



**PERSONALSTRUKTURBERICHT DES
LANDES NIEDERSACHSEN**

2023

Zeichenerklärung

- = Nichts vorhanden.
- 0 = nach Rundung nichts vorhanden.
- . = Zahlenwert aus Geheimhaltungsgründen nicht veröffentlicht.
- x = Nachweis ist nicht sinnvoll, unmöglich oder Fragestellung trifft nicht zu.
- / = Nicht veröffentlicht, weil nicht ausreichend genau oder nicht repräsentativ.
- () = Aussagewert eingeschränkt, da der Zahlenwert statistisch relativ unsicher ist.
- dav. = davon. Mit diesem Wort wird die Aufgliederung einer Gesamtmasse in sämtliche Teilmassen eingeleitet.
- dar. = darunter. Mit diesem Wort wird die Aufgliederung einzelner Teilmassen angekündigt.
- € = Euro

Impressum

Niedersächsisches Ministerium für Inneres, Sport und Digitalisierung (Hrsg.)
Schiffgraben 12
30159 Hannover
www.mi.niedersachsen.de

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

Erschienen im Juli 2025

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,
der vorliegende 13. Personalstrukturbericht des Landes Niedersachsen behandelt die Personaldaten des Berichtsjahres 2023.

Es sind im Vergleich zum Vorjahr gestalterisch einige Anpassungen erfolgt, die Gliederung des Berichts bleibt jedoch im Wesentlichen bestehen. Die Management Summary gibt im ersten Abschnitt einen Überblick über die wichtigsten Ergebnisse der Analyse. Im zweiten Abschnitt werden auf Basis des Personalbestands vom 30. Juni 2023 in vier Unterabschnitten die grundlegenden strukturgebenden Elemente beschrieben, wobei die allgemeinen Dienste in einem gesonderten Kapitel herausgehoben werden. Zwei weitere Unterabschnitte vergleichen den Personalbestand des Berichtsjahres mit Beständen aus früheren Zeiträumen.

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

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

Neu ist, dass Glossar, Abkürzungs- und Abbildungs- bzw. Tabellenverzeichnisse nun ganz am Ende des Berichts zu finden sind.

Beste Wünsche für eine interessante Lektüre!

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
1. Management Summary	8
1.1 Personalstruktur	8
1.2 Altersstruktur	8
1.3 Unterjährige Veränderungsdaten	9
2. Personalbestandsdaten	10
2.1 Die niedersächsische Verwaltung in tabellarischer Übersicht	10
2.1.1 Personaltableau	10
2.1.2 Beschäftigte nach Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	11
2.1.3 Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht	12
2.2 Die Personalstruktur des Landes Niedersachsen und seiner Ressorts/Bereiche	13
2.2.1 Stammpersonal nach ausgewählten Aufgabenbereichen	15
2.2.2 Art des Dienstverhältnisses	16
2.2.3 Beschäftigungsumfang	17
2.2.4 Laufbahngruppen	19
2.2.5 Besoldungs- und Entgeltgruppen	22
2.3 Die Altersstruktur der Landesverwaltung im Überblick	27
2.3.1 Altersstruktur nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang	27
2.3.2 Altersstruktur des Stammpersonals nach Ressorts/Bereichen	28
2.3.3 Durchschnittsalter und Median	30
2.3.4 Altersstruktur nach Geschlecht und nach Art des Dienstverhältnisses	32
2.3.5 Altersstruktur nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln	34
2.3.6 Altersabgänge nach Ressorts/Bereichen	36
2.3.7 Altersabgänge nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln	38
2.3.8 Regionale Verteilung der Altersabgänge ausgewählter Aufgabenbereiche	40
2.3.9 Vorzeitige Abgänge in den Ressorts/Bereichen	50
2.4 Allgemeine Dienste (Personal- und Altersstruktur)	55
2.4.1 Verfahrensbeschreibung	55
2.4.2 Hochrechnung	55
2.4.3 Tableaus und Auswertung zur Fachrichtung <i>Allgemeine Dienste</i>	56
2.5 Veränderungen zum Vorjahr und weiter zurückliegenden Jahren	62
2.5.1 Zahl der Beschäftigten	62
2.5.2 Art des Dienstverhältnisses	65
2.5.3 Laufbahngruppen	65
2.5.4 Beschäftigungsumfang	69
2.5.5 Alter	69

2.6	Veränderungen im 15-Jahresverlauf.....	71
2.6.1	Beschäftigtenzahlen nach Geschlecht und Art des Dienstverhältnisses.....	71
2.6.2	Beschäftigungsumfang	72
2.6.3	Altersstruktur	75
2.6.3.1	Durchschnittsalter und Altersstruktur nach Geschlecht und Status	75
2.6.3.2	Altersstrukturen ausgewählter Aufgabenbereiche	78
3	Bevölkerungsentwicklung in Niedersachsen	83
4	Unterjährige Personalveränderungen.....	88
4.1	Unterjährige Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2022 bis 30.06.2023.....	88
4.2	Unterjährige Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2023 bis 30.06.2024.....	89
4.2.1	Grundfluktuation (Abgänge).....	89
4.2.2	Zusatzfluktuation (Unterbrechungen)	90
4.2.3	Mobilität	94
5	Personalausgaben.....	96
6	Kontext und Datenlage.....	97
6.1	Der Kontext	97
6.2	Zur Datenlage	97
7	Statistische Erläuterungen	99
7.1	Umfang und Abgrenzung der Erhebungsdaten	99
7.2	Abgrenzung der Erhebungszeiten	99
7.3	Geheimhaltungsverfahren in den Personalstandstatistiken	100
Anlage 1	Übersichtstabellen zu den niedersächsischen Einzelplänen.....	102
	Niedersächsischer Landtag (EPL 01)	102
A.	Personaltableau.....	102
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 01)	103
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 01)	104
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 01).....	105
	Staatskanzlei (EPL 02).....	106
A.	Personaltableau.....	106
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 02)	107
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 02)	108
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 02).....	109
	Ministerium für Inneres und Sport (EPL 03).....	110
A.	Personaltableau.....	110
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 03)	111
C.1	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 03)	112

C.2	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht für Kapitel 0320 und den Kernhaushalt 03 ohne Kapitel 0320	113
C.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 03).....	114
	Finanzministerium (EPL 04).....	115
A.	Personaltableau.....	115
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 04)	116
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 04)	117
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 04).....	118
	Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung (EPL 05).....	119
A.	Personaltableau.....	119
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 05)	120
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 05)	121
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 05).....	122
	Ministerium für Wissenschaft und Kultur (EPL 06)	123
A.	Personaltableau.....	123
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 06)	124
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 06)	125
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 06).....	126
	Kultusministerium (EPL 07).....	127
A.	Personaltableau.....	127
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 07)	128
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 07)	129
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 07).....	130
	Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Bauen und Digitalisierung (EPL 08)	131
A.	Personaltableau.....	131
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 08)	132
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 08)	133
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 08).....	134
	Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (EPL 09)	135
A.	Personaltableau.....	135
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 09)	136
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 09)...	137
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 09).....	138
	Justizministerium (EPL 11)	139
A.	Personaltableau.....	139
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 11)	140
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 11)	141

D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 11).....	142
	Landesrechnungshof (EPL 14).....	143
A.	Personaltableau.....	143
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 14)	144
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 14)	145
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 14).....	146
	Ministerium für Umwelt, Energie und Klimaschutz (EPL 15).....	147
A.	Personaltableau.....	147
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 15)	148
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 15)	149
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 15).....	150
	Ministerium für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung (EPL 16)	151
A.	Personaltableau.....	151
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 16)	152
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 16)	153
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 16).....	154
	Landesbeauftragte für den Datenschutz (EPL 17)	155
A.	Personaltableau.....	155
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 17)	156
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 17)	157
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 17).....	158
	Glossar	159
	Abkürzungsverzeichnis	162
	Abbildungsverzeichnis	163
	Tabellenverzeichnis	168

1. Management Summary

1.1 Personalstruktur

Am 30.06.2023 waren im niedersächsischen Landesdienst 254.650 **Beschäftigte** tätig. Im Vergleich zum Vorjahr war dies ein Anstieg um 0,2 % bzw. 540 Beschäftigungsverhältnisse. Auf die Ressorts verteilte sich die Anzahl der Beschäftigten der Größe nach: MK (110.360; 43,3 %), MWK (63.285; 24,9 %), MI (32.265; 12,7 %), MJ (17.710; 7,0 %), MF (15.765; 6,2 %), ML (3.880; 1,5 %), MW (3.840; 1,5 %), MS (3.520; 1,4 %), MU (2.920; 1,2 %), StK (400; 0,2 %), LT (240; 0,1 %), LRH (205; 0,1 %), MB (195; 0,1 %), LfD (60; 0,0 %).

62,1 % (158.105) 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 30 % und 49 % und damit unter dem Männeranteil, im MWK, MF, MB, in der StK, im MS, MJ und MK lag der Frauenanteil zwischen 57 % und 74 % und damit über dem Männeranteil, einzig im LT gab es eine Gleichverteilung.

Fast drei Viertel der Landesbeschäftigten waren dauerhaft beschäftigt (72 %; 183.865), 12 % (29.980) hatten einen befristeten Vertrag. Weitere 5 % (11.840) der Landesbeschäftigten gehörten zum Personal in Ausbildung, 8 % (20.190) zu den Geringfügig Beschäftigten und 3 % (8.775) waren beurlaubt.

Der Personalstrukturbericht fokussiert vor allem **das Stammpersonal**. Hierzu gehören die dauerhaft und befristet Beschäftigten. Diese Gruppe umfasste zum Stichtag insgesamt 213.845 Personen, entsprechend 84 % des Landespersonals. Im Vergleich zum Vorjahr war das Stammpersonal um 0,1 % gestiegen, das waren 155 zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse.

61 % dieses Stammpersonals waren **Frauen** und 39 % **Männer**. Unter Berücksichtigung der **Statusgruppe** zählten mit 59 % mehr als die Hälfte des Stammpersonals zu der Statusgruppe der Beamtinnen / Beamten sowie Richterinnen / Richter und 41 % zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. 62 % des Stammpersonals waren in Vollzeit beschäftigt, mehr als die Hälfte von ihnen waren Männer. 37 % des Stammpersonals war in Teilzeit beschäftigt, davon waren 84 % weiblich, und 0,5 % 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), 1 % konnten keiner Laufbahngruppe zugeordnet werden.

1.2 Altersstruktur

61,9 % des Stammpersonals waren am 30. Juni 2023 unter 50 Jahre alt. Auf die einzelnen **Altersgruppen** verteilt ergaben sich 12,2 % bei den unter 30-Jährigen, 24,6 % im Alter zwischen 30 und unter 40 Jahren, 25,1 % zwischen 40 und unter 50 Jahren, 26,3 % waren in der Altersgruppe der 50- bis unter 60-Jährigen und 10,2 % im Alter zwischen 60 und unter 65 Jahren, 1,6 % waren 65 Jahre oder älter.

Die Analyse der Altersstruktur zeigt, dass in 8 der 14 Ressorts (LT, MI, MF, MWK, MK, MJ, MU und LfD) mehr als die Hälfte der Beschäftigten unter 50 Jahre alt waren. Im MWK gehörten 46 % und beim MI 43 % des Stammpersonals zur Gruppe der unter 40-Jährigen. Im Vergleich der einzelnen Altersgruppen war außer im MWK und MK in allen Ressorts die Gruppe der 50- bis unter 60-Jährigen die prozentual stärkste Altersgruppe. Die meisten über 50-Jährigen waren mit 61 % im LRH, 59 % im MB und 58 % in der StK beschäftigt. MS, MW und ML lagen nahe einer Gleichverteilung von über- und unter-50-Jährigen.

Das **Durchschnittsalter des Stammpersonals** des Landes lag bei 45,0 Jahren, dasjenige der Ressorts im Ranking bei: MI 43,1, MWK 43,3 Jahren, MF 45,7, MK 45,7, MJ 45,9, ML 47,5, MU 47,5, MW 47,7, MS 48,4, LfD 48,5, LT 48,6, MB 50,0, StK 50,2 und LRH 51,5 Jahren.

Beim Stammpersonal konnte bei den Frauen eine eher homogene Verteilung über die Altersjahre hinweg festgestellt werden, ihre Anzahl lag dabei zwischen 3.005 und 3.900 Frauen je Altersjahr zwischen 30 und 60 Jahren. Die Männer waren hingegen stärker in den älteren Jahrgängen vertreten, wobei die Altersjahre von 52 bis 59 eine Anzahl von 2.185 bis 2.640 aufwiesen. In der Altersgruppe der bis-30-Jährigen lagen Frauen (12,3 %) und Männer (12,1 %) prozentual nahe beieinander.

Die Verteilung der meisten Beamtinnen und Beamten/Richterinnen und Richter über die Altersjahre bewegte sich nach einem Anstieg bis zum Alter von 32 Jahren gleichförmig auf einem Niveau zwischen 2.910 und 4.225 Beschäftigten je Altersjahr zwischen 32 und 60 Jahren. Die Verteilung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die Altersjahre wies zwei Höhepunkte auf, einen bei den jüngeren Beschäftigten zwischen 26 und 34 Jahren mit ca. 2.000 Beschäftigte pro Jahrgang und einen bei den Beschäftigten im Alter zwischen 56 und 59 auf einem Niveau von 2.680 und 2.840 Beschäftigten.

Bezogen auf den Stichtag 30. Juni 2023 ist davon auszugehen, dass die **Altersabgänge beim Stammpersonal** in 5 Jahren bei 11 % (absolut 23.390) liegen werden und in 10 Jahren bei 24 % (absolut 50.535). Bedingt durch die aktuelle Altersstruktur der Ressorts ist eine unterschiedliche Belastung zu erwarten.

In **5 Jahren** wird das MI 18 % (absolut 5.155) altersbedingte Abgänge zu verzeichnen haben, es werden mit ebenfalls 18 % LRH (35), mit je 15 % ML (545) und MS (485), mit je 14 % MU (380) sowie StK (50), mit je 12 % MF (1.760), MW (445) und MB (20) folgen. LfD (5) ebenso wie MJ (1.665) werden bei 11 % stehen, LT (10 %, 20), MWK (10 %, 4.475) sowie MK (9 %, 8.340) werden unter dem Landesdurchschnitt liegen.

In **10 Jahren**, bis zum Jahr 2033, wird StK die Liste der höchsten prozentualen Verluste mit 38 % (absolut 145) anführen, es folgen mit 36 % LRH (75), mit 35 % MS (1.160), ML mit 34 % (1.220), mit je 33 % MB (65) und MU (900), sowie MW (1.155) mit 32 %. Bei je 30 % werden LT (60) und MI (8.605), bei 29 % MF (4.200) liegen, ihnen folgen MJ mit 27 % (4.120 absolut) und LfD (15) mit 26 %. Einzig MWK (10.360) mit 22 % und MK (18.455) mit 20 % werden unter dem Landesdurchschnitt liegen.

1.3 Unterjährige Veränderungsdaten

Die Untersuchung der **unterjährigen Personalveränderungen** war vom Stichtag 30. Juni 2023 aus gesehen in die Zukunft gerichtet. Im Jahresverlauf bis zum 30. Juni 2024 belief sich die **Grundfluktuation** auf 20.780 Abgänge, von denen 54,2 % (11.270) durch Vertrags- und Zeitablauf, 21,1 % (4.390) altersbedingt, 15,5 % (3.220) aufgrund von Kündigungen und die verbleibenden Prozentanteile aufgrund von Tod (0,5 %), Entlassung (0,1 %) und sonstigen Gründen (8,5 %) entstanden waren.

Die **Zusatzfluktuation** (Unterbrechungen) von 23.625 Fällen wurde in erster Linie durch Elternzeit (9.885), Beurlaubungen aus familiären Gründen (2.755), Sonderurlaub (865) und Rente auf Zeit (10) verursacht. Die verbleibenden 10.110 Fälle waren zu den sonstigen Gründen zusammengefasst.

