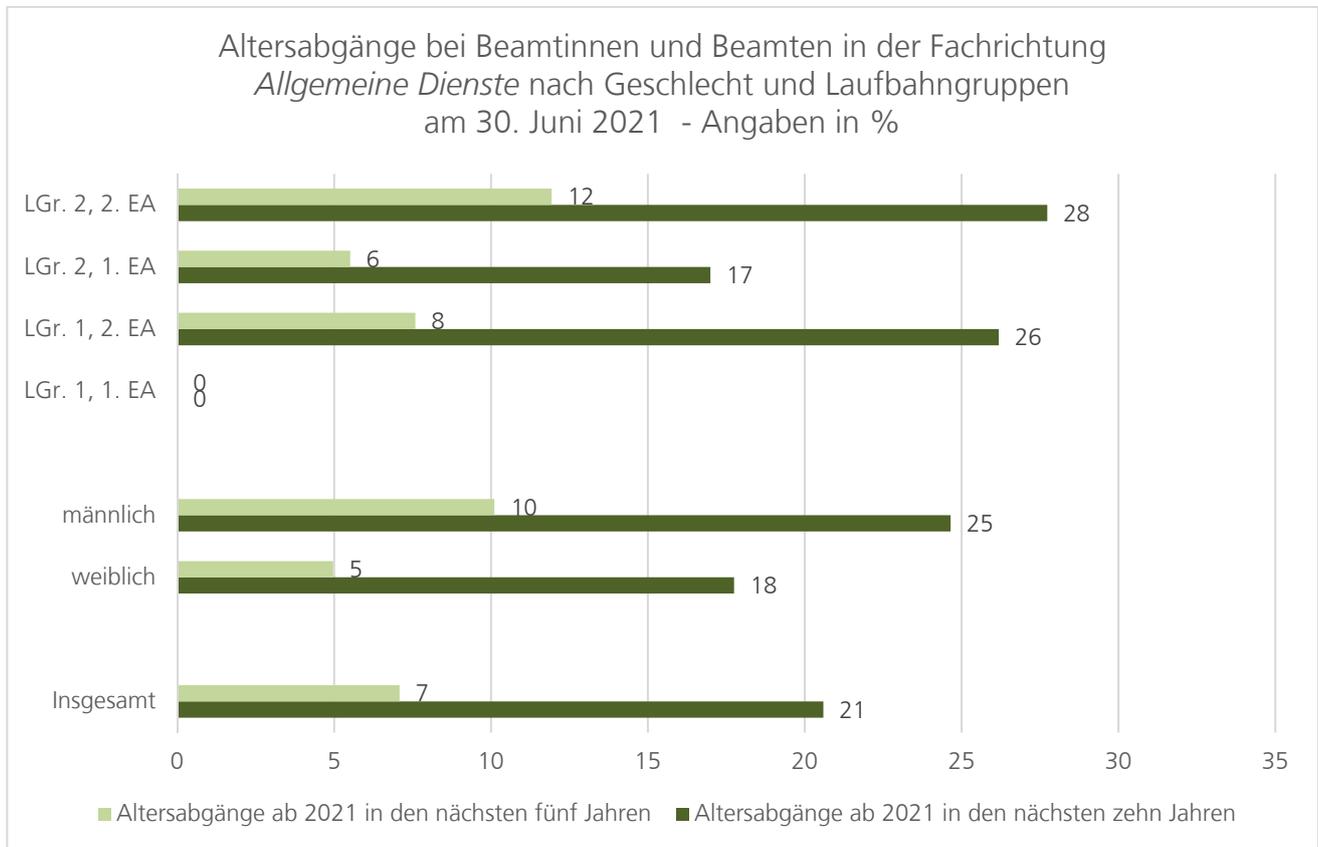


Abbildung 36: Altersabgänge bei Beamtinnen und Beamten der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* nach Geschlecht und Laufbahngruppen am 30. Juni 2021 (hochgerechnet)

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 21 % Altersabgänge erwartet werden, hier stehen 18 % 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 6 % im ehem. gehobenen Dienst, über 8 % im ehem. mittleren bis zu 12 % in der höchsten Laufbahngruppe bewegen. In 10 Jahren werden sich diese Anteile voraussichtlich mehr als verdoppelt haben: im 1. Einstiegsamt der 2. Laufbahngruppe werden 17 %, im ehem. mittleren Dienst werden 26 % und in der höchsten Laufbahngruppe werden 28 % der Beamtinnen und Beamten in den Ruhestand gehen.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer machten in der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* im Jahr 2021 mit der Anzahl von 16.295 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 2021 (hochgerechnet)

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Fachrichtung Allgemeine Dienste		Insgesamt	Darunter: Altersgruppen				Altersabgänge ab 2021 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		16.295	2.635	2.955	1.690	145	1.165	3.595
davon: Geschlecht	weiblich	11.345	1.870	2.145	1.230	90	820	2.565
	männlich	4.950	765	810	460	55	345	1.025
davon: Entgeltgruppen	Entgeltgruppen 1-4	1.370	255	265	175	25	100	395
	Entgeltgruppen 5-8	10.720	1.840	2.130	1.225	85	840	2.540
	Entgeltgruppen 9-12 ¹⁾²⁾	2.820	355	405	230	20	180	480
	Entgeltgruppen 13-15 und außertariflich Beschäftigte, deren Bezahlung oberhalb dieser Entgeltgruppen liegt ²⁾	1.390	185	160	60	20	45	180

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

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

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

Tabelle 9 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Fachrichtung Allgemeine Dienste am 30. Juni 2021 (hochgerechnet)

Die zu erwartenden Altersabgänge der männlichen und weiblichen Tarifbeschäftigten werden bis zum Jahr 2026 prozentual gleich bei 7 % liegen. Bis zum Jahr 2031 werden Männer (21 %) und Frauen (23 %) mit ähnlichen Anteilen 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 3 % 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 29 % und den Entgeltgruppen 5-8 24 % Altersabgänge zu erwarten, so reduziert sich der Anteil kontinuierlich und liegt in den Entgeltgruppen 13-15, außertariflich Beschäftigte dann nur noch bei 13 %.

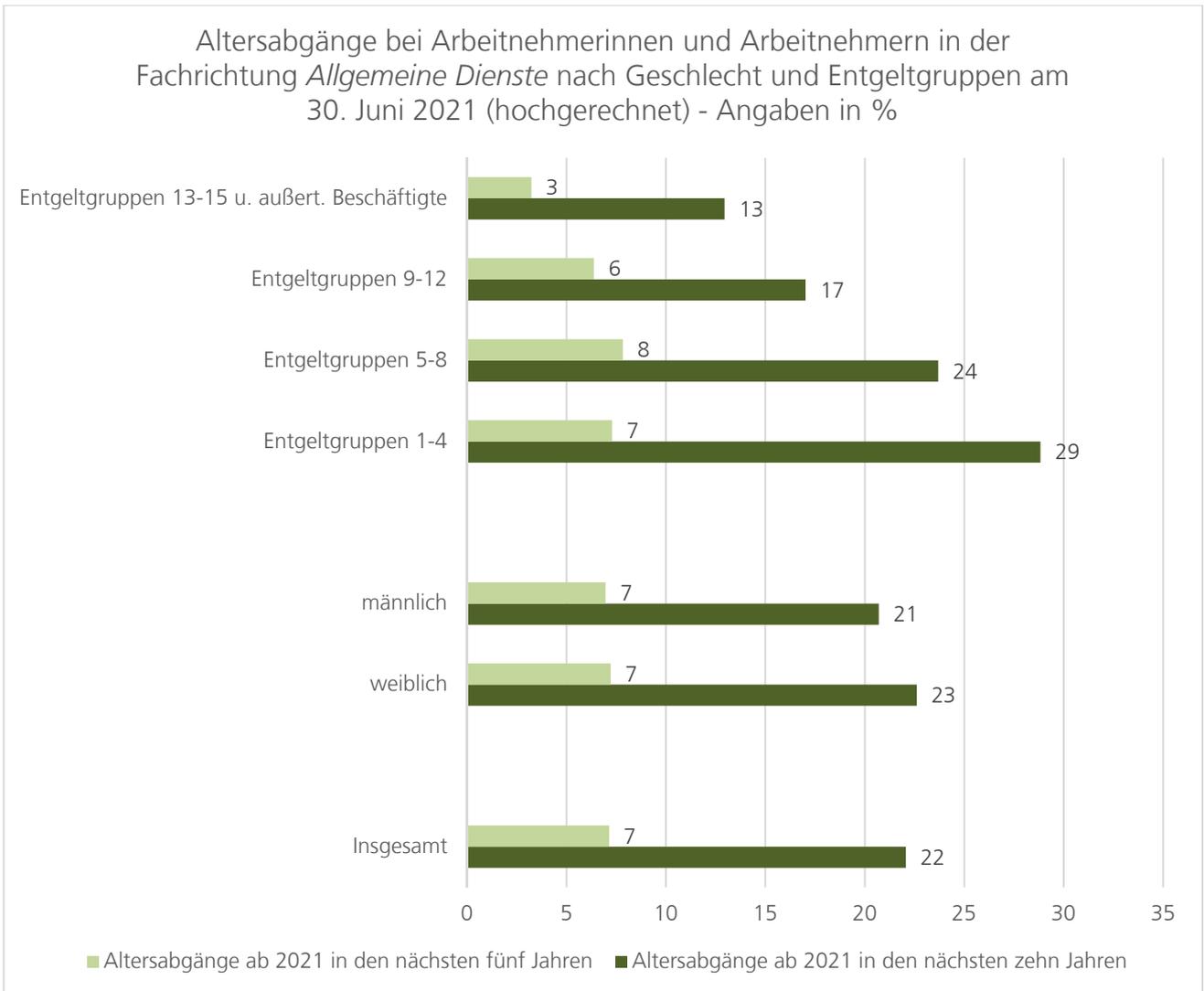


Abbildung 37: Altersabgänge bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* nach Geschlecht und Entgeltgruppen am 30. Juni 2021 (hochgerechnet)

2.5 Veränderungen zum Vorjahr und weiter zurückliegenden Jahren

2.5.1 Zahl der Beschäftigten

Für den Vorjahresvergleich werden die 5er-gerundeten Werte¹⁰ des Berichtsjahrs 2021 mit den gerundeten Werten des Jahres 2020 verglichen.

Der Personalbestand (Stammpersonal sowie Personal in Ausbildung, geringfügig Beschäftigte und Beurlaubte) des Landes Niedersachsen hat am 30. Juni 2021 im Vergleich zum Vorjahr um insgesamt 3.580 auf 251.245 Beschäftigungsverhältnisse zugenommen, dies war ein Plus von 1,4 %. Während bei den Frauen ein Zuwachs von 4.095 Beschäftigten (+2,7 %) festzustellen war, nahm die Zahl der Männer um 510 ab (-0,5 %).

Auf Ebene der Ressorts/Bereiche gab es im Vorjahresvergleich die größten absoluten Verluste an Personal im MW (-875), prozentual lagen diese bei -19,3 %.¹¹ Im MB gab es ebenfalls Verluste von Beschäftigten, sie lagen prozentual bei -6,5 % und absolut bei 15 Personen. Alle anderen Ressorts/Bereiche haben insgesamt Personal dazugewonnen. Die größten Zuwächse hatten MK (3.370, +3,2 %) und MWK (400, +0,6 %). Die Zuwächse der anderen Ressorts/Bereiche lagen zwischen 5 und 225 Beschäftigten. Niedrigere absolute Veränderungswerte können jedoch große prozentuale Abweichungen bedeuten, wie z.B. bei der LfD mit einer Zunahme von 10 Beschäftigten, die eine Veränderung von +20 % ausmachten.

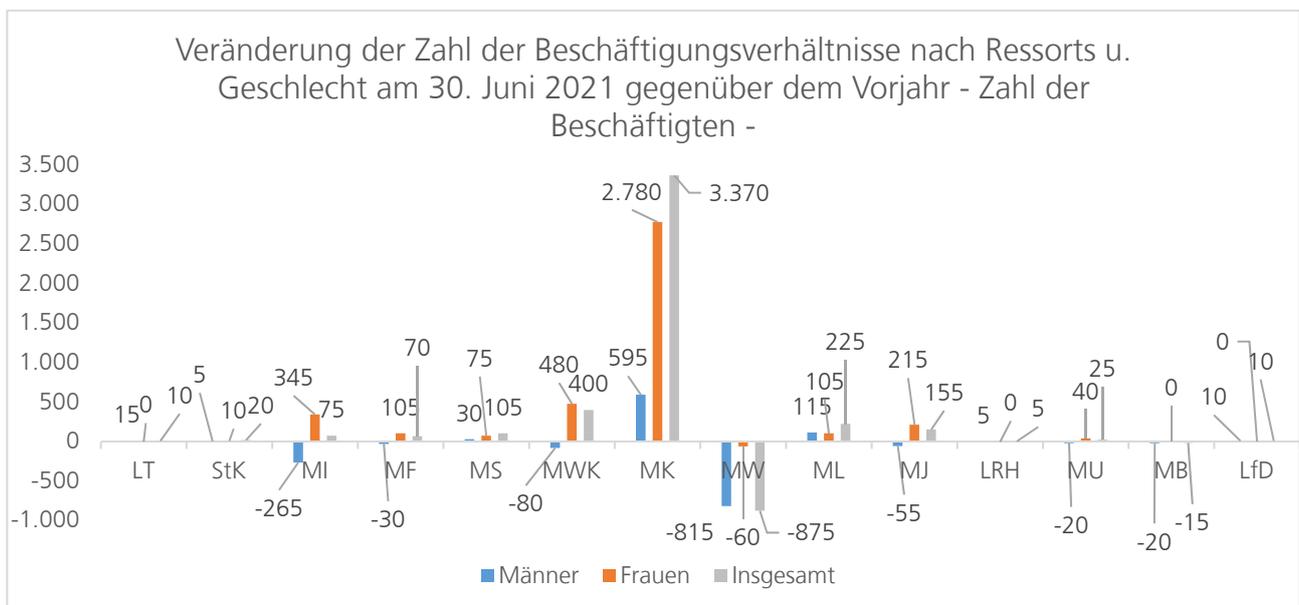


Abbildung 38: Veränderung der Zahl der Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr nach Ressort und Geschlecht am 30. Juni 2021

Der Stammpersonalbestand (d.i. der Personalbestand ohne Personal in Ausbildung, ohne geringfügig Beschäftigte und ohne Beurlaubte) ist im Jahr 2021 zum Vorjahr um 1,2 % gestiegen, dies waren 2.510 Beschäftigungsverhältnisse mehr als im Jahr 2020. Die Zahl der Frauen stieg dabei um absolut 2.915 (+2,4 %) an, die Zahl der Männer nahm um 405 ab (-0,5 %). Insgesamt haben nicht nur dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse zugenommen (+265), sondern auch befristete (+2.245). Hierbei stieg die Zahl der Frauen sowohl bei Befristungen (+1.515) als auch bei dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen (+1.400), während die der Männer zwar bei Befristungen zunahmen (+730), jedoch bei dauerhaften Beschäftigungen um 1.135 zurückgingen.

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

¹¹ Diese hohen Veränderungswerte sind durch Verlagerung eines großen Teils des Personals aus dem Kapitel 0820 zu einem Bundesunternehmen entstanden.

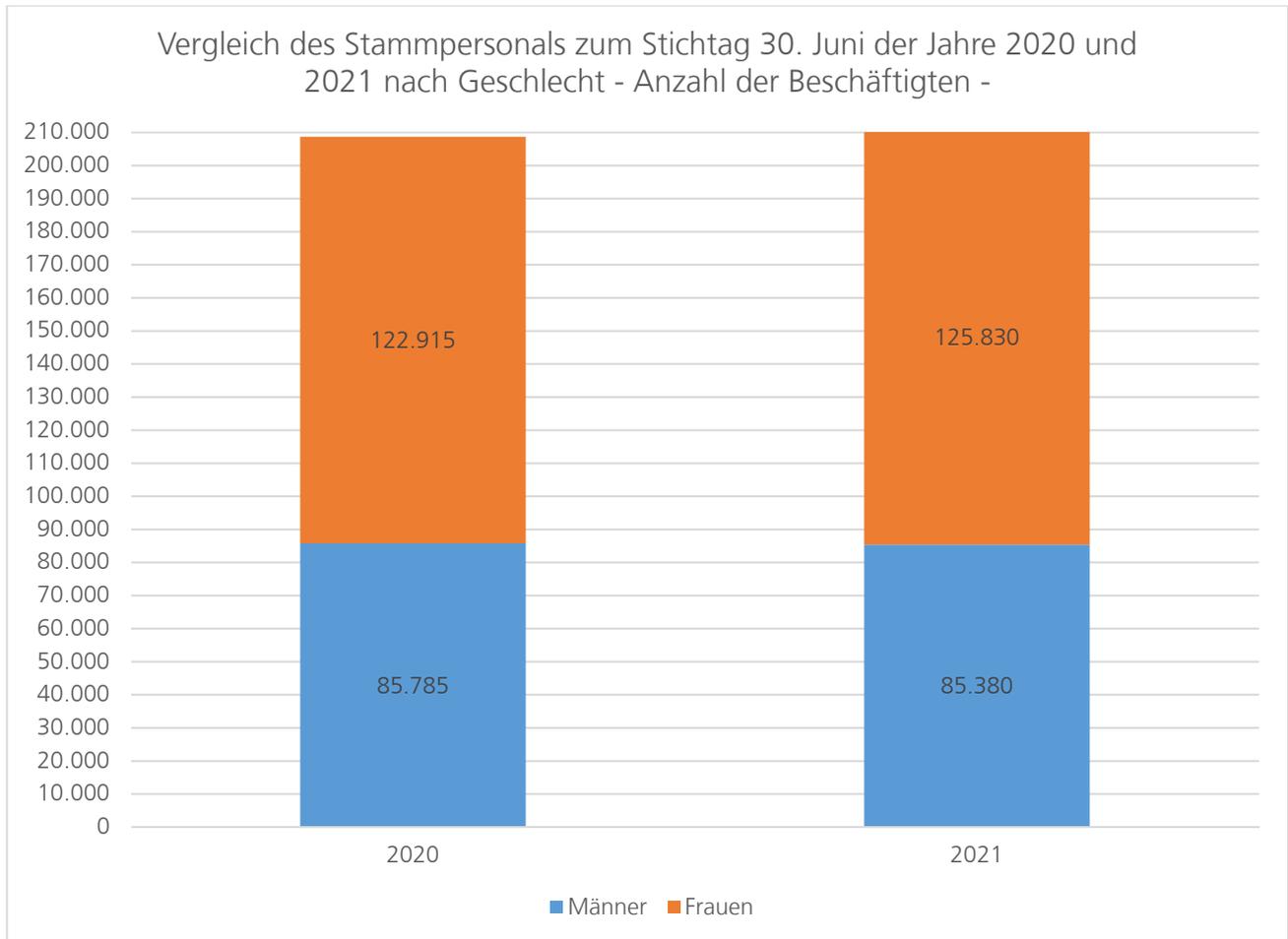


Abbildung 39: Vergleich des Stammpersonals zum Stichtag 30. Juni der Jahre 2020 und 2021 nach Geschlecht

Nach Beschäftigungsbereichen differenziert, hatte vor allem der Kernhaushalt den höchsten absoluten Zuwachs, es ergab sich ein Plus von 1.770 Beschäftigungsverhältnissen zum Vorjahr (+1,1 %). Dabei ist die Zahl der weiblichen Beschäftigten angestiegen, und zwar um +2,5 % oder absolut +2.340 Frauen, die der Männer ergab -0,9 % oder absolut -570 Beschäftigte. Gestiegen waren im Kernhaushalt vor allem die befristeten Beschäftigungsverhältnisse bei beiden Geschlechtern (+1.160 insgesamt; Frauen +945, Männer +215), aber auch die dauerhaften stiegen noch um 610 absolut oder 0,4 %, dies ergab sich aus dem Saldo von -785 männlichen und +1.400 weiblichen Beschäftigungsverhältnissen.

Auch die Beschäftigungsverhältnisse der Landesbetriebe und Ausgliederungen haben zugenommen, die der Landesbetriebe um 505 (+1,5 %), die der Ausgliederungen um 235 (+1,2 %). Dieses Plus wurde vom Bereich der befristeten Beschäftigungsverhältnisse getragen – bei den Männern (Landesbetriebe absolut +145, +0,9 % und Ausgliederungen 15, +0,2 %) und vor allem bei den Frauen (Landesbetriebe +355, +2,1 % und Ausgliederungen +220, +2,0 %). Bei den Landesbetrieben haben jedoch die dauerhaften Beschäftigungen um 345 abgenommen (-1,6 %), bei den Ausgliederungen haben hier die weiblichen Zuwächse (+50 absolut; 0,7 %) die männlichen Abgänge (-50 absolut; -1,0 %) ausgeglichen.

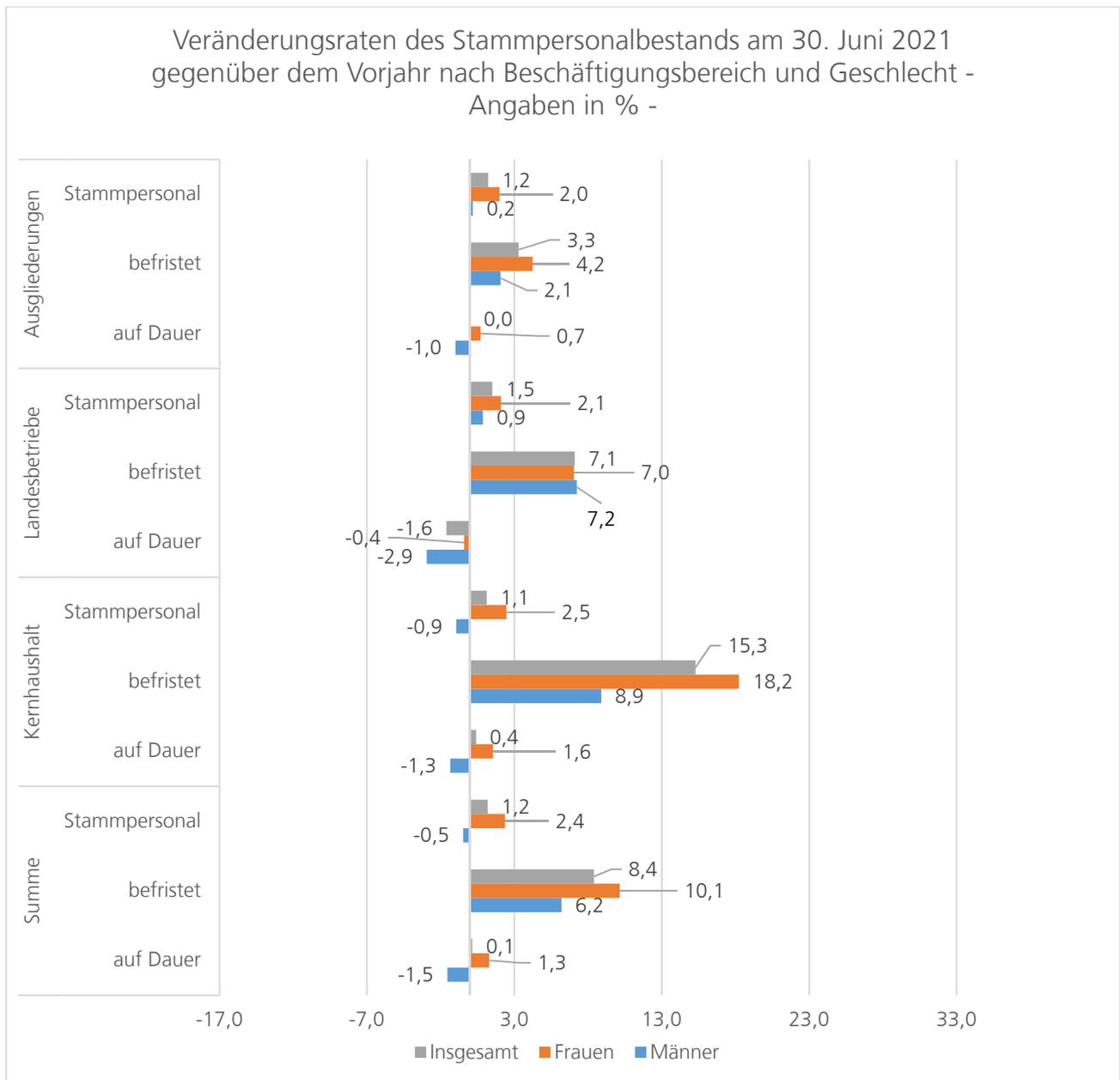


Abbildung 40: Veränderungsraten des Stammpersonalbestands am 30. Juni 2021 gegenüber dem Vorjahr nach Beschäftigungsbereich und Geschlecht

Im Jahr 2021 gab es im Vergleich zum Vorjahr 4,5 % mehr Beurlaubte, es hatten sich somit 405 mehr Beschäftigte beurlauben lassen, davon waren 195 Frauen (+2,5 %) und 215 Männer (+19,1 %).

Die Zahl der geringfügig Beschäftigten hatte 2021 um 6,8 % im Vergleich zum Vorjahr zugenommen. Diese Zunahme von absolut 1.100 Personen in geringfügiger Beschäftigung verteilte sich im Vergleich der Geschlechter auf 1.090 Verträge mit Frauen (+10,1 %) und 10 Verträge mit Männern (+0,2 %).

Am 30. Juni 2021 ergab sich ein Minus von 3,2 % beim Personal in Ausbildung, das waren im Vergleich zum Vorjahr absolut 440 Personen weniger. Frauen hatten mit einem Minus von 105 etwas weniger verloren als Männer mit absolut -330, bei den Frauen waren prozentual 1,3 % weniger in Ausbildung, bei den Männern lag dieser Minus-Wert bei 6,0 %. Insgesamt lag der Anteil der Frauen am gesamten Ausbildungspersonal bei 61,4 %, damit kamen rechnerisch auf einen männlichen Auszubildenden 1,6 weibliche.

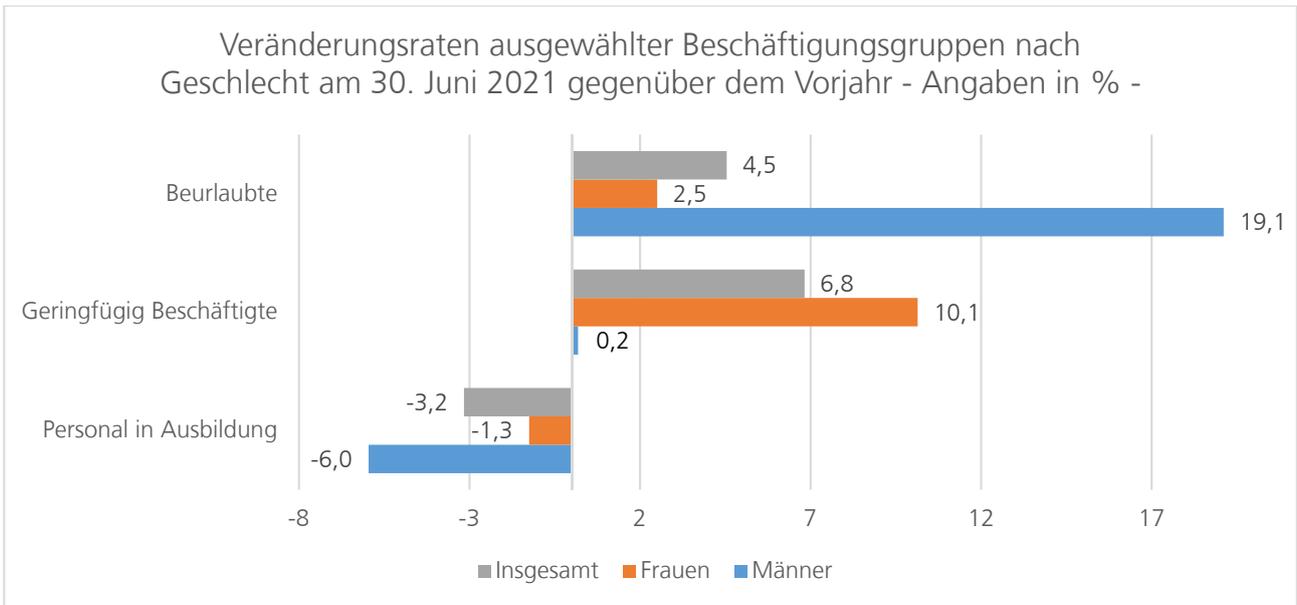


Abbildung 41: Veränderungsraten ausgewählter Beschäftigtengruppen nach Geschlecht am 30. Juni 2021 gegenüber dem Vorjahr

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 0,9 % zugenommen hat (absolut +1.085), sondern auch die der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer um 1,7 % (absolut +1.425). Nach Geschlecht betrachtet, gewannen die Frauen sowohl als Beamtinnen/Richterinnen (+1,8 %, absolut +1.340) als auch als Arbeitnehmerinnen (+3,1 %, absolut +1.575), während sich bei den Männern ein Minus von 0,5 % Beamten (absolut -265), wie auch ein Minus von 0,4 % Arbeitnehmern (absolut -145) ergab.