Personalwechsel innerhalb der Landesverwaltung, die als **Mobilität** bezeichnet werden, waren mit 2.675 Abgängen und 2.840 Zugängen angefallen. MK hatte dabei mit 1.785 Abgängen und 1.900 Zugängen die weitaus meisten Personalbewegungen. MJ folgte mit -270 und +305, MI mit 235 Ab- sowie 235 Zugängen, MF mit -90 und +90, ML mit -35 und +35, MS mit -30 und +30, MW mit 25 Ab- sowie 35 Zugängen, MU mit -25 und +25 sowie MB mit -20 und +15; 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	57.250	9.825	4.915	71.995
	weiblich	93.820	11.000	7.050	111.870
	Summe	151.075	20.825	11.965	183.865
befristet Beschäftigte (2)	männlich	3.175	5.865	3.080	12.120
	weiblich	7.870	5.820	4.165	17.855
	Summe	11.045	11.690	7.245	29.980
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	60.425	15.695	7.995	84.115
	weiblich	101.690	16.820	11.215	129.730
	Summe	162.120	32.515	19.210	213.845
Vollzeitäquivalente	Summe	140.460	27.775	15.830	184.065
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	53.060	12.105	5.675	70.840
	weiblich	48.965	8.275	4.865	62.110
	Summe	102.030	20.380	10.540	132.945
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	7.015	3.585	2.315	12.915
	weiblich	52.100	8.540	6.350	66.995
	Summe	59.115	12.130	8.665	79.905
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	975	5	10	990
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	47.235	2.045	1.035	50.315
	weiblich	75.415	980	525	76.920
	Summe	122.650	3.025	1.560	127.235
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	13.190	13.645	6.960	33.800
	weiblich	26.275	15.845	10.690	52.810
	Summe	39.465	29.490	17.655	86.610
Personal in Ausbildung (3)	männlich	3.720	385	280	4.385
	weiblich	6.220	635	600	7.455
	Summe	9.940	1.020	880	11.840
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	970	4.245	1.625	6.840
	weiblich	6.390	4.200	2.765	13.355
	Summe	7.355	8.445	4.390	20.190
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	65.115	20.325	9.905	95.340
	weiblich	114.300	21.655	14.580	150.535
	Summe	179.415	41.980	24.480	245.875
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	850	215	140	1.200
	weiblich	6.095	850	630	7.570
	Summe	6.945	1.060	770	8.775
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	65.965	20.535	10.040	96.540
	weiblich	120.395	22.505	15.210	158.105
	Summe	186.355	43.040	25.250	254.650
Teilzeitquotient		37,1%	37,3%	45,1%	37,8%
Teilzeitquotient VZÄ		86,6%	85,4%	82,4%	86,1%

Tabelle 1: Personaltableau der Landesverwaltung am 30.06.2023

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	47.235	2.045	1.035	50.315
	weiblich	75.415	980	525	76.920
	Summe	122.650	3.025	1.560	127.235
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	15.920	1.755	805	18.480
	weiblich	22.290	720	370	23.385
	Summe	38.210	2.480	1.175	41.865
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	26.230	235	205	26.675
	weiblich	47.255	210	125	47.595
	Summe	73.485	450	335	74.265
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	4.590	55	25	4.665
	weiblich	5.705	45	25	5.780
	Summe	10.295	100	50	10.445
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	500	0	0	500
	weiblich	160	0	0	160
	Summe	660	0	0	660
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	13.190	13.645	6.960	33.800
	weiblich	26.275	15.845	10.690	52.810
	Summe	39.465	29.490	17.655	86.610
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	1.585	6.660	3.220	11.460
	weiblich	1.995	5.625	3.665	11.285
	Summe	3.575	12.285	6.885	22.745
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	4.735	2.710	1.235	8.680
	weiblich	7.630	2.695	1.370	11.700
	Summe	12.370	5.405	2.605	20.380
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	5.825	3.090	1.925	10.840
	weiblich	15.770	6.325	4.565	26.660
	Summe	21.595	9.415	6.490	37.505
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	975	490	330	1.790
	weiblich	805	550	745	2.095
	Summe	1.775	1.040	1.070	3.885
nicht zuordenbar	Summe	150	1.345	600	2.095

Tabelle 2: Beschäftigte der Landesverwaltung nach Beschäftigungs- und Laufbahngruppen am 30.06.2023

2.1.3 Ausgewählte Besoldungsgruppen¹ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht

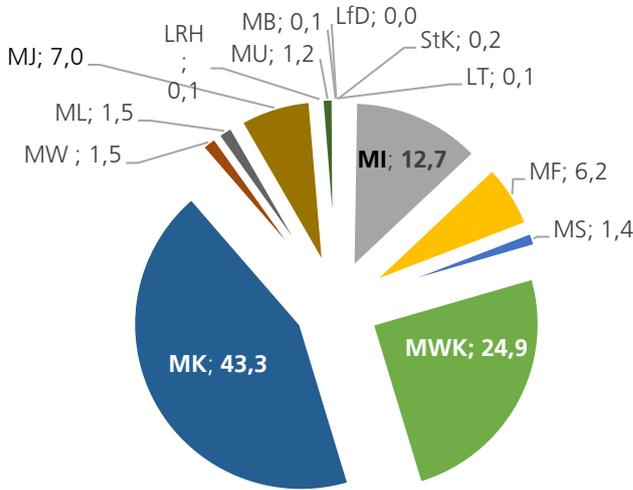
Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	355	64	175	74
		weiblich	205	37	60	26
		Summe	555	101	235	100
	davon Teilzeit	männlich	10	40	35	78
		weiblich	15	60	10	22
		Summe	25	100	45	100
	Anteil TZ an Summe		%	5		19
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	830	58	745	60
		weiblich	590	41	500	40
		Summe	1.425	100	1.240	100
	davon Teilzeit	männlich	40	22	150	42
		weiblich	140	78	215	60
		Summe	180	100	360	101
	Anteil TZ an Summe		%	13		29
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	2.070	65	475	61
		weiblich	1.105	35	305	39
		Summe	3.175	100	780	100
	davon Teilzeit	männlich	185	30	90	37
		weiblich	445	71	160	65
		Summe	625	100	245	102
	Anteil TZ an Summe		%	20		31
A12/E11	Summe	männlich	3.615	58	1.340	56
		weiblich	2.660	42	1.040	44
		Summe	6.275	100	2.380	100
	davon Teilzeit	männlich	350	22	280	34
		weiblich	1.240	78	535	66
		Summe	1.595	100	815	100
	Anteil TZ an Summe		%	25		34
A11/E10	Summe	männlich	5.205	59	415	54
		weiblich	3.600	41	355	46
		Summe	8.805	100	770	100
	davon Teilzeit	männlich	420	18	55	26
		weiblich	1.870	82	165	77
		Summe	2.290	100	215	102
	Anteil TZ an Summe		%	26		28

Tabelle 3: Beschäftigte der Landesverwaltung nach ausgewählten Besoldungsgruppen, Beschäftigungsumfang und Geschlecht am 30.06.2023

¹ Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

2.2 Die Personalstruktur des Landes Niedersachsen und seiner Ressorts/Bereiche

Am 30. Juni 2023 waren insgesamt 254.650 Personen beim Land Niedersachsen beschäftigt.



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

Abbildung 1: Personalanteil der Ressorts / Bereiche an der Landesverwaltung insgesamt am 30. Juni 2023 – Prozentangaben

Einem Mann standen in der niedersächsischen Landesverwaltung rechnerisch 1,6 Frauen gegenüber, die Mehrheit war also weiblich mit einem 62 %-Anteil.

Wie in der Abbildung 2 (rechts) deutlich wird, ergab sich auf die Ressorts / Bereiche heruntergebrochen eine unterschiedliche Verteilung der Geschlechter. Das MK hatte mit 74 % den größten Frauenanteil, MS, MJ und StK folgten mit 61 %, MB lag bei 60 %, MF und MWK kamen auf 58 bzw. 57 % Frauenanteil. In den Geschäftsbereichen MW, MI, ML, MU, LfD sowie LRH hatten Männer den größeren Anteil - von 51 % (LRH) bis zu 70 % (MW). Einzig LT erreichte mit seinem Geschlechterverhältnis eine Gleichverteilung von je 50 % Frauen und Männern.

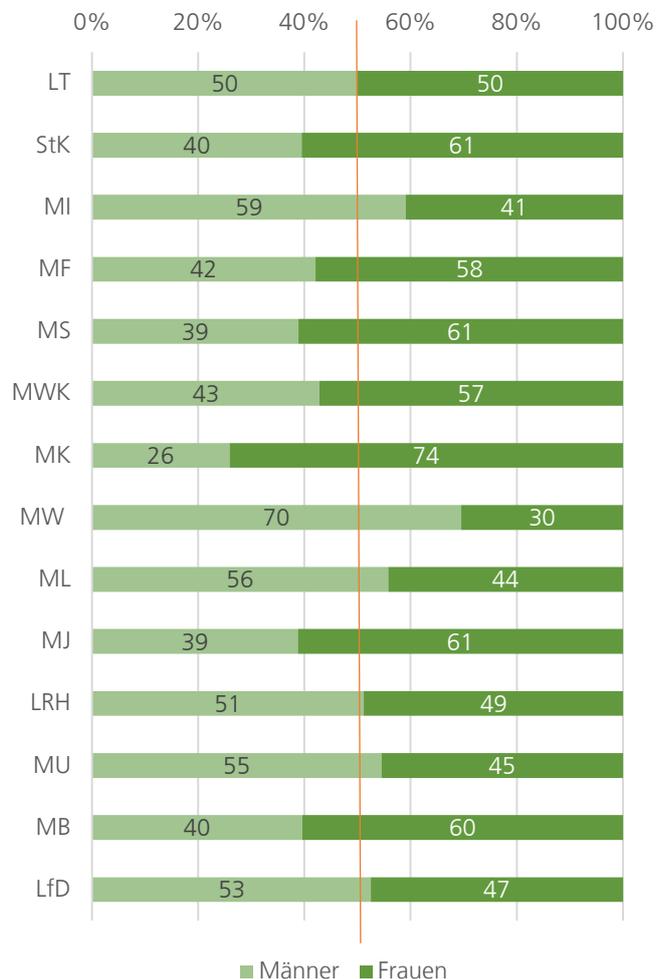
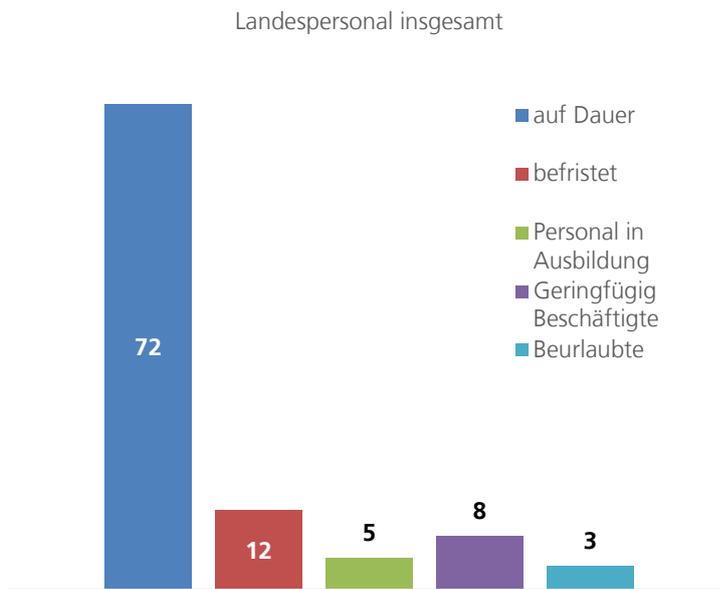
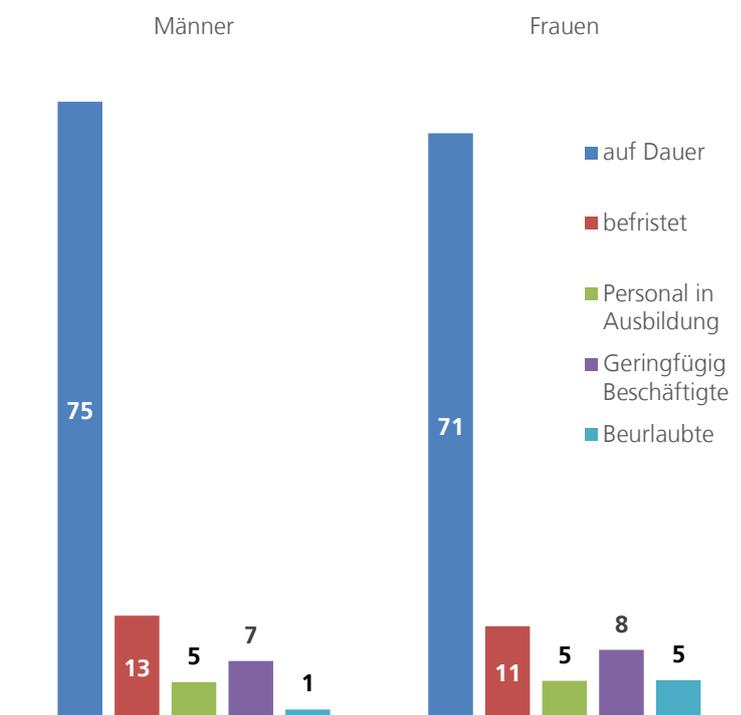


Abbildung 2: Ressorts / Bereiche der Landesverwaltung nach Geschlecht am 30. Juni 2023 – Prozentangaben

Die Verteilung des Personals der Landesverwaltung auf die Beschäftigungsgruppen ergab folgendes Bild:



Etwas weniger als drei Viertel der Beschäftigten (72 %, 183.865) standen in einem dauerhaften Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis zum Land. Befristete Verträge bestanden zu 12 % (29.980) der Beschäftigten, 5 % (11.840) machte das Personal in Ausbildung aus, 8 % (20.190) waren geringfügig beschäftigt und 3 % (8.775) beurlaubt.



Auf die Geschlechter verteilt standen 75 % der Männer und 71 % der Frauen in einem dauerhaften Arbeitsverhältnis. Bei den Befristungen lagen die Männer bei 13 %, 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: Ein Prozent der Männer (1.200) ließen sich beurlauben, mit 5 % der Frauen (7.570) übernahmen diese hier den weitaus größeren Anteil. Auch geringfügig beschäftigt waren anteilig etwas mehr Frauen als Männer (8 % der Frauen, 7 % der Männer).

Abbildungen 3: Landespersonal nach Beschäftigungsgruppen und Geschlecht am 30. Juni 2023 – Prozentangaben

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 2023 zusammen einen Anteil von 90,5 % am gesamten Stammpersonal.

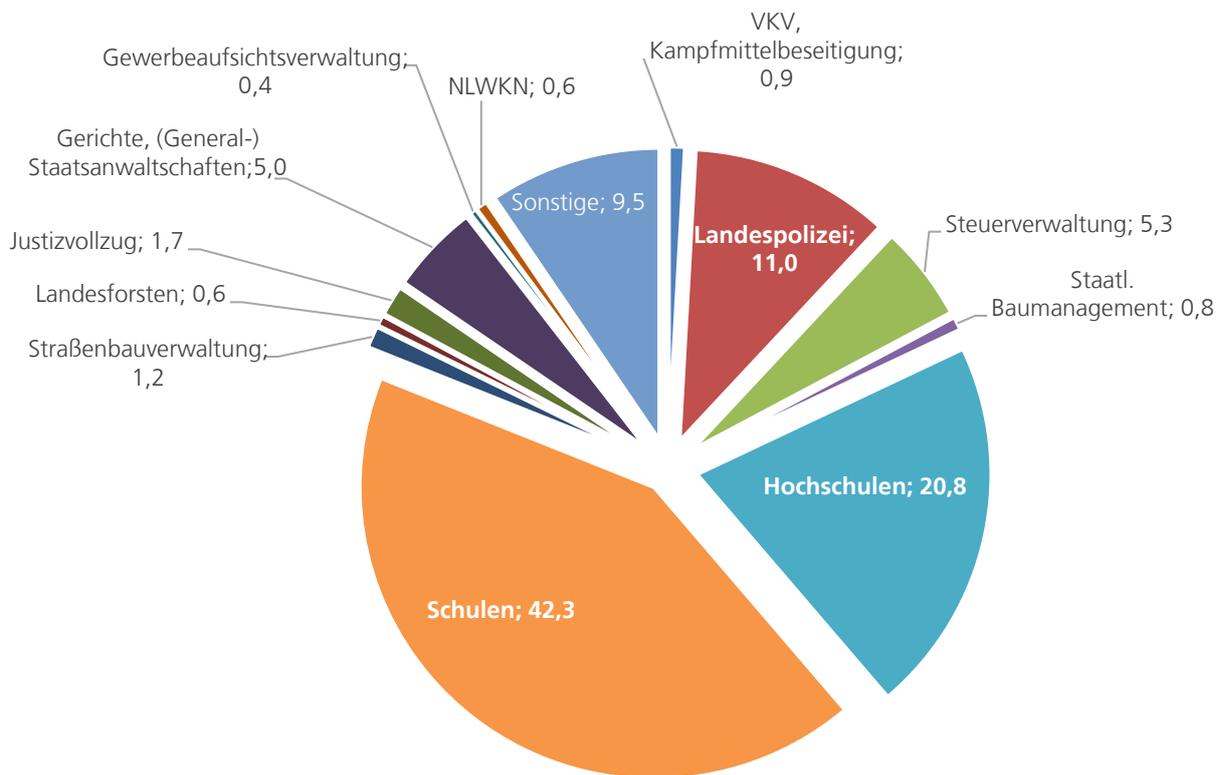
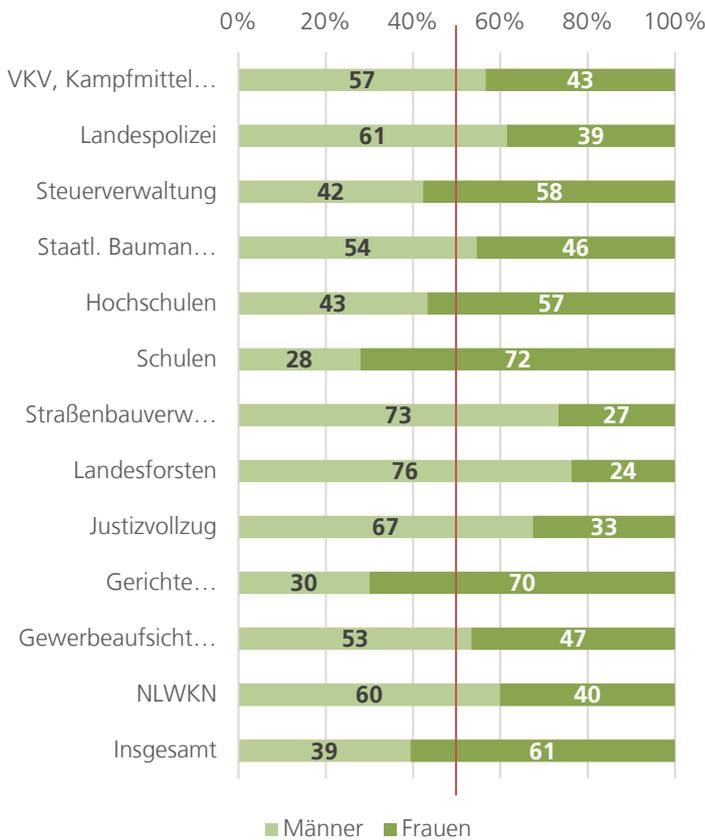


Abbildung 4: Anteile ausgewählter Aufgabenbereiche am Stammpersonalbestand am 30. Juni 2023 – Prozentangaben

Das Stammpersonal von insgesamt 213.845 Beschäftigten bestand zu 42,3 % aus Personal der Schulen und 20,8 % aus Personal der Hochschulen. Mit 11 % war die Landespolizei die nächste Größe im Ranking. Es folgten die Steuerverwaltung mit 5,3 % und die Gerichte, (General-)Staatsanwaltschaften mit 5 %. Die Anteile des Justizvollzugs, der Straßenbauverwaltung, der VKV, Kampfmittelbeseitigung, des Staatl. Baumanagements, der Landesforsten, des NLWKN und der Gewerbeaufsicht am gesamten Stammpersonal reichten von 1,7 % bis zu 0,4 %.

Auch beim Stammpersonal hatten Frauen den größten Anteil mit 61 %. Ebenso wie in den Ressorts waren die ausgewählten Aufgabenbereiche in der Verteilung der Geschlechter unterschiedlich besetzt.



Die Schulen mit 72 % sowie die Gerichte und (General-)Staatsanwaltschaften mit 70 % stachen mit ihren hohen Frauenanteilen hervor. Die Steuerverwaltung (58 %) und die Hochschulen (57 %) hatten ebenfalls noch mehr weibliche als männliche Beschäftigte.

Alle anderen ausgewählten Aufgabenbereiche waren stärker männlich besetzt, wobei hier die Landesforsten (76 %) und die Straßenbauverwaltung (73 %) herausstachen. Der Justizvollzug (67 %) sowie die Landespolizei (61 %) wiesen mit den beiden zuvor genannten Bereichen die höchsten Männeranteile auf.

Abbildung 5: Ausgewählte Aufgabenbereiche des Stammpersonals nach Geschlecht am 30. Juni 2023 – Prozentangaben

2.2.2 Art des Dienstverhältnisses

Am 30. Juni 2023 zählten zum Stammpersonalbestand 127.235 Personen, die in einem Beamtenverhältnis bzw. als Richterin/Richter tätig waren.

In einem Arbeitnehmerverhältnis standen 86.610 Personen. Damit ergab sich ein Verhältnis von einer Arbeitnehmerin / einem Arbeitnehmer zu 1,5 verbeamteten Personen. Die Geschlechterverteilung in den Statusgruppen unterschied sich kaum, Arbeitnehmer und Beamte / Richter lagen bei einem 39 %-, bzw. 40 %-Anteil, Arbeitnehmerinnen und Beamtinnen / Richterinnen hatten demnach einen Anteil von 61 %, bzw. 60 %.

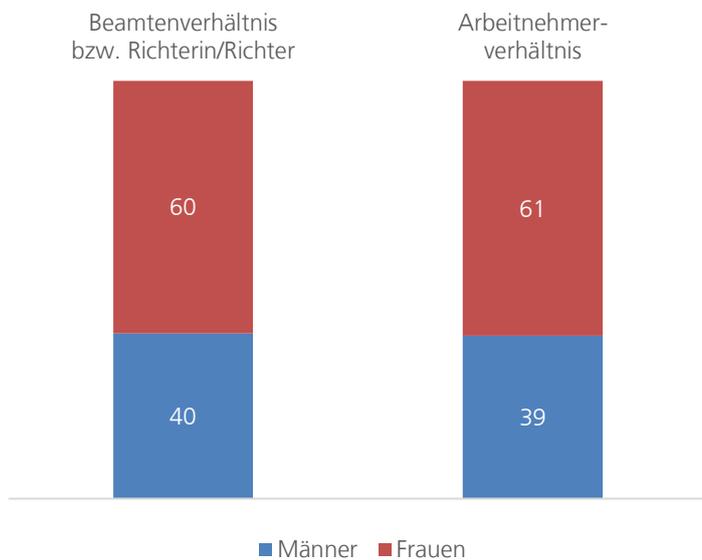


Abbildung 6: Stammpersonal nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlecht am 30. Juni 2023 – Prozentangaben

Fast drei Fünftel (59 %) aller Frauen des Stammpersonals waren Beamtinnen bzw. Richterinnen. 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 sowie 41 % aller Frauen.

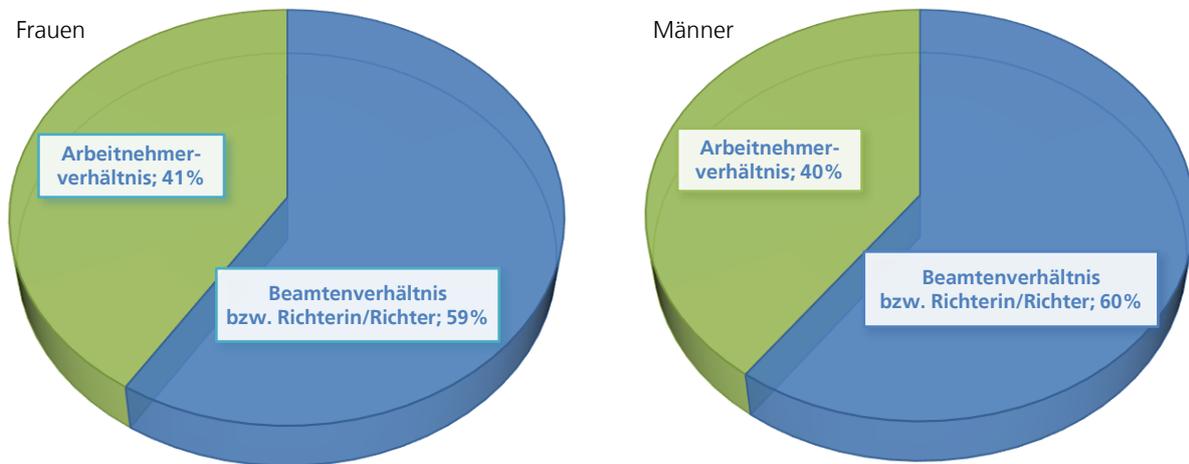


Abbildung 7: Stammpersonal der Landesverwaltung nach Geschlecht und Art des Dienstverhältnisses am 30. Juni 2023

2.2.3 Beschäftigungsumfang

In Vollzeit beschäftigt waren am 30. Juni 2023 in der niedersächsischen Landesverwaltung insgesamt 132.945 Personen, dies waren 62 % des gesamten Stammpersonals. Männer hatten mit einer absoluten Zahl von 70.840 einen um 6 Prozentpunkte höheren Anteil an der Vollzeitbeschäftigung als Frauen mit 47 %. Dagegen gingen deutlich mehr Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nach: 84 % der Teilzeitbeschäftigten waren weiblich (66.995 absolut). Auch von den insgesamt 990 Beschäftigten in Altersteilzeit stellten Frauen etwas mehr als drei Fünftel.

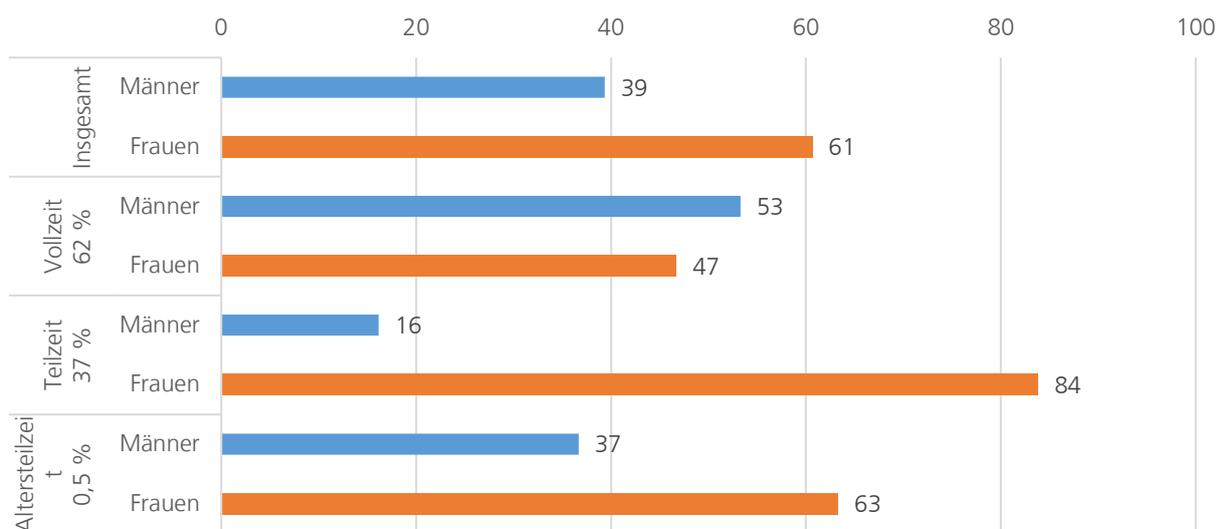


Abbildung 8: Stammpersonal der Landesverwaltung nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht am 30. Juni 2023 – Prozentangaben

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 werden würde, lag am 30. Juni 2023 bei 86,1 % (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 2023 bei 38 % (inkl. ATZ) wie aus der Abbildung 9 hervorgeht.

Nach Ressorts / Geschäftsbereichen betrachtet, fanden sich die höchsten Teilzeitquotienten im MK und MWK mit 46 % und 42 %. Noch in der Nähe des Landesdurchschnitts befanden sich MS und MF mit Prozentanteilen von 35 und 32 %. Die niedrigsten Teilzeitanteile wiesen die Ressorts / Bereiche MI (17 %), MW (19 %) und LRH (21 %) auf, sie erreichten nicht bis zu etwas mehr als die Hälfte des Landeswertes. Die Differenzierung nach Geschlecht zeigt deutliche Unterschiede. Hiernach arbeitete mehr als die Hälfte aller Frauen (52 %) in Teilzeit, von allen männlichen Beschäftigten des Stammpersonals waren es nur 16 %.

Nur die Männer des MWK wiesen einen Anteil von 27 % Teilzeitbeschäftigten auf und kamen damit auf 11 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt. Sehr weit darunter lagen die Anteile in den Ressorts MJ, LRH, MI und MW, sie kamen nicht einmal auf den hälftigen Anteil des Landesdurchschnitts.

Zwei Geschäftsbereiche (MK und MWK) überstiegen den Landesteilzeitquotienten der Frauen von 52 % um 2 und 5 Prozentpunkte. Fünf weitere Ressorts lagen mit 3 bis 5 Prozentpunkten darunter (ML, MS, MF, MW und MU), die restlichen Ressorts hatten mindestens einen Abstand von 9 (StK) bis 23 (MB) Prozentpunkten zum Durchschnitt.

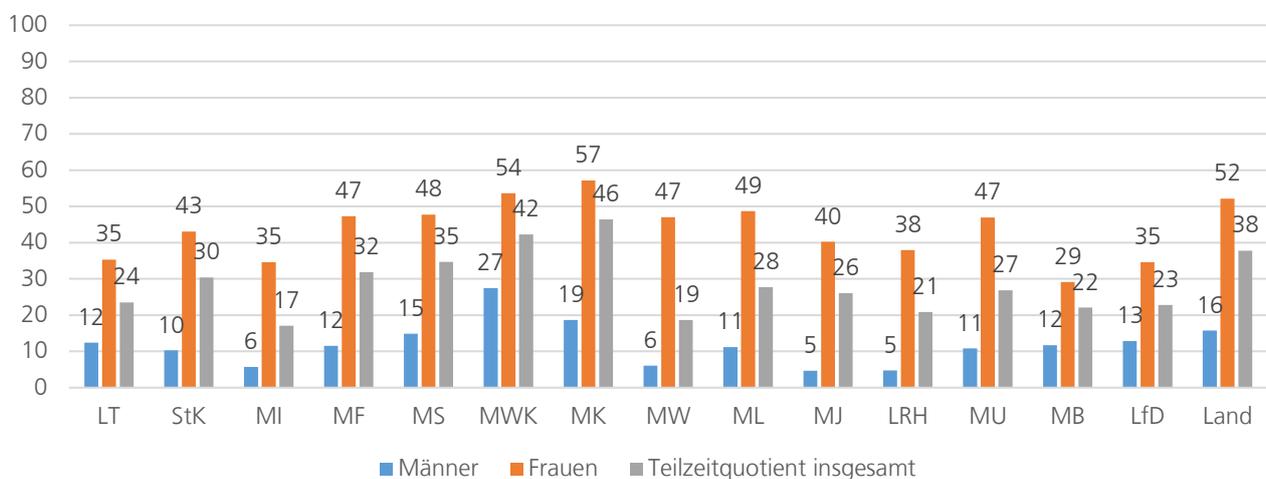


Abbildung 9: Anteil der Teilzeitbeschäftigten des Stammpersonals nach Geschäftsbereichen und Geschlecht am 30. Juni 2023 – Prozentangaben

2.2.4 Laufbahngruppen

Die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst) stellte am 30. Juni 2023 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. 1 % der Landesbeschäftigten konnte keiner Laufbahngruppe zugeordnet werden.

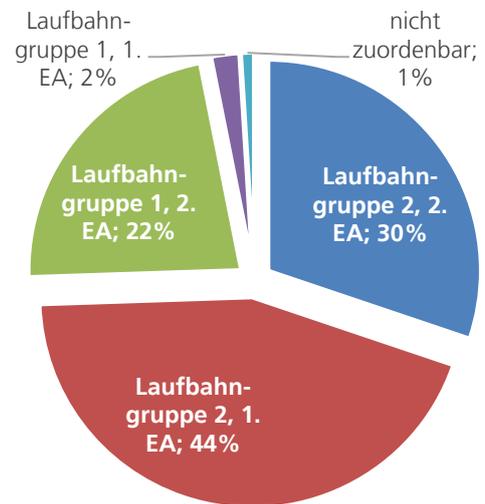


Abbildung 10: Verteilung der Laufbahngruppen des Stammpersonals in der Landesverwaltung am 30. Juni 2023

Die Betrachtung der Laufbahngruppen nach Art des Dienstverhältnisses (Abbildungen 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 % (74.265 absolut) das 1. Einstiegsamt der 2. Laufbahngruppe und hatten zusammen mit dem verbeamteten Personal des 2. Einstiegsamts (33 %, 41.865) einen Anteil von 91 % in der Laufbahngruppe 2 (Abbildung 11a, rechts).

Damit befanden sich 9 % (11.105) des verbeamteten Personals in der 1. Laufbahngruppe, von denen gerade 660 Personen das 1. Einstiegsamt besetzten, also den ehemals einfachen Dienst.

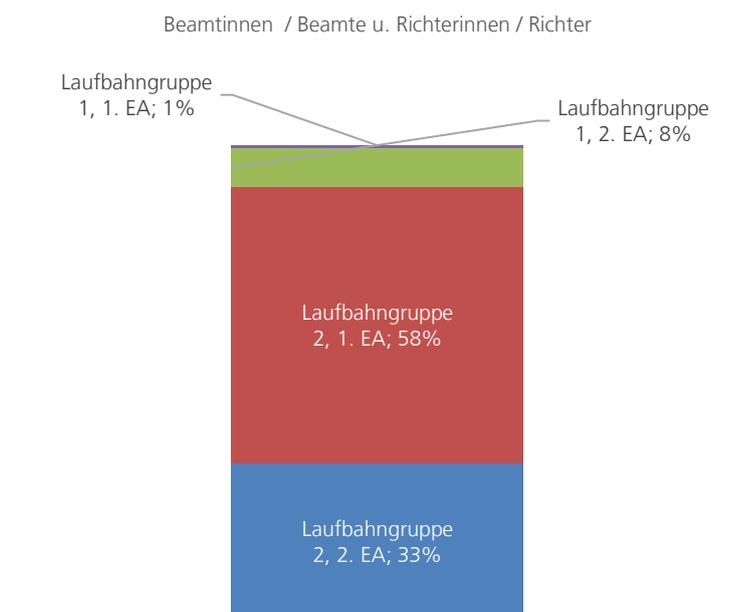


Abbildung 11a: Verteilung der Laufbahngruppen bei den Beamtinnen und Beamten / Richterinnen und Richtern des Stammpersonals am 30. Juni 2023

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stellten mit 3.885 Personen einen Anteil von 4 % im ehemals einfachen Dienst (Abbildung 11b). Bei 2 % lag der Anteil der 2.095 Personen, die hier keiner Laufbahngruppe zugeordnet werden konnten.