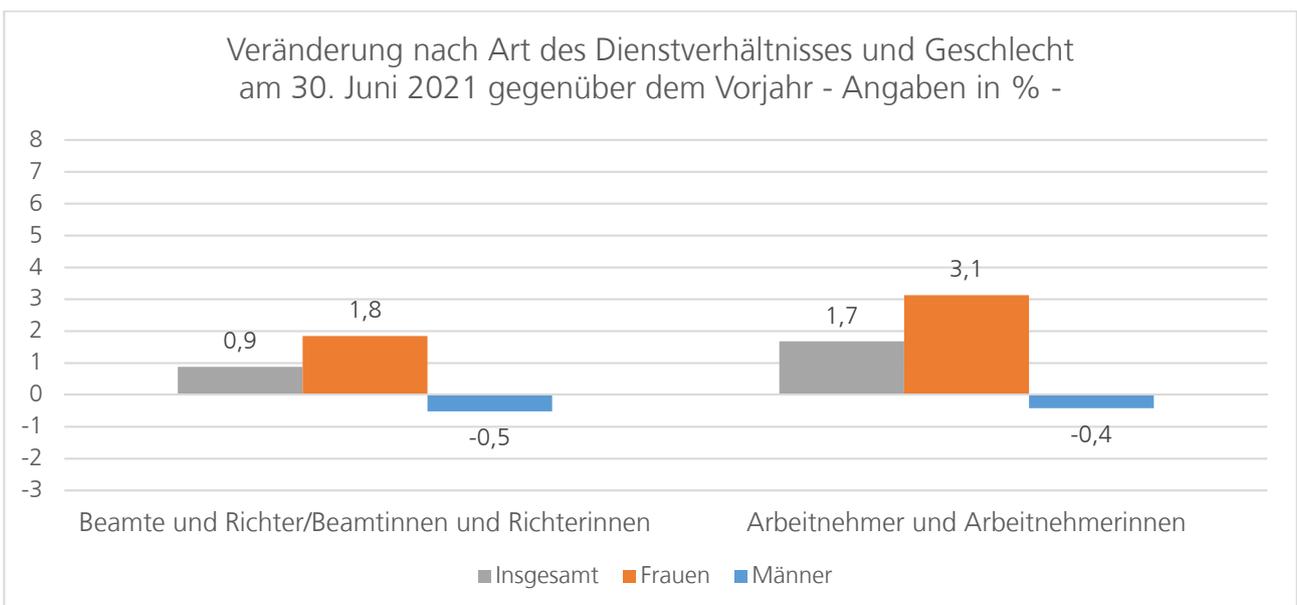


Abbildung 42: Veränderung nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlechts des Stammpersonals am 30. Juni 2021 zum Vorjahr

2.5.3 Laufbahngruppen

Die Betrachtung der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt vom 30. Juni 2021 im Vergleich zum Vorjahr zeigte bei den Männern wie auch bei den Frauen einen Rückgang, bei den Männern um 1,7 % (absolut -40 Personen), bei den Frauen um 0,8 % (absolut -20 Personen). Ebenfalls rückläufig und dann gleich um 4,4 % war bei den Männern die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt mit einem absoluten Wert von -715 Personen. Frauen hingegen hatten hier Zuwächse von 1,9 % und +580 Personen.

Die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt war die einzige Laufbahngruppe, in der Männer Zuwächse verzeichnen konnten und zwar um +0,6 % mit +200 Personen. Frauen wiesen in dieser Laufbahngruppe die höchsten absoluten Zuwächse mit 990 Personen (+1,8 %) auf. Eine etwas weniger hohe Anzahl an Personen, aber prozentual am höchsten waren die Zuwächse für Frauen in der höchsten Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt mit +945 Personen und +2,9 %. Die Zahl der Männer ging auch hier zurück um 0,7 % (-200 Personen).

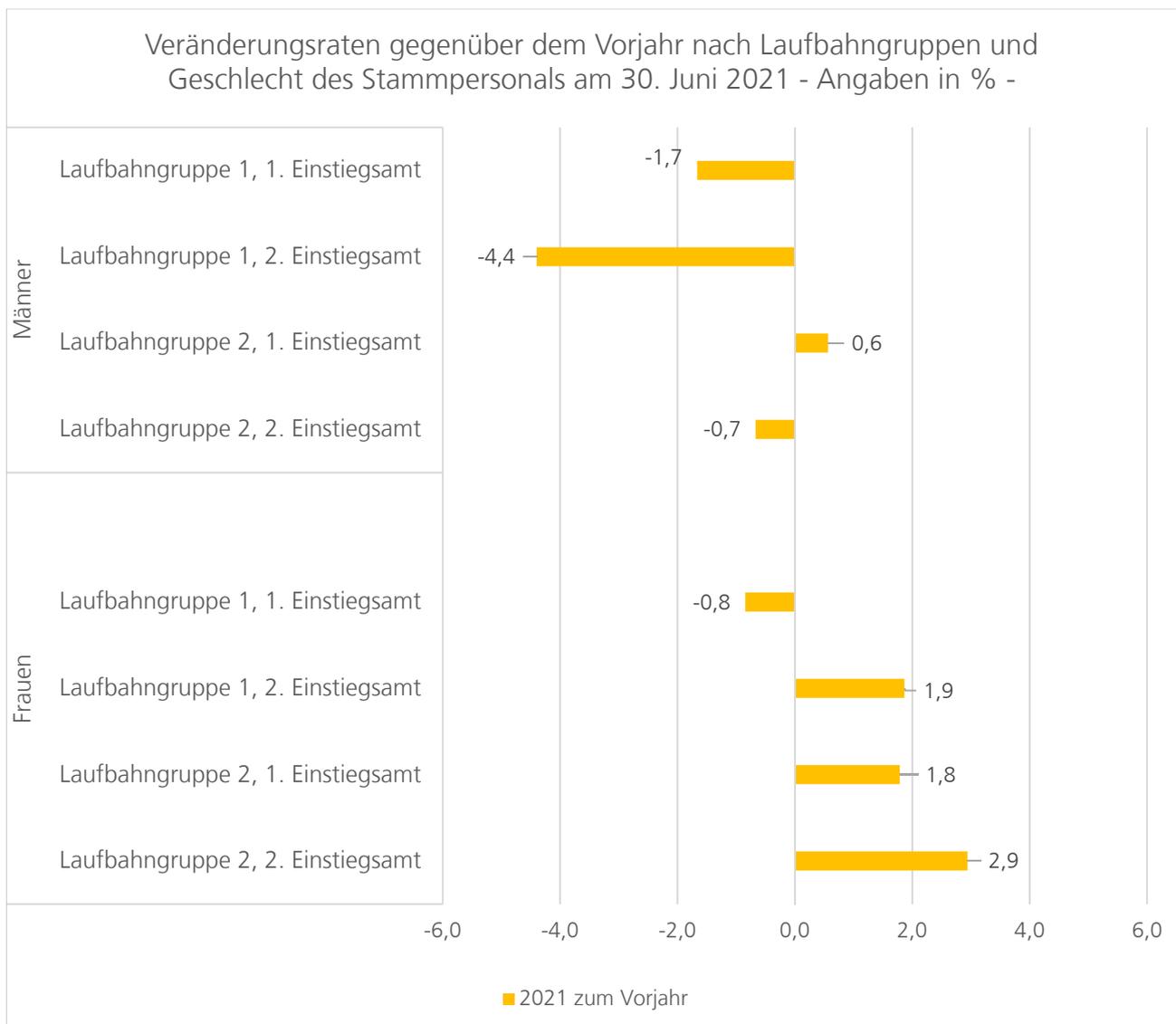


Abbildung 43: Veränderungsraten des Stammpersonals am 30. Juni 2021 gegenüber dem Vorjahr nach Laufbahngruppen und Geschlecht

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 drei der vier Laufbahngruppen Verluste zwischen -0,2 bis -2,5 %, nur in der niedrigsten Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt gab es einen Zuwachs von 4,3 %, dies waren absolut +20 Personen. Der höchste prozentuale Verlust bei den Männern in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt war gleichzeitig der höchste absolute Verlust: -2,5 % waren -125 Personen. In der von Männern am stärksten besetzten Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt lag die Höhe des Verlusts ähnlich hoch bei 110 Personen, dies waren jedoch prozentual nur -0,4 %.

Beamtinnen (und Richterinnen) hatten in keinem Einstiegsamt Verluste, jedoch in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt auch keine Zuwächse, hier gab es keine Veränderung zum Vorjahr. Die höchsten absoluten Zuwächse hatten verbeamtete Frauen in der höchsten Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt mit 700 Personen (+3,2 %). Der zweithöchste Zuwachs lag bei +630 Beamtinnen im 1. Einstiegsamt der 2. Laufbahn, damit kamen sie auf +1,4 %. Die höchste prozentuale Zunahme erreichten Beamtinnen in der niedrigsten Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt mit +10,7 %; dieser relativ hohe Wert fußt jedoch auf gerade 15 Personen.

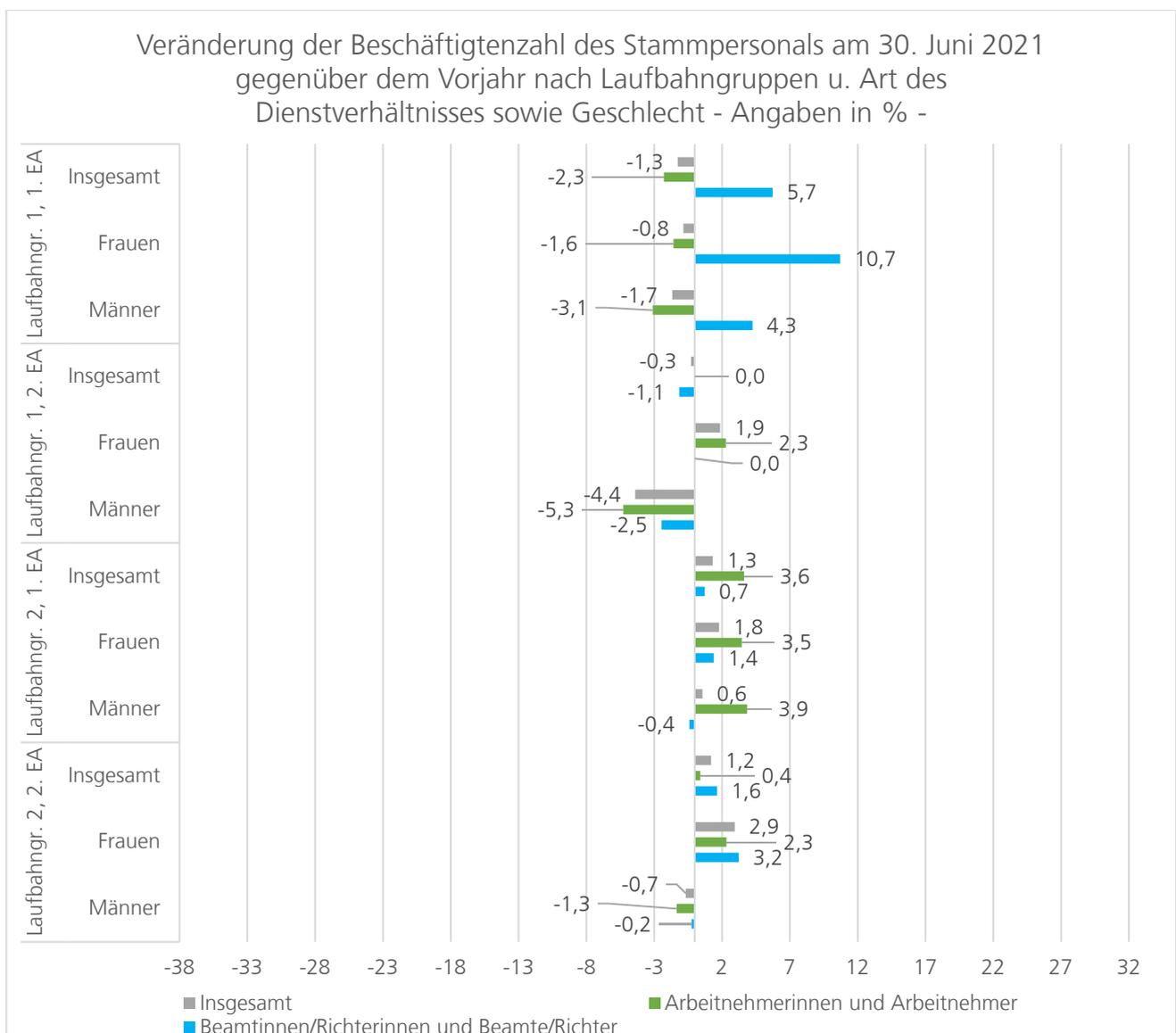


Abbildung 44: Veränderung der Beschäftigtenzahl des Stammpersonals am 30. Juni 2021 gegenüber dem Vorjahr nach Laufbahngruppen und Art des Dienstverhältnisses sowie Geschlecht – Angaben in %

Auch im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hatten Männer nur in einer Laufbahngruppe positive Veränderungswerte zum Vorjahr, in allen anderen gingen sie zurück. Im 1. Einstiegsamt der 2.

Laufbahngruppe waren es absolut +310 und prozentual 3,9 % mehr Arbeitnehmer. Die höchsten prozentualen, aber auch absoluten Verluste gab es im 2. Einstiegsamt der 1. Laufbahn mit -5,3 % und -590 Arbeitnehmern. In der niedrigsten Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt waren es zwar mit -3,1 % relativ hohe prozentuale Verluste, dahinter standen allerdings 60 Personen. Im höchsten Einstiegsamt der 2. Laufbahngruppe gab es 155 Arbeitnehmer weniger, das waren -1,3 %.

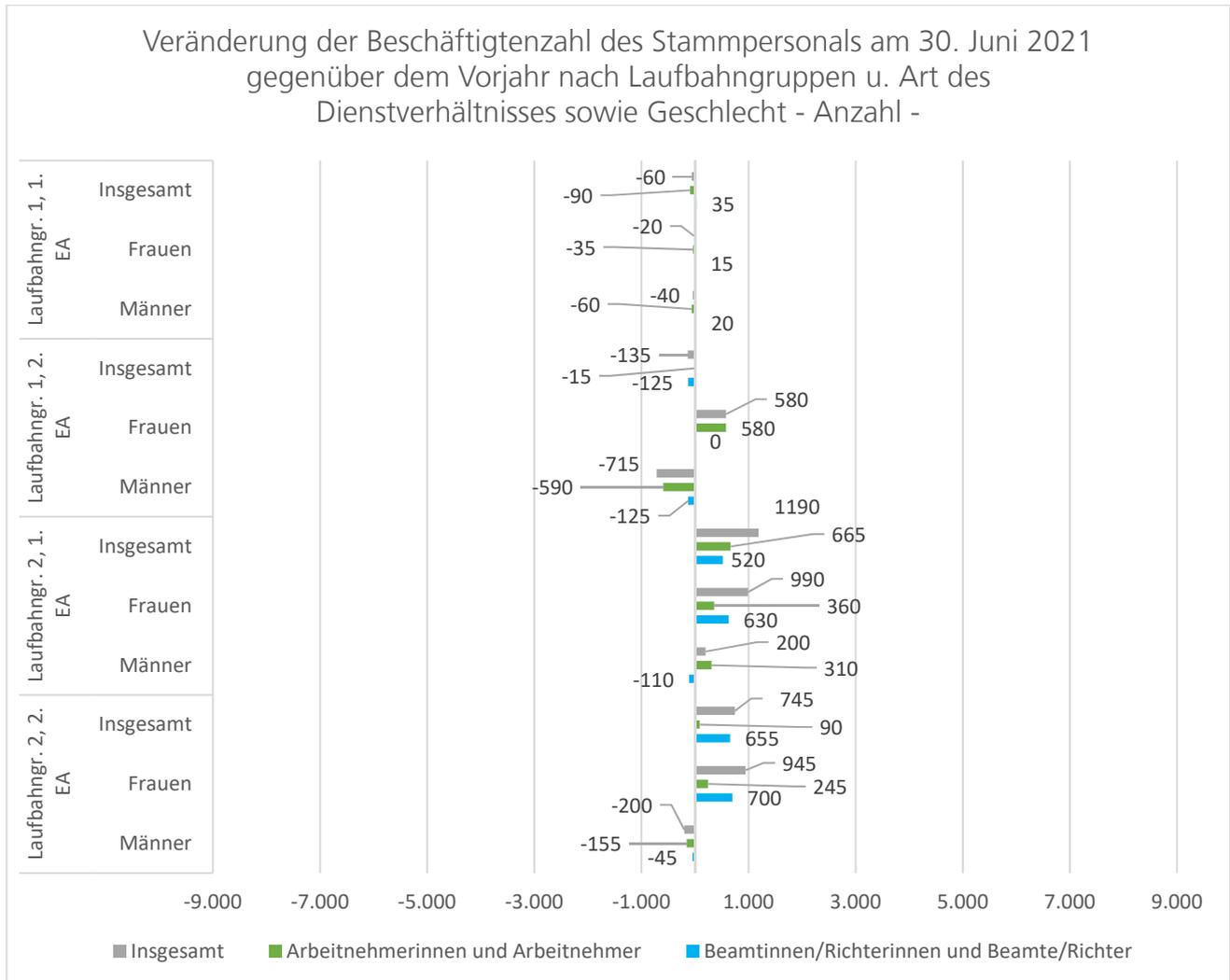


Abbildung 45: Veränderung der Beschäftigtenzahl des Stammpersonals am 30. Juni 2021 gegenüber dem Vorjahr nach Laufbahngruppen und Art des Dienstverhältnisses sowie Geschlecht – Anzahl

Arbeitnehmerinnen konnten in drei der vier Laufbahngruppen Zugewinne verzeichnen. Nur in der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt gab es mit 35 Arbeitnehmerinnen Verluste in Höhe von 1,6 %. Die größten absoluten Gewinne machten Arbeitnehmerinnen im 2. Einstiegsamt der 1. Laufbahn mit +580 (+2,3 %). Ebenfalls +2,3 % Gewinne verzeichnete die höchste Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt mit +245 Arbeitnehmerinnen. Die größte prozentuale Zunahme ließ sich im 1. Einstiegsamt der 2. Laufbahngruppe feststellen, hier waren es mit 360 Personen +3,5 %.

Die Betrachtung über eine mehrjährige Periode zeigt im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deutlich die Auswirkung der technischen Umsetzung der Entgeltgruppe 9 auf die beiden Laufbahngruppen 1, 2. Einstiegsamt und 2, 1. Einstiegsamt im Datenmaterial der Erhebung 30.06.2020.¹² Beinahe gegengleich verliefen die Zu- und Abnahmen in den beiden Laufbahngruppen im Jahr 2020 und

¹² 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 in diesen Laufbahnen nicht mehr sinnvoll sind.

fortgesetzt im Jahr 2021 (siehe Abbildung 46, blaue und grüne Balken der mittleren Blöcke). Aus diesem Grund wird im aktuellen Bericht nur die letzte Veränderung von 2020 zu 2021 betrachtet. Für die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehem. mittlerer Dienst) ergab sich von 2020 zu 2021 ein Minus von 140 Beschäftigten und damit von -0,3 %, für die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst) dagegen ein Zuwachs von 1.185 und +1,3 % Beschäftigten.

Die höchste Laufbahngruppe (2, 2. Einstiegsamt, dem ehem. höheren Dienst) wies einen kontinuierlichen, jährlichen Zuwachs (zwischen +1,0 und +2,4 %) auf, der von 2017 zu 2021 per saldo 6.585 Beschäftigte umfasste. Während sich diese Steigerungen in den Jahren von 2017 zu 2018 und von 2018 zu 2019 noch im vierstelligen Bereich bewegten (+1.425 und +1.115), lagen sie jedoch von 2019 zu 2020 und von 2020 zu 2021 nur noch im dreistelligen Bereich (+605 und +750). In der niedrigsten Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (ehem. einfacher Dienst) gab es von 2017 zu 2018 ein Minus von 15 Beschäftigten (-0,3 %), von 2018 zu 2019 ein Plus von 0,8 % (40 absolut), von 2019 zu 2020 wieder ein Minus von 10 absolut (-0,2 %) und von 2020 zu 2021 dann ein Minus von 55 Beschäftigten (-1,2 %).

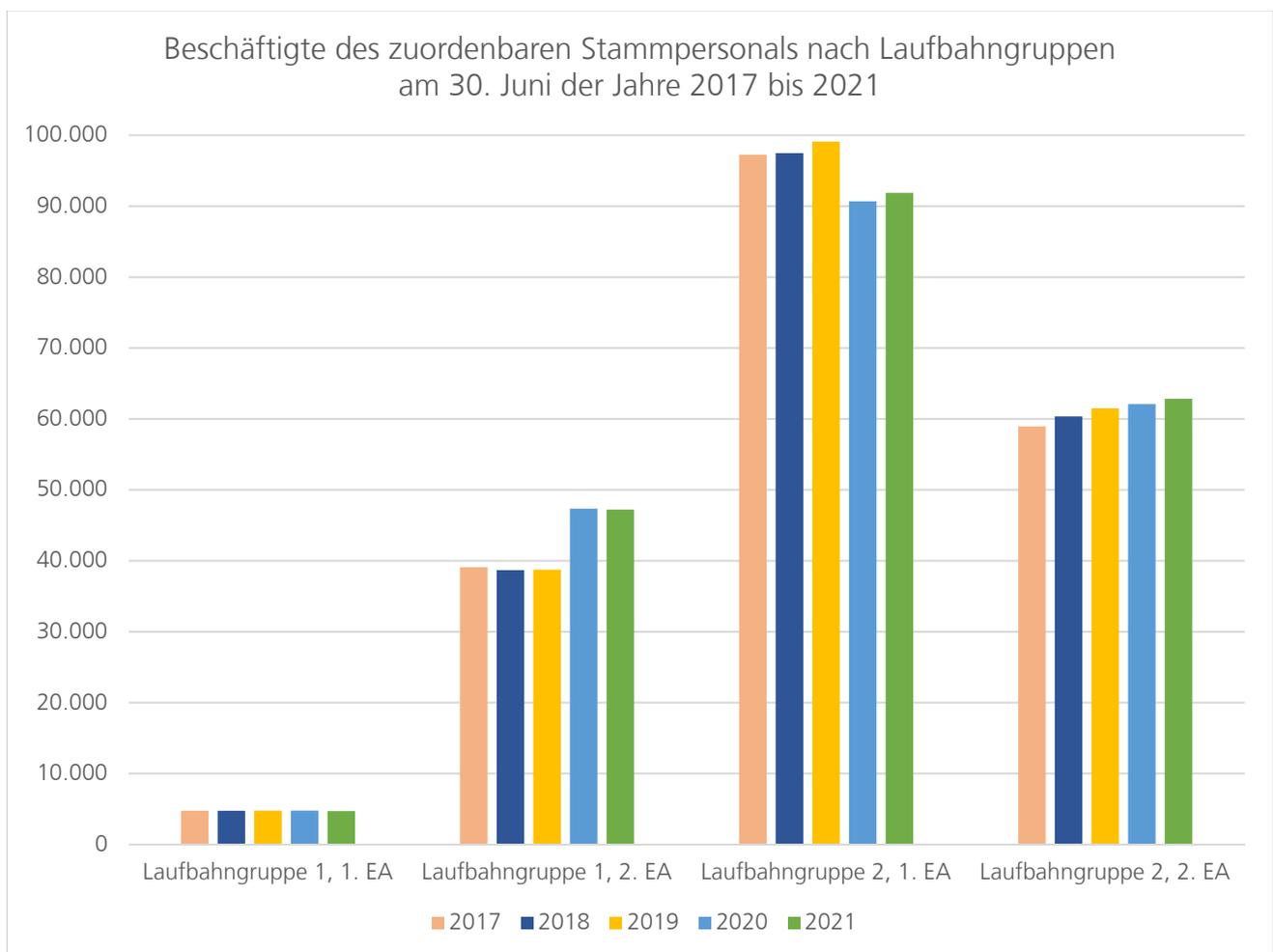


Abbildung 46: Beschäftigte des zuordenbaren Stammpersonals nach Laufbahngruppen am 30. Juni der Jahre 2017 bis 2021

2.5.4 Beschäftigungsumfang

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Vollzeitbeschäftigten um 0,02 % (-25) gesunken. Rein rechnerisch kam auf jeden ausgeschiedenen Mann eine Frau, die eingestellt wurde. Bei den Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der Frauen mit +2.150 wie auch die der Männer mit +505 angestiegen. Der Teilzeitquotient ist im gleichen Zeitraum um 0,8 Prozentpunkte auf 36,6 % gestiegen, der Teilzeitquotient VZÄ um 0,4 Prozentpunkte auf 86,3 % gesunken.

Wie schon im Vorjahr ist auch am 30. Juni 2021 die Zahl der Beschäftigten in Altersteilzeit gesunken (Abbildung 47), ein Rückgang um 11,8 % (-120 absolut). Hierbei ist die Zahl der Männer um 15,5 %, die der Frauen um 9,6 % gesunken.

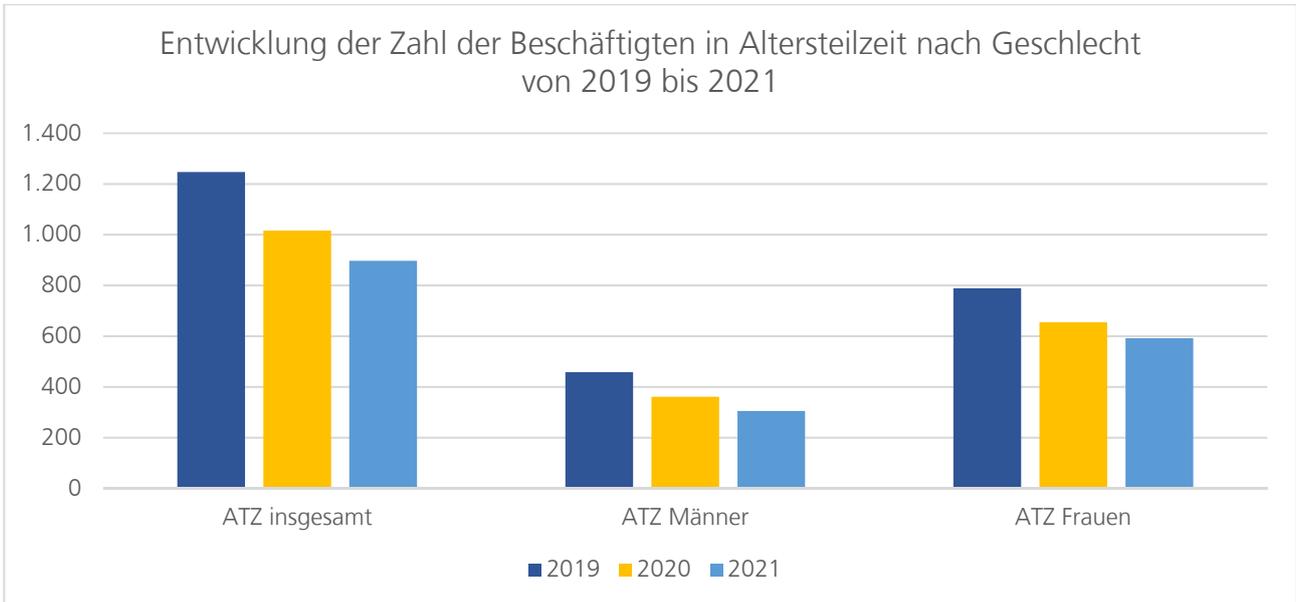


Abbildung 47: Entwicklung der Zahl der Beschäftigten in Altersteilzeit nach Geschlecht von 2019 bis 2021

2.5.5 Alter

Das Durchschnittsalter der 208.700 Beschäftigten des Stammpersonals lag im Jahr 2021 bei 45 Jahren und ist gegenüber dem Vorjahr um 0,3 Jahre gesunken. Seit 2015 ist das Durchschnittsalter kontinuierlich vor allem der Männer (-1,5 Jahre), aber auch das der Frauen (-0,7 Jahre) gesunken. Auch die Differenz zwischen dem Durchschnittsalter der männlichen und der weiblichen Beschäftigten hat sich dabei immer weiter verringert und stand im Jahr 2021 bei 1 Jahr Unterschied, während es 2015 noch 1,8 Jahre waren.

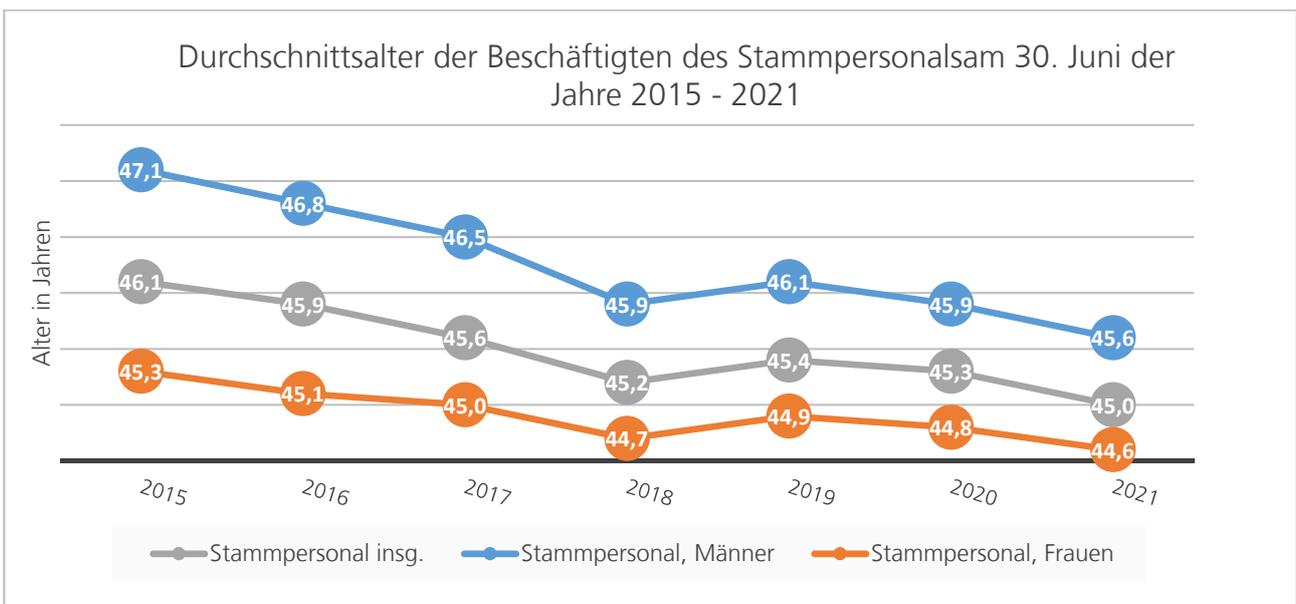


Abbildung 48: Durchschnittsalter der Beschäftigten des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2015 bis 2021

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 1.690 Beschäftigte zugenommen, das war ein Zugang um 6,9 %. Die Gruppe der 30- bis unter 40-Jährigen hat ebenfalls, hier um 1,4 % (absolut 705), zugelegt. Auch die Gruppe der 40- bis unter 50-Jährigen nahm noch um 1,1 % (+535) zu, wohingegen die Gruppe der 50- bis unter 60-Jährigen um 0,7 % (-400 absolut) abnahm. Die Altersgruppe der 60- bis unter 65-Jährigen nahm ebenfalls ab um 120 Beschäftigte (-0,5 %), gleichzeitig legte die der 65-jährig und älteren um 100 zu (+3,4 %).