Vergleicht man die Laufbahnen miteinander, waren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einmal 47 % (1. Laufbahn) und einmal 50 % (2. Laufbahn) annähernd gleich verteilt, wobei jeweils das 2. Einstiegsamt den höheren Anteil aufwies, einmal 43 % (37.505) in der 1. Laufbahngruppe (ehemals mittlerer Dienst) und einmal 26 % (22.745) in der 2. Laufbahngruppe (ehemals höherer Dienst).

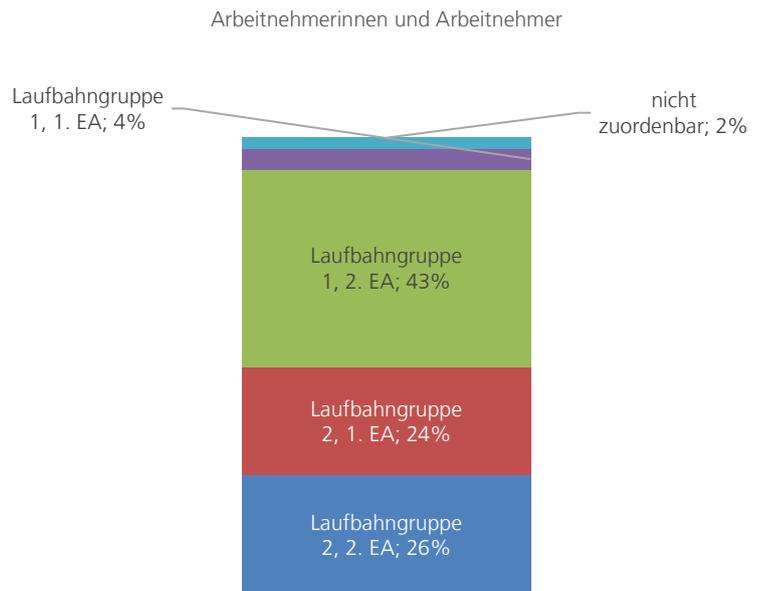


Abbildung 11b: Verteilung der Laufbahngruppen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des Stammpersonalbestands am 30. Juni 2023

Werden die Laufbahngruppen nach Geschlecht betrachtet (Abbildung 12), ist auffällig, dass am 30. Juni 2023 die niedrigste Laufbahngruppe 1, 1. EA zu gleichen Teilen mit Männern wie mit Frauen besetzt war. Der männliche Anteil mit 50 % in dieser Laufbahngruppe überstieg um 11 Prozentpunkte den prozentualen Anteil der Männer insgesamt (39 %). Die höchste Laufbahngruppe 2, 2. EA verfehlte eine paarige Verteilung um +/- 4 Prozentpunkte, wobei Frauen den größeren Anteil hatten. Die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst) kam dem Geschlechterverhältnis insgesamt am nächsten, wick hiervon jedoch im Bereich der Frauen um +2 und im Bereich der Männer um -2 Prozentpunkte ab.



Abbildung 12: Anteile des Stammpersonalbestands nach Laufbahngruppen und Geschlecht am 30. Juni 2023 - Prozentangaben

Ein Fokus auf die Geschlechter und ihre Verteilung auf die Laufbahngruppen (Abbildung 13) offenbart, dass Männer mit absolut 29.940 Beschäftigten und 36 % in der höchsten Laufbahngruppe einen um 9 Prozentpunkte höheren Anteil als die Frauen (27 %) hatten, die mit 34.670 Vertreterinnen jedoch absolut mehr waren. In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt waren Frauen mit einer absoluten Zahl von 59.290 am stärksten vertreten. 46 % und damit die meisten aller Frauen besetzten diese Laufbahn.

Männer lagen hier mit 4 Prozentpunkten Unterschied hinter den Frauen zurück, aber auch sie waren in diesem Einstiegsamt, dem ehemals gehobenen Dienst, prozentual wie absolut (42 % der Männer, 35.355 Personen) am stärksten vertreten. Auch beim ehemals mittleren Dienst hatten Männer einen um 8 Prozentpunkte geringeren Anteil als Frauen, von denen 25 % diese Laufbahngruppe besetzten. In der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt befanden sich 2 % der Frauen und 3 % der Männer, beide Geschlechter konnten zu gleichen Anteilen keiner Laufbahngruppe zugeordnet werden (1 %). 78 % der Männer und 72 % der Frauen gehörten der Laufbahngruppe 2 an, rechnerisch kamen hier auf einen Mann 1,4 Frauen, in der 1. Laufbahngruppe auf einen Mann 1,2 Frauen.

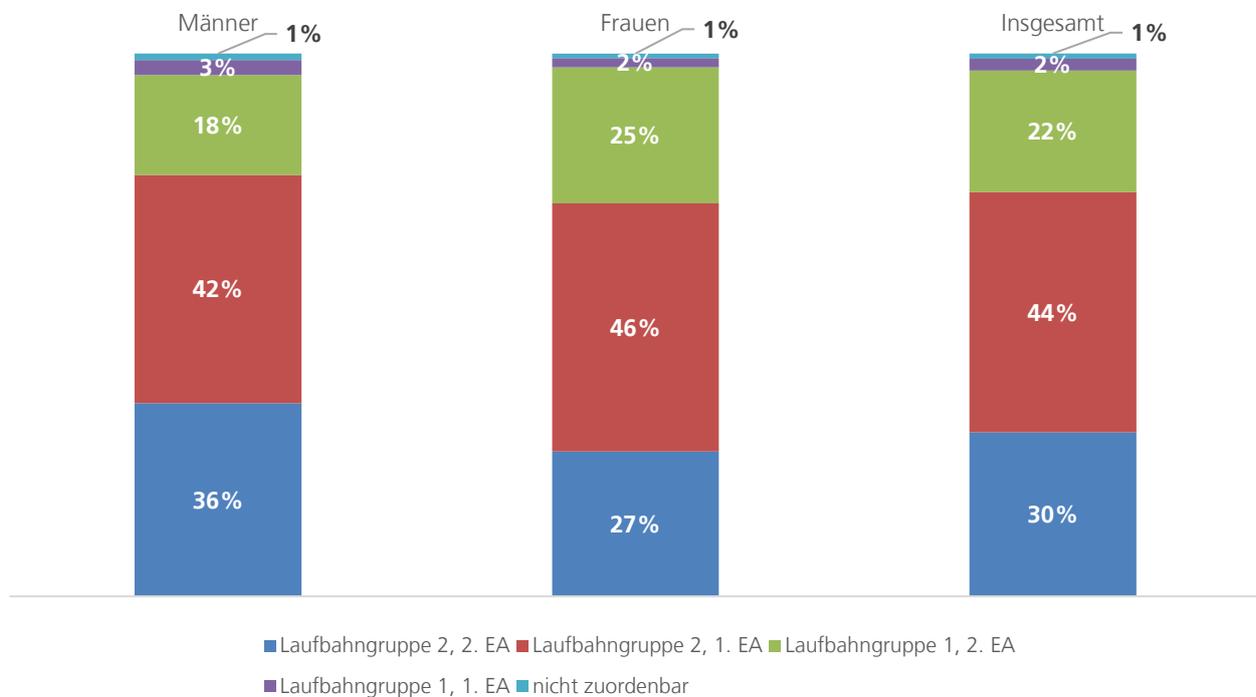
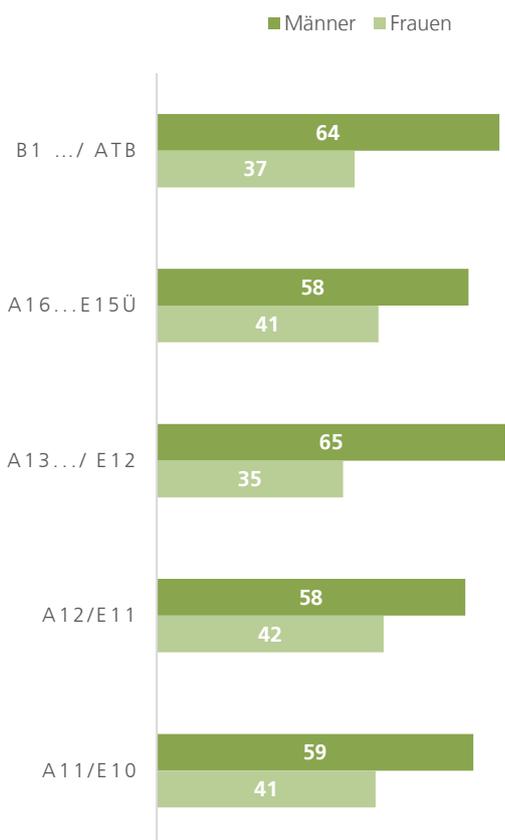


Abbildung 13: Anteile des Stammpersonalbestands nach Geschlecht und Laufbahngruppen am 30. Juni 2023

2.2.5 Besoldungs- und Entgeltgruppen

In den im Folgenden hervorgehobenen Besoldungs- und Entgeltgruppen wird nur ein Teil der Landesbeschäftigten, und zwar 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 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 2023 die Unterrepräsentanz von Frauen, die sich in 35 %- bis 42 %-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 ähnlich schwach mit Frauen und zu 64 % mit Männern besetzt wie die Besoldungs- / Entgeltgruppe A13/E12, die mit absolut 3.175 Beschäftigten die drittkleinste Gruppe war. Den höchsten Frauenanteil mit 42 % hatte die Besoldungs- / Entgeltgruppe A12/E11. In den Besoldungs- / Entgeltgruppen A16/A16Z/R2/E15/E15Ü und A11/E10 hatten Frauen einen Anteil von 41 %, wobei A11/E10 mit 8.805 Beschäftigten die größte hier betrachteten Besoldungs-/ Entgeltgruppen war. Deutlich weniger stark besetzt waren die Besoldungs-/Entgeltgruppe A12/E11 mit absolut 6.275 und die Gruppe A16.../E15Ü mit absolut 1.425 Beschäftigten.

Abbildung 14: Ausgewählte Besoldungs- / Entgeltgruppen der Kernhaushalte nach Geschlecht (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) am 30. Juni 2023 – Prozentangaben*

* Hinweis: Anteile, die auf gerundeten Werten basieren, können von der Summe 100 % abweichen. Vgl. Einleitungstext Kapitel 2.2.5, S. 22.

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

Mit steigender Besoldungs- / Entgeltgruppe sank die absolute Zahl der Beschäftigten und zumeist auch der Anteil an Teilzeitbeschäftigung. Dieser Anteil reichte von 5 % in der höchsten (B1 bis B11/R3 bis R10 bzw. außertariflich Beschäftigte) bis zu 26 % in der niedrigsten hier betrachteten Gruppe (A11/E10), wie in Abbildung 15 zu erkennen ist.

Der Blick auf die Geschlechter (Abbildung 15) zeigt die stark unterschiedliche Verteilung der Teilzeitarbeit in diesen Gruppen. In der niedrigsten Besoldungs- / Entgeltgruppe A11/E10 standen 52 % der Frauen 8 % der Männer in Teilzeit gegenüber. In der nächsthöheren Besoldungs- / Entgeltgruppe A12/E11 gab es absolut 2.660 weibliche Beschäftigte, von denen noch 47 % in Teilzeit arbeiteten, auf der anderen Seite waren es nur jeder 10. der Männer. Ähnlich sah es in der Besoldungs- / Entgeltgruppe A13/E12 aus, hier waren 40 % der Frauen, und nur jeder 11. der männlichen Beschäftigten in Teilzeit beschäftigt. In den beiden höchsten Besoldungs- / Entgeltgruppen sanken die Teilzeit-Anteile der Frauen auf 7 % und 3 %, die der Männer noch stärker auf 5 % und 3 %.

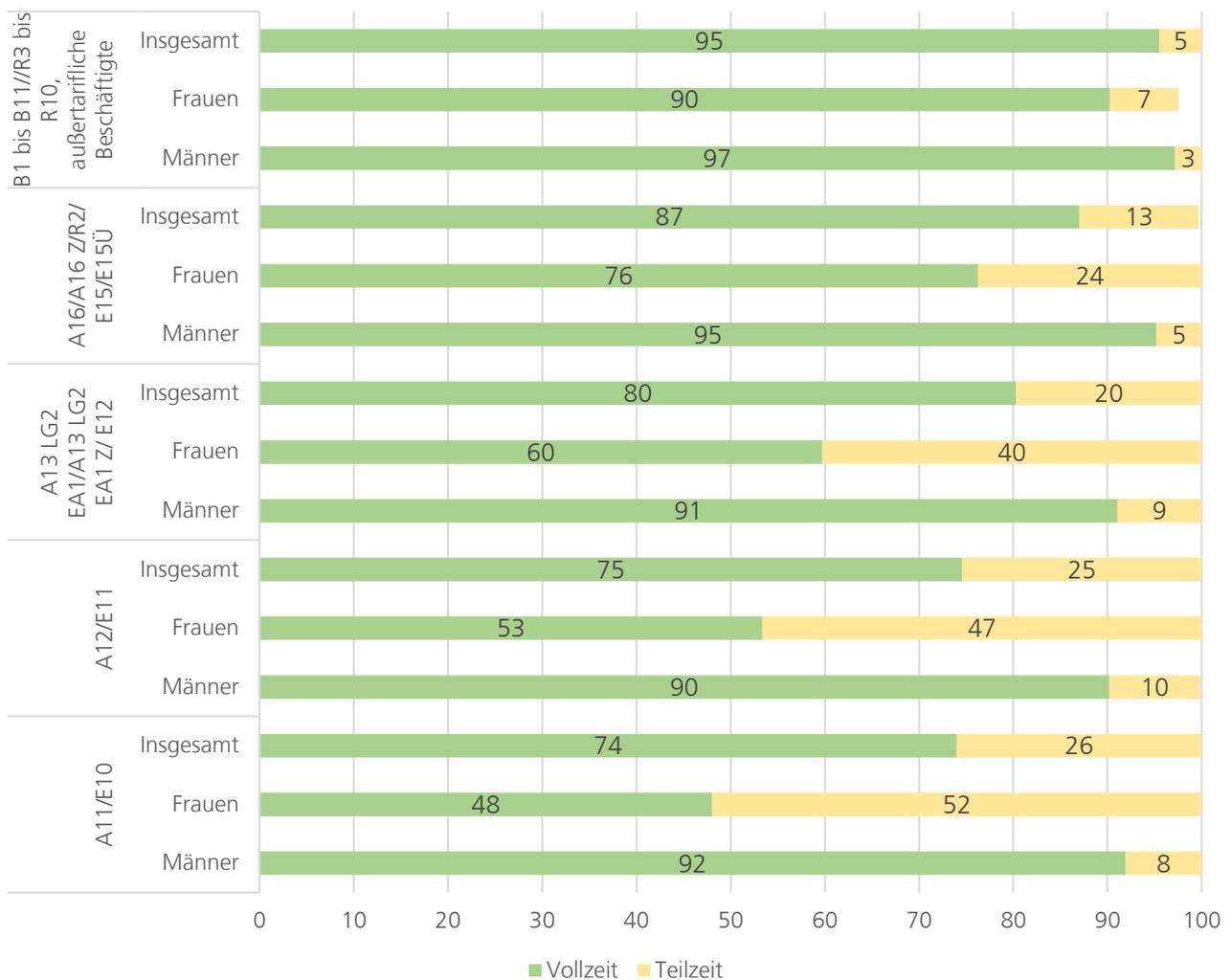


Abbildung 15: Landespersonal des Kernhaushalts nach ausgewählten Besoldungs- / Entgeltgruppen, Geschlecht und Beschäftigungsumfang (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) am 30. Juni 2023 – Prozentangaben*

* Hinweis: Anteile, die auf gerundeten Werten basieren, können von der Summe 100 % abweichen. Vgl. Einleitungstext Kapitel 2.2.5, S. 22.

In der **Besoldungs- / Entgeltgruppe A11, E10** verteilen sich die Geschlechter der Landesbeschäftigten zu 59 % auf männliche und zu 41 % auf weibliche Beschäftigte (Abbildung 16). Auf der Ebene der Ressorts / Bereiche kam MU mit 58 % Männeranteil dieser Landesverteilung am nächsten. Ein höherer Männeranteil als insgesamt in dieser Gruppe – und dann gleich um 15 Prozentpunkte – war nur im MI zu finden. Bei den anderen darstellbaren Ressorts / Bereichen, vor allem bei MS (28 %) sowie MJ (31 %), MK und StK (je 33 %) war ein weit niedrigerer Männeranteil als auf Landesebene zu beobachten. Die Abstände zum Durchschnitt reichten von -1 Prozentpunkten bei MU, über -14 bei MF bis zu mehr als -28 Prozentpunkten bei den übrigen Ressorts / Bereichen wie bei MJ.

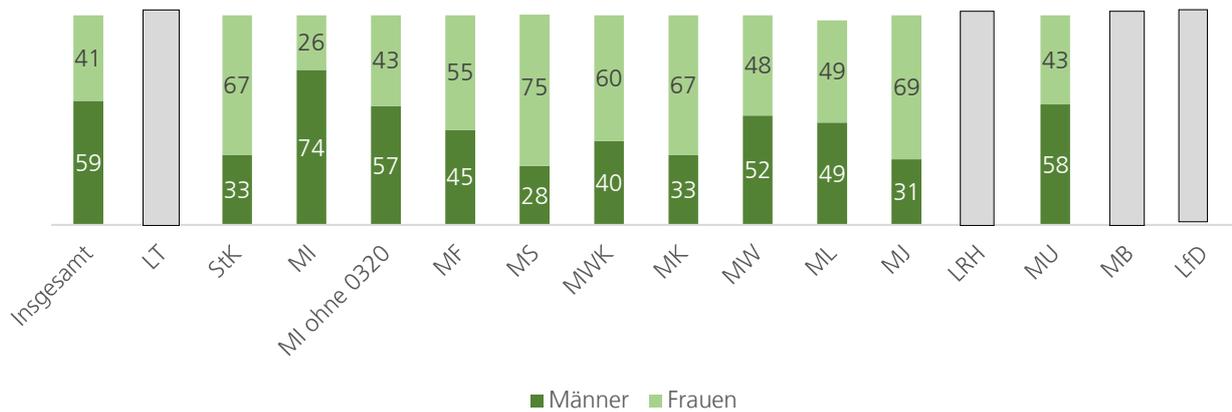


Abbildung 16: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs- / Entgeltgruppe A11, E10 am 30. Juni 2023 – Prozentangaben*

In der **Besoldungs- / Entgeltgruppe A12, E11** (Abbildung 17) lag die Geschlechterverteilung bei 58 % männlichen und 42 % 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 +14 Prozentpunkte). MK hatte mit 73 % und MS und MJ mit je 63 % an weiblichen Beschäftigten in dieser Besoldungs- / Entgeltgruppe die höchsten Frauenanteile.

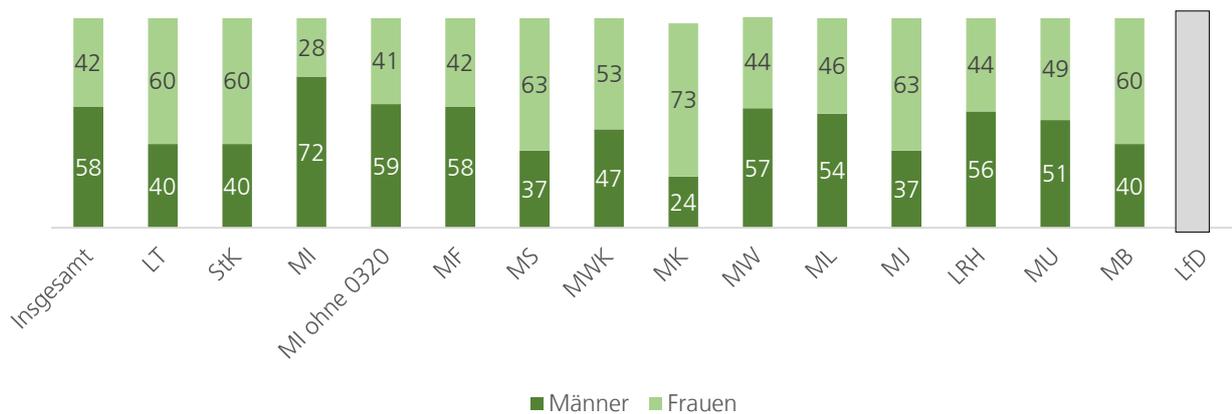


Abbildung 17: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs- / Entgeltgruppe A12, E11 am 30. Juni 2023 – Prozentangaben*

* Hinweis: Anteile, die auf gerundeten Werten basieren, können von der Summe 100 % abweichen. Vgl. Einleitungstext Kapitel 2.2.5, S. 22. Aufgrund der Geheimhaltungsvorschriften werden generell keine Raten und Anteile ausgewiesen, zu deren Bildung die Fallzahlen 0, 1 oder 2 verwendet wurden. Sie werden mittels eines grauen Balkens überlagert, wie auch Abweichungen von mehr als 5 %.

In der **Besoldungs- / Entgeltgruppe A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12** (Abbildung 18) lag der Männeranteil auf Landesebene schon bei 65 %. Auf Ressorts / Bereichsebene hatten StK, MWK, MK und MJ einen Männeranteil von weniger als 50 %, alle anderen darstellbaren Bereiche lagen bei 50 % oder darüber, im MI sogar bei 79 %. LT und LRH wiesen eine Gleichverteilung der Geschlechter auf.

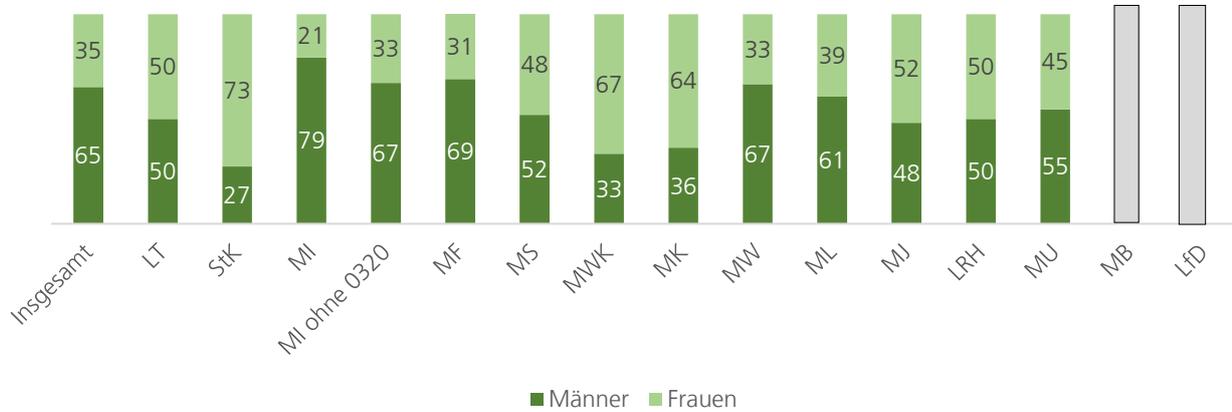


Abbildung 18: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs- / Entgeltgruppe A13, E12 am 30. Juni 2023 – Prozentangaben*

In der **Besoldungs- / Entgeltgruppe A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü** (Abbildung 19) hatte nur MS von den darstellbaren Ressorts / Bereichen mit 55 % eine höhere Frauen- als Männerquote, bei LT, StK und ML waren die Geschlechter gleich verteilt. Das Landesergebnis lag bei 58 % Männern gegenüber 41 % Frauen. Der höchste Anteil an Männern fand sich beim MF mit 76 %, mit einem Abstand von -6 Prozentpunkten gefolgt MU und - 16 Prozentpunkten von MJ.

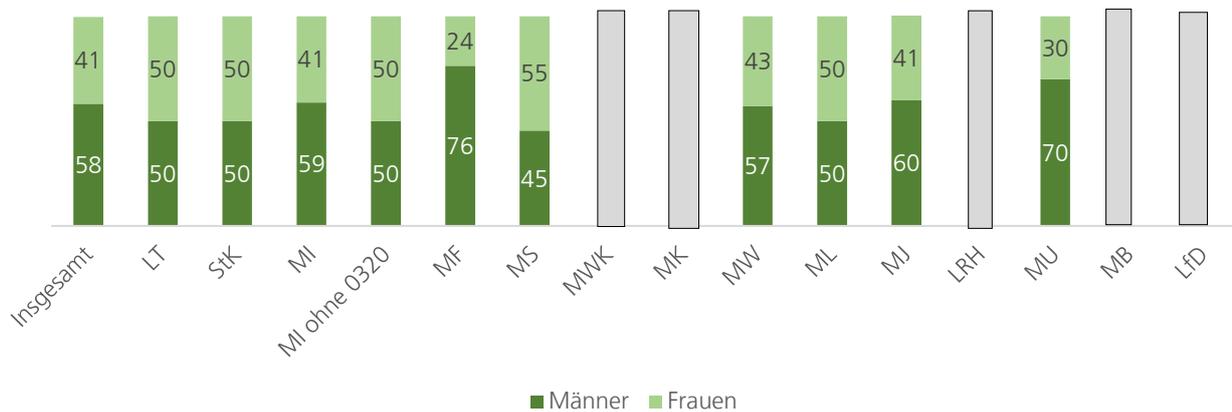


Abbildung 19: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs- / Entgeltgruppe A16, E15 am 30. Juni 2023 – Prozentangaben*

* Hinweis: Anteile, die auf gerundeten Werten basieren, können von der Summe 100 % abweichen. Vgl. Einleitungstext Kapitel 2.2.5, S. 22. 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 37 Prozent. Auf Ebene der darstellbaren Ressorts / Bereiche wiesen MS, MK und ML eine Gleichverteilung der Geschlechter auf. Den kleinsten Frauenanteil wies MI mit 20 % auf, gefolgt von MW, MWK und MF mit je 33 %-Anteilen sowie MJ mit einem 36 %-Anteil. StK, MU und MB lagen mit ihrem Frauenanteil +3 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt.

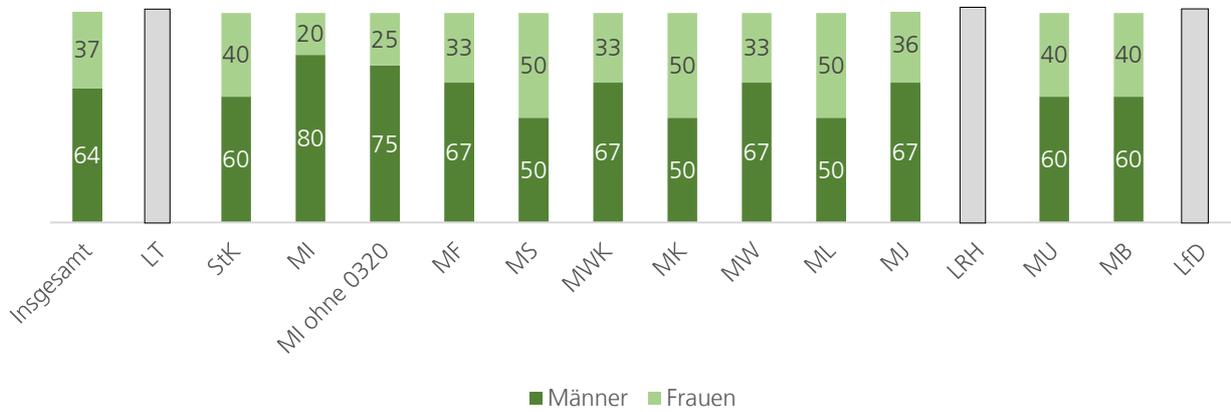


Abbildung 20: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs- / Entgeltgruppe B1 bis B11/R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte am 30. Juni 2023 – Prozentangaben*

* Hinweis: Anteile, die auf gerundeten Werten basieren, können von der Summe 100 % abweichen. Vgl. Einleitungstext Kapitel 2.2.5, S. 22. 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 37 bis 61 Jahren arbeiteten Frauen prozentual häufiger in Teilzeit als in Vollzeit, während dies bei Männern erst ab dem Alter von 66 Jahren 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.

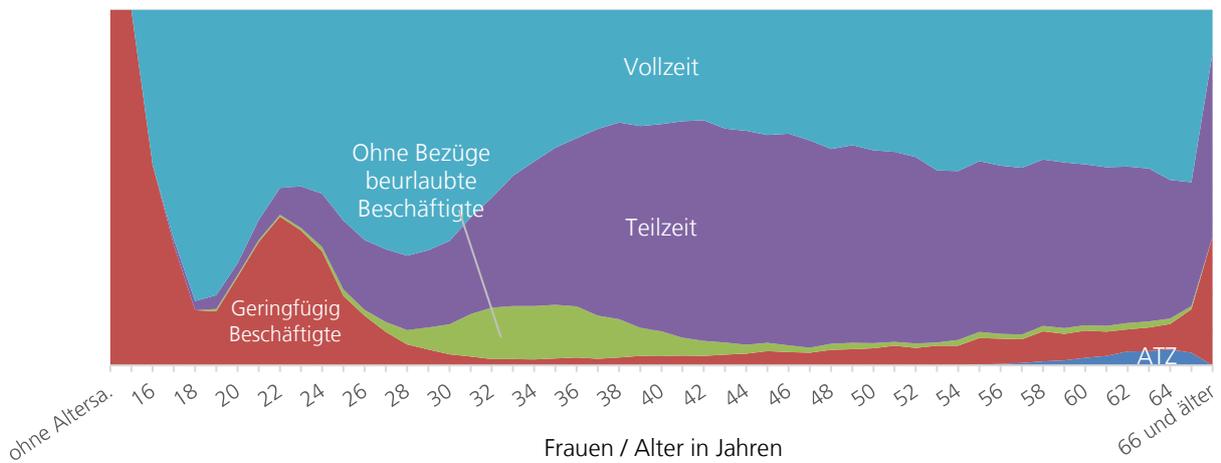


Abbildung 21: Weibliche Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang und Alter am 30.06.2023

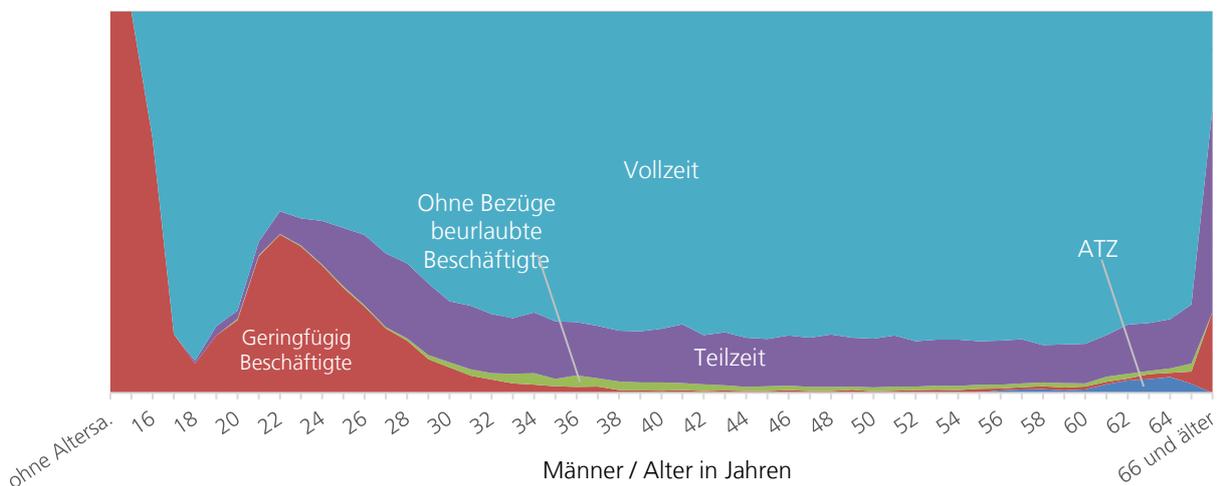


Abbildung 22: Männliche Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang und Alter am 30.06.2023

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	162.120	100	32.515	100	19.210	100	213.845	100
davon								
unter 30 Jahre	17.015	10,5	5.755	17,7	3.355	17,5	26.125	12,2
30 bis unter 40 Jahre	38.790	23,9	8.805	27,1	5.105	26,6	52.700	24,6
40 bis unter 50 Jahre	43.445	26,8	6.420	19,8	3.705	19,3	53.570	25,1
50 bis unter 60 Jahre	43.915	27,1	7.695	23,7	4.585	23,9	56.200	26,3
60 bis unter 65 Jahre	16.580	10,2	3.250	10,0	2.075	10,8	21.900	10,2
65 Jahre und älter	2.375	1,5	590	1,8	385	2,0	3.350	1,6
Durchschnittsalter	45,4		43,5		43,7		45,0	
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren*								
	18.345	11,3	3.070	9,4	1.975	10,3	23.390	10,9
VZÄ	15.855	9,8	2.695	8,3	1.700	8,9	20.250	9,5
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren*								
	38.750	23,9	7.310	22,5	4.475	23,3	50.535	23,6
VZÄ	33.805	20,9	6.485	19,9	3.855	20,1	44.145	20,6
nachrichtlich								
Personal in Ausbildung	9.940		1.020		880		11.840	
Beurlaubte Beschäftigte	6.945		1.060		770		8.775	

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

Tabelle 4: Altersstruktur des Stammpersonals am 30.06.2023

Gut 62 % des Stammpersonals der Landesbeschäftigten waren am 30. Juni 2023 unter 50 Jahre alt. Die Altersgruppe der 50- bis unter 60-Jährigen war zwar mit 26,3 % am stärksten besetzt, jedoch kamen die beiden höchsten Altersgruppen zusammen nur auf 11,8 %, so dass die älter als 50-Jährigen auf weniger als zwei Fünftel des Stammpersonals kamen, wie in Tabelle 4 (oben) zu sehen ist.