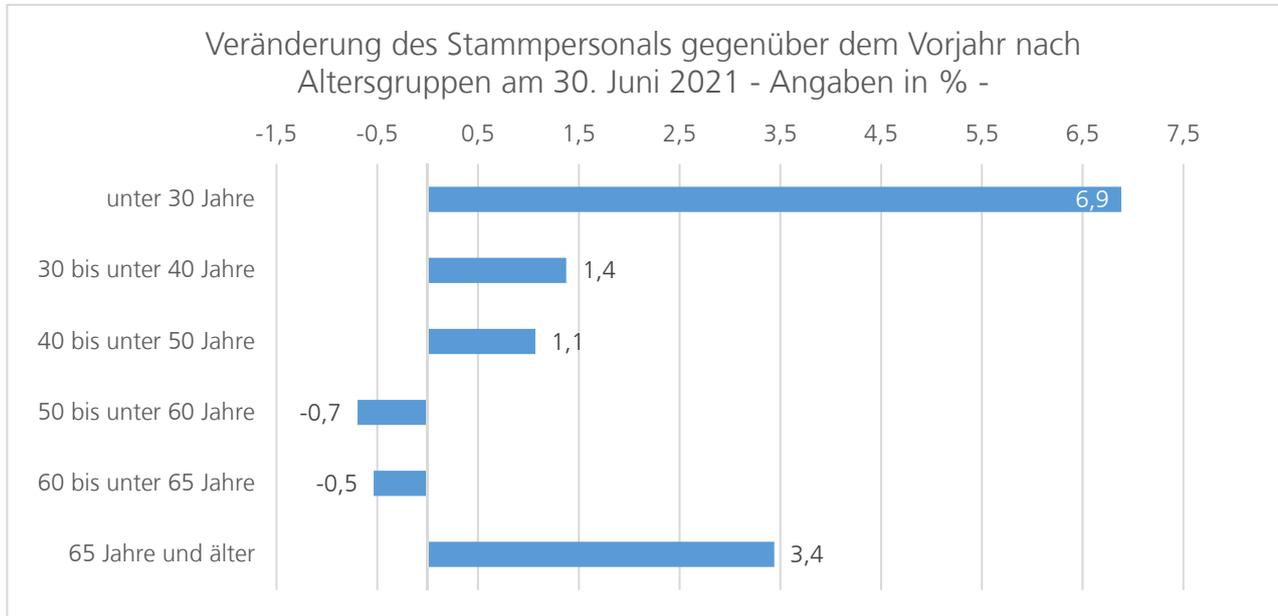


Abbildung 49: Veränderung des Stammpersonals gegenüber dem Vorjahr nach Altersgruppen am 30. Juni 2021

Die Abbildung 50 stellt die Altersjahrgänge des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2017 bis 2021 dar. Sie zeigt den überwiegenden Anstieg in den jüngeren Jahrgängen der Anfang 20- bis Ende 30-Jährigen, bei denen der Trend von 2017 (rosa) fortgesetzt und bis zum Jahr 2021 (grün) verstärkt wurde: die Anzahl der 20-Jährigen bis 27-Jährigen lag im Jahr 2021 zwischen 70 bis 915, die Anzahl der 37-Jährigen bis 39-Jährigen zwischen 665 bis 1.025 Beschäftigten höher als noch im Jahr 2017.

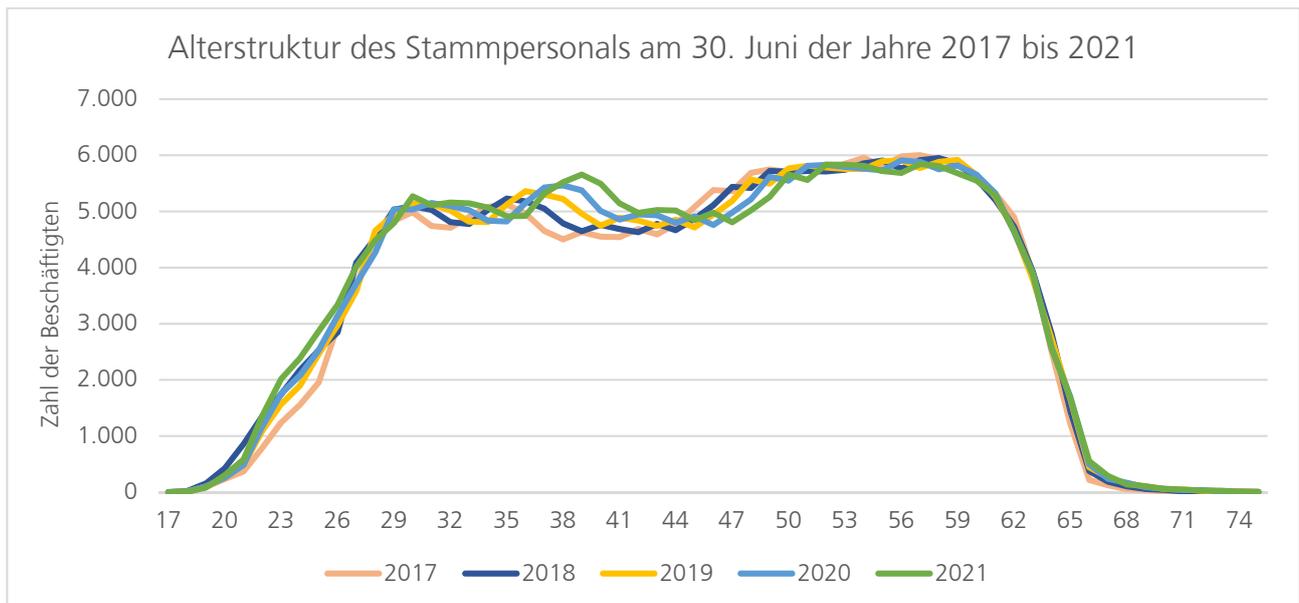


Abbildung 50: Altersstruktur des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2017 bis 2021

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 2006 bis zum Jahr 2021 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 2006 zu 2021 ein positiver Saldo von 24.020 weiblichen Beschäftigten, die Zahl ihrer männlichen Kollegen war per saldo im gleichen Zeitraum um 10.125 rückläufig.

Eine differenzierte Betrachtung der Beschäftigungsverhältnisse nach Status lässt in den Jahren von 2006 zu 2011 eine Abnahme von 60 Beamtinnen und Beamten erkennen, seitdem von 2011 bis 2021 einen stetigen Anstieg, hier gab es per saldo einen Zuwachs von 4.565 Beamtinnen und Beamten. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hat sich die ebenfalls zunächst sinkende Anzahl von 2006 zu 2011 (-880) in eine positive Steigung in den letzten zehn Jahren entwickelt, von 2011 zu 2021 wuchs die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer um 10.270.

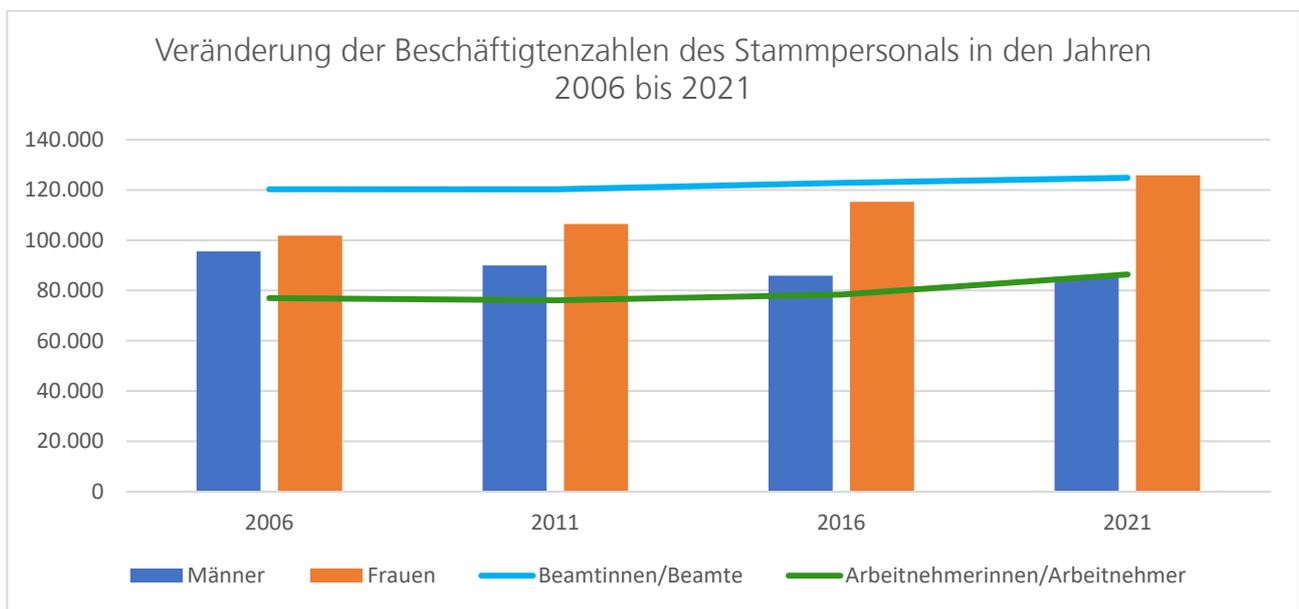


Abbildung 51: Veränderung der Beschäftigtenzahlen des Stammpersonals in den Jahren 2006, 2011, 2016 und 2021

Bei der Betrachtung der Statusgruppen nach Geschlecht stach die positive Entwicklung der Frauenanteile im Bereich der Beamtinnen heraus, die von 2006 zu 2021 im Verhältnis zu den Männern um 12 Prozentpunkte zugelegt hatten. Sie standen mit einem Anteil von 59 % im Jahr 2021 auf einem niedrigeren Niveau, als Arbeitnehmerinnen im Jahr 2006 gestartet sind. Ihr Anteil von 63 % war allerdings bis 2021 im Verhältnis zu ihren männlichen Kollegen um 3 Prozentpunkte gesunken und hatten im Jahr 2021 mit 60 % einen um 1 Prozentpunkt niedrigeren Anteil als die Beamtinnen.

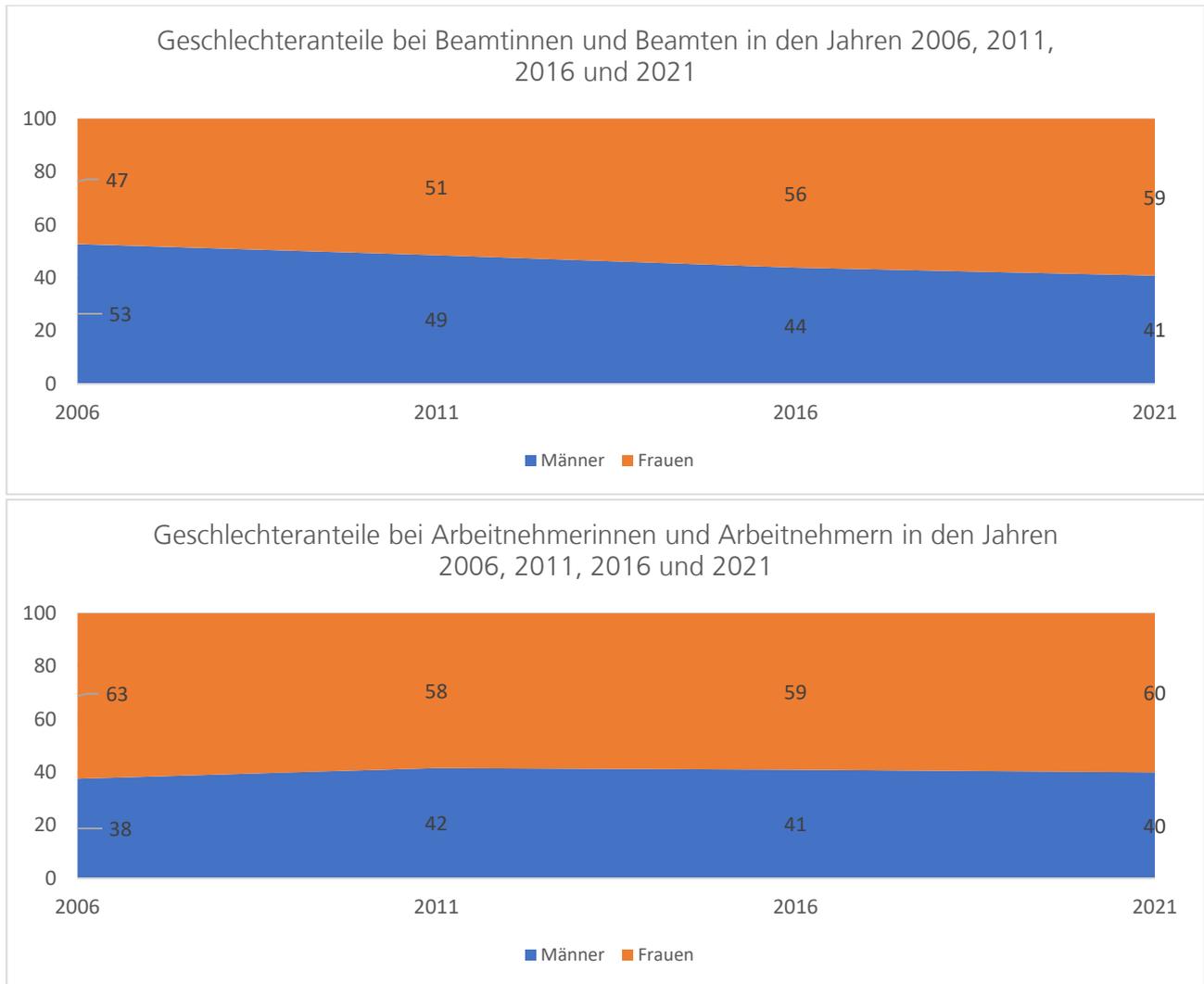


Abbildung 52: Veränderung des Geschlechteranteils nach Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2006, 2011, 2016 und 2021

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 2021 eine Quote von 1,3. Lag die Frauenquote der Vollzeitäquivalente im Jahr 2006 noch bei 0,9 Frauen, die auf einen Mann kamen, hat sie sich bis 2021 also deutlich erhöht.

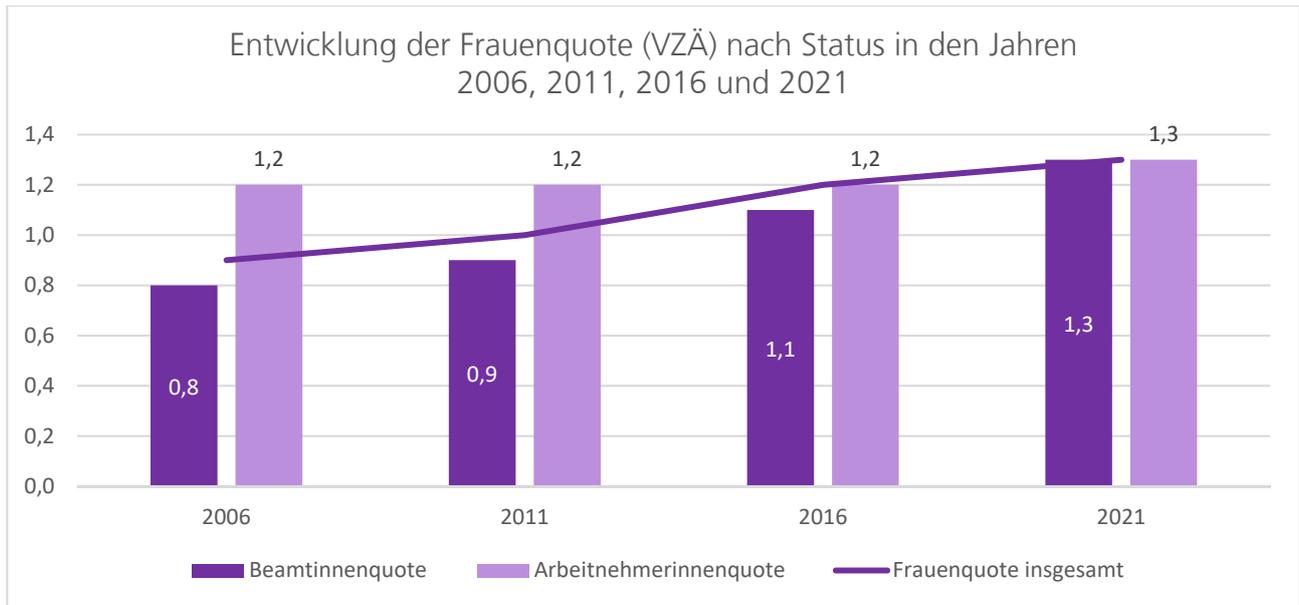


Abbildung 53: Frauenquote (VZÄ) nach Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2006, 2011, 2016 und 2021¹³

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 2006 stetig auf 1,3 in 2021 angestiegen (per saldo +0,5), während sie sich bei den Arbeitnehmerinnen von 2006 bis 2016 – allerdings beinahe auf dem aktuellen Niveau der Beamtinnen – mit 1,2 nicht veränderte, um dann von 2016 zu 2021 um 0,1 Prozentpunkte auf 1,3 anzusteigen.

2.6.2 Beschäftigungsumfang

Im Zeitraum zwischen 2006 bis 2016 ist der Anteil der Vollzeitbeschäftigten mit einem Startwert von 63,9 % insgesamt kontinuierlich auf 66,3 % gestiegen, um dann bis zum Jahr 2021 auf 63,4 % zu sinken. Bei Beamtinnen und Beamten war dies ähnlich, nur in den Jahren von 2006 bis 2016 stieg der Anteil von 69,2 über 71,2 bis zu 72,6 %, um dann bis 2021 auf einen Anteil von 69,8 % zurückzugehen. Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sank der Anteil der Vollzeitbeschäftigten zunächst von 2006 bis 2011 von 55,5 auf 53,6 %, stieg bis 2016 auf 56,5 % an und sank wieder auf einen Anteil von 54,2 % bis zum Jahr 2021. Bei Männern veränderte sich der Vollzeitanteil in den Jahren von 2006 bis 2011 nur gering (83,9 und 83,8 %), stieg dann 2016 auf 86,8 % an und fiel 2021 wieder auf 84,5 %. Bei Frauen stieg dieser Anteil von 45,1 % im Jahr 2006 über 48 % im Jahr 2011 auf 51,1 % im Jahr 2016 an, fiel jedoch im Jahr 2021 auf 49,1 % 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 2016 bis 2021 von 33,7 % auf ein Niveau von 36,6 % gestiegen. Die Beobachtung längerer Zeiträume zeigte ab 2006 einen kontinuierlichen Rückgang des Teilzeitquotienten zunächst um 0,5 Prozentpunkte auf 35,6 % bis zum Jahr 2011, um danach um weitere 1,9 Prozentpunkte bis zum Jahr 2016 zu sinken. Erst von 2016 auf 2021 stieg er um 2,9 Prozentpunkte an.

Männer nahmen die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung immer noch sehr viel seltener wahr als Frauen und standen nach 15 Jahren mit 15,5 % des männlichen Stammpersonals in Teilzeit auf einem um 0,6 Prozentpunkte niedrigeren Niveau als 2006. 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 24,5 %, höchster Wert 27,9 %), hatten

¹³ Inklusive Richterinnen und Richter (in der Abbildung nicht genannt).

die Beamten/Richter ihren niedrigen Startwert von 11,9 % in 2006 um 4,3 Prozentpunkte auf 7,6 % am 30. Juni 2021 verringert.

Aber auch bei den weiblichen Beschäftigten war eine Entwicklung zu anteilig weniger Teilzeitbeschäftigung erkennbar. Waren im Jahr 2006 noch 54,9 % der Frauen des Stammpersonals in Teilzeit beschäftigt, waren es 50,9 % im Jahr 2021, ein Rückgang um 4,0 Prozentpunkte im 15-Jahres-Saldo. Der Kurvenverlauf in der Zeitspanne 2006 bis 2021 verlief dabei bis 2016 zunächst stetig talwärts auf 48,9 %, im Zeitraum von 2016 zu 2021 gab es jedoch wieder einen Anstieg um 2 Prozentpunkte.

Im Vergleich der hier betrachteten Beschäftigtengruppen standen Arbeitnehmerinnen mit 59,5 % im Jahr 2011 auf dem höchsten Niveau, nachdem ihr Teilzeitanteil im Jahr 2006 bei 58,9 % lag. Von 2006 an gab es zunächst eine positive Entwicklung, die bis zum Jahr 2011 mit 0,6 Prozentpunkten begann, bis 2016 wieder auf sogar 56,7 % sank, um zuletzt wieder um 1,5 Prozentpunkte anzusteigen. Per saldo hat sich der Teilzeitanteil der Arbeitnehmerinnen in den letzten 15 Jahren um 0,7 Prozentpunkte verringert. Die Kurve der Beamtinnen und Richterinnen folgte von 2006 bis 2016 einem Abwärtstrend, ihr Startwert von 51,8 % sank um 8,1 Prozentpunkte auf 43,7 %. Von 2016 stieg die Teilzeitquote der Beamtinnen um 2,1 Prozentpunkte auf 45,8 % im Jahr 2021.

Ein Vergleich der beiden Statusgruppen zeigt, dass von 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Jahr 2006 rechnerisch 44,5 die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten nutzten, 2021 waren es 45,8. Bei den Beamtinnen und Beamten/Richterinnen und Richtern gab es im gleichen Zeitraum einen Rückgang, hier waren es 2006 rechnerisch 30,8 und 2021 nur noch 30,2 von 100, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen.

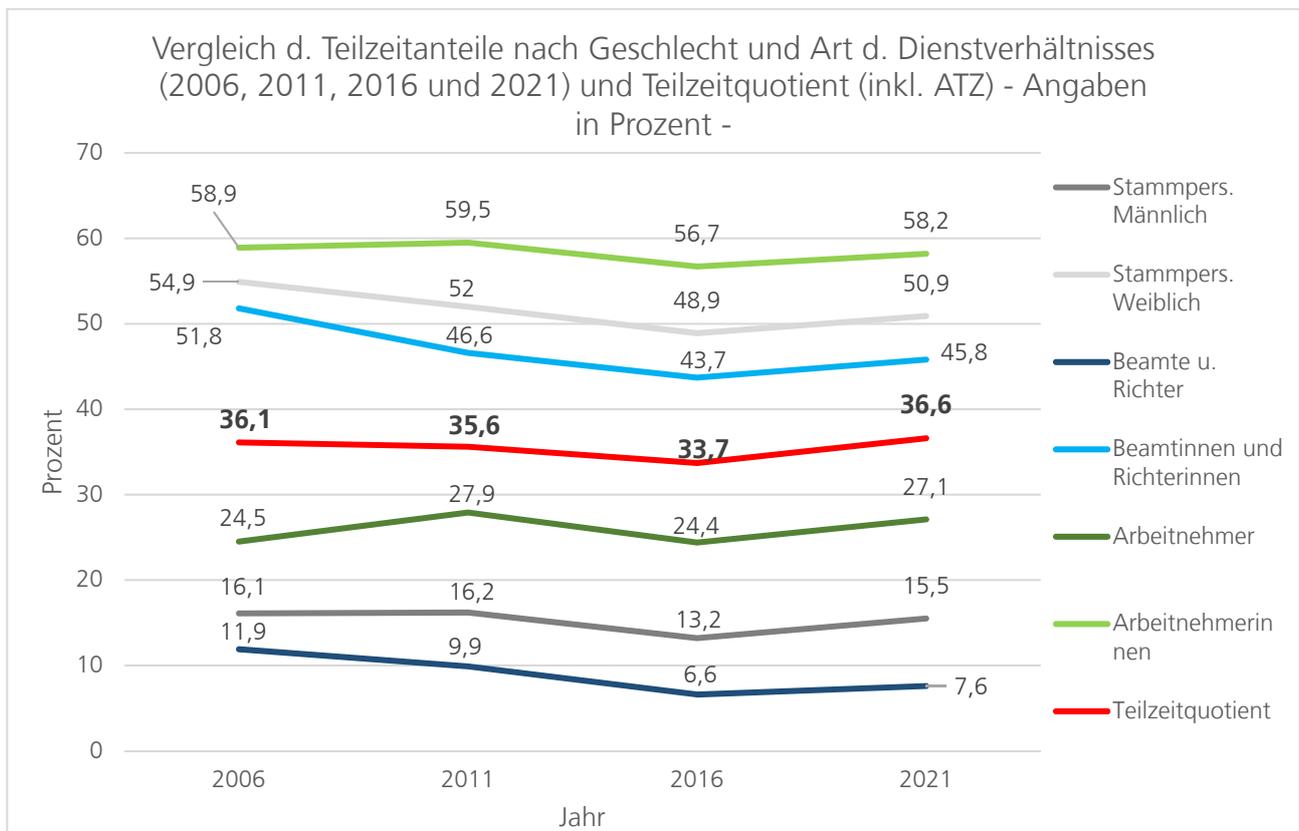


Abbildung 54: Vergleich der Teilzeitanteile nach Geschlecht und Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2006, 2011, 2016, 2021 und Teilzeitquotient (inkl. ATZ)

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 2006 zu 2011 die Durchschnittsalter außer bei den Beamtinnen/Richterinnen um 0,1 bis 1,0 Jahre anstiegen, konnten im darauffolgenden Zeitraum von 2011 zu 2016 die Beamtinnen/Richterinnen um 1,4 und die Beamten/Richter um 1,1 Jahre eine Verjüngung aufweisen, sie waren im Durchschnitt im Jahr 2016 nur noch 44,4 (Beamtinnen/Richterinnen) bzw. 48,2 (Beamte/Richter) Jahre alt. Die Arbeitnehmerinnen waren im gleichen Zeitraum um 1,0 Jahre gealtert, die Arbeitnehmer um 0,3 Jahre verjüngt. Arbeitnehmerinnen waren am 30.06.2016 mit 46,3 Jahren durchschnittlich schon 2,0 Jahre älter als noch 2006. Im Zeitraum zwischen 2016 und 2021 verjüngten sich alle Statusgruppen, dabei die Beamtinnen/Richterinnen um 0,4, die Arbeitnehmer um 0,5 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 2021 bei einem Durchschnittsalter von 45,5 Jahren. Von der jüngsten Gruppe im Jahr 2006 mit 44,3 Jahren hatten Arbeitnehmerinnen den schnellsten Alterungsprozess durchgemacht und waren seitdem per saldo um 1,2 Jahre gealtert. Ihre Kolleginnen und Kollegen im Beamtenstatus hatten dagegen die schnellste Verjüngung erfahren, sie waren seit 2006 um 1,9, bzw. 2,2 Jahre jünger geworden. Im Saldo der Jahre 2021 zu 2006 waren nur die Arbeitnehmerinnen im Durchschnitt gealtert, die Arbeitnehmer verjüngten sich um 0,7 Jahre. Am 30. Juni 2021 waren Beamtinnen/Richterinnen und Arbeitnehmer im Durchschnitt gleich alt mit 44,0 Jahren.

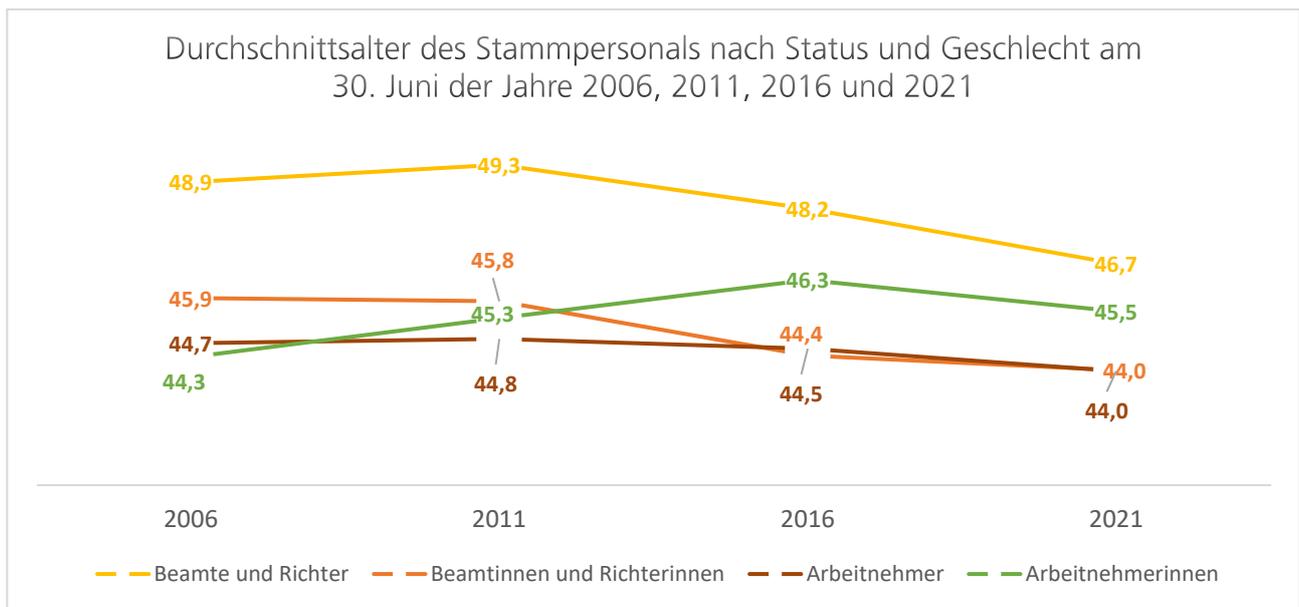


Abbildung 55: Durchschnittsalter in den Jahren 2006, 2011, 2016 und 2021 nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlecht

In den folgenden Abbildungen ist die Altersstruktur des Stammpersonals des Landes in den Jahren 2006, 2011, 2016 und 2021 in Form von Alterspyramiden dargestellt.¹⁴ Die im Jahr 2006 noch stärker zugunsten der älteren Beschäftigten geformte Alterspyramide in Form einer angedeuteten Raute veränderte sich bis zum Jahr 2021 stark zugunsten des jüngeren Personalbestands. Die Bereiche der Jüngeren hatten sich ausgedehnt, während der Raum, den die älteren Jahrgänge eingenommen hatten, schmaler geworden war. Beispielsweise hat sich die breiteste Ausdehnung im Jahr 2006 bei den 57-jährigen Männern mit

¹⁴ 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.

über 3.850 bis zum Jahr 2021 auf rund 2.680 zurückgebildet, die breiteste Ausdehnung bei den Frauen im Alter von 52 mit 3.815 ist im Jahr 2021 auf 3.500 zurückgegangen. Gleichzeitig war die Zahl der 28-Jährigen Frauen im Jahr 2006 von 1.890 und der Männer von 1.210 auf 2.680 bei den Frauen und 1.800 bei den Männern im Jahr 2021 angewachsen. Deutlich zu erkennen war aber auch, dass vor allem die Fläche der Frauen (roter Bereich) größer geworden ist, die roten Balken bildeten eine stärkere Wölbung nach links außen, auch überschritten sehr viel mehr Frauen-Altersjahrgänge im Jahr 2021 die 3.000-Marke. Bei den Männern überragten gerade noch die über 50- bis 61-Jährigen die 2.000-Marke.

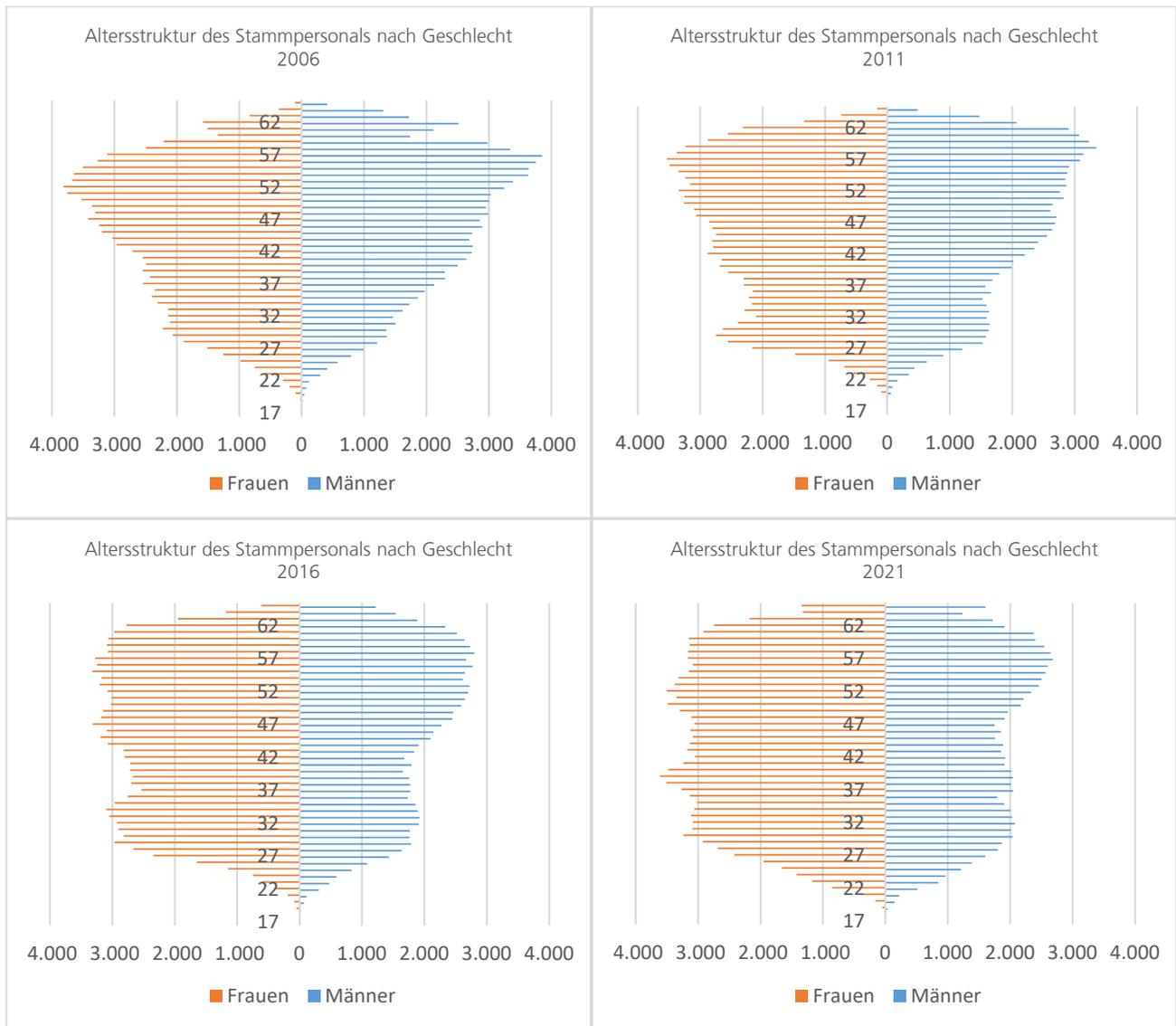


Abbildung 56: Altersstruktur des Stammpersonals nach Geschlecht der Jahre 2006, 2011, 2016 und 2021.

Die Altersstruktur nach Art des Dienstverhältnisses zeigte ebenfalls eine deutliche Veränderung seit 2006. 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.

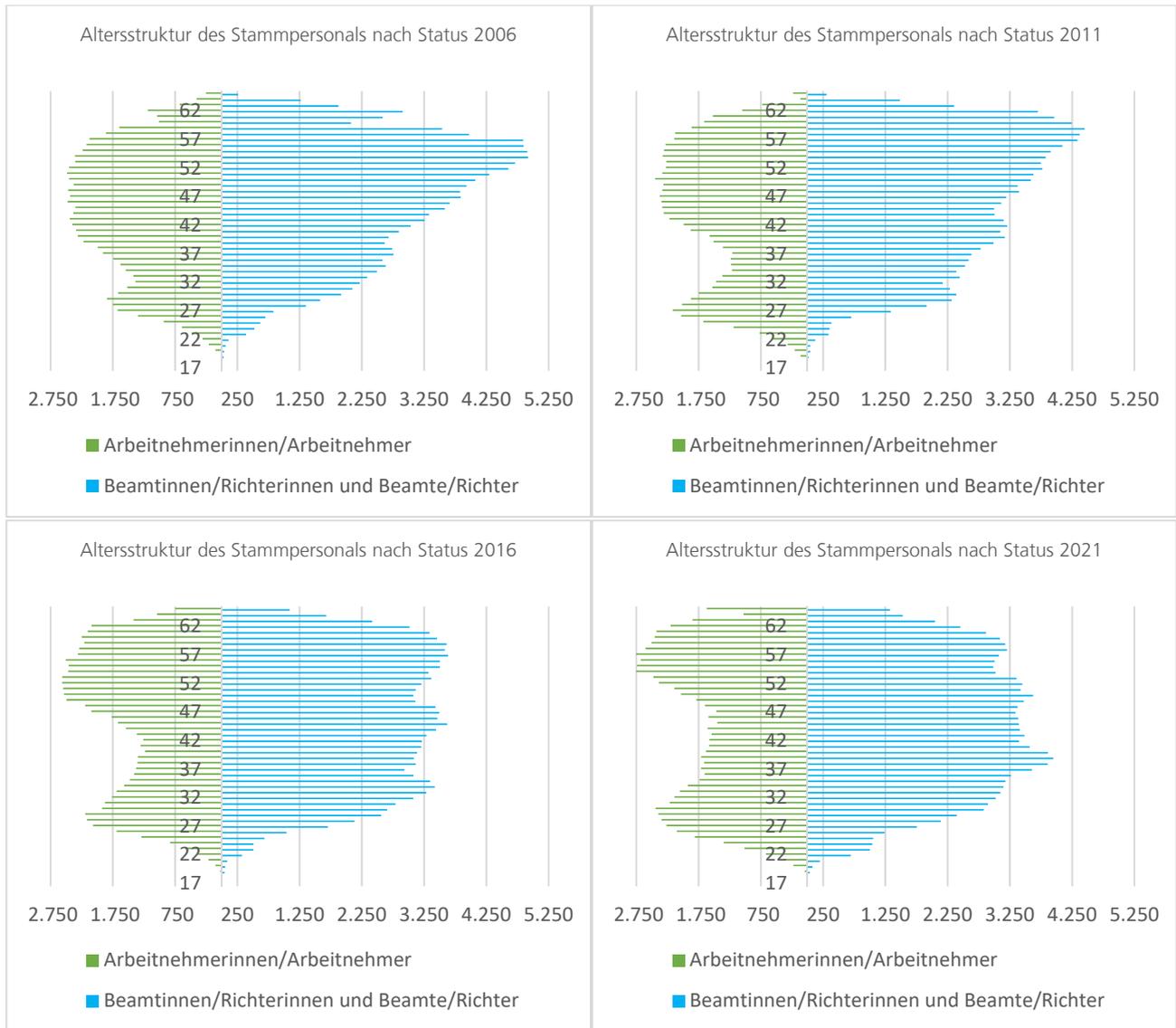


Abbildung 57: Altersstruktur des Stammpersonals nach Status der Jahre 2006, 2011, 2016 und 2021.

2.6.3.2 Altersstrukturen ausgewählter Aufgabenbereiche

Innerhalb der Landesverwaltung hat sich die Altersstruktur nach Altersjahren und Geschlecht in den Jahren von 2006 bis 2021 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 2021 mit 121.250 Beschäftigten 57,4 % des Stammpersonalbestandes aus.

Wie die folgenden drei Abbildungen zeigen, haben alle drei Bereiche in den letzten 15 Jahren deutliche Veränderungen in ihrer Altersstruktur erfahren. Bei der Polizei hat sich die Spitze der 39- bis 47-Jährigen aus dem Jahr 2006 (grüne Linie) auf eine Spitze der 54- bis 60-Jährigen im Jahr 2021 (dunkelgrüne Linie) verschoben, es bildete sich zwar keine solche Spitze in den jüngeren Altersjahren nach, jedoch ist ein starker Anstieg im Bereich der 22- bis 27-Jährigen zu erkennen.

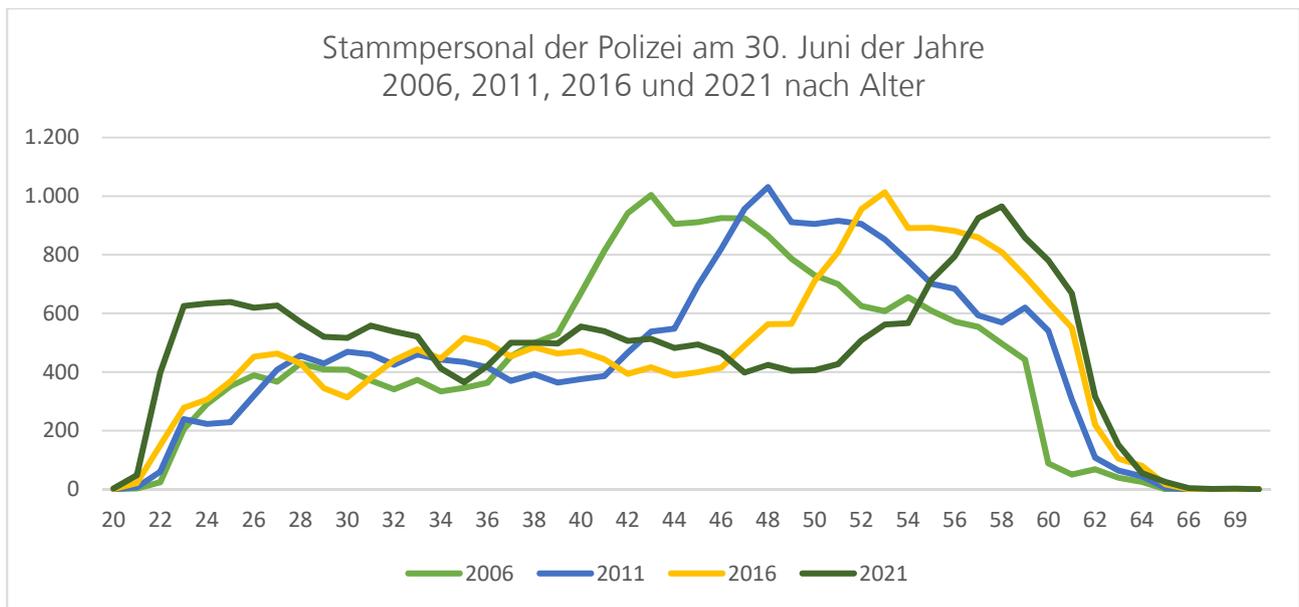


Abbildung 58: Stammpersonal der Polizei am 30. Juni der Jahre 2006, 2011, 2016 und 2021 nach Alter

Bei den Schulen wichen extreme Ausschläge der stark vertretenen Jahrgänge im Jahr 2006 (grüne Linie: 52- bis 58-Jährige) einer moderateren Verteilung über die ganzen Jahrgänge im Jahr 2021 (dunkelgrüne Linie). Dabei ist die Spitze der 59- bis 62-Jährigen aus dem Jahr 2016 (gelbe Linie) zu einer beinahe geraden Linie dieses Altersbereichs im Jahr 2021 abgeflacht. Die höchste Erhebung ist im Jahr 2021 im Bereich der Altersjahre 38 bis 40 zu erkennen, sie strebten in Richtung der Fallzahl 3.000.

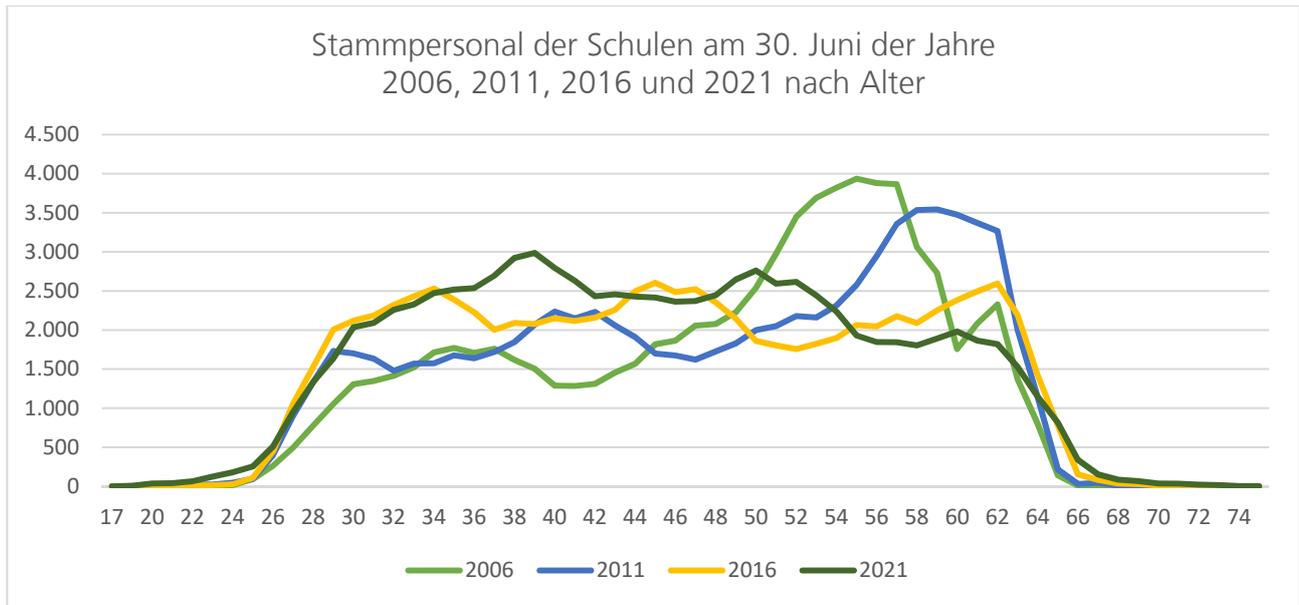


Abbildung 59: Stammpersonal der Schulen am 30. Juni der Jahre 2006, 2011, 2016 und 2021 nach Alter

Bei der Steuerverwaltung waren ebenfalls im Jahr 2006 einige Jahrgänge überproportional vertreten (grüne Linie: 44- bis 52-Jährige jeweils die Jahrgänge mindestens 400 bis zu 605 Beschäftigte); im Verlauf der nächsten 15 Jahre flachte die Spitze dieser Jahrgänge ab, hier lagen die Beschäftigtenzahlen nur noch bei 235 bis zu 325 Beschäftigten. In 2021 stach hervor, dass eine neue Spitze in den jüngeren Jahrgängen entstanden war: im Alter von 22 bis 26 Jahren lagen die Werte mindestens 1,5 bis 3,3 mal so hoch wie noch 2006.

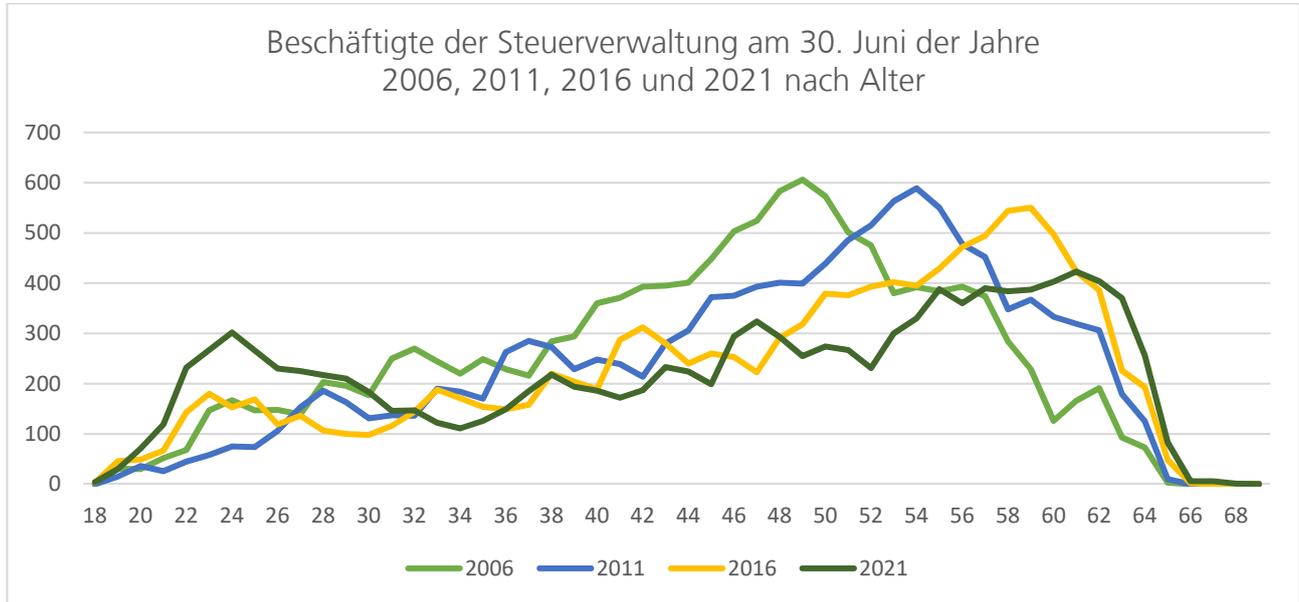


Abbildung 60: Stammpersonal der Steuerverwaltung am 30. Juni der Jahre 2006, 2011, 2016 und 2021 nach Alter

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 2006 die große Zunahme des roten Bereichs erkennbar, eine positive Veränderung des Frauenanteils, der von 23,3 % im Jahr 2006 auf 36,0 % im Jahr 2021 angestiegen ist.

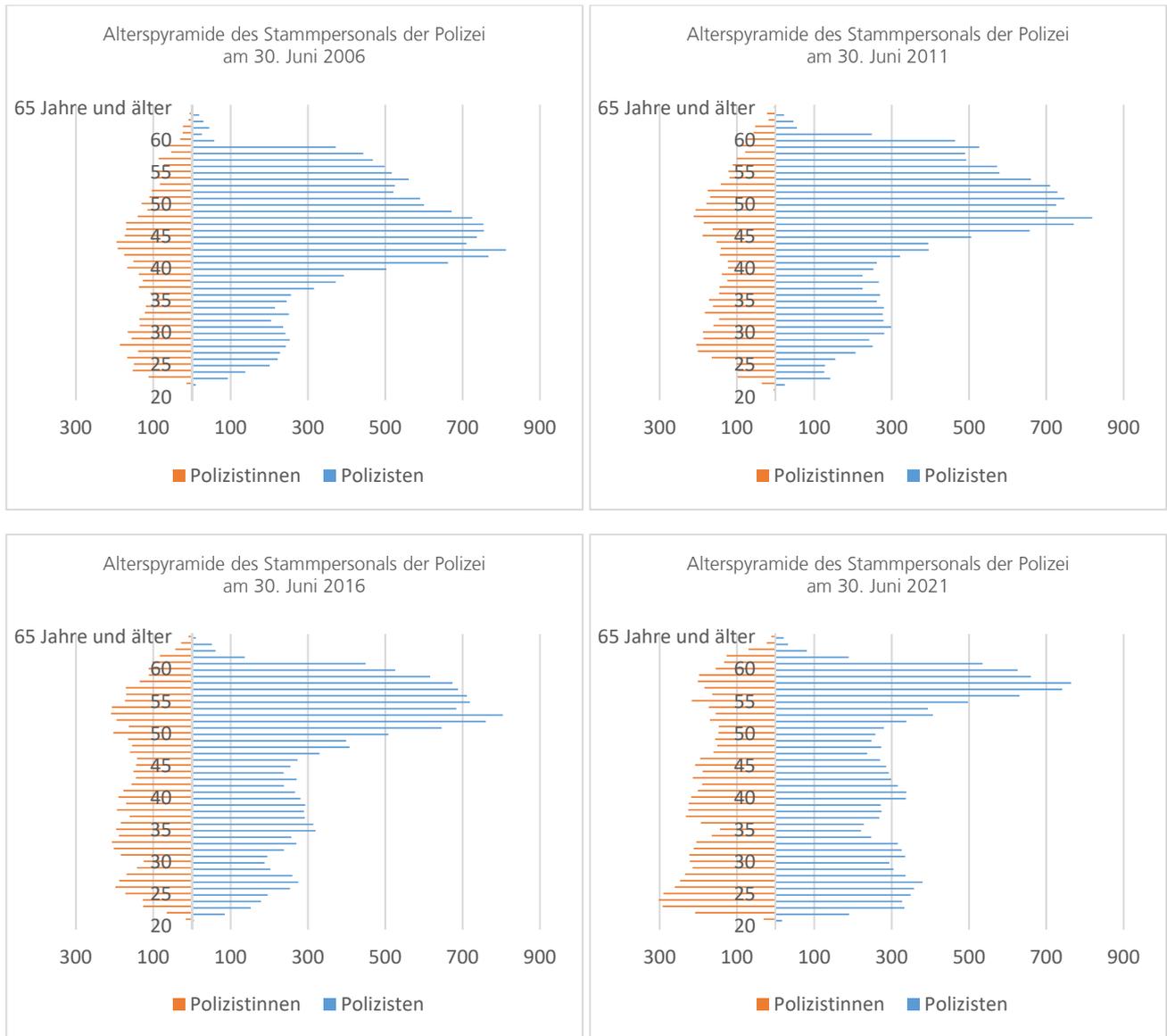


Abbildung 61: Alterspyramiden der Polizei der Jahre 2006, 2011, 2016 und 2021

Im Jahr 2021 war bei der Polizei (Abbildung 61 unten rechts) jeder Jahrgang der 22- bis 62-jährigen Frauen mit einer Anzahl über 100 belegt, im Jahr 2006 (Abbildung 61 oben links) waren es deutlich weniger. Auch bei den jüngeren Männern war ein Anstieg im Saldo von 2021 zu 2006 zu erkennen, die unter 38-Jährigen waren hier absolut um 1.475 angestiegen, allerdings war ihr Anteil an allen unter 38-Jährigen im Saldo um 4,7 Prozentpunkte gesunken. Auch bei den Frauen war die Zahl der unter 38-Jährigen im Saldo von 2021 zu 2006 um 1.580 angestiegen. Ihr Anteil in dieser Altersgruppe stieg von 38,5 im Jahr 2006 auf 43,3 im Jahr 2021.

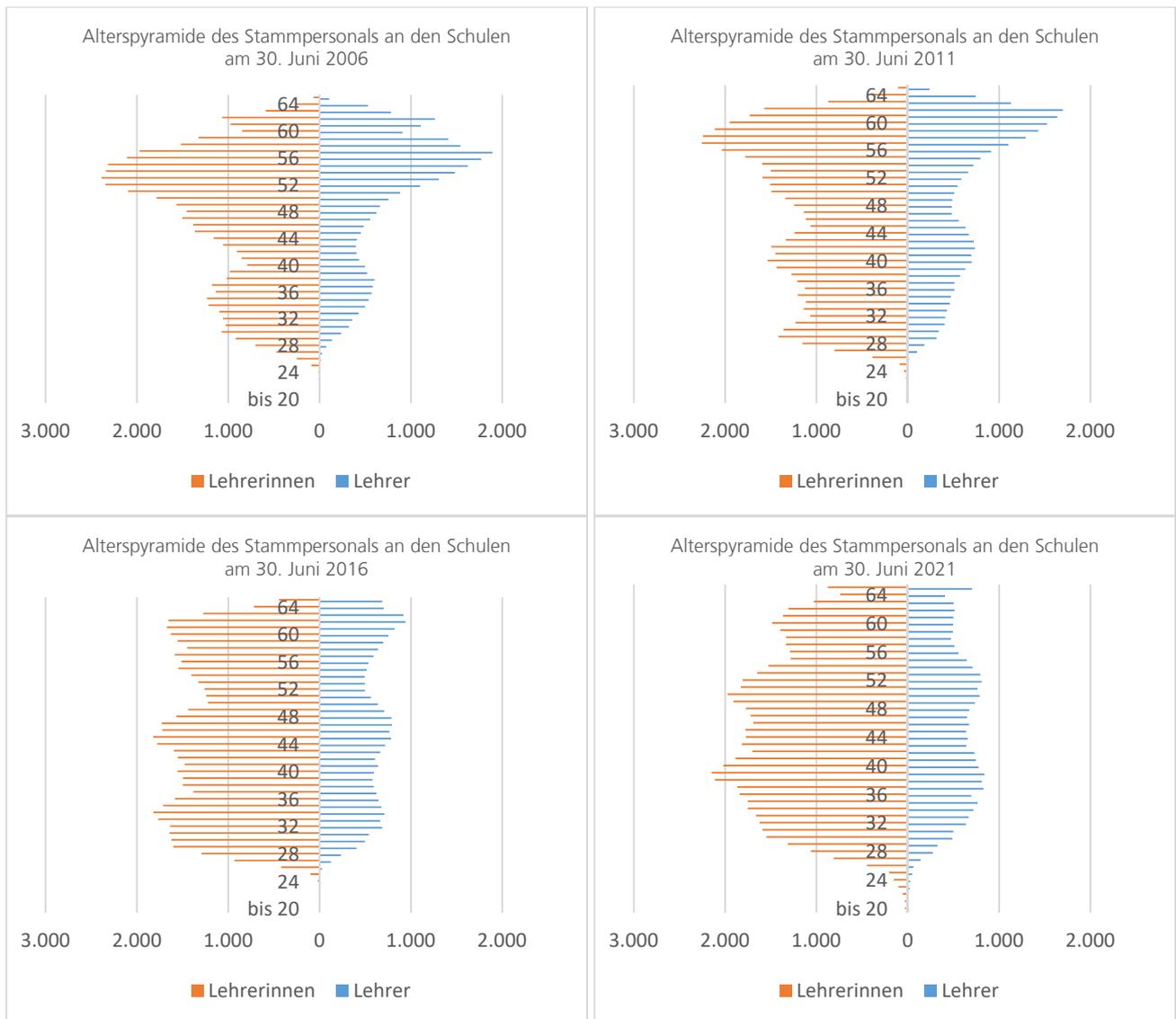


Abbildung 62: Alterspyramiden der Schulen in den Jahren 2006, 2011, 2016 und 2021

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 62,0 % im Jahr 2006 auf 70,2 % im Jahr 2021 angestiegen. Waren die Beschäftigten im Jahr 2006 noch überproportional in einzelnen Jahrganggruppen vertreten, waren sie im Jahr 2021 sehr viel ausgewogener über alle Jahrgänge verteilt. Während im Jahr 2011 der größere Teil der Beschäftigten älter als 46 Jahre alt war, waren ab dem Jahr 2016 mehr Beschäftigte jünger als 46 Jahre alt. Im Jahr 2006 hatten von 79.805 Lehrerinnen und Lehrern 61,2 % das 46. Altersjahr überschritten, im Jahr 2021 waren es noch 44,3 %.

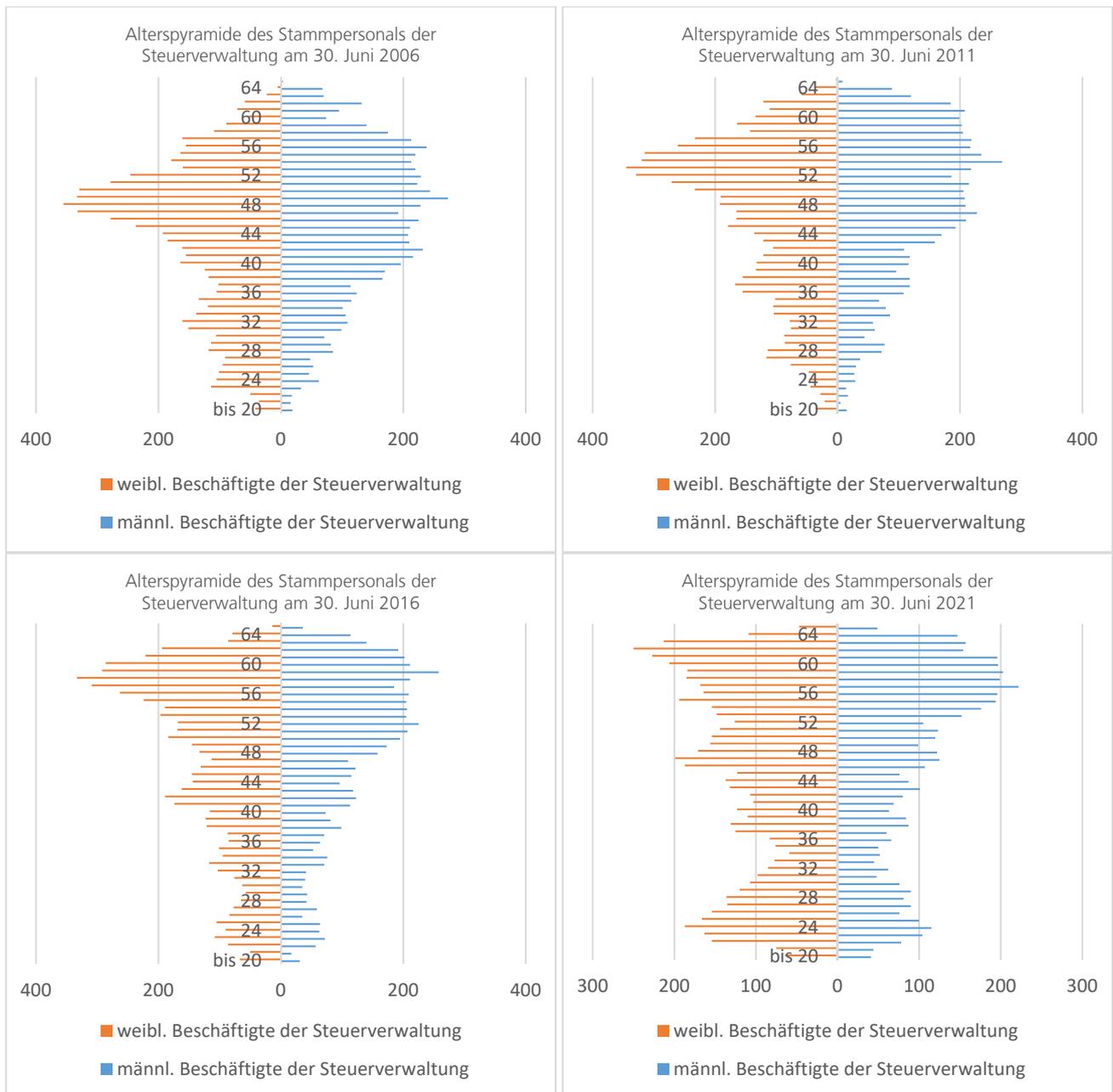


Abbildung 63: Alterspyramiden der Steuerverwaltung in den Jahren 2006, 2011, 2016 und 2021

An den Alterspyramiden der Steuerverwaltung (Abbildung 63) war bis zum Jahr 2011 ein Ausdünnen der jüngeren Jahrgänge deutlicher auszumachen als auf der Abbildung 60. Beispielsweise war bei den unter 29-Jährigen zwischen 2006 und 2011 ein Saldo von -375 Beschäftigten zu verzeichnen, hier folgten demnach weniger junge den scheidenden Beschäftigten. Schon im Jahr 2016 war jedoch ein Anstieg dieser Altersgruppe zu erkennen, sie war von 2011 zu 2016 wieder um 60, von 2016 zu 2021 sogar um 775 Beschäftigte angewachsen.