Im Vergleich der Beschäftigungsbereiche untereinander bestand ein 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 einen Anteil von 10,5 % aufwies, hatten die Landesbetriebe und Ausgliederungen hier 7,7 bzw. 7,5 Prozentpunkte mehr zu verzeichnen. Bei den beiden jüngsten Altersgruppen lag der Kernhaushalt bei einem guten Drittel seiner Beschäftigten, die Landesbetriebe bzw. Ausgliederungen kamen hier auf 44,8 % bzw. 44,0 % ihrer Beschäftigten. Auch der Anteil an der Gruppe der über 60-Jährigen lag beim Kernhaushalt zwischen 1,1 und 0,1 Prozentpunkten über denjenigen der Landesbetriebe und Ausgliederungen. Da der Kernhaushalt mehr als 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). MI, MWK und MF stachen hervor mit 18 und 22 % Beschäftigten in der Gruppe der unter 30-Jährigen. MWK und MK hatten unter allen Ressorts die höchsten Anteile an 30- bis unter 40-Jährigen, die mit je 27 % mehr als ein Viertel der Beschäftigten ihres Ressorts stellten.

MK stellte auch die größte Altersgruppe der 40 bis unter 50-Jährigen mit einem 30 %-Anteil, LT und MJ lagen nur einen bzw. zwei Prozentpunkte darunter. Bei den anderen Ressorts stellten die 50- bis unter 60-Jährigen die prozentual größte Gruppe der Beschäftigten, sie lagen zwischen 25 % (MI) und 43 % (MB). Acht der vierzehn Ressorts (LT, MI, MF, MWK, MK, MJ, MU und LfD) hatten einen Anteil von mehr als 50 % an den unter 50-Jährigen, in den anderen Ressorts lag dieser Anteil zwischen 39 % (LRH) und 49 % (ML).⁴

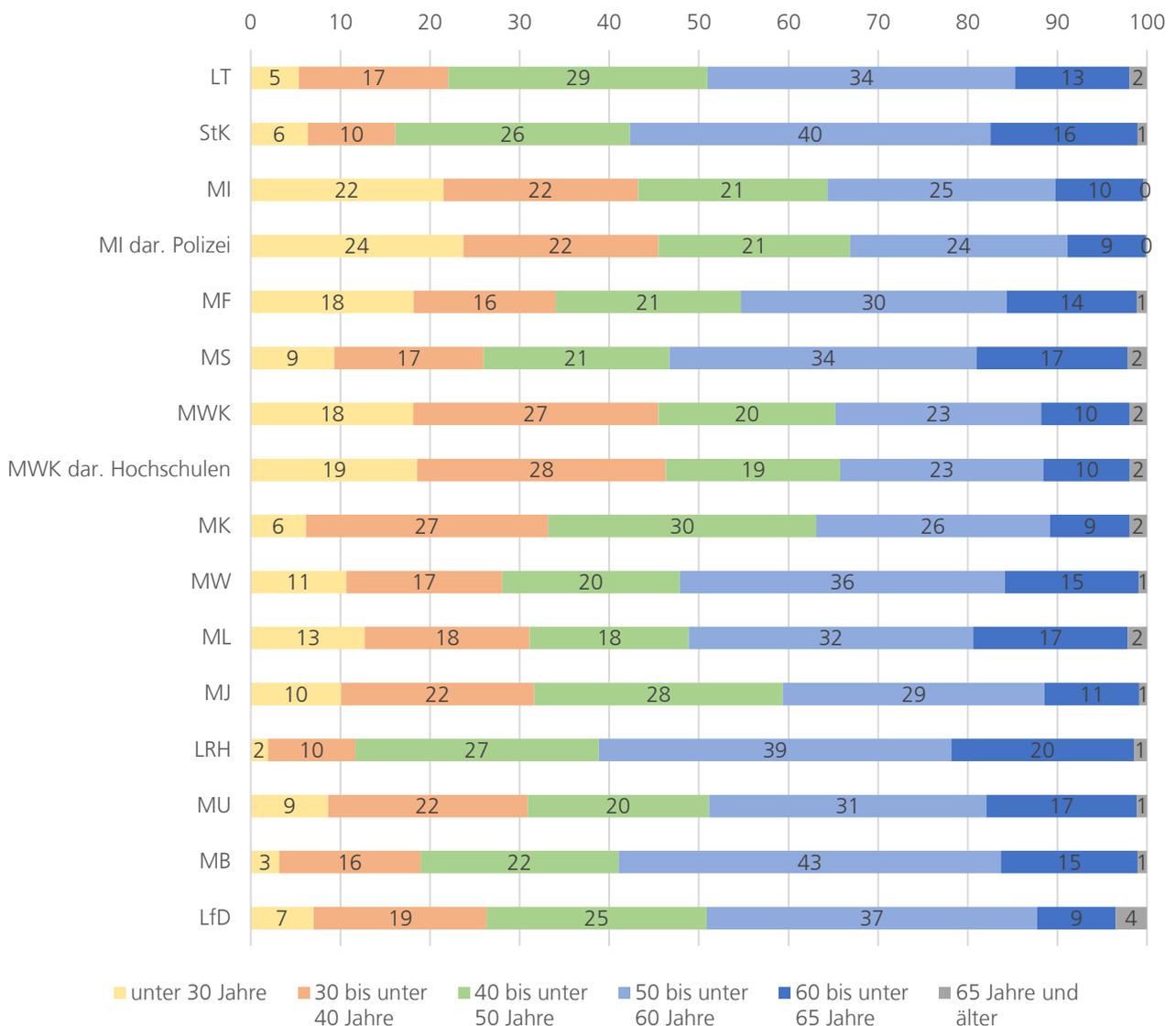


Abbildung 23: Altersstruktur der Landesverwaltung nach Ressorts / Bereichen am 30. Juni 2023 – Prozentangaben

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

2.3.3 Durchschnittsalter und Median⁵

Am 30. Juni 2023 waren die Landesbeschäftigten durchschnittlich 45,0 Jahre alt, wie in Abbildung 24 zu sehen ist. Dabei lag das Durchschnittsalter der Frauen bei 44,6 Jahren und damit um 0,9 Jahre unter dem der Männer (45,5). In drei Ressorts (LT, MWK, LfD) waren Frauen durchschnittlich älter, in den übrigen elf waren sie jünger als ihre Kollegen. Hierbei hatten die Geschlechter in der StK den niedrigsten Altersabstand von 0,1 Jahren und im MI den größten von 2,8 Jahren, die Frauen jünger waren.

Das MI war in diesem Jahr das Ressort mit dem niedrigsten Durchschnittsalter von 43,1 Jahren, dicht gefolgt vom MWK mit 43,3 Jahren, wobei die Hochschulen mit ihrem Durchschnittsalter von 43,1 Jahren hier ausschlaggebend für den niedrigen Wert waren, ohne sie läge das Durchschnittsalter des MWK bei 46,8 Jahren. Der LRH war das Ressort mit dem höchsten Durchschnittsalter (51,5 Jahre), die Beschäftigten der StK waren im Schnitt schon 1,3 Jahre jünger als im LRH, dicht darauf folgte MB mit 50,0 Jahren. Im LT, LfD und MS waren die Beschäftigten mit 48,6 bis 48,4 Jahren schon 2,9 bis 3,1 Jahre jünger als im LRH. Bei MW, MU und ML lag das Durchschnittsalter zwischen 47,7 und 47,5 Jahren, aber auch bei MJ, MK und MF lag es mit 45,9 bis 45,7 Jahren immer noch über dem Landesdurchschnitt, einzig MWK (43,3) und MI (43,1) lagen darunter.

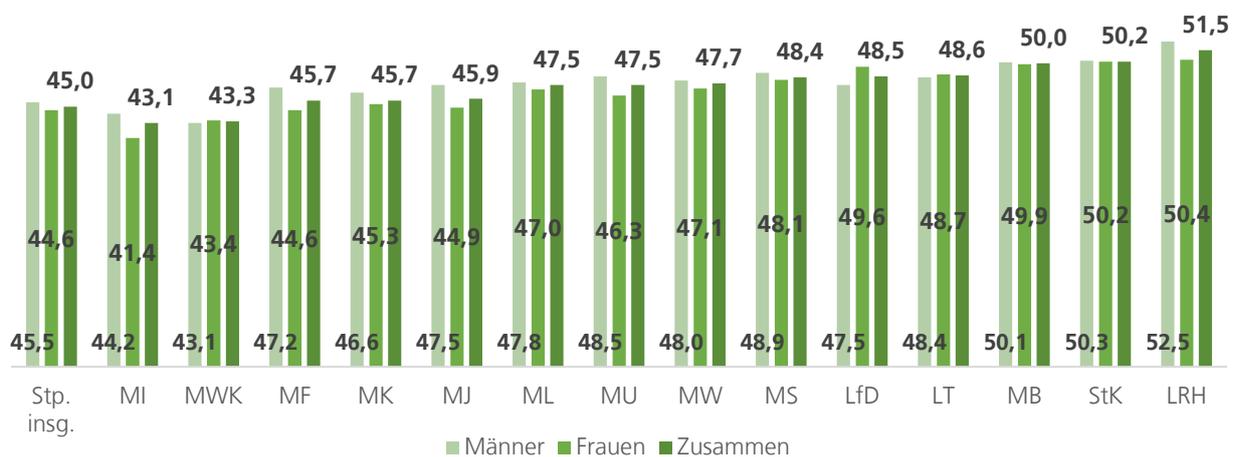


Abbildung 24: Durchschnittsalter im Ranking der Ressorts/Bereiche und nach Geschlecht am 30. Juni 2023

Da die Durchschnittsberechnung von Extremwerten stark beeinflusst werden kann, ist ein Vergleich der beiden Parameter „Durchschnittsalter“ und „Altersmedian“ interessant. Der Median des Alters betrug 44,9 Jahre, also war die Hälfte der Beschäftigten jünger als 44,9 Jahre, wie in Abbildung 25 (nächste Seite) zu sehen ist. Der Median lag damit um 0,1 Jahre niedriger als das Durchschnittsalter von 45,0 Jahren.

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

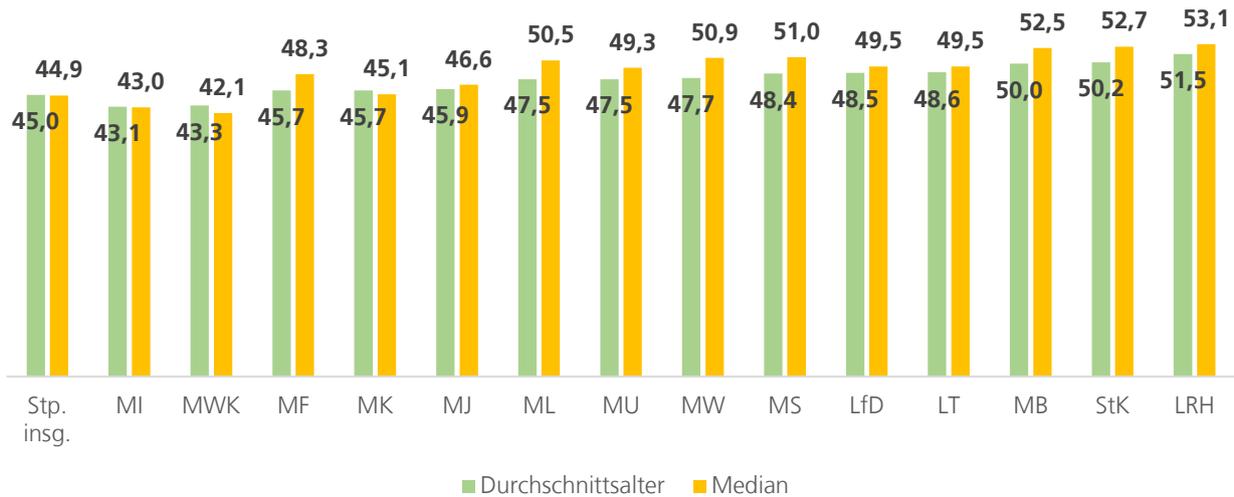


Abbildung 25: Kennzahlen zum Alter nach dem Ranking der Ressorts / Bereiche am 30. Juni 2023

Auf der Ebene der Ressorts lag der Median nur im MWK (-1,2 Jahre), im MK (-0,6 Jahre) und MI (-0,1 Jahre) unterhalb des jeweiligen Durchschnittsalters, in allen anderen Bereichen war er um mindestens 0,7 Jahre (MJ) bis zu 3,2 Jahre (MW) 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 Abbildung 26 ist zu erkennen, dass am 30. Juni 2023 ein Viertel der männlichen Beschäftigten des Landes 35,3 Jahre alt oder jünger waren und ein Viertel der Frauen 35,2 Jahre alt oder jünger.

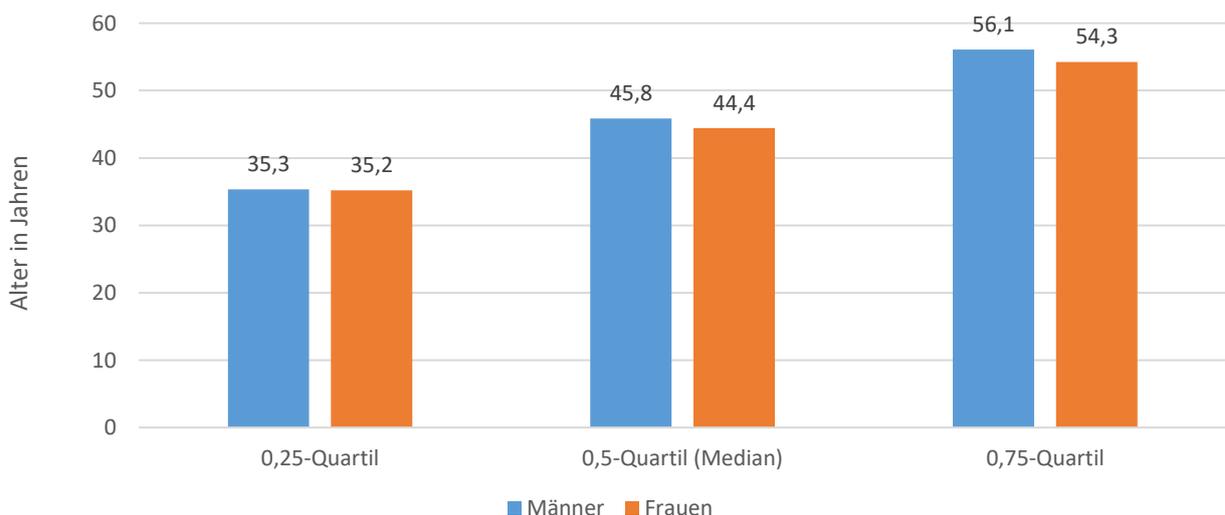


Abbildung 26: Altersquartile nach Geschlecht am 30. Juni 2023

Die Hälfte der Männer war mindestens 45,8 Jahre alt, bei den Frauen lag dieser Wert um 1,4 Jahre niedriger bei 44,4 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.

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 2023 größer war, würde es nicht reichen, die absoluten Zahlen (15.955 Frauen gegenüber 10.170 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 Frauen zu 12,3 % und Männer zu 12,1 % vertreten waren. Es gab damit – bezogen auf die Altersgruppe der bis-30-Jährigen – ein wenig mehr (0,2 Prozentpunkte) jüngere Frauen als jüngere Männer.

Im Verhältnis der Geschlechter zueinander kamen in den Altersjahren zwischen 25 bis 55 auf einen Mann mindestens 1,4 bis zu 1,8 Frauen, erst ab dem Alter von 66 Jahren kehrte sich das Verhältnis um, auf eine Frau kamen hier von 1,2 bis zu 5,0 Männer. Insgesamt waren bei den Frauen die Altersjahre zwischen 30 und 60 auf der Höhe um die 3.000 Frauen je Jahrgang verteilt, bei den Männern lagen die höchsten Ausschläge zwischen 2.185 und 2.640 Männern je Jahrgang in den Altersjahren zwischen 52 und 59.