Das Geschlechterverhältnis lag in der Steuerverwaltung im Jahr 2021 insgesamt nahe beieinander, auf eine Frau kamen im Durchschnitt 0,8 Männer. Die einzelnen Jahrgänge betrachtend, schwankte es zwischen 0,4 bis zu 1,3 Männern, die auf eine Frau kamen. Im Jahr 2006 war dagegen das Geschlechterverhältnis zwar im Durchschnitt ausgewogen bei 1:1, allerdings kamen beispielsweise bei den 53-Jährigen und Älteren auf jede Frau zwischen 1,2 und 13,6 Männer, d.h. von Jahrgang zu Jahrgang schwankte das Geschlechterverhältnis im Jahr 2006 etwas stärker als im Jahr 2021.

3 Bevölkerungsentwicklung in Niedersachsen

Am 31.12.2021 lag die Zahl der Einwohnerinnen und Einwohner in Niedersachsen bei 8.027.031, gegenüber dem Vorjahr ist dies ein Anstieg um 0,3 %. Die Zahl der Einwohnerinnen überstieg dabei mit 4.064.084 die Zahl der Einwohner mit 3.962.947 um einen Anteil an der Gesamtbevölkerung von 1,3 %. Vor fünf Jahren lag die Einwohnerzahl um 81.346 niedriger, damals überstieg der weibliche Anteil den männlichen um 1,2 %.

Im Alter bis 15 Jahre waren 14 % der Bevölkerung, im Alter zwischen 15 und 65 Jahren waren es 63,5 % und über 65 Jahre alt waren 22,5 %, darunter waren 2.552 Einwohner über 100 Jahre alt. Die Männer lagen in diesen Altersklassen bei 14,6 %, 65,1 % und 20,3 % und die Frauen bei 13,4 %, 61,9 % und 24,6 %. Vor 5 Jahren waren die prozentualen Anteile ähnlich verteilt, allerdings lag die Gruppe der bis zu 15-Jährigen um 0,5 Prozentpunkte niedriger, die Altersgruppe der zwischen 15- bis 65-Jährigen um 1,4 höher und die Altersgruppe der über 65-Jährigen machte 0,9 Prozentpunkte weniger aus, die Zahl der über 100-Jährigen lag bei 1.560 und damit um 39 % niedriger als 2021.

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

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

In den letzten Jahren ist die Geburtenrate¹⁵ pro Frau in Niedersachsen gestiegen, sie lag im Jahr 2016 bei 1,67, sank bis zum Jahr 2019 zunächst auf 1,60, lag 2020 wieder bei 1,61 und stieg 2021 auf 1,65.¹⁶ Für ein konstantes Bevölkerungsbestandsniveau würde ein Ausgleich zwischen der Zahl der Geburten und der Sterbefälle sorgen, wenn man nur die natürliche Bevölkerungsbewegung betrachten würde. In Niedersachsen gibt es jedoch seit 1993 einen Überschuss der Gestorbenen (im Jahr 2019 lag dieser bei +2,6 %, im Jahr 2020 bei +2,9 %).¹⁷ Dennoch sind die Bevölkerungszahlen seit 2014 trotz Geburtendefizit angestiegen. Grund hierfür sind die sog. Wanderungssalden, die sich aus den Zu- und Fortzügen

¹⁵ „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 10.08.2022.

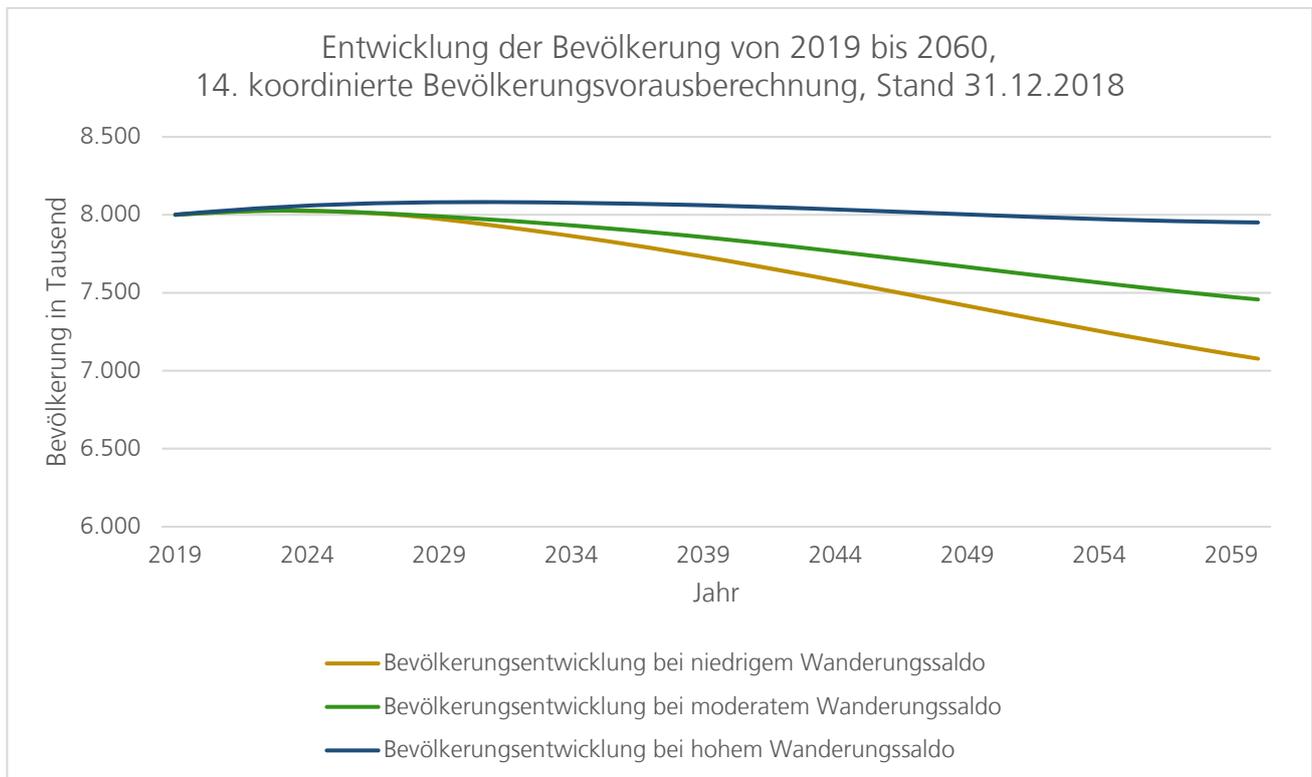
¹⁶ Vgl. LSN Online Datenbank <https://www1.nls.niedersachsen.de/statistik/html/default.asp>, 1-Gebiet, Bevölkerung, Arbeitsmarkt, Wahlen, Bereich 12612 Statistik der Geburten (Tabelle Z1101040), Stand 10.08.2022. „Sterblichkeit ist eine der beiden Hauptbestandteile der natürlichen Bevölkerungsbewegung. 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 10.08.2022. 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 10.08.2022.

¹⁷ Hier wird die Differenz zwischen den Geborenen und Gestorbenen ins Verhältnis zu den Einwohnern gesetzt. Vergleiche zum Thema „aktueller Stand der Bevölkerungsentwicklung“ auch: Pressemitteilung des Landesamtes für Statistik Niedersachsen, Nummer 089/21 vom 09.08.2021, Stand 10.08.2022.

nach und aus Niedersachsen ergeben. Seit 2009 sind diese Salden positiv und haben ab 2014 die Überschüsse der Gestorbenen ausgeglichen.¹⁸

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 2018 bis 2020 in Niedersachsen geborene Mädchen eine durchschnittliche Lebenserwartung von 83,08 und Jungen von 78,25 Jahren. Vor 21 Jahren lag die Lebenserwartung bei Mädchen um 2,41 und bei Jungen um 3,34 Jahre niedriger; dies bedeutet, langfristig altert die niedersächsische Bevölkerung.¹⁹

Wie sich die Bevölkerung in ihrem Bestand und ihrer Struktur tendenziell entwickeln wird, versucht man in der Statistik in Modellen zu berechnen. Die aktuelle 14. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung stellt verschiedene Varianten an Entwicklungen bereit, die unterschiedlich hohe Wanderungssalden berücksichtigen, aber von gleichen Geburtenraten und Lebenserwartungen der Bevölkerung ausgehen.²⁰



¹⁸ Vgl. für das Jahr 2020, Pressemitteilung des Landesamtes für Statistik Niedersachsen, Nummer 089/21, ebd., wo es u.a. heißt: „Das Geburtendefizit (-22.861 Personen) wurde durch einen Wanderungsgewinn (+34.293 Personen) mehr als ausgeglichen.“

¹⁹ „Die Altersstruktur dürfte sich künftig weiter zugunsten der älteren Generation verschieben. Im Vergleich zu heute weisen alle Varianten auf eine stärkere Besetzung der Jahrgänge ab 65 Jahren im Jahr 2035 hin.“ zitiert nach Eberhardt, Frank, „Langfristig sinkende Bevölkerungszahl und Fortsetzung der Alterung in Niedersachsen zu erwarten“, erschienen in Statistische Monatshefte Niedersachsen, 09/2019, S. 495. Die aktuellen Sterbetafeln 2018/2020 sind zu finden auf: https://www.statistik.niedersachsen.de/startseite/themen/bevolkerung/geburten_sterbefalle_und_lebenserwartung_in_niedersachsen/geburten-sterbefalle-und-lebenserwartung-in-niedersachsen-tabellen-199447.html letzter Zugriff am 10.08.2022. Die durchschnittliche Lebenserwartung der Mädchen (80,67) und Jungen (74,91) nach der Sterbetafel 2000/2002 ist veröffentlicht in den Statistischen Monatsheften, hrsg. v. Landesamt für Statistik Niedersachsen, 58. Jg, Heft 9, 2004, S. 496 f.

²⁰ Vgl. LSN, 14. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung - Basis: 31.12.2018, im Internet auf der Seite (letzter Zugriff 10.08.2022) <https://www.statistik.niedersachsen.de/startseite/themen/bevoelkerung/bevoelkerungsvorausberechnungen-niedersachsen/bevolkerungsvorausberechnungen-landesergebnisse-tabellen-202799.html>. Eine aktuellere Vorausberechnung lag zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts nicht vor.

Abbildung 64: Entwicklung der Bevölkerung von 2019 bis 2060, 14. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Basis 31.12.2018²¹

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.“²² 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.“²³ 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 %.“²⁴

Das Durchschnittsalter in Niedersachsen hat sich in den Jahren seit 1981 um 6,7 Jahre erhöht, wobei Frauen durchgängig älter waren als Männer; allerdings ist dabei der Altersunterschied von noch 4,5 Jahren im Jahr 1981 auf 2,6 Jahre im Jahr 2021 gesunken. Seit 2010 sind Frauen höchstens zwischen 2,6 und 2,7 Jahren älter.

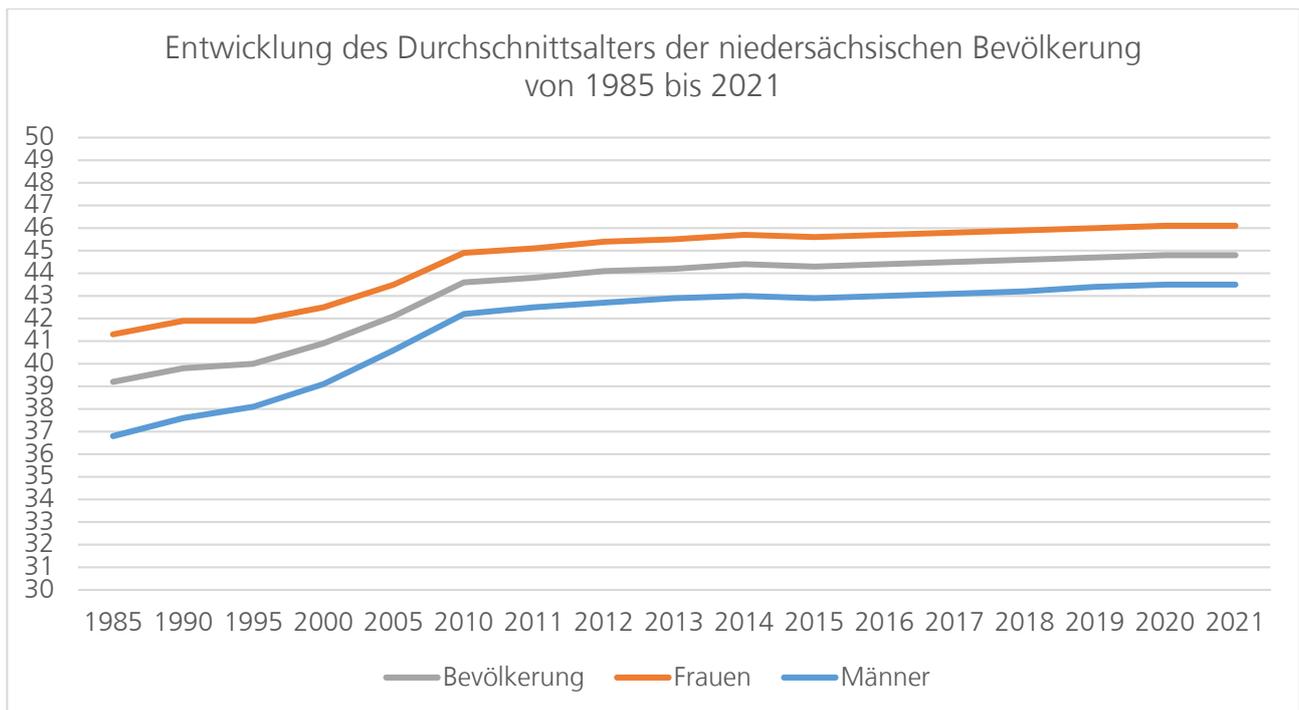


Abbildung 65: Durchschnittsalter der niedersächsischen Bevölkerung von 1985 bis 2021²⁵

²¹ Basierend auf Daten vgl. LSN, 14. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung - Basis: 31.12.2018, ebd.

²² Zitiert nach LSN, Pressemitteilung Nr. 055 vom 27.06.2019, berücksichtigt wurde hier die „mittlere“ Variante mit der Annahme: Geburtenrate 1,55 Kinder je Frau, Lebenserwartung bei Geburt 2060 für Jungen 84,4/Mädchen 88,1 Jahre, durchschnittlicher Wanderungssaldo 221 000 Personen pro Jahr (G2-L2-W2). Eine aktuellere Untersuchung zur Bevölkerungsentwicklung lag zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts nicht vor.

²³ Ebd.

²⁴ Ebd.

²⁵ Vgl. LSN Online Datenbank, <https://www1.nls.niedersachsen.de/statistik/html/default.asp>, 1-Gebiet, Bevölkerung, Arbeitsmarkt, Wahlen, Bereich 12411 Fortschreibung des Bevölkerungsbestandes (Tabelle Z100004G), Stand 10.08.2022.

Die nachfolgenden Alterspyramiden auf Basis der 14. koordinierten Vorausberechnung der niedersächsischen Bevölkerung zeigen die Entwicklung in den nächsten drei Jahrzehnten ab dem Jahr 2021 und veranschaulichen die insgesamt schlanker werdenden Flügel der Pyramide.

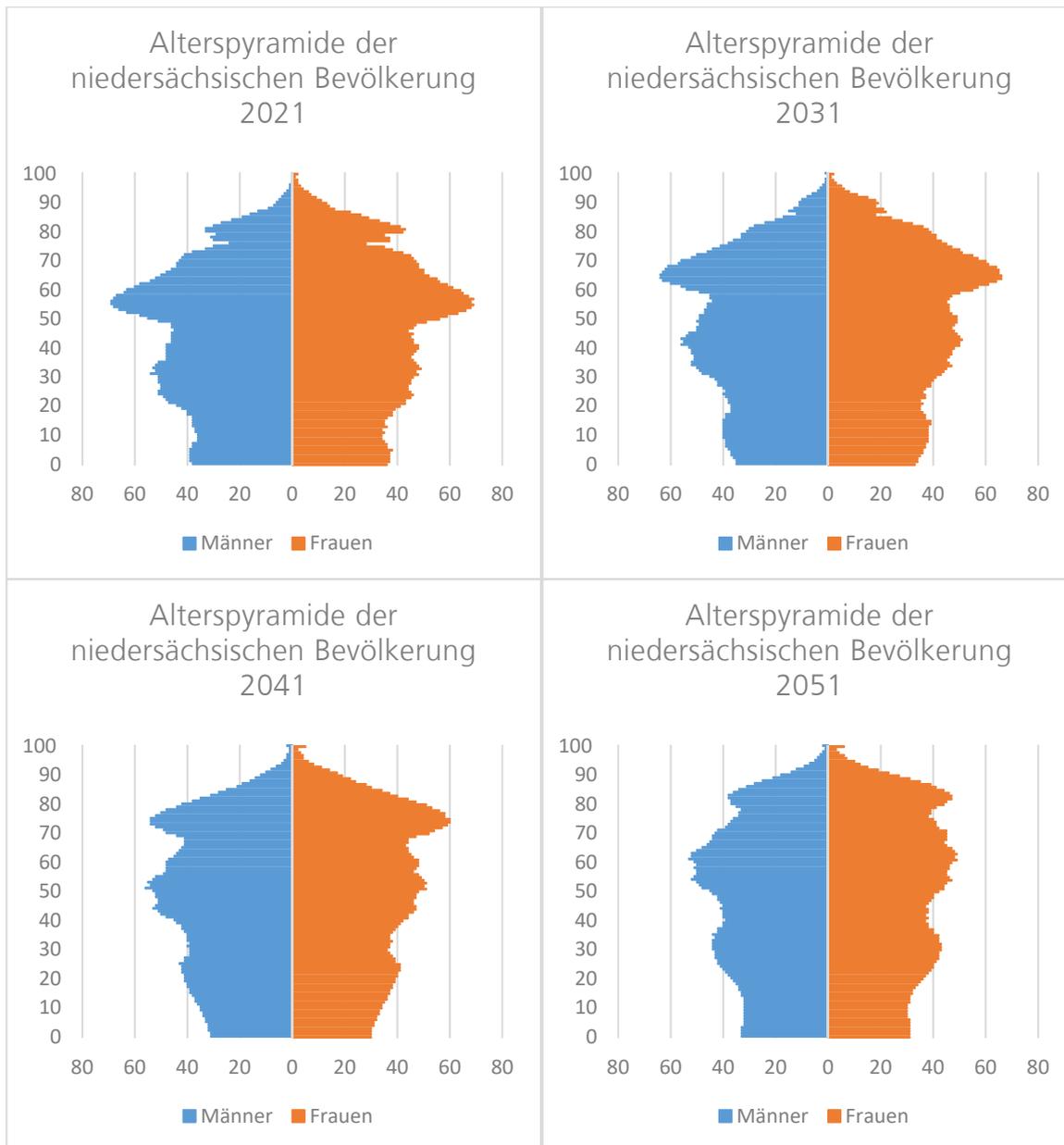


Abbildung 66 Alterspyramiden der niedersächsischen Bevölkerung der Jahre 2021, 2031, 2041 und 2051

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.“²⁶ Und ebenfalls vorstellbar wäre, dass für die jüngeren und jüngsten Bürgerinnen und Bürger eine größere Nachfrage nach intensiverer

²⁶ 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>.

Betreuung z.B. in kleineren Klassenverbänden befriedigt wird, so dass trotz sinkender Schülerzahlen die Zahl der Lehrkräfte konstant bleibt oder sogar steigt.

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 2021 werden die Daten im Zeitraum vom 01.07.2021 bis 30.06.2022 dargestellt. Vom Stichtag der Personalstandstatistik am 30.06.2021 aus gesehen, wird also ein zukünftiger Zeitraum betrachtet.

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

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

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

Im Zeitraum vom 01.07.2021 bis zum 30.06.2022 ergaben sich demnach insgesamt 43.110 Fluktuationen, die einen Anteil am Stammpersonalbestand²⁷ von 22,4 % hatten. Frauen waren zu 61,6 % (26.555) und Männer zu 38,4 % (16.555) beteiligt. Von diesen Fällen waren 46,8 % der Grundfluktuation und somit 53,2 % der Zusatzfluktuation zuzuordnen.

4.1 Unterjährige Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2021

Es folgt zunächst ein kurzer Rückblick auf die Veränderungsdaten des Untersuchungszeitraums dieses Berichts, d.h. auf die Daten des Zeitraums zwischen Juli 2020 und Juni 2021. Im anschließenden Kapitel werden dann die von hier aus betrachtet zukünftig eintretenden Veränderungen erläutert.

Insgesamt gab es in dem oben genannten Zeitraum 44.400 Fluktuationen, die einen Anteil von 23,3 % gemessen am Stammpersonalbestand²⁸ ausmachten. 56,4 % von ihnen sind Grundfluktuationen, 43,6 % Zusatzfluktuationen. Frauen waren zu einem Anteil von 54,9 % (24.395) und Männer zu einem Anteil von 45,0 % (20.000) betroffen.

Die sog. Grundfluktuation, die die Summe aller Vorfälle meint, die das Ausscheiden aus dem Landesdienst zur Folge haben, umfasste 25.040 Vorfälle. Mehr als die Hälfte davon waren mit 13.895 Fällen (55,5 %) Männer.

Der häufigste Grund für ein Ausscheiden war Vertrags- bzw. Zeitablauf mit 15.075 Fällen (oder einem 60,2 %-Anteil), an zweiter Stelle mit einer Anzahl von 5.025 Fällen (20,1 %) folgte der Pensions- bzw. Renteneintritt, mit 3.070 Fällen (12,3 %) standen an dritter Stelle des Rankings die Kündigung, gefolgt von sonstigen Gründen mit einem 7,0 %-Anteil (1.760 Fälle). Tod und Entlassungen als Grund für ein Ausscheiden lagen bei Anteilen von 0,3 % bzw. 0,1 %.

²⁷ Die Bezugsgröße bei der Auswertung der unterjährigen Veränderungsdaten ist der Stammpersonalbestand der Einheiten, die im Jahr 2021 mittels „KIDICAP PPay“ abgerechnet haben. Dies entspricht 192.860 Beschäftigten, davon sind 115.480 weiblich und 77.380 männlich. Weitere Ausführungen finden sich in Kapitel 6.2.

²⁸ Bezugsgröße 2019: 190.600 Beschäftigte, davon waren 112.745 weiblich und 77.855 männlich.

Im Untersuchungszeitraum traten 19.360 Fälle von Zusatzfluktuationen bzw. Unterbrechungen auf. Elternzeit war mit 9.820 Fällen dabei der häufigste Einzelgrund für eine Unterbrechung, gefolgt von der Beurlaubung aus familiären Gründen mit 1.620 Fällen. Der dritthäufigste Grund war Sonderurlaub mit 675 Fällen. Die zusammengefassten „sonstige Gründe“ traten 7.235 Mal auf.

Frauen verursachten 68,5 % der Unterbrechungen und waren dabei auch diejenigen, die am häufigsten länger als 180 Tage ihre Erwerbstätigkeit unterbrachen (87,4 %). Mehr als die Hälfte aller unterbrechenden Frauen besetzten diese längste Abwesenheitsphase, die insgesamt mit einem 48,7 %-Anteil am häufigsten von allen Unterbrechungsphasen auftrat. Dafür waren 59,6 % aller unterbrechenden Männer in der mittleren Zeitspanne zwischen 28 bis 180 Tage verortet und hatten hier auch mit 62,7 % einen größeren Anteil als die Frauen. Die Unterbrechungsfristen bis zu 28 Tage wurden mit 69,0 % dann wieder überwiegend von Frauen wahrgenommen, etwas mehr als ein Fünftel aller Unterbrechungen gehörten in diese kürzeste Phase.

Die Mobilität, die die Stellenwechsel des Personals innerhalb der Landesverwaltung zwischen Behörden und Kapiteln meint, drückte sich insgesamt in 3.300 Abgängen und 3.465 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.²⁹

4.2 Unterjährige Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2021 bis 30.06.2022

4.2.1 Grundfluktuation (Abgänge)

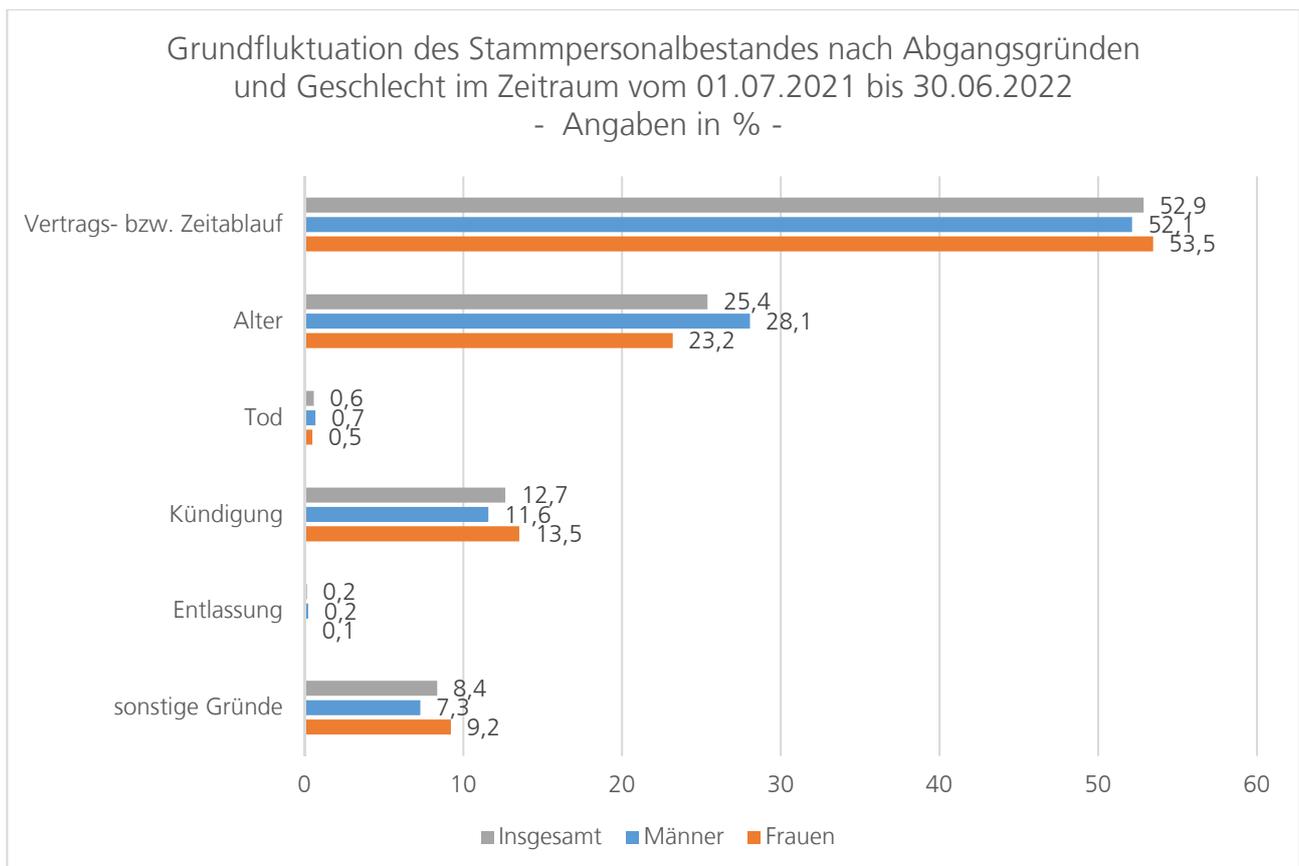


Abbildung 67: Grundfluktuation des Stammpersonalbestandes nach Abgangsgründen und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2021 bis 30.06.2022

²⁹ Ausführliche Informationen zu den unterjährigen Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2021 finden sich im Personalstrukturbericht 2020, S. 93 ff.

Alle Vorfälle, die zu einer Beendigung des Dienst- oder des Arbeitsverhältnisses führen, werden wie gerade erläutert, zur Grundfluktuation gezählt.³⁰ Vom 01.07.2021 bis 30.06.2022 lag die Anzahl dieser Abgänge bei 20.195 und hatte damit einen Anteil von 10,5 % am gesamten Stammpersonal³¹. Zu mehr als der Hälfte (55 %, 11.100 Fälle) waren Frauen betroffen. Am häufigsten trat der Grund „Vertrags- bzw. Zeitabläufe“ mit 52,9 % (10.675 Fälle) auf, im Vergleich zum Vorjahr um 7,3 Prozentpunkte weniger. Ob dies mit einem endgültigen Ausscheiden aus dem Landesdienst verbunden war oder ob sich ein neuer Vertrag anschloss, kann aus dem vorliegenden Datenmaterial jedoch nicht ersehen werden. Die altersbedingten Abgänge (Renten- bzw. Pensionseintritt, 5.125 Fälle) lagen bei einem 25,4 %-Anteil und waren im Vergleich zum Vorjahreszeitraum 5,3 Prozentpunkte gestiegen. Kündigungen (2.555 Fälle) waren um 0,4 Prozentpunkte auf 12,7 % angestiegen. Sonstige Gründe (1.690 Fälle) hatten sich positiv um 1,4 Prozentpunkte verändert, ihr Anteil lag bei 8,4 %. Entlassungen (0,2 %) und Tod (0,6 %, +0,3 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 +4,9 Prozentpunkten wie bei den Altersabgängen und -1,9 bei Kündigung.

Die Ressorts, die am meisten von Abgängen und damit von der Grundfluktuation betroffen waren, waren gemessen an der gesamten Grundfluktuation das MK mit 39,1 %, das MI mit 7,5 %, das MJ mit 4,6 % und das MF mit 4,3 %, die übrigen Ressorts lagen bei 1,2 % 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.

22.915 Unterbrechungen fielen im Beobachtungszeitraum insgesamt an. Elternzeit verursachte mit 10.445 Fällen am häufigsten eine Unterbrechung der Erwerbsarbeit. Danach folgten im Ranking Beurlaubung aus familiären Gründen mit 2.525 Fällen und Sonderurlaub mit 770 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 9.165 Fällen.

³⁰ 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.

³¹ Zur Bezugsgröße siehe Fußnote 27.

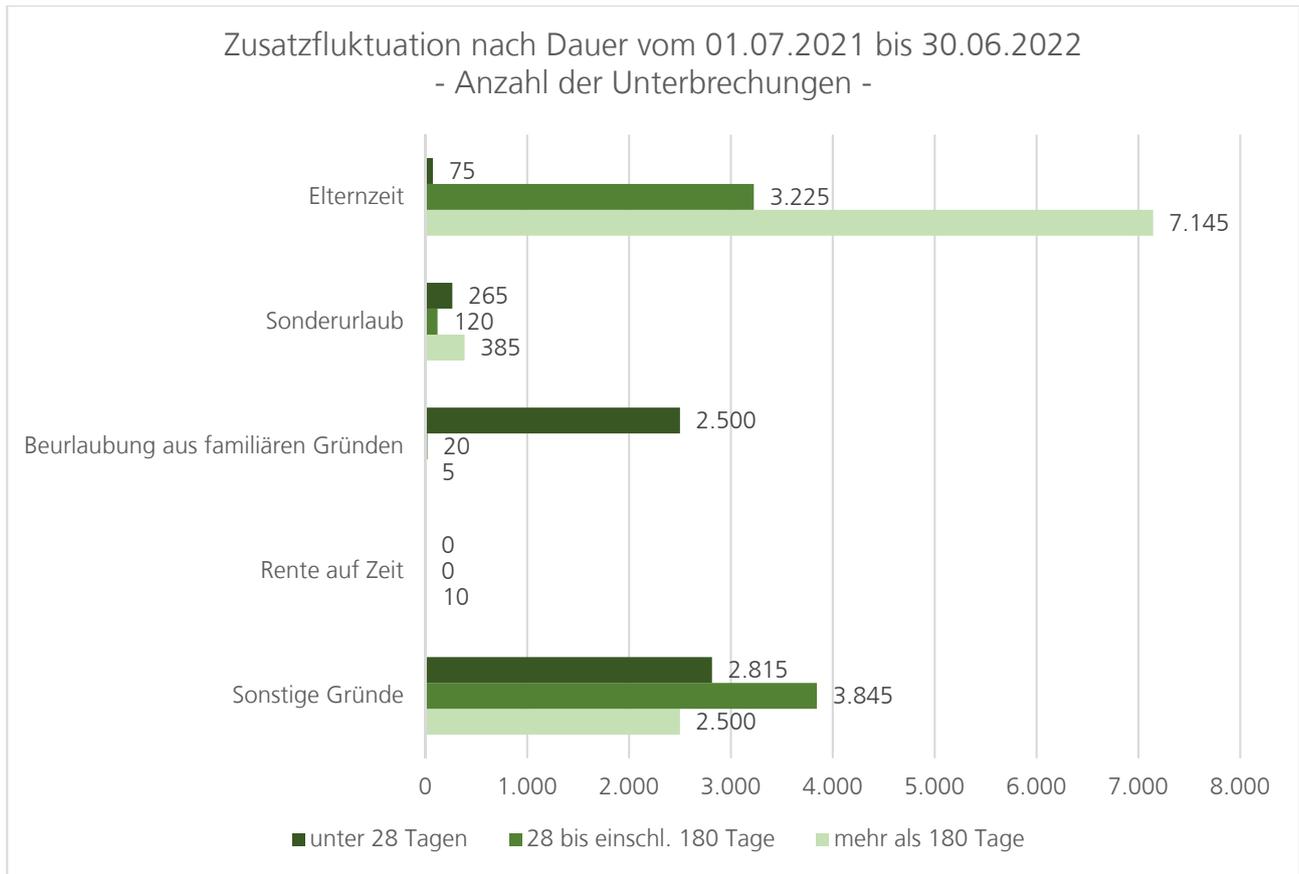


Abbildung 68: Zusatzfluktuation nach Dauer im Zeitraum vom 01.07.2021 bis 30.06.2022 – Anzahl

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 68,4 % vertreten. Ließen sich Beschäftigte hingegen aus familiären Gründen (z.B. Pflege des Kindes) beurlauben, dauerte diese fast ausschließlich unter 28 Tage (99,1 %). 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 42,0 %-Anteil vertreten, es folgte der Zeitraum von weniger als 28 Tagen mit 30,7 % und als letzte die Phase mit mehr als 180 Tagen mit 27,3 %.

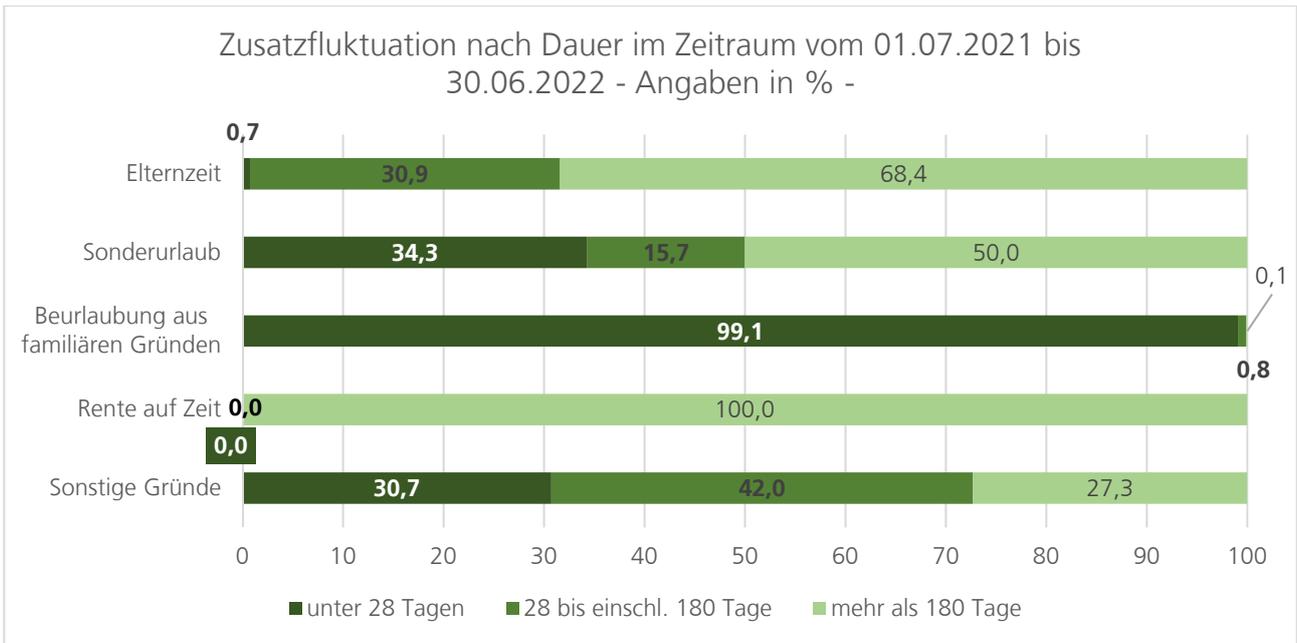


Abbildung 69: Zusatzfluktuation nach Dauer im Zeitraum vom 01.07.2021 bis 30.06.2022 – Prozent

15.455 Mal haben Frauen ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen, das waren 67,4 % aller Unterbrechungen. Die männliche Beteiligung fiel mit 7.460 Fällen wesentlich geringer aus und hat sich vom prozentualen Anteil im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 1,0 Prozentpunkte erhöht.

56,6 % der Unterbrechungen durch Frauen dauerten mehr als 180 Tage. Knapp über ein Fünftel (20,4 %) der hier betrachteten Frauen blieb zwischen 28 und 180 Tagen, etwas mehr mit 22,9 % 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 54,3 % der gesamten männlichen Unterbrechungszeiten. Am wenigsten häufig mit 17,3 % unterbrachen Männer mehr als 180 Tage ihre Erwerbstätigkeit, wesentlich höher lag der Anteil an Unterbrechungen unter 28 Tagen, hier waren es 28,4 %.

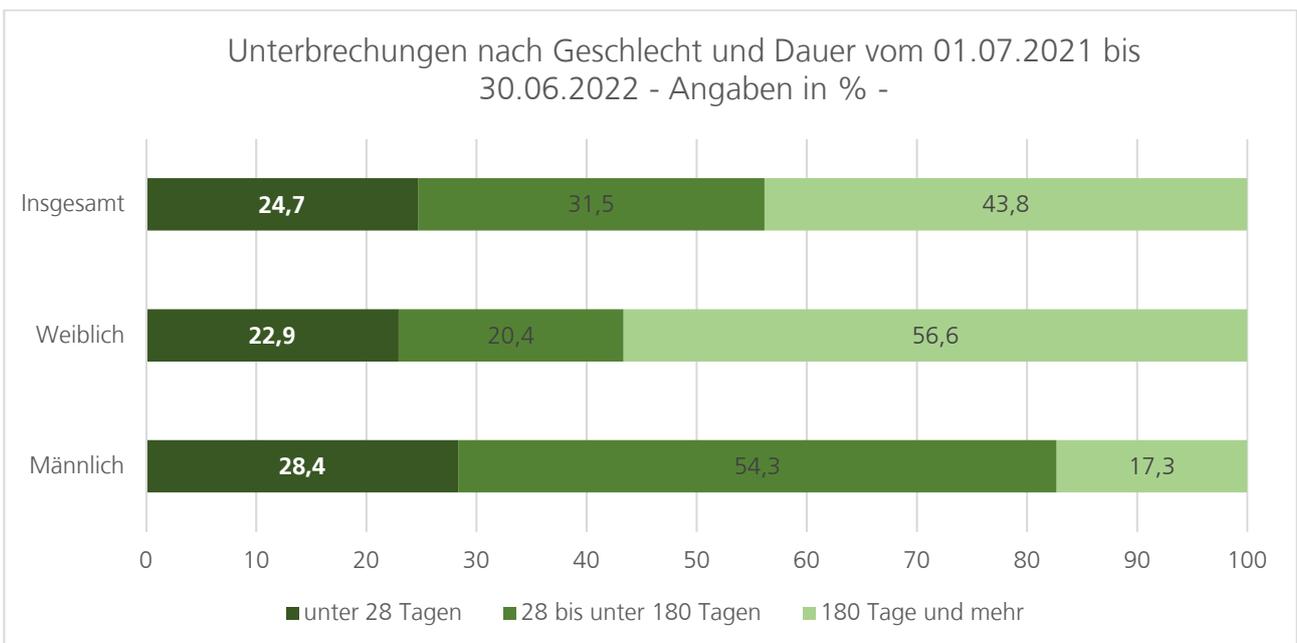


Abbildung 70: Unterbrechungen nach Geschlecht und Dauer im Zeitraum vom 01.07.2021 bis 30.06.2022

Der häufigste Grund für eine Unterbrechung war **Elternzeit** mit insgesamt 10.445 Fällen (45,6 % aller Unterbrechungen). Der größte Anteil mit 68,4 % dauerte dabei mehr als 180 Tage, die Zeitspanne zwischen 28 bis 180 Tagen hatte immer noch einen Anteil von 30,9 %, nur 0,7 % dauerten unter 28 Tage.

Abwesenheiten wegen Elternzeit verantworten mit einem Anteil von 72,0 % vor allem Frauen. Im Vergleich zum Vorjahreszeitraum nahm der Anteil der Männer nur um 0,1 Prozentpunkte zu. Ihre Unterbrechungszeiten konzentrierten sich auf die Abwesenheitsspanne 28 bis 180 Tage, 89,7 % der unterbrechenden Männer übernahmen diese Zeiten, nur 9,1 % blieben länger als 180 Tage fern. Bei den Frauen waren es dafür über 91,4 %, die ihre Erwerbstätigkeit mehr als 180 Tage unterbrachen, nur 8,0 % blieben zwischen 28 und 180 Tagen zu Hause. 1,2 % der Männer und 0,6 % der Frauen waren weniger als 28 Tage in Elternzeit.

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

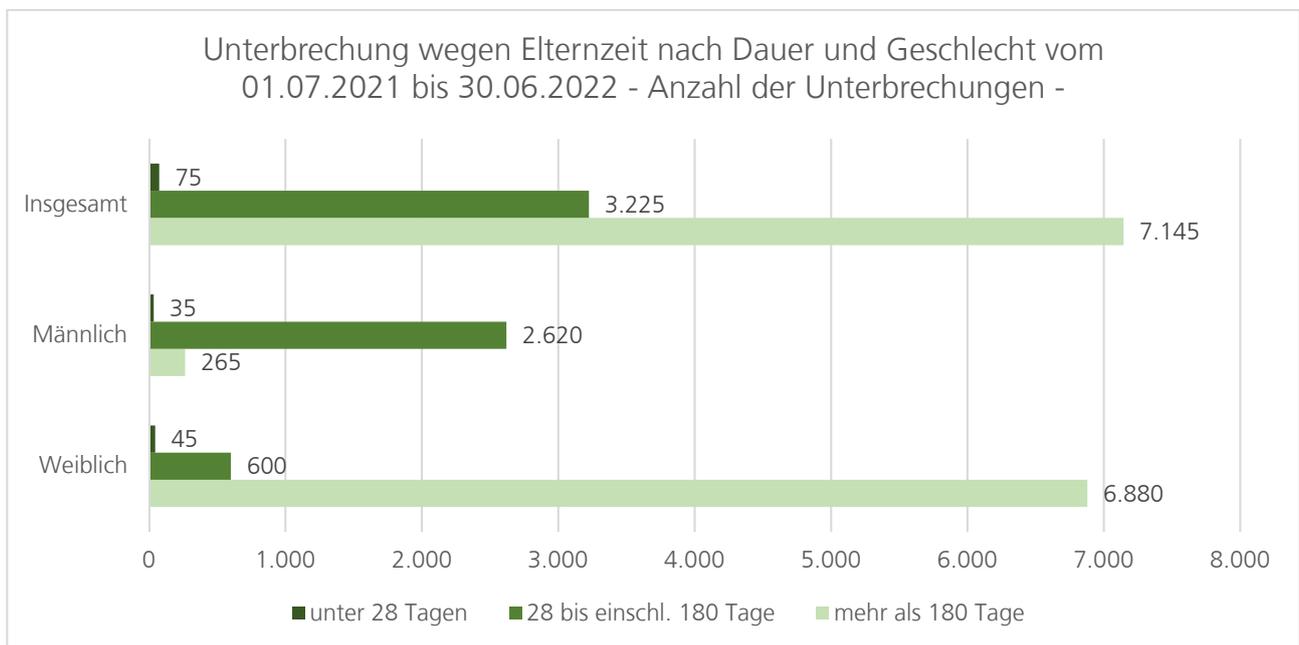


Abbildung 71: Unterbrechung wegen Elternzeit nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2021 bis 30.06.2022

3,4 % aller Unterbrechungen gründeten sich auf **Sonderurlaub**, das waren in der Zeit vom 01.07.2021 bis 30.06.2022 insgesamt 770 Fälle. 50,0 % hiervon dauerten mehr als 180 Tage, 34,3 % der Fälle lagen bei unter 28 Tagen und die restlichen 15,7 % besetzten die mittlere Zeitspanne 28 bis 180 Tage.

Sonderurlaub nahmen überwiegend Frauen, 70,1 % aller Sonderurlaubsfälle entfielen im Zeitraum 01.07.2021 bis 30.06.2022 auf sie, es waren 1,0 Prozentpunkte weniger als im Vorjahreszeitraum. Dabei dauerten ihre Abwesenheitszeiten auch deutlich länger als bei den Männern, 53,7 % aller Frauen waren länger als 180 Tage im Sonderurlaub, im Vergleich dazu waren es 42,6 % aller Männer. Weitere 44,7 % der Männer waren unter 28 Tage fort, von den Frauen waren es 29,6 %. Von beiden Geschlechtern waren prozentual die wenigsten in der mittleren Zeitspanne vertreten, 14,9 % der Männer und 16,7 % der Frauen unterbrachen zwischen 28 und 180 Tage ihre Erwerbsarbeit wegen Sonderurlaub.

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

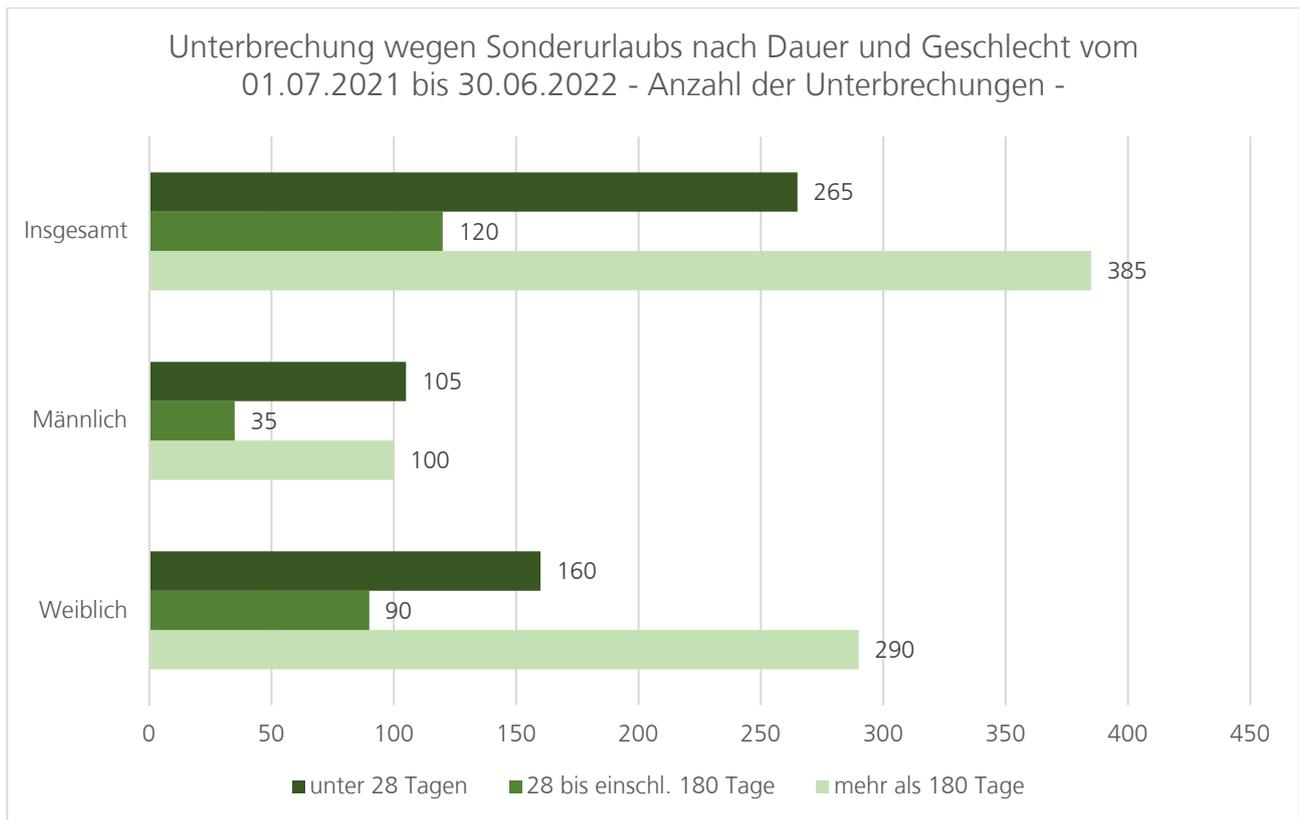


Abbildung 72: Unterbrechung wegen Sonderurlaubs nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2021 bis 30.06.2022

Mit 2.525 Fällen fanden 11,0 % aller Unterbrechungen aus **familiären Gründen** statt. Von diesen waren 99,0 % nach weniger als 28 Tagen beendet und dies bei beiden Geschlechtern: 99,0 % aller Frauen und 100 % aller Männer beendeten die Beurlaubung aus familiären Gründen innerhalb der ersten 28 Tage. Auch diese Abwesenheitszeiten übernahmen mit 73,8 % zu einem überwiegenden Anteil Frauen, das waren 1,2 Prozentpunkte mehr als im Vorjahreszeitraum.

Gemessen am Stammpersonalbestand nahmen 1,3 % der Beschäftigten aus familiären Gründen eine Auszeit.

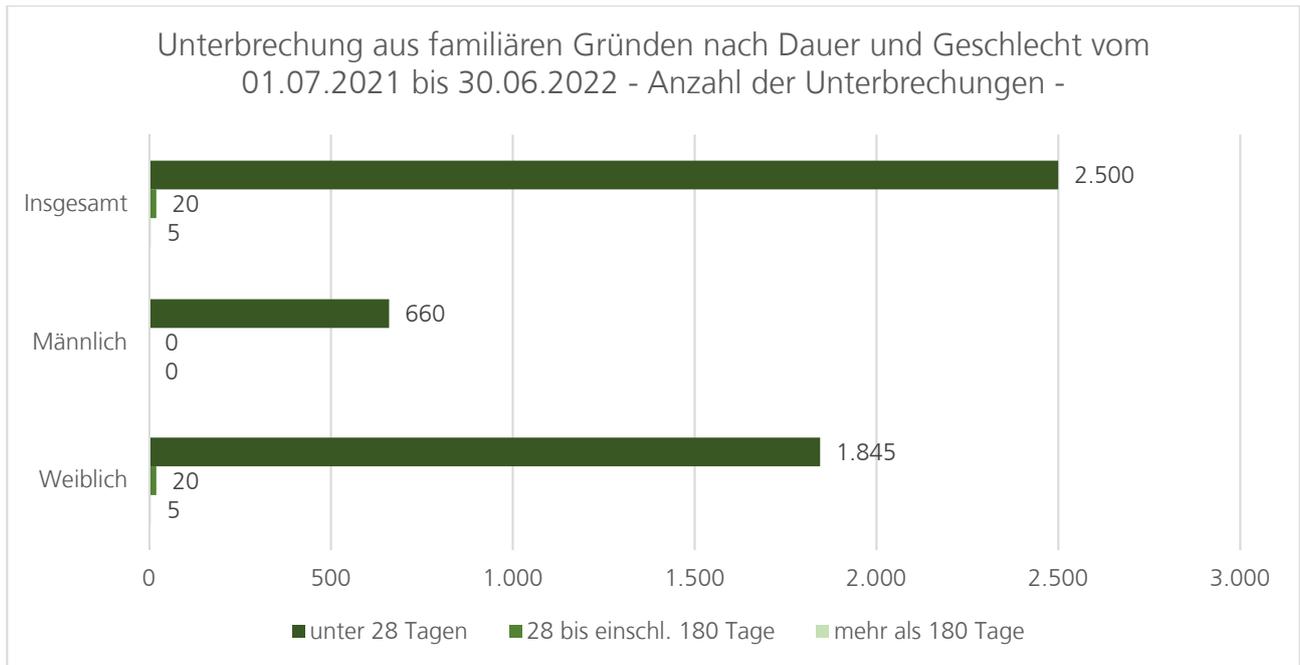


Abbildung 73: Unterbrechung aus familiären Gründen nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2021 bis 30.06.2022

Der Anteil der Unterbrechungen aus **sonstigen Gründen** an allen Unterbrechungen ist im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 2,6 Prozentpunkte gestiegen und machte mit insgesamt 9.165 Fällen im Betrachtungszeitraum 40,0 % aller Unterbrechungen aus. Die häufigsten Unterbrechungen dauerten hier zwischen 28 bis einschließlich 180 Tage, von denen Männer 36,3 % übernahmen. Frauen hatten demnach einen Anteil von 63,7 %, ihr Anteil an der Gesamtzahl der Unterbrechungen aus sonstigen Gründen lag bei 60,3 %.

Bezogen auf das Stammpersonal unterbrachen im Betrachtungszeitraum 4,8 % der Beschäftigten ihre Erwerbsarbeit aus sonstigen Gründen.

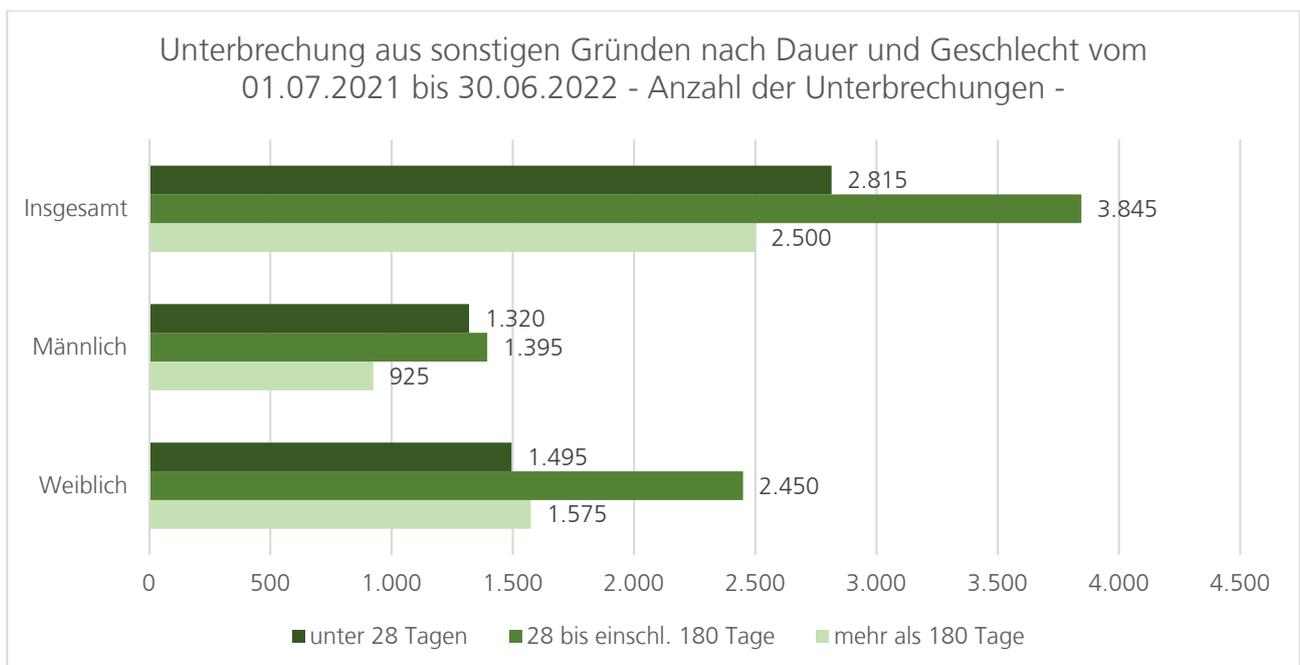


Abbildung 74: Unterbrechung aus sonstigen Gründen nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2021 bis 30.06.2022

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.³² 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 01.07.2021 und 30.06.2022 standen in der Summe einem Zugang 0,93 Abgänge gegenüber, anders ausgedrückt waren 51,7 % aller Personalwechsel Zugänge und 48,3 % Abgänge.

72,3 % der 2.880 **Abgänge** im Betrachtungszeitraum betrafen weibliche Beschäftigte, ihr Anteil ist im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 2,1 Prozentpunkte gestiegen, 800 Fälle waren durch Männer verursacht. Die höchste Anzahl an Fällen lag beim MK mit 2.180 Abgängen, das war ein 2,4 %-Anteil am eigenen Stammpersonalbestand. MJ folgte mit 315 Fällen, MI mit 195, ihre prozentualen Anteile lagen bei 2,1 % (MJ) und 0,7 % (MI). An vierter Stelle lag mit 90 Abgängen MF, ein 0,6 %-Anteil am eigenen Personalbestand. Die gesamten Abgänge hatten einen Anteil von 1,5 % am Stammpersonalbestand der Landesverwaltung.