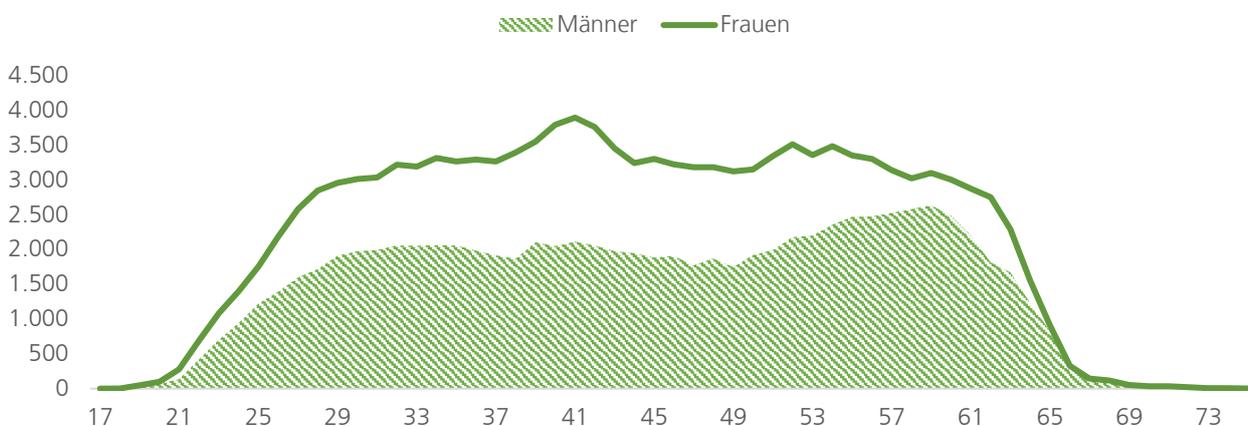
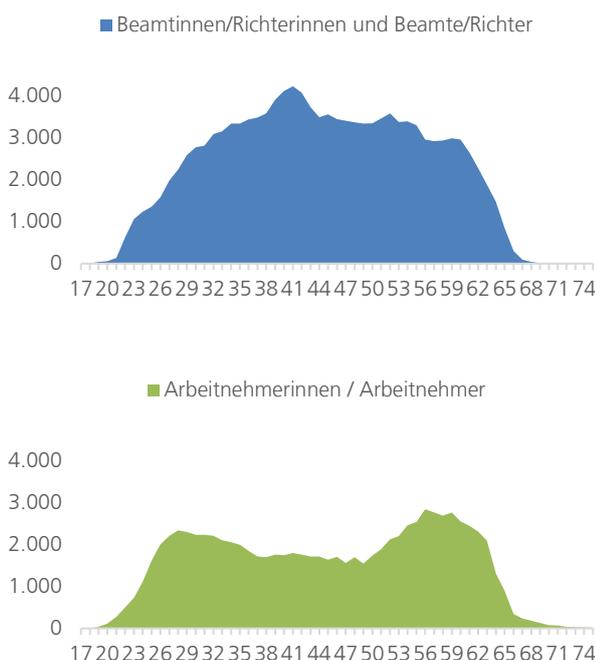


Abbildung 27: Altersstruktur des Stammpersonals des Landes nach Geschlecht am 30. Juni 2023 – Anzahl nach Alter



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 ca. 3.000 pro Jahrgang an, bewegte sich in den Altersjahren zwischen 32 und 60 zwischen 2.910 bis zu 4 225 Beschäftigten und sank danach wieder ab.

Die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stieg zunächst bis zum 26. Lebensjahr steil an, hielt sich bis zum 34. Lebensjahr auf einem Niveau von mehr als 2.000 pro Jahrgang, sank danach bis zum 51. Lebensjahr auf ein Niveau zwischen 1.545 und 1.995 pro Jahrgang ab, um dann bis zum 56. Lebensjahr wieder einen Höhepunkt mit 2.840 Beschäftigten zu erreichen.

Abbildung 28: Altersstruktur des Stammpersonals des Landes nach Art des Dienstverhältnisses am 30. Juni 2023 – Anzahl nach Alter

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 im Alter zwischen 28 und 34 Jahren und einen bei den Beschäftigten im Alter zwischen 52 und 63 Jahren.

Das Durchschnittsalter des verbeamteten Personals lag mit 44,7 Jahren um 0,6 Jahre unter dem des Tarifpersonals mit 45,3 Jahren.

Beamtinnen und Richterinnen unterschieden sich in der Verteilung ihres Alters stark von ihren männlichen Kollegen. Dies war zunächst am Durchschnittsalter erkennbar, Beamtinnen und Richterinnen waren im Durchschnitt 43,8 Jahre alt, ihre männlichen Kollegen 2,4 Jahre älter. Mit 69,2 % war der größte Teil der Beamtinnen und Richterinnen unter 50 Jahre alt. Ihnen gegenüber standen 58,1 % der Beamten und Richter in dieser Altersgruppe. Mit einer Zahl von 1.670 hatten die Männer ihren stärksten Altersjahrgang bei 59 Jahren, die Frauen dagegen mit 2.780 im Alter von 41 Jahren. Ab dem 57. Lebensjahr überstieg die Anzahl der Männer in fast jeder Altersgruppe die der Frauen. Nur bei den 62- und 64-Jährigen war die Anzahl der Frauen etwas größer.

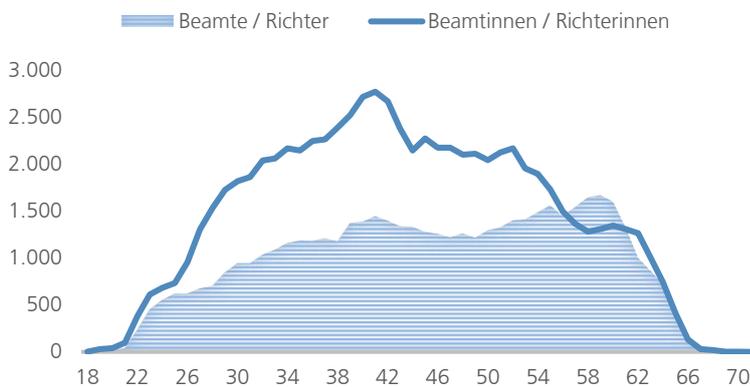


Abbildung 29: Beamtinnen / Beamte und Richterinnen / Richter nach Altersstruktur und Geschlecht am 30. Juni 2023 – Anzahl nach Alter

Während die Altersverteilung der verbeamteten Beschäftigten nach Geschlecht stark voneinander abwichen, verliefen die Alterskurven bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Abbildung 30) beinahe parallel zueinander, nur dass in den Altersjahren zwischen 21 und 66 auf einen Arbeitnehmer mindestens 1,2 bis zu 1,9 Arbeitnehmerinnen kamen. Bei beiden Geschlechtern war jeweils der größte Anteil unter 50 Jahre alt, bei den Männern 58,7 %, bei den Frauen 54,0 %. Unter 30 Jahre alt waren 15,9 % der Arbeitnehmer, 1,1 Prozentpunkte mehr als ihre Kolleginnen aufweisen konnten. Zudem war bei den Arbeitnehmern der Altersjahrgang 29 am stärksten besetzt, bei den Arbeitnehmerinnen der Altersjahrgang 56. Dies spiegelte sich auch im Durchschnittsalter wider: Mit 45,8 Jahren waren Arbeitnehmerinnen um 1,2 Jahre älter als ihre Kollegen.

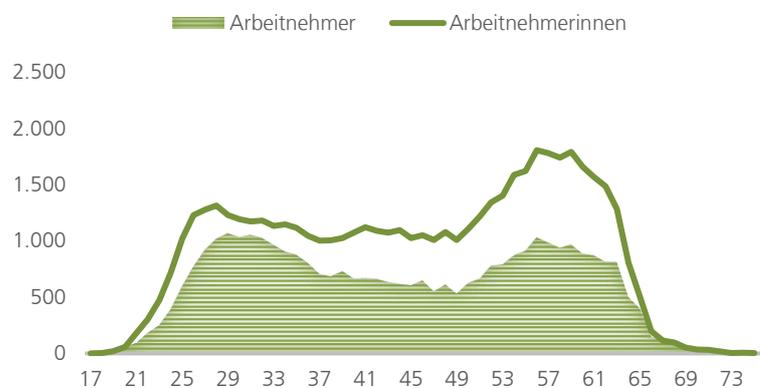


Abbildung 30: Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer nach Altersstruktur und Geschlecht am 30. Juni 2023 – Anzahl nach Alter

2.3.5 Altersstruktur nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln

Stammpersonal	Zahl der Beschäftigten insgesamt	davon						Durchschnittsalter
		unter 30 Jahre	30 bis unter 40 Jahre	40 bis unter 50 Jahre	50 bis unter 60 Jahre	60 bis unter 65 Jahre	65 Jahre und älter	
Niedersachsen insgesamt	213.845	26.125	52.700	53.570	56.200	21.900	3.350	45,0
VKV, Kampfmittelbeseitigung	1.875	275	320	285	585	370	40	47,6
Landespolizei	23.560	5.585	5.135	5.035	5.715	2.060	35	42,3
Steuerverwaltung	11.310	2.355	1.740	2.310	3.150	1.645	105	45,0
Staatl. Baumanagement	1.595	70	300	385	560	240	40	49,0
Hochschulen	44.570	8.270	12.365	8.680	10.090	4.315	850	43,1
Schulen	90.480	5.430	24.720	27.240	23.380	7.970	1.750	45,7
Straßenbauverwaltung	2.595	335	415	490	970	370	20	47,3
Landesforsten	1.270	190	240	185	400	225	35	47,0
Justizvollzug	3.610	275	750	1.060	1.295	210	20	46,3
Gerichte, (General-) Staatsanwaltschaften	10.580	1.175	2.305	2.845	2.870	1.295	95	45,8
Gewerbeaufsichtsverwaltung	815	60	215	180	215	140	10	46,8
NLWKN	1.365	155	290	260	435	215	10	47,1

Tabelle 5: Altersstruktur nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln am 30.06.2023

Mit ihrem Durchschnittsalter von 42,3 Jahren lag die Polizei um 2,7 Jahre unter dem Landesdurchschnitt von 45,0 Jahren, sie hatte damit die jüngsten Beschäftigten im Landesdienst, die Hochschulen folgten mit einem Durchschnittsalter von 43,1 Jahren. Genauso alt wie das Stammpersonal insgesamt war im Durchschnitt die Steuerverwaltung, alle anderen Bereiche lagen mit ihrem Durchschnittsalter über dem Landesdurchschnitt, von den Schulen um 0,7 bis zum Staatlichen Baumanagement um 4 Jahre. Keiner der ausgewählten Bereiche hatte einen Altersdurchschnitt von über 50 Jahren.

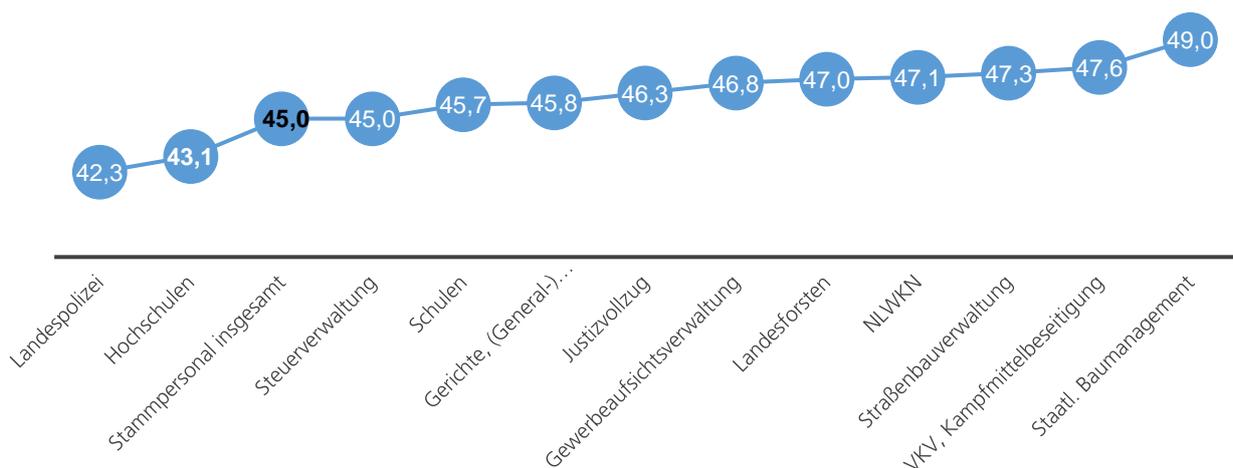


Abbildung 31: Durchschnittsalter ausgewählter Aufgabenbereiche des Landes am 30. Juni 2023

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

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 24 %, Steuerverwaltung 21 %, Hochschulen 19 %) und / oder einen sehr niedrigen Anteil an den Beschäftigten mit 60 Jahren und älter (Justizvollzug 7 %, Landespolizei 9 % und Hochschulen 12 %).

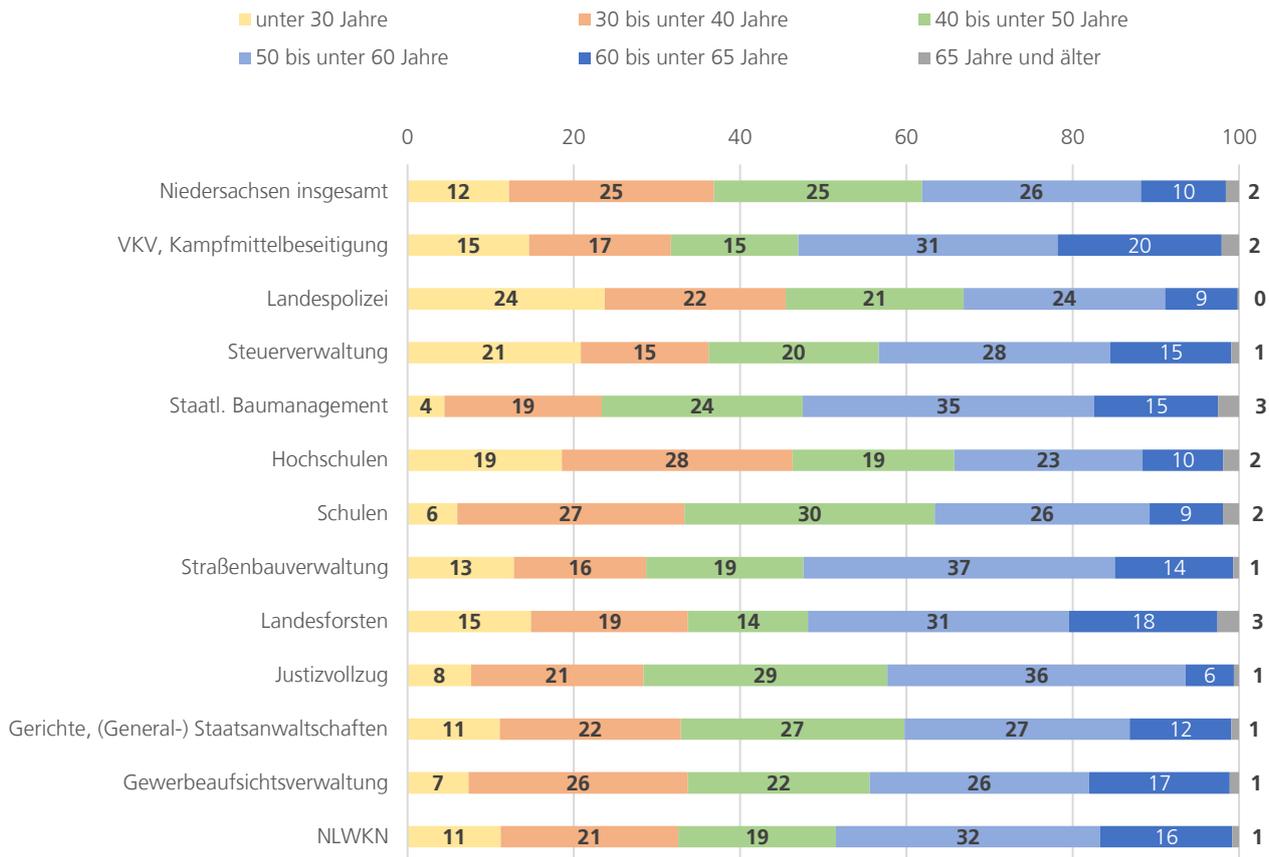


Abbildung 32: Ausgewählte Aufgabenbereiche der Landesverwaltung nach Altersgruppen am 30. Juni 2023 – Prozentangaben

Auch ein höherer Anteil an unter 50-Jährigen beeinflusste das Durchschnittsalter wie bei der Landespolizei (67 %), den Hochschulen (66 %) und Schulen (63 %); sie lagen über dem 62 %-Prozentanteil des Landes. Der Justizvollzug und die Gerichte, (General-) Staatsanwaltschaften konnten noch mit 8 und 10 Prozentpunkten die 50 %-Marke übersteigen, die Steuerverwaltung und Gewerbeaufsicht lagen bei 57 % und 56 %, das NLWKN lag bei 52 %. Ihnen gegenüber standen nur vier Bereiche mit einem höheren Anteil an denjenigen, die mindestens 50 Jahre und älter waren; dies waren der Bereich Vermessungs-/Katasterverwaltung, Kampfmittelbeseitigung mit 53 %, sowie die Landesforsten, der Straßenbau und das staatliche Baumanagement, die bei je 52 % lagen.⁶ Am 30. Juni 2023 hatten demnach acht der zwölf ausgewählten Aufgabenbereiche mehr unter als über 50-Jährige.