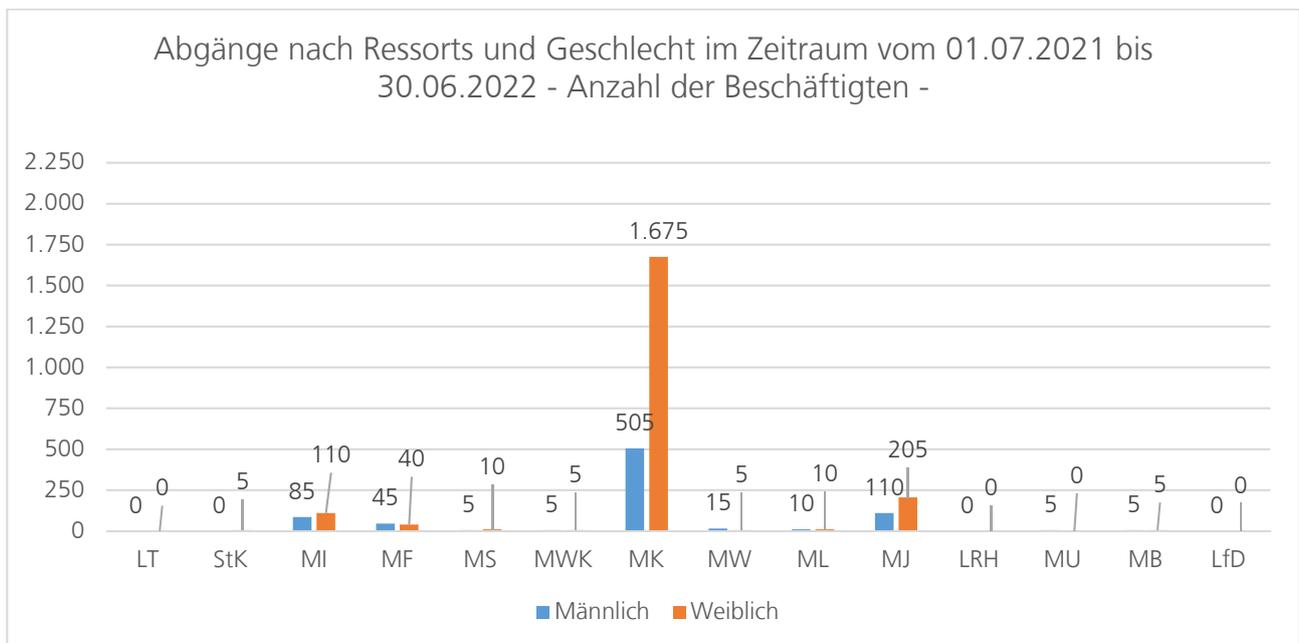


Abbildung 75: Abgänge nach Ressorts und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2021 bis 30.06.2022

Die 3.095 **Zugänge**, die im Zeitraum zwischen dem 01.07.2021 bis 30.06.2022 gezählt wurden, waren wie die Abgänge zu über 72 % von Frauen verursacht. Als größtes der Ressorts stand MK auch an erster Stelle mit einem Anteil von 75,4 % an Zugängen insgesamt, diese machten 2,6 % am eigenen Stammpersonal aus. Im Ranking der Fallzahlen teilten sich MJ, MI und MF die folgenden Plätze mit 340 (MJ), 180 (MI) und 95 (MF) Zugängen. Die Anteile am eigenen Personalbestand reichten von 0,6 % (MI), über 0,7 % (MF) bis zu 2,2 % (MJ). Die Zugänge insgesamt hatten einen Anteil von 1,6 % am Stammpersonalbestand der Landesverwaltung.

³² 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.

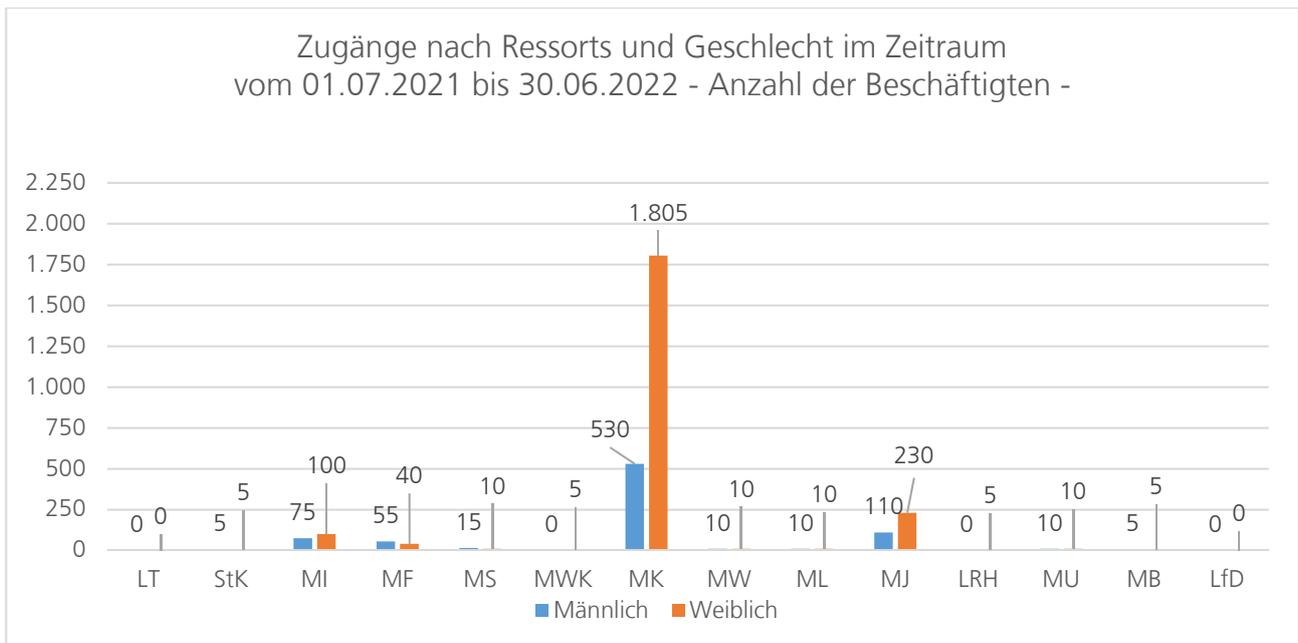


Abbildung 76: Zugänge nach Ressorts und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2021 bis 30.06.2022

5 Personalausgaben

Nach den Ergebnissen der staatlichen Kassenstatistik lagen die bereinigten Gesamtausgaben des Landes Niedersachsen im Jahr 2021 bei 37.936 Mio. €. Im Vergleich zum Vorjahr sanken die Ausgaben um 6,2 %. Die Personalausgaben erhöhten sich dabei im Vergleich zum Vorjahr um 2,5 % auf 13.709 Mio. €. Sie bildeten den zweitgrößten Posten unter den bereinigten Gesamtausgaben. Im Vorjahresvergleich stieg die Personalausgabenquote um 3 Prozentpunkte auf 36,1 %.³³

Eine differenziertere Darstellung der Personalausgaben des Landes liefern die hierfür veranschlagten Ermächtigungen für das Haushaltsjahr 2022.³⁴

Die Personalausgaben gliedern sich dort wie folgt:

Aufwendungen für Abgeordnete und ehrenamtlich Tätige (OGr. 41)	45,32 Mio.€
Bezüge und Nebenleistungen (OGr. 42)	11.396,37 Mio.€
nachrichtl.: Ausgliederungen	1.324,14 Mio.€
Versorgungsbezüge und dergl. (OGr. 43)	4.189,52 Mio.€
Beihilfen, Unterstützungen und dergl. (OGr. 44)	1.099,00 Mio.€
Sonstige personalbezogene Ausgaben (OGr. 45)	33,92 Mio.€
Globale Mehr- und Minderausgaben für Personalausgaben (OGr. 46)	190,00 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.³⁵

³³ Vgl. Ebigt, Sascha: „Das Jahr in Zahlen: Staats- und Kommunal финанzen 2021“, erschienen in Statistische Monatshefte Niedersachsen, 09/2022, S. 489 f.

³⁴ Die Angaben beziehen sich auf die für das Haushaltsjahr 2022 veranschlagten Personalausgaben, d.h. sie beruhen auf Planzahlen, vgl. Vorbericht zum Haushaltsplan des Landes Niedersachsen 2022 und 2023, S. 146.

³⁵ 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 2021 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)³⁶ 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 192.860. Davon waren 115.480 Personen weiblich und 77.380 männlich. Dies stellt die Bezugs- bzw. Referenzgröße (Stammpersonalbestand exklusive der genannten Kapitel) bei der Betrachtung der unterjährigen Personalveränderungsdaten dar.

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

³⁶ Bundesstatistikgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Oktober 2016 (BGBl. I S. 2394), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 14. Juni 2021 (BGBl. I S. 1751) geändert worden ist. Finanz- und Personalstatistikgesetz (FPStatG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Februar 2006 (BGBl. I S. 438), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 3. Juni 2021 (BGBl. I S. 1401).

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.³⁷ Der Vorteil des angewandten Geheimhaltungsverfahrens liegt in seiner Praktikabilität und darin, dass kaum noch Werte vollständig geheim gehalten werden müssen (z.B. durch „Punkten“).

³⁷ 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.³⁸

7.2 Abgrenzung der Erhebungszeiten

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

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

³⁸ Vgl. Personalstrukturbericht des Landes Niedersachsen 2013, S. 7.

7.3 Geheimhaltungsverfahren in den Personalstatistiken

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

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

Tabelle 1

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

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

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

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

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

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

Anlage 1 Übersichtstabellen zu den niedersächsischen Einzelplänen

Niedersächsischer Landtag (EPL 01)

A. Personaltableau

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	90			90
	weiblich	90			90
	Summe	180			180
befristet Beschäftigte (2)	männlich	10			10
	weiblich	10			10
	Summe	20			20
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	100			100
	weiblich	100			100
	Summe	200			200
Vollzeitäquivalente	Summe	185			185
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	95			95
	weiblich	65			65
	Summe	155			155
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	5			5
	weiblich	35			35
	Summe	40			40
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	0			0
Beamtinnen/Beamte	männlich	45			45
	weiblich	25			25
	Summe	70			70
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	55			55
	weiblich	75			75
	Summe	130			130
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	110			110
	weiblich	115			115
	Summe	225			225
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	115			115
	weiblich	115			115
	Summe	225			225
Teilzeitquotient		22%			22%
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	25			25
	Summe	70			70
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	20			20
	weiblich	10			10
	Summe	30			30
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	55			55
	weiblich	75			75
	Summe	130			130
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	5			5
	weiblich	10			10
	Summe	15			15
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	20			20
	weiblich	25			25
	Summe	45			45
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	25			25
	weiblich	35			35
	Summe	60			60
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	5			5
	weiblich	5			5
	Summe	15			15
nicht zuordenbar	Summe	0			0

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen³⁹ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 01)

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

³⁹ 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	30	16					30	16
40 bis unter 50 Jahre	60	31					60	31
50 bis unter 60 Jahre	70	36					70	36
60 bis unter 65 Jahre	20	11					20	11
65 Jahre und älter	5	2					5	2
Durchschnittsalter	48,7						48,7	
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	20	10					20	10
VZÄ	15	8					15	8
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	55	28					55	28
VZÄ	50	24					50	24
nachrichtlich								
Personal in Ausbildung	0						0	
Beurlaubte Beschäftigte	0						0	

Staatskanzlei (EPL 02)

A. Personaltabelle

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	dar. 0201
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	135			135	75
	weiblich	205			205	120
	Summe	345			345	195
befristet Beschäftigte (2)	männlich	15			15	0
	weiblich	25			25	0
	Summe	40			40	5
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	150			150	75
	weiblich	230			230	120
	Summe	380			380	195
Vollzeitäquivalente	Summe	350			350	
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	135			135	
	weiblich	130			130	
	Summe	265			265	
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	15			15	
	weiblich	105			105	
	Summe	115			115	
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	0			0	
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	80			80	
	weiblich	90			90	
	Summe	170			170	
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	70			70	
	weiblich	140			140	
	Summe	210			210	
Personal in Ausbildung (3)	männlich	5			5	
	weiblich	10			10	
	Summe	10			10	
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	0			0	
	weiblich	0			0	
	Summe	0			0	
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	155			155	
	weiblich	240			240	
	Summe	395			395	
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	5			5	
	weiblich	10			10	
	Summe	15			15	
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	160			160	
	weiblich	250			250	
	Summe	410			410	
Teilzeitquotient		31%			31%	
Teilzeitquotient VZÄ		91%			91%	

B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 02)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	80			80
	weiblich	90			90
	Summe	170			170
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	45			45
	weiblich	30			30
	Summe	75			75
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	30			30
	weiblich	55			55
	Summe	85			85
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	140			140
	Summe	210			210
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	10			10
	weiblich	10			10
	Summe	20			20
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	10			10
	weiblich	40			40
	Summe	50			50
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	30			30
	weiblich	65			65
	Summe	95			95
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	15			15
	weiblich	30			30
	Summe	45			45
nicht zuordenbar	Summe	0			0

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁴⁰ 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	x		
		weiblich	10	x		
		Summe	25	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	x		
		weiblich	5	x		
Summe		5	100			
Anteil TZ an Summe	%	x				
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	33		
		weiblich	20	67		
		Summe	30	100		
	davon Teilzeit	männlich	5	x		
		weiblich	10	x		
Summe		10	100			
Anteil TZ an Summe	%	x				
A11/E10	Summe	männlich	5	25		
		weiblich	15	75		
		Summe	20	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	x		
		weiblich	5	x		
Summe		5	100			
Anteil TZ an Summe	%	25				

⁴⁰ 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	195
davon									
unter 30 Jahre	25	6					25	6	10
30 bis unter 40 Jahre	45	12					45	12	20
40 bis unter 50 Jahre	90	24					90	24	50
50 bis unter 60 Jahre	160	42					160	42	90
60 bis unter 65 Jahre	55	14					55	14	30
65 Jahre und älter	5	2					5	2	5
Durchschnittsalter	50,1						50,1		50,9
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	50	13					50	13	25
VZÄ	45	12					45	12	25
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	130	34					130	34	70
VZÄ	120	31					120	31	65
nachrichtlich									
Personal in Ausbildung	10						10		0
Beurlaubte Beschäftigte	15						15		10

Ministerium für Inneres und Sport (EPL 03)

A. Personaltableau

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 0301	Dar. 0311, 0317 + 0318	Dar. 0320
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	16.305	815		17.120	225	1.020	14.515
	weiblich	9.540	330		9.870	255	715	7.960
	Summe	25.845	1.140		26.990	485	1.740	22.475
befristet Beschäftigte (2)	männlich	440	140		580	5	100	210
	weiblich	570	75		645	5	75	335
	Summe	1.005	215		1.220	5	175	545
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	16.745	955		17.700	230	1.125	14.730
	weiblich	10.110	400		10.510	260	790	8.295
	Summe	26.855	1.355		28.210	490	1.910	23.020
Vollzeitäquivalente	Summe	25.465	1.305		26.770			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	15.975	895		16.870			
	weiblich	6.485	270		6.755			
	Summe	22.460	1.165		23.625			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	765	55		820			
	weiblich	3.620	130		3.755			
	Summe	4.385	190		4.575			
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	10	0		10			
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	13.835	125		13.960			
	weiblich	6.435	60		6.495			
	Summe	20.275	180		20.455			
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	2.910	830		3.740			
	weiblich	3.675	345		4.015			
	Summe	6.580	1.175		7.755			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	1.940	20		1.960			
	weiblich	1.620	10		1.630			
	Summe	3.560	30		3.590			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	5	0		5			
	weiblich	10	0		15			
	Summe	15	0		20			
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	18.690	970		19.660			
	weiblich	11.740	415		12.155			
	Summe	30.430	1.390		31.820			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	150	5		155			
	weiblich	425	15		440			
	Summe	575	25		600			
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	18.840	980		19.820			
	weiblich	12.165	430		12.600			
	Summe	31.005	1.410		32.415			
Teilzeitquotient		16%	14%		16%			
Teilzeitquotient VZÄ		95%	96%		95%			

B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 03)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	13.835	125		13.960
	weiblich	6.435	60		6.495
	Summe	20.275	180		20.455
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	385	20		405
	weiblich	220	10		230
	Summe	600	30		635
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	13.250	90		13.345
	weiblich	6.020	30		6.050
	Summe	19.275	120		19.395
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	200	10		215
	weiblich	195	15		215
	Summe	400	30		425
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0		0
	weiblich	0	0		0
	Summe	0	0		0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	2.910	830		3.740
	weiblich	3.675	345		4.015
	Summe	6.580	1.175		7.755
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	90	55		150
	weiblich	80	20		95
	Summe	170	75		245
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	805	625		1.430
	weiblich	535	165		700
	Summe	1.340	790		2.135
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	1.540	110		1.650
	weiblich	2.880	145		3.025
	Summe	4.415	255		4.670
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	455	25		480
	weiblich	170	10		185
	Summe	625	35		660
nicht zuordenbar	Summe	25	20		45

C.1 Ausgewählte Besoldungsgruppen⁴¹ 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	73	5	.
		weiblich	15	27	0	.
		Summe	55	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	63	20	.
		weiblich	30	38	0	.
		Summe	80	100	20	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	5	.	0	.
		Summe	5	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	x	.	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	580	80	95	76
		weiblich	140	19	30	24
		Summe	725	99	125	100
	davon Teilzeit	männlich	25	38	5	33
		weiblich	40	62	10	67
		Summe	65	100	15	100
	Anteil TZ an Summe		%	9	12	
A12/E11	Summe	männlich	1.560	77	330	76
		weiblich	475	23	105	24
		Summe	2.030	100	435	100
	davon Teilzeit	männlich	95	37	30	46
		weiblich	170	65	35	54
		Summe	260	100	65	100
	Anteil TZ an Summe		%	13	15	
A11/E10	Summe	männlich	3.625	78	100	80
		weiblich	1.035	22	30	24
		Summe	4.660	100	125	100
	davon Teilzeit	männlich	165	29	0	.
		weiblich	405	71	10	.
		Summe	570	100	15	100
	Anteil TZ an Summe		%	12	x	

⁴¹ Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

C.2 Ausgewählte Besoldungsgruppen⁴² 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	x
		weiblich	0	.	10	x
		Summe	15	100	45	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	0	.	0	.
	Summe	0	100	0	100	
	Anteil TZ an Summe	%	.	.		
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	20	67	50	71
		weiblich	10	33	20	29
		Summe	30	100	70	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	0	.	5	.
	Summe	0	100	5	100	
	Anteil TZ an Summe	%	.	x		
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	395	87	280	71
		weiblich	60	13	110	28
		Summe	455	100	395	99
	davon Teilzeit	männlich	5	33	25	38
		weiblich	10	67	40	62
	Summe	15	100	65	100	
	Anteil TZ an Summe	%	3	16		
A12/E11	Summe	männlich	1.215	82	670	68
		weiblich	260	18	320	32
		Summe	1.475	100	990	100
	davon Teilzeit	männlich	60	50	65	32
		weiblich	65	54	140	68
	Summe	120	100	205	100	
	Anteil TZ an Summe	%	8	21		
A11/E10	Summe	männlich	3.450	79	270	64
		weiblich	910	21	155	36
		Summe	4.360	100	425	100
	davon Teilzeit	männlich	150	30	15	20
		weiblich	355	70	60	80
	Summe	505	100	75	100	
	Anteil TZ an Summe	%	12	18		

⁴² 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	26.855	100	1.355	100			28.210	100	490	1.910	23.020
davon											
unter 30 Jahre	5.125	19	185	14			5.310	19	50	255	4.685
30 bis unter 40 Jahre	5.500	20	345	25			5.845	21	105	265	4.830
40 bis unter 50 Jahre	5.515	21	270	20			5.785	21	115	280	4.780
50 bis unter 60 Jahre	8.035	30	405	30			8.440	30	150	655	6.730
60 bis unter 65 Jahre	2.590	10	145	11			2.735	10	65	420	1.970
65 Jahre und älter	85	0	5	0			95	0	5	35	30
Durchschnittsalter	44,1		44,8				44,1		46,9	48,8	43,5
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	5.305	20	125	9			5.430	19	60	380	4.750
VZÄ	5.075	19	120	9			5.195	18	55	350	4.560
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	9.165	34	310	23			9.475	34	145	745	7.900
VZÄ	8.755	33	300	22			9.055	32	140	690	7.580
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung	3.560		30				3.590		10	250	3.085
Beurlaubte Beschäftigte	575		25				600		15	25	505

* 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	6.280			6.280	150	4.920	840
	weiblich	7.735			7.735	190	6.290	645
	Summe	14.015			14.015	340	11.210	1.485
befristet Beschäftigte (2)	männlich	115			115	5	50	35
	weiblich	255			255	5	125	35
	Summe	370			370	10	175	75
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	6.395			6.395	155	4.970	875
	weiblich	7.990			7.990	195	6.415	680
	Summe	14.380			14.380	350	11.385	1.555
Vollzeitäquivalente	Summe	12.985			12.985			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	5.725			5.725			
	weiblich	4.135			4.135			
	Summe	9.860			9.860			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	645			645			
	weiblich	3.815			3.815			
	Summe	4.465			4.465			
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	55			55			
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	4.840			4.840			
	weiblich	5.675			5.675			
	Summe	10.515			10.515			
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	1.555			1.555			
	weiblich	2.310			2.310			
	Summe	3.865			3.865			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	415			415			
	weiblich	690			690			
	Summe	1.110			1.110			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	0			0			
	weiblich	5			5			
	Summe	10			10			
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	6.810			6.810			
	weiblich	8.685			8.685			
	Summe	15.495			15.495			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	65			65			
	weiblich	360			360			
	Summe	430			430			
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	6.875			6.875			
	weiblich	9.050			9.050			
	Summe	15.925			15.925			
Teilzeitquotient		31%			31%			
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	4.840			4.840
	weiblich	5.675			5.675
	Summe	10.515			10.515
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	305			305
	weiblich	205			205
	Summe	510			510
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	2.845			2.845
	weiblich	2.860			2.860
	Summe	5.705			5.705
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	1.685			1.685
	weiblich	2.610			2.610
	Summe	4.295			4.295
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	5			5
	weiblich	0			0
	Summe	10			10
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	1.555			1.555
	weiblich	2.310			2.310
	Summe	3.865			3.865
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	115			115
	weiblich	50			50
	Summe	165			165
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	770			770
	weiblich	430			430
	Summe	1.200			1.200
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	485			485
	weiblich	1.610			1.610
	Summe	2.100			2.100
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	185			185
	weiblich	220			220
	Summe	405			405
nicht zuordenbar	Summe	0			0

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁴³ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 04)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	30	67		
		weiblich	15	33		
		Summe	45	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
Summe		0	100			
Anteil TZ an Summe		%	.			
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	60	80		
		weiblich	15	20		
		Summe	75	100		
	davon Teilzeit	männlich	5	.		
		weiblich	0	.		
Summe		5	100			
Anteil TZ an Summe		%	7			
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	755	71		
		weiblich	305	29		
		Summe	1.060	100		
	davon Teilzeit	männlich	80	39		
		weiblich	130	63		
Summe		205	102			
Anteil TZ an Summe		%	19			
A12/E11	Summe	männlich	1.145	59		
		weiblich	790	41		
		Summe	1.940	100		
	davon Teilzeit	männlich	140	24		
		weiblich	440	76		
Summe		580	100			
Anteil TZ an Summe		%	30			
A11/E10	Summe	männlich	1.095	49		
		weiblich	1.155	51		
		Summe	2.250	100		
	davon Teilzeit	männlich	140	16		
		weiblich	750	84		
Summe		895	99			
Anteil TZ an Summe		%	40			

⁴³ 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	14.380	100					14.380	100	350	11.385	1.555
davon											
unter 30 Jahre	2.420	17					2.420	17	20	2.175	65
30 bis unter 40 Jahre	2.080	14					2.080	14	50	1.580	290
40 bis unter 50 Jahre	3.010	21					3.010	21	85	2.365	360
50 bis unter 60 Jahre	4.465	31					4.465	31	140	3.310	575
60 bis unter 65 Jahre	2.265	16					2.265	16	50	1.855	230
65 Jahre und älter	140	1					140	1	5	95	35
Durchschnittsalter	46,5						46,5		50,0	46,0	49,2
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	1.925	13					1.925	13	45	1.550	215
VZÄ	1.725	12					1.725	12	45	1.380	200
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	4.400	31					4.400	31	120	3.475	490
VZÄ	3.980	28					3.980	28	115	3.125	455
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung	1.110						1.110		0	1.050	20
Beurlaubte Beschäftigte	430						430		10	350	35

Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung (EPL 05)

A. Personaltabelle

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 0501
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	570	680		1.250	100
	weiblich	1.240	595		1.835	195
	Summe	1.810	1.275		3.090	300
befristet Beschäftigte (2)	männlich	55	10		65	0
	weiblich	140	20		160	5
	Summe	195	30		225	5
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	625	695		1.320	105
	weiblich	1.380	615		1.995	200
	Summe	2.005	1.310		3.315	305
Vollzeitäquivalente	Summe	1.765	1.200		2.960	
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	530	605		1.140	
	weiblich	715	360		1.075	
	Summe	1.250	965		2.215	
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	90	85		175	
	weiblich	655	255		910	
	Summe	745	345		1.085	
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	15	0		15	
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	270	15		285	
	weiblich	480	10		495	
	Summe	750	25		775	
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	355	680		1.035	
	weiblich	900	605		1.500	
	Summe	1.255	1.285		2.535	
Personal in Ausbildung (3)	männlich	10	25		35	
	weiblich	25	20		40	
	Summe	35	40		75	
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	5	5		5	
	weiblich	5	5		10	
	Summe	10	10		20	
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	640	720		1.360	
	weiblich	1.410	640		2.045	
	Summe	2.045	1.360		3.405	
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	0	15		15	
	weiblich	45	40		85	
	Summe	45	50		100	
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	640	735		1.375	
	weiblich	1.455	675		2.130	
	Summe	2.095	1.410		3.505	
Teilzeitquotient		38%	26%		33%	
Teilzeitquotient VZÄ		88%	92%		89%	

B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 05)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	270	15		285
	weiblich	480	10		495
	Summe	750	25		775
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	110	0		110
	weiblich	180	0		180
	Summe	285	5		290
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	150	5		155
	weiblich	275	0		275
	Summe	430	5		435
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	10	10		20
	weiblich	25	10		35
	Summe	35	20		55
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0		0
	weiblich	0	0		0
	Summe	0	0		0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	355	680		1.035
	weiblich	900	605		1.500
	Summe	1.255	1.285		2.535
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	30	55		85
	weiblich	85	65		150
	Summe	115	120		235
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	105	140		245
	weiblich	210	95		305
	Summe	315	235		550
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	190	445		630
	weiblich	545	340		885
	Summe	735	780		1.520
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	30	40		70
	weiblich	50	100		155
	Summe	80	145		225
nicht zuordenbar	Summe	5	0		10

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁴⁴ 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	33	0	.
		weiblich	20	67	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	25	x
		Summe	50	100	45	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	10	.	5	.
		Summe	15	100	10	100
	Anteil TZ an Summe		%	x	x	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	60	x	10	.
		weiblich	55	x	0	.
		Summe	110	100	10	100
	davon Teilzeit	männlich	5	x	0	.
		weiblich	15	x	0	.
		Summe	15	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	14	.	
A12/E11	Summe	männlich	75	34	5	25
		weiblich	145	66	15	75
		Summe	220	100	20	100
	davon Teilzeit	männlich	5	8	0	.
		weiblich	60	92	5	.
		Summe	65	100	5	100
	Anteil TZ an Summe		%	30	x	
A11/E10	Summe	männlich	50	32	5	50
		weiblich	105	68	5	50
		Summe	155	100	10	100
	davon Teilzeit	männlich	5	10	0	.
		weiblich	45	90	0	.
		Summe	50	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	32	.	

⁴⁴ 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	2.005	100	1.310	100			3.315	100	305
davon									
unter 30 Jahre	180	9	145	11			325	10	5
30 bis unter 40 Jahre	255	13	240	18			495	15	35
40 bis unter 50 Jahre	375	19	290	22			665	20	65
50 bis unter 60 Jahre	755	38	475	36			1.230	37	120
60 bis unter 65 Jahre	390	19	150	12			540	16	70
65 Jahre und älter	50	2	10	1			60	2	10
Durchschnittsalter	49,9		47,0				48,8		52,3
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	350	17	130	10			475	14	65
VZÄ	305	15	120	9			425	13	60
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	785	39	365	28			1.155	35	130
VZÄ	690	35	330	25			1.020	31	120
nachrichtlich									
Personal in Ausbildung	35		40				75		0
Beurlaubte Beschäftigte	45		50				100		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	350	7.675	4.060	12.085	80	11.300
	weiblich	530	9.685	6.800	17.015	130	16.055
	Summe	880	17.360	10.860	29.100	210	27.355
befristet Beschäftigte (2)	männlich	95	6.345	3.140	9.580	5	9.245
	weiblich	140	5.930	4.105	10.175	10	9.760
	Summe	235	12.275	7.245	19.750	15	19.005
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	445	14.015	7.200	21.665	85	20.545
	weiblich	670	15.620	10.905	27.190	140	25.815
	Summe	1.115	29.635	18.100	48.850	225	46.360
Vollzeitäquivalente	Summe	955	24.345	14.635	39.940		
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	350	9.845	4.845	15.045		
	weiblich	360	7.350	4.595	12.300		
	Summe	710	17.195	9.440	27.345		
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	95	4.170	2.350	6.615		
	weiblich	305	8.270	6.310	14.885		
	Summe	400	12.440	8.660	21.500		
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	0	0	0	5		
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	110	1.810	875	2.795		
	weiblich	140	780	500	1.420		
	Summe	250	2.590	1.375	4.215		
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	335	12.205	6.325	18.865		
	weiblich	525	14.840	10.405	25.770		
	Summe	865	27.045	16.730	44.635		
Personal in Ausbildung (3)	männlich	15	345	220	575		
	weiblich	10	610	550	1.170		
	Summe	25	955	770	1.745		
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	30	3.025	1.345	4.395		
	weiblich	35	3.075	2.200	5.305		
	Summe	60	6.100	3.545	9.705		
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	490	17.385	8.765	26.635		
	weiblich	710	19.305	13.650	33.665		
	Summe	1.200	36.690	22.415	60.300		
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	5	225	125	355		
	weiblich	10	735	595	1.340		
	Summe	15	960	720	1.695		
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	495	17.610	8.890	26.990		
	weiblich	725	20.040	14.245	35.005		
	Summe	1.215	37.650	23.135	61.995		
Teilzeitquotient		36%	42%	48%	44%		
Teilzeitquotient VZÄ		86%	82%	81%	82%		

B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 06)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	110	1.810	875	2.795
	weiblich	140	780	500	1.420
	Summe	250	2.590	1.375	4.215
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	65	1.720	815	2.600
	weiblich	55	625	360	1.040
	Summe	125	2.340	1.175	3.640
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	40	85	35	160
	weiblich	70	140	110	320
	Summe	110	225	145	480
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	5	10	25	35
	weiblich	15	15	25	60
	Summe	20	25	50	95
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0	0	0
	weiblich	0	0	0	0
	Summe	0	0	0	0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	335	12.205	6.325	18.865
	weiblich	525	14.840	10.405	25.770
	Summe	865	27.045	16.730	44.635
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	100	6.450	3.160	9.715
	weiblich	145	5.125	3.380	8.645
	Summe	245	11.575	6.540	18.360
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	80	1.675	975	2.725
	weiblich	145	2.225	1.225	3.595
	Summe	225	3.900	2.200	6.325
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	85	2.085	1.390	3.560
	weiblich	155	5.720	4.375	10.250
	Summe	240	7.805	5.765	13.810
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	60	425	360	840
	weiblich	65	425	795	1.285
	Summe	125	850	1.150	2.125
nicht zuordenbar	Summe	25	2.915	1.070	4.015

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁴⁵ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 06)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	15	60	135	77
		weiblich	10	40	40	23
		Summe	25	100	175	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	25	83
		weiblich	0	.	5	17
		Summe	0	100	30	100
	Anteil TZ an Summe		%	.	17	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	25	56	540	59
		weiblich	20	44	365	40
		Summe	45	100	910	99
	davon Teilzeit	männlich	5	50	90	35
		weiblich	5	50	160	63
		Summe	10	100	255	98
	Anteil TZ an Summe		%	22	28	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	15	x	255	55
		weiblich	25	x	200	43
		Summe	45	100	460	99
	davon Teilzeit	männlich	5	50	65	36
		weiblich	5	50	115	64
		Summe	10	100	180	100
	Anteil TZ an Summe		%	x	39	
A12/E11	Summe	männlich	35	44	850	52
		weiblich	45	56	795	48
		Summe	80	100	1.645	100
	davon Teilzeit	männlich	5	20	220	33
		weiblich	20	80	440	66
		Summe	25	100	665	99
	Anteil TZ an Summe		%	31	40	
A11/E10	Summe	männlich	15	x	245	49
		weiblich	30	x	255	51
		Summe	50	100	500	100
	davon Teilzeit	männlich	5	25	40	26
		weiblich	15	75	115	74
		Summe	20	100	155	100
	Anteil TZ an Summe		%	40	31	

⁴⁵ 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	1.115	100	29.635	100	18.100	100	48.850	100	225	46.360
davon										
unter 30 Jahre	85	8	6.660	22	3.645	20	10.390	21	15	10.125
30 bis unter 40 Jahre	210	19	8.105	27	4.760	26	13.075	27	40	12.550
40 bis unter 50 Jahre	255	23	5.295	18	3.435	19	8.985	18	65	8.420
50 bis unter 60 Jahre	375	34	6.585	22	4.395	24	11.360	23	70	10.575
60 bis unter 65 Jahre	165	15	2.510	8	1.630	9	4.305	9	30	3.990
65 Jahre und älter	25	2	475	2	235	1	735	2	0	700
Durchschnittsalter	48,1		41,9		42,8		42,4		47,5	42,2
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	150	13	2.360	8	1.450	8	3.960	8	25	3.680
VZÄ	130	12	2.070	7	1.245	7	3.445	7	25	3.200
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	360	32	5.635	19	3.675	20	9.670	20	60	8.980
VZÄ	315	28	4.965	17	3.155	17	8.435	17	55	7.820
nachrichtlich										
Personal in Ausbildung	25		955		770		1.745		0	935
Beurlaubte Beschäftigte	15		960		720		1.695		5	1.665

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	24.265		15	24.275	110	23.190
	weiblich	60.605		15	60.620	185	58.450
	Summe	84.865		30	84.895	295	81.640
befristet Beschäftigte (2)	männlich	1.395		5	1.400	5	1.290
	weiblich	4.160		20	4.180	5	3.915
	Summe	5.555		25	5.580	10	5.205
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	25.655		20	25.675	110	24.480
	weiblich	64.765		40	64.800	190	62.360
	Summe	90.420		55	90.480	300	86.845
Vollzeitäquivalente	Summe	75.770		45	75.815		
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	21.545		15	21.560		
	weiblich	29.690		15	29.705		
	Summe	51.230		30	51.260		
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	3.880		5	3.885		
	weiblich	34.550		20	34.570		
	Summe	38.425		25	38.455		
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	765		0	765		
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	21.620		5	21.625		
	weiblich	52.500		0	52.500		
	Summe	74.120		5	74.120		
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	4.035		15	4.055		
	weiblich	12.265		40	12.305		
	Summe	16.300		55	16.355		
Personal in Ausbildung (3)	männlich	1.145		0	1.145		
	weiblich	3.390		0	3.390		
	Summe	4.535		0	4.535		
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	905		0	905		
	weiblich	6.435		0	6.435		
	Summe	7.340		0	7.340		
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	27.705		20	27.725		
	weiblich	74.590		40	74.625		
	Summe	102.295		55	102.350		
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	615		0	615		
	weiblich	5.125		0	5.130		
	Summe	5.745		0	5.745		
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	28.320		20	28.340		
	weiblich	79.715		40	79.755		
	Summe	108.035		60	108.095		
Teilzeitquotient		43%		47%	43%		
Teilzeitquotient VZÄ		84%		82%	84%		

B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 07)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	21.620		5	21.625
	weiblich	52.500		0	52.500
	Summe	74.120		5	74.120
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	12.815		0	12.820
	weiblich	18.570		0	18.570
	Summe	31.385		0	31.390
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	8.765		0	8.770
	weiblich	33.835		0	33.835
	Summe	42.605		0	42.605
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	35		0	35
	weiblich	90		0	90
	Summe	130		0	130
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0		0	0
	weiblich	0		0	0
	Summe	0		0	0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	4.035		15	4.055
	weiblich	12.265		40	12.305
	Summe	16.300		55	16.355
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	840		5	845
	weiblich	1.310		10	1.325
	Summe	2.150		20	2.170
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	1.735		0	1.735
	weiblich	4.615		10	4.625
	Summe	6.345		15	6.360
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	1.270		5	1.275
	weiblich	5.925		10	5.935
	Summe	7.195		15	7.210
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	30		0	30
	weiblich	65		5	65
	Summe	95		5	100
nicht zuordenbar	Summe	515		0	515

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁴⁶ 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	50	53		
		weiblich	45	47		
		Summe	95	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	20	40		
		weiblich	30	60		
		Summe	50	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
Summe		10	100			
Anteil TZ an Summe		%	x			
A12/E11	Summe	männlich	35	23		
		weiblich	120	77		
		Summe	155	100		
	davon Teilzeit	männlich	5	x		
		weiblich	50	x		
Summe		50	100			
Anteil TZ an Summe		%	32			
A11/E10	Summe	männlich	30	29		
		weiblich	75	71		
		Summe	105	100		
	davon Teilzeit	männlich	5	14		
		weiblich	30	86		
Summe		35	100			
Anteil TZ an Summe		%	33			

⁴⁶ 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	90.420	100			55	100	90.480	100	300	86.845
davon										
unter 30 Jahre	5.435	6			5	.	5.435	6	20	5.145
30 bis unter 40 Jahre	25.505	28			5	12	25.510	28	40	24.840
40 bis unter 50 Jahre	25.795	29			20	33	25.815	29	60	24.980
50 bis unter 60 Jahre	23.235	26			15	30	23.255	26	120	21.960
60 bis unter 65 Jahre	8.820	10			10	19	8.835	10	60	8.340
65 Jahre und älter	1.630	2			0	.	1.630	2	5	1.580
Durchschnittsalter	45,7				49,3		45,7		50,0	45,6
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	8.355	9			10	16	8.365	9	50	7.935
VZÄ	6.840	8			10	14	6.850	8	50	6.475
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	18.325	20			20	32	18.345	20	105	17.300
VZÄ	15.185	17			15	26	15.200	17	100	14.280
nachrichtlich										
Personal in Ausbildung	4.535				0		4.535		0	30
Beurlaubte Beschäftigte	5.745				0		5.745		5	5.515

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

A. Personaltableau

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 0801	Dar. 0818	Dar. 0820
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	1.980	220		2.200	170	160	1.650
	weiblich	920	55		975	190	110	615
	Summe	2.900	275		3.175	360	270	2.265
befristet Beschäftigte (2)	männlich	150	30		180	0	15	130
	weiblich	70	15		90	5	20	45
	Summe	220	50		270	5	35	175
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	2.130	250		2.380	170	175	1.780
	weiblich	990	70		1.060	195	130	660
	Summe	3.120	320		3.445	370	310	2.440
Vollzeitäquivalente	Summe	2.945	300		3.240			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	2.020	210		2.230			
	weiblich	540	30		570			
	Summe	2.560	240		2.800			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	110	40		150			
	weiblich	450	40		490			
	Summe	560	80		640			
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	0	0		0			
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	395	85		480			
	weiblich	305	5		315			
	Summe	700	90		795			
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	1.735	165		1.900			
	weiblich	685	65		750			
	Summe	2.420	230		2.650			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	110	0		110			
	weiblich	10	0		10			
	Summe	115	0		115			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	10	10		20			
	weiblich	0	5		5			
	Summe	10	15		25			
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	2.245	260		2.505			
	weiblich	1.000	75		1.075			
	Summe	3.245	335		3.580			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	20	0		20			
	weiblich	40	5		45			
	Summe	65	5		70			
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	2.270	260		2.530			
	weiblich	1.040	80		1.120			
	Summe	3.310	340		3.650			
Teilzeitquotient		18%	25%		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	395	85		480
	weiblich	305	5		315
	Summe	700	90		795
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	180	15		195
	weiblich	110	5		115
	Summe	290	20		310
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	210	40		250
	weiblich	185	0		190
	Summe	395	45		440
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	1.735	165		1.900
	weiblich	685	65		750
	Summe	2.420	230		2.650
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	110	30		140
	weiblich	75	15		90
	Summe	185	40		225
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	390	40		430
	weiblich	225	10		235
	Summe	615	50		665
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	1.185	95		1.280
	weiblich	370	35		405
	Summe	1.555	130		1.685
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	40	0		40
	weiblich	15	0		15
	Summe	55	0		55
nicht zuordenbar	Summe	5	5		15

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁴⁷ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 08)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	30	x	0	.
		weiblich	15	x	0	.
		Summe	40	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	5	.	0	.
		Summe	5	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	x	.	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	40	x	5	.
		weiblich	30	x	0	.
		Summe	65	100	5	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	10	.	0	.
		Summe	10	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	x	.	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	190	69	20	.
		weiblich	85	31	0	.
		Summe	275	100	25	100
	davon Teilzeit	männlich	15	27	5	.
		weiblich	40	73	0	.
		Summe	55	100	5	100
	Anteil TZ an Summe		%	20	x	
A12/E11	Summe	männlich	260	60	25	83
		weiblich	170	40	5	17
		Summe	430	100	30	100
	davon Teilzeit	männlich	30	26	5	.
		weiblich	85	74	0	.
		Summe	115	100	10	100
	Anteil TZ an Summe		%	27	x	
A11/E10	Summe	männlich	45	43	30	x
		weiblich	60	57	5	x
		Summe	105	100	40	100
	davon Teilzeit	männlich	5	x	5	50
		weiblich	35	x	5	50
		Summe	35	100	10	100
	Anteil TZ an Summe		%	33	25	

⁴⁷ 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	3.120	100	320	100			3.445	100	370	310	2.440
davon											
unter 30 Jahre	295	10	25	8			325	9	25	20	250
30 bis unter 40 Jahre	465	15	60	19			525	15	60	60	345
40 bis unter 50 Jahre	660	21	75	23			735	21	70	70	515
50 bis unter 60 Jahre	1.225	39	115	36			1.340	39	145	105	970
60 bis unter 65 Jahre	440	14	45	.			485	14	60	45	340
65 Jahre und älter	35	1	0	.			40	1	5	5	25
Durchschnittsalter	48,3		47,9				48,2		49,4	48,0	48,1
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	375	12	35	11			410	12	55	35	285
VZÄ	355	11	35	10			385	11	50	35	265
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	950	30	90	28			1.040	30	135	95	720
VZÄ	895	29	85	26			980	28	125	90	680
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung	115		0				115		5	0	110
Beurlaubte Beschäftigte	65		5				70		20	5	35

Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (EPL 09)

A. Personaltabelle

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 0901	Dar. 0980
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	870	5	940	1.815	125	940
	weiblich	1.075	0	235	1.310	165	235
	Summe	1.945	10	1.175	3.125	290	1.175
befristet Beschäftigte (2)	männlich	130	0	60	190	5	60
	weiblich	170	0	50	220	5	50
	Summe	300	0	110	410	10	110
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	1.000	5	1.000	2.005	130	1.000
	weiblich	1.245	0	285	1.530	170	285
	Summe	2.245	10	1.280	3.535	300	1.280
Vollzeitäquivalente	Summe	2.005	5	1.220	3.235		
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	865	5	940	1.810		
	weiblich	630	0	160	790		
	Summe	1.495	5	1.100	2.600		
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	135	0	45	180		
	weiblich	610	0	125	740		
	Summe	745	0	170	915		
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	5	0	15	20		
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	390	0	245	640		
	weiblich	345	0	20	370		
	Summe	740	0	270	1.005		
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	610	5	750	1.365		
	weiblich	895	0	260	1.160		
	Summe	1.505	10	1.015	2.525		
Personal in Ausbildung (3)	männlich	90	0	90	180		
	weiblich	85	0	10	95		
	Summe	170	5	100	275		
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	5	0	5	10		
	weiblich	5	0	5	10		
	Summe	10	5	5	20		
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	1.095	10	1.090	2.195		
	weiblich	1.330	5	295	1.635		
	Summe	2.425	15	1.385	3.825		
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	5	0	5	15		
	weiblich	40	0	10	50		
	Summe	45	0	15	60		
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	1.100	10	1.100	2.205		
	weiblich	1.370	5	305	1.680		
	Summe	2.470	15	1.400	3.890		
Teilzeitquotient		33%	25%	14%	26%		
Teilzeitquotient VZÄ		89%	88%	95%	92%		

B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 09)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	390	0	245	640
	weiblich	345	0	20	370
	Summe	740	0	270	1.005
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	130	0	35	165
	weiblich	175	0	5	175
	Summe	305	0	40	340
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	185	0	215	395
	weiblich	145	0	15	165
	Summe	330	0	230	560
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	50	0	0	50
	weiblich	25	0	0	25
	Summe	75	0	0	75
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	25	0	0	25
	weiblich	0	0	0	0
	Summe	30	0	0	30
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	610	5	750	1.365
	weiblich	895	0	260	1.160
	Summe	1.505	10	1.015	2.525
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	95	0	20	120
	weiblich	120	0	10	130
	Summe	215	0	30	245
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	260	0	175	435
	weiblich	250	0	80	330
	Summe	505	0	255	765
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	225	5	545	775
	weiblich	470	0	140	615
	Summe	695	5	690	1.390
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	25	0	5	30
	weiblich	55	0	30	85
	Summe	80	0	35	115
nicht zuordenbar	Summe	10	0	5	15

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁴⁸ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 09)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	20	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	30	55	0	.
		weiblich	25	45	0	.
		Summe	55	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	5	.	0	.
		Summe	5	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	9	.	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	90	60	0	.
		weiblich	60	40	0	.
		Summe	150	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	10	29	0	.
		weiblich	25	71	0	.
		Summe	35	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	23	.	
A12/E11	Summe	männlich	190	60	0	.
		weiblich	130	41	0	.
		Summe	315	102	0	100
	davon Teilzeit	männlich	20	x	0	.
		weiblich	65	x	0	.
		Summe	90	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	29	.	
A11/E10	Summe	männlich	110	51	0	.
		weiblich	110	51	0	.
		Summe	215	102	0	100
	davon Teilzeit	männlich	15	23	0	.
		weiblich	50	77	0	.
		Summe	65	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	30	.	

⁴⁸ 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	2.245	100	10	100	1.280	100	3.535	100	300	1.280
davon										
unter 30 Jahre	210	9	0	.	175	13	385	11	10	175
30 bis unter 40 Jahre	375	17	0	.	220	17	595	17	45	220
40 bis unter 50 Jahre	445	20	5	38	165	13	615	17	75	165
50 bis unter 60 Jahre	805	36	0	.	470	37	1.275	36	125	470
60 bis unter 65 Jahre	370	16	0	.	230	18	600	17	40	230
65 Jahre und älter	40	2	0	.	25	2	65	2	5	25
Durchschnittsalter	48,5		46,6		47,8		48,2		50,1	47,8
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	310	14	0	.	215	17	525	15	30	215
VZÄ	280	12	0	.	200	16	480	14	30	200
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	795	35	0	x	445	35	1.245	35	105	445
VZÄ	715	32	0	x	425	33	1.145	32	100	425
nachrichtlich										
Personal in Ausbildung	170		5		100		275		40	100
Beurlaubte Beschäftigte	45		0		15		60		5	15

Justizministerium (EPL 11)

A. Personaltableau

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 1101	Dar. 1105	Dar. Gerichte, Staatsanwaltschaften
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	6.050	10		6.055	100	2.410	3.365
	weiblich	8.500	5		8.500	150	1.065	6.975
	Summe	14.545	10		14.560	250	3.470	10.340
befristet Beschäftigte (2)	männlich	160	0		160	5	70	70
	weiblich	480	0		480	15	70	350
	Summe	645	0		645	25	140	420
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	6.210	10		6.220	105	2.480	3.435
	weiblich	8.980	5		8.980	165	1.135	7.325
	Summe	15.190	10		15.200	270	3.615	10.760
Vollzeitäquivalente	Summe	13.880	10		13.890			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	5.955	10		5.960			
	weiblich	5.425	0		5.425			
	Summe	11.375	10		11.385			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	245	0		245			
	weiblich	3.545	5		3.545			
	Summe	3.790	5		3.795			
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	20	0		20			
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	5.500	5		5.505			
	weiblich	6.030	0		6.030			
	Summe	11.530	5		11.535			
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	710	5		715			
	weiblich	2.950	0		2.950			
	Summe	3.655	10		3.665			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	755	0		755			
	weiblich	1.230	0		1.230			
	Summe	1.990	0		1.990			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	5	0		5			
	weiblich	15	0		15			
	Summe	20	0		20			
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	6.970	10		6.980			
	weiblich	10.225	5		10.230			
	Summe	17.195	10		17.210			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	70	0		70			
	weiblich	475	0		475			
	Summe	545	0		545			
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	7.040	10		7.050			
	weiblich	10.700	5		10.705			
	Summe	17.740	10		17.750			
Teilzeitquotient		25%	33%		25%			
Teilzeitquotient VZÄ		91%	92%		91%			

B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 11)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	5.500	5		5.505
	weiblich	6.030	0		6.030
	Summe	11.530	5		11.535
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	1.440	0		1.440
	weiblich	1.570	0		1.570
	Summe	3.010	0		3.010
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	785	0		785
	weiblich	1.595	0		1.595
	Summe	2.380	0		2.380
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	2.830	5		2.835
	weiblich	2.715	0		2.715
	Summe	5.545	5		5.550
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	445	0		445
	weiblich	150	0		150
	Summe	595	0		595
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	710	5		715
	weiblich	2.950	0		2.950
	Summe	3.655	10		3.665
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	25	0		25
	weiblich	40	0		40
	Summe	65	0		65
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	220	5		220
	weiblich	160	0		160
	Summe	375	5		380
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	325	0		325
	weiblich	2.620	0		2.620
	Summe	2.940	5		2.945
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	140	0		140
	weiblich	130	0		130
	Summe	270	0		270
nicht zuordenbar	Summe	5	0		5

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁴⁹ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 11)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	130	70	0	.
		weiblich	55	30	0	.
		Summe	185	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	5	.	0	.
		Summe	5	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	x	.	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	485	60	0	.
		weiblich	320	40	0	.
		Summe	805	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	15	19	0	.
		weiblich	65	81	0	.
		Summe	80	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	10	.	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	125	46	0	.
		weiblich	140	52	0	.
		Summe	270	98	0	100
	davon Teilzeit	männlich	10	x	0	.
		weiblich	45	x	0	.
		Summe	60	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	22	.	
A12/E11	Summe	männlich	235	39	0	.
		weiblich	375	61	0	.
		Summe	610	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	30	16	0	.
		weiblich	155	84	0	.
		Summe	185	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	30	.	
A11/E10	Summe	männlich	330	34	0	.
		weiblich	655	66	0	.
		Summe	985	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	25	7	0	.
		weiblich	310	93	0	.
		Summe	335	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	34	.	

⁴⁹ 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	15.190	100	10	100			15.200	100	270	3.615	10.760
davon											
unter 30 Jahre	1.375	9	0	.			1.375	9	30	230	1.080
30 bis unter 40 Jahre	3.255	21	0	.			3.255	21	75	745	2.310
40 bis unter 50 Jahre	4.170	27	5	25			4.175	27	80	1.135	2.810
50 bis unter 60 Jahre	4.670	31	10	67			4.680	31	60	1.320	3.140
60 bis unter 65 Jahre	1.585	10	0	.			1.585	10	20	165	1.320
65 Jahre und älter	130	1	0	.			130	1	5	20	100
Durchschnittsalter	46,3		53,1				46,3		44,2	46,3	46,3
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	1.615	11	0	.			1.615	11	20	450	1.080
VZÄ	1.485	10	0	.			1.485	10	20	425	980
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	4.160	27	5	50			4.165	27	55	1.145	2.825
VZÄ	3.835	25	5	50			3.840	25	50	1.100	2.560
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung	1.990		0				1.990		1.720	220	40
Beurlaubte Beschäftigte	545		0				545		15	75	435

* 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	200			200
befristet Beschäftigte (2)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	5			5
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	110			110
	weiblich	95			95
	Summe	205			205
Vollzeitäquivalente	Summe	195			195
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	105			105
	weiblich	65			65
	Summe	170			170
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	5			5
	weiblich	30			30
	Summe	35			35
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	0			0
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	105			105
	weiblich	75			75
	Summe	180			180
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	5			5
	weiblich	20			20
	Summe	25			25
Personal in Ausbildung (3)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	110			110
	weiblich	95			95
	Summe	205			205
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	110			110
	weiblich	95			95
	Summe	205			205
Teilzeitquotient		17%			17%
Teilzeitquotient VZÄ		95%			95%

B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 14)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	105			105
	weiblich	75			75
	Summe	180			180
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	35			35
	weiblich	20			20
	Summe	55			55
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	70			70
	weiblich	55			55
	Summe	125			125
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	5			5
	weiblich	20			20
	Summe	25			25
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	5			5
	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 Besoldungsgruppen⁵⁰ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 14)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	15	75		
		weiblich	5	25		
		Summe	20	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
Summe		0	100			
Anteil TZ an Summe		%	.			
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	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	45	x		
		weiblich	40	x		
		Summe	80	100		
	davon Teilzeit	männlich	5	33		
		weiblich	10	67		
Summe		15	100			
Anteil TZ an Summe		%	x			
A12/E11	Summe	männlich	25	56		
		weiblich	20	44		
		Summe	45	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
Summe		5	100			
Anteil TZ an Summe		%	x			
A11/E10	Summe	männlich	5	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	5	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
Summe		0	100			
Anteil TZ an Summe		%	.			

⁵⁰ Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 14)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Zahl der Beschäftigten	205	100					205	100
davon								
unter 30 Jahre	0	1					0	1
30 bis unter 40 Jahre	20	10					20	10
40 bis unter 50 Jahre	55	26					55	26
50 bis unter 60 Jahre	85	42					85	42
60 bis unter 65 Jahre	35	18					35	18
65 Jahre und älter	5	2					5	2
Durchschnittsalter	51,5						51,5	
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	30	14					30	14
VZÄ	30	14					30	14
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	75	38					75	38
VZÄ	75	37					75	37
nachrichtlich								
Personal in Ausbildung	0						0	
Beurlaubte Beschäftigte	0						0	

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

A. Personaltableau

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 1501	Dar. 1506	Dar. 1555
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	690	665		1.355	185	385	665
	weiblich	585	420		1.000	205	315	420
	Summe	1.275	1.080		2.355	395	700	1.080
befristet Beschäftigte (2)	männlich	60	140		195	0	50	140
	weiblich	90	105		200	5	55	105
	Summe	150	245		395	10	105	245
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	750	800		1.550	190	435	800
	weiblich	675	525		1.200	215	370	525
	Summe	1.425	1.325		2.750	400	805	1.325
Vollzeitäquivalente	Summe	1.325	1.210		2.535			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	690	700		1.390			
	weiblich	385	270		660			
	Summe	1.075	970		2.045			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	60	100		155			
	weiblich	290	250		540			
	Summe	350	350		700			
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	0	5		5			
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	415	95		510			
	weiblich	275	85		360			
	Summe	690	180		870			
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	335	705		1.040			
	weiblich	400	440		840			
	Summe	730	1.145		1.880			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	5	25		30			
	weiblich	10	15		25			
	Summe	10	40		50			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	5	20		20			
	weiblich	0	20		25			
	Summe	5	40		45			
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	755	845		1.600			
	weiblich	685	560		1.245			
	Summe	1.440	1.405		2.845			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	10	10		15			
	weiblich	20	25		40			
	Summe	25	30		60			
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	765	855		1.615			
	weiblich	700	585		1.285			
	Summe	1.465	1.440		2.905			
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	415	95		510
	weiblich	275	85		360
	Summe	690	180		870
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	145	45		195
	weiblich	120	35		155
	Summe	265	85		350
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	220	50		265
	weiblich	145	45		190
	Summe	360	95		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	705		1.040
	weiblich	400	440		840
	Summe	730	1.145		1.880
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	65	100		165
	weiblich	95	90		185
	Summe	160	190		350
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	120	195		310
	weiblich	120	130		255
	Summe	240	325		565
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	140	385		530
	weiblich	180	205		385
	Summe	320	595		915
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	10	20		30
	weiblich	0	10		10
	Summe	10	30		45
nicht zuordenbar	Summe	5	5		10

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁵¹ 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	35	58	10	67
		weiblich	25	42	5	33
		Summe	60	100	15	100
	davon Teilzeit	männlich	5	33	0	.
		weiblich	10	67	0	.
		Summe	15	100	0	100
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	x		.	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	70	54	70	64
		weiblich	60	46	40	36
		Summe	130	100	110	100
	davon Teilzeit	männlich	10	x	10	x
		weiblich	25	x	20	x
		Summe	30	100	35	100
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	x		32	
A12/E11	Summe	männlich	120	57	100	57
		weiblich	85	40	75	43
		Summe	210	98	175	100
	davon Teilzeit	männlich	5	11	15	x
		weiblich	40	89	30	x
		Summe	45	100	50	100
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	21		x	
A11/E10	Summe	männlich	100	56	35	47
		weiblich	80	44	40	53
		Summe	180	100	75	100
	davon Teilzeit	männlich	10	22	5	20
		weiblich	35	78	20	80
		Summe	45	100	25	100
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	25		x	

⁵¹ 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	1.325	100			2.750	100	400	805	1.325
davon											
unter 30 Jahre	85	6	145	11			230	8	15	60	145
30 bis unter 40 Jahre	300	21	250	19			550	20	60	200	250
40 bis unter 50 Jahre	270	19	250	19			520	19	80	145	250
50 bis unter 60 Jahre	500	35	475	36			970	35	165	250	475
60 bis unter 65 Jahre	250	17	200	15			450	16	80	140	200
65 Jahre und älter	20	2	10	1			30	1	5	10	10
Durchschnittsalter	48,8		47,6				48,2		50,7	47,6	47,6
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	205	14	160	12			365	13	65	110	160
VZÄ	195	14	145	11			340	12	65	105	145
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	500	35	445	34			945	34	155	265	445
VZÄ	475	33	400	30			875	32	150	250	400
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung	10		40				50		5	5	40
Beurlaubte Beschäftigte	25		30				60		5	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	75			75	50
	weiblich	120			120	85
	Summe	195			195	135
befristet Beschäftigte (2)	männlich	5			5	5
	weiblich	5			5	5
	Summe	10			10	10
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	80			80	55
	weiblich	125			125	90
	Summe	205			205	145
Vollzeitäquivalente	Summe	190			190	
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	70			70	
	weiblich	85			85	
	Summe	155			155	
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	10			10	
	weiblich	40			40	
	Summe	50			50	
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	0			0	
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	40			40	
	weiblich	45			45	
	Summe	85			85	
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	40			40	
	weiblich	80			80	
	Summe	120			120	
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	80			80	
	weiblich	125			125	
	Summe	205			205	
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	5			5	
	weiblich	0			0	
	Summe	5			5	
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	85			85	
	weiblich	125			125	
	Summe	215			215	
Teilzeitquotient		24%			24%	
Teilzeitquotient VZÄ		93%			93%	

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	40			40
	weiblich	45			45
	Summe	85			85
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	20			20
	weiblich	20			20
	Summe	40			40
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	40			40
	weiblich	80			80
	Summe	120			120
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	15			15
	weiblich	15			15
	Summe	30			30
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	10			10
	weiblich	30			30
	Summe	40			40
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	10			10
	weiblich	30			30
	Summe	40			40
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	5			5
	weiblich	5			5
	Summe	10			10
nicht zuordenbar	Summe	0			0

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁵² nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 16)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	10	50		
		weiblich	10	50		
		Summe	20	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
Anteil TZ an Summe	% an gesamt	.				
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	10	50		
		weiblich	10	50		
		Summe	20	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	5	100		
Anteil TZ an Summe	% an gesamt	x				
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	20	44		
		weiblich	25	56		
		Summe	45	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	10	.		
		Summe	10	100		
Anteil TZ an Summe	% an gesamt	x				
A12/E11	Summe	männlich	5	25		
		weiblich	15	75		
		Summe	20	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
		Summe	10	100		
Anteil TZ an Summe	% an gesamt	x				
A11/E10	Summe	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
		Summe	5	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
Anteil TZ an Summe	% an gesamt	.				

⁵² 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	205	100					205	100	145
davon									
unter 30 Jahre	10	.					10	.	10
30 bis unter 40 Jahre	40	19					40	19	25
40 bis unter 50 Jahre	40	19					40	19	30
50 bis unter 60 Jahre	90	43					90	43	60
60 bis unter 65 Jahre	30	14					30	14	20
65 Jahre und älter	0	.					0	.	0
Durchschnittsalter	48,7						48,7		48,3
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	15	8					15	8	10
VZÄ	15	8					15	8	10
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	55	28					55	28	35
VZÄ	55	26					55	26	35
nachrichtlich									
Personal in Ausbildung	0						0		0
Beurlaubte Beschäftigte	5						5		5

Landesbeauftragte für den Datenschutz (EPL 17)

A. Personaltableau

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	30			30
	weiblich	20			20
	Summe	50			50
befristet Beschäftigte (2)	männlich	0			0
	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	25			25
	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	25			25
	Summe	60			60
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	25			25
	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	20			20
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 Besoldungsgruppen⁵³ 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	50		
		weiblich	10	50		
		Summe	20	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	.				

⁵³ 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	21					10	21
40 bis unter 50 Jahre	20	34					20	34
50 bis unter 60 Jahre	20	31					20	31
60 bis unter 65 Jahre	5	.					5	.
65 Jahre und älter	0	.					0	.
Durchschnittsalter	46,7						46,7	
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	5	.					5	.
VZÄ	5	.					5	.
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	15	24					15	24
VZÄ	15	22					15	22
nachrichtlich								
Personal in Ausbildung	0						0	
Beurlaubte Beschäftigte	5						5	