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

2.3.6 Altersabgänge nach Ressorts/Bereichen

Für die Beschäftigten des Landes Niedersachsen gilt das Pensions- bzw. Renteneintrittsalter von 67 Jahren erstmals für diejenigen, die nach 1963 geboren wurden, also erstmals für den geburtenstärksten Jahrgang. Diejenigen, die vor 1964 geboren wurden, erreichen in abgestufter Form die Altersgrenze; die im Jahr 1947 Geborenen gingen mit 65 Jahren und einem Monat in Pension bzw. Altersrente, die 1948 Geborenen mit 65 Jahren und 2 Monaten und so fort.⁷

Im vorliegenden Bericht wurde für die Berechnung der Altersabgänge des Stammpersonals der nächsten 5 bzw. 10 Jahre verfahrenswirtschaftlich 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 30.06.2023 aus gesehen liegt die Landesverwaltung in den nächsten 5 Jahren bis zum Jahr 2028 mit 11 % (absolut 23.390 Altersabgängen ihres Stammpersonals) um 1,5 Prozentpunkte unter dem fiktiven Vergleichswert einer Gleichverteilung der Jahrgänge wie der Abbildung 33 (folgende Seite) 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 2033 wegen Erreichens der Altersgrenze 50.535 Beschäftigte des Landes in den Ruhestand gegangen sein.

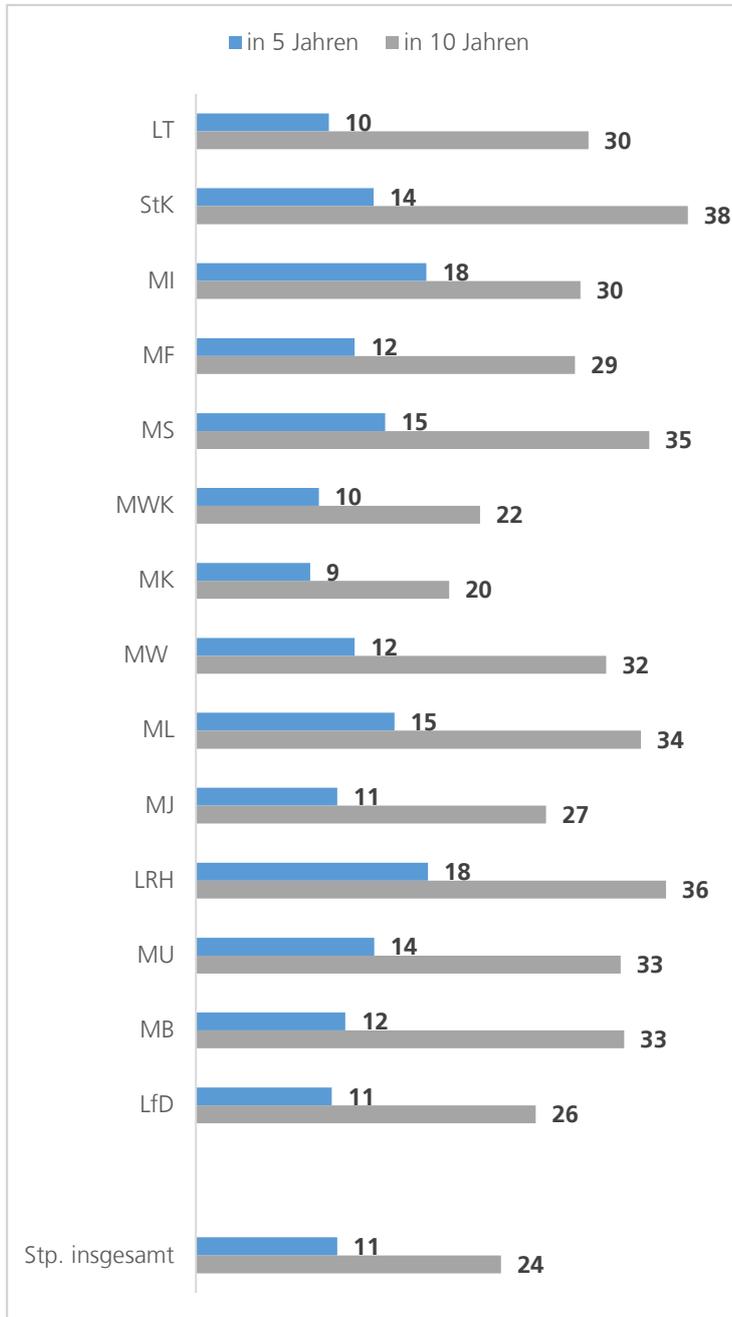
Im Vergleich der Ressorts werden sich die Abgangsszenarien in unterschiedlichen Dimensionen abspielen, wie in Abbildung 33 (folgende Seite) deutlich wird. In den nächsten 5 Jahren sind MI und LRH prozentual mit 18 % am stärksten von Altersabgängen betroffen, es werden 5.155 der am 30. Juni 2023 insgesamt 28.890 Beschäftigten im MI und 35 der 205 Beschäftigten im LRH sein. Damit werden MI und LRH 7 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt liegen. Beim MI ist allerdings das frühere Ausscheiden des Polizeivollzugs ein beeinflussender Faktor für die hohen Werte. Bei je 15 % werden mit ihren Abgängen ML und MS mit absolut 545 und 485 Beschäftigten liegen, je 14 % werden es bei MU und StK (absolut 380 und 50 Beschäftigte) sein. Bei MF werden absolut 1.760, bei MW 445, bei MB 20 der Beschäftigten und damit je 12 % in den Ruhestand gehen. Genau beim Landesdurchschnitt von 11 % werden MJ und LfD mit absolut 1.665 und 5 Beschäftigten mit ihren Abgängen liegen. Unter dem Durchschnitt des Landes mit je 10 % wird der Abgang beim LT (20 Beschäftigte) und MWK (4.475), bei 9 % wird MK mit absolut 8.340 liegen.

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.

In den nächsten 10 Jahren werden voraussichtlich zwölf der vierzehn Ressorts mit ihren Altersabgängen über dem Landesdurchschnitt von 24 % liegen.



StK führt die Liste mit den höchsten prozentualen Abgängen von 38 % an, dies werden absolut 145 Beschäftigte sein. Darauf werden LRH (36 %, 75 absolut), MS (35 %, 1.160 absolut) und ML (34 %, 1.220 absolut) folgen. MB und MU werden je 1 Prozentpunkt weniger Abgänge mit 33 % haben, das werden absolut 65 und 900 Beschäftigte sein. MW wird 32 %, LT und MI werden je 30 % Altersabgänge bei 1.155, 60 und 8.605 absoluten Werten verzeichnen. Drei weitere Ressorts/Bereiche werden prozentual immer noch über dem Landesdurchschnitt liegen, MF (29 %, 4.200 absolut), MJ (27 %, 4.120 absolut) und LfD (26 %, 15 absolut).

Mit 2 Prozentpunkten unter dem Landesdurchschnitt wird MWK (10.360) und mit 4 Prozentpunkten darunter wird MK (18.455) im Jahr 2033 die prozentual niedrigsten Abgänge zu tragen haben.

Abbildung 33: Erwartete Altersabgänge des Stammpersonalbestands nach Ressorts / Bereichen am 30. Juni 2023 - Prozentangaben

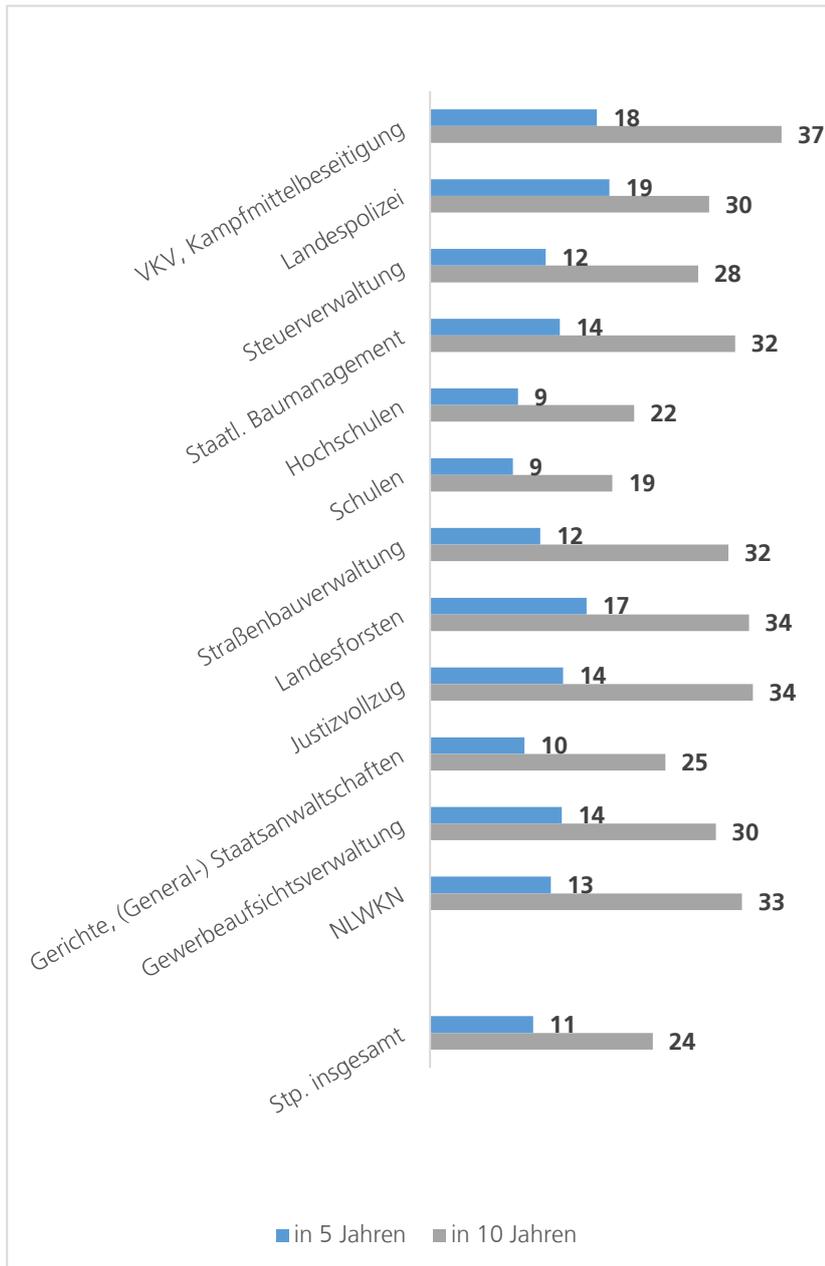
2.3.7 Altersabgänge nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln

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	23.390	20.250	50.535	44.145	12.555	9.335
VKV, Kampfmittelbeseitigung	330	300	700	640	290	35
Landespolizei	4.485	4.295	6.975	6.670	2.130	560
Steuerverwaltung	1.385	1.235	3.220	2.900	1.025	360
Staatl. Baumanagement	220	205	515	480	20	30
Hochschulen	4.155	3.585	9.645	8.380	1.700	1.715
Schulen	7.955	6.200	17.510	14.130	45	5.385
Straßenbauverwaltung	305	285	820	780	100	35
Landesforsten	210	200	430	405	95	15
Justizvollzug	510	485	1.235	1.190	205	85
Gerichte, (General-) Staatsanwaltschaften	1.060	965	2.640	2.385	35	415
Gewerbeaufsichtsverwaltung	115	105	245	230	5	15
NLWKN	175	160	450	410	45	30

Tabelle 6: Altersabgänge nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln am 30.06.2023

Die Altersabgänge der ausgewählten Aufgabenbereiche werden in ihren prozentualen Anteilen an der jeweiligen Beschäftigtenzahl unterschiedlich ausfallen. In den nächsten 5 Jahren werden hier rund 10 Prozentpunkte Unterschied zwischen dem niedrigsten (9 %, Hochschulen und Schulen, Abbildung 34 auf der folgenden Seite) und dem höchsten Wert (19 %, Landespolizei) liegen. Die Skala der Abweichung zum Landesdurchschnitt von 11 % wird von -2 bis zu +8 Prozentpunkten reichen, wobei neun von zwölf der ausgewählten Bereiche über dem Durchschnitt liegen werden.

Die verhältnismäßig wenigsten Abgänge mit 9 % werden im Jahr 2028 die Hochschulen und die Schulen haben, dicht gefolgt von den Gerichten, (General-) Staatsanwaltschaften mit 10 %. Die Straßenbau- und die Steuerverwaltung sowie NLWKN werden schon 1, bzw. 2 Prozentpunkte über dem Durchschnitt liegen. Staatl. Baumanagement, Gewerbeaufsicht und Justizvollzug müssen 14 % Altersabgänge verzeichnen. Landesforsten und Vermessungs-/Katasterverwaltung, Kampfmittelbeseitigung werden mit 17 % und 18 %, und schließlich die Landespolizei mit dem größten Abstand zum Durchschnitt (+8 Prozentpunkte), also mit 19 % 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 (+14 Prozentpunkte), im Justizvollzug (+11 Prozentpunkte) und den Landesforsten (+10 Prozentpunkte). Der NLWKN und das Staatl. Baumanagement werden +9 Prozentpunkte Abstand zum Durchschnitt aufweisen. Die Straßenbauverwaltung (820 absolut), die Gewerbeaufsicht (245 absolut), die Landespolizei (6.975 absolut) und die Steuerverwaltung (3.220 absolut) werden je um einen Punkt absteigend noch +8 bis +5 Prozentpunkte vom Durchschnitt entfernt liegen. Immer noch über dem Landesdurchschnitt, aber nur mit +1 Prozentpunkt Abstand, werden die Gerichte, (General-) Staatsanwaltschaften mit absolut 2.640 Abgängen liegen. Allein die Hochschulen mit 22 % (9.645 absolut) und die Schulen mit 19 % (17.510 absolut) werden mit ihren Altersabgängen unterhalb des erwarteten Wertes des Landes bleiben.

Abbildung 34: Erwartete Altersabgänge des Stammpersonalbestands nach Aufgabenbereichen am 30. Juni 2023 - Prozentangaben

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 2023 ausgehend für die bis zum Jahr 2028 und die bis zum Jahr 2033 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 ggf. 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 zwei Landkreise und eine kreisfreie Stadt mehr als 13 % Abgänge verzeichnen, also hier die höchste Farb-Größenklasse erreichen werden – der Abstand zwischen den Farbklassen beträgt einen Prozentpunkt. Sechs Landkreise und eine kreisfreie Stadt werden im Bereich des Richtwertes zwischen 12 % bis unter 13 % liegen. Zehn Landkreise und vier kreisfreie Städte liegen im Bereich zwischen 11 % bis unter 12 % und vierzehn Landkreise sowie zwei kreisfreie Städte werden in der Klasse darunter liegen. Drei Landkreise werden die Klasse 9 bis unter 10 % besetzen, die unterste Farbklasse wird noch von zwei Landkreisen besetzt. Insgesamt werden die Abgänge in 40 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 (33) unter dem Richtwert von 25 % liegen, wobei drei Landkreise die Klasse unter 20 % besetzen werden. Sieben Landkreise und zwei kreisfreie Städte werden die Klasse von 20 % bis unter 22 % besetzen, die Farbklasse von 22 % bis unter 24 % wird mit fünfzehn Landkreisen und zwei kreisfreien Städte am stärksten besetzt sein; gefolgt von neun Landkreisen und zwei kreisfreien Städten in der Klasse mit dem Richtwert 24 bis unter 26 %. Die Klasse 26 % bis unter 28 % wird von gerade noch einem Landkreis und einer kreisfreien Stadt, die höchste Farbklasse 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 2028 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 die Landkreise Rotenburg (Wümme) und Holzminden werden mit ihren Abgängen unter 15 % liegen und damit zu zweit die niedrigste Farbklasse besetzen. Die nächsthöhere Klasse (15 bis unter 20 %) wird schon von fünfzehn Kreisen und zwei kreisfreien Städten besetzt.

* Die regionale Darstellung folgt dem Gebietsstand vom 30.06.2023 mit den zu diesem Zeitpunkt gültigen Namensbezeichnungen.

Die dritte Klasse mit Abgängen zwischen 20 % bis unter 25 % ist mit elf Landkreisen und sechs kreisfreien Städten zusammen mit der zweiten Klasse am stärksten vertreten (je 17). Die nächst höhere Farbklasse umfasst sechs Landkreise. Die beiden letzten und höchsten Klassen werden je mit einem Landkreis besetzt sein.

In 10 Jahren betragen die Abstände zwischen den Farbklassen bei der Polizei wieder 5 Prozentpunkte. In der untersten Farbklasse, die unter 30 % Abgänge umfasst, werden die meisten Einheiten liegen: sechszehn Landkreise und zwei kreisfreie Städte, darunter drei Landkreise, die mit unter 25 % Abgängen besetzt sind. 30 % bis unter 35 % Abgänge werden zehn Landkreise und drei kreisfreie Städte verzeichnen. Die Klasse bis unter 40 % Abgänge werden insgesamt acht Landkreise und drei kreisfreie Städte besetzen. Die Klasse zwischen 40 % bis unter 45 % bleibt unbesetzt und in den beiden letzten Klassen wird je nur noch ein Landkreis vertreten sein, Lüchow-Dannenberg und zuletzt Uelzen.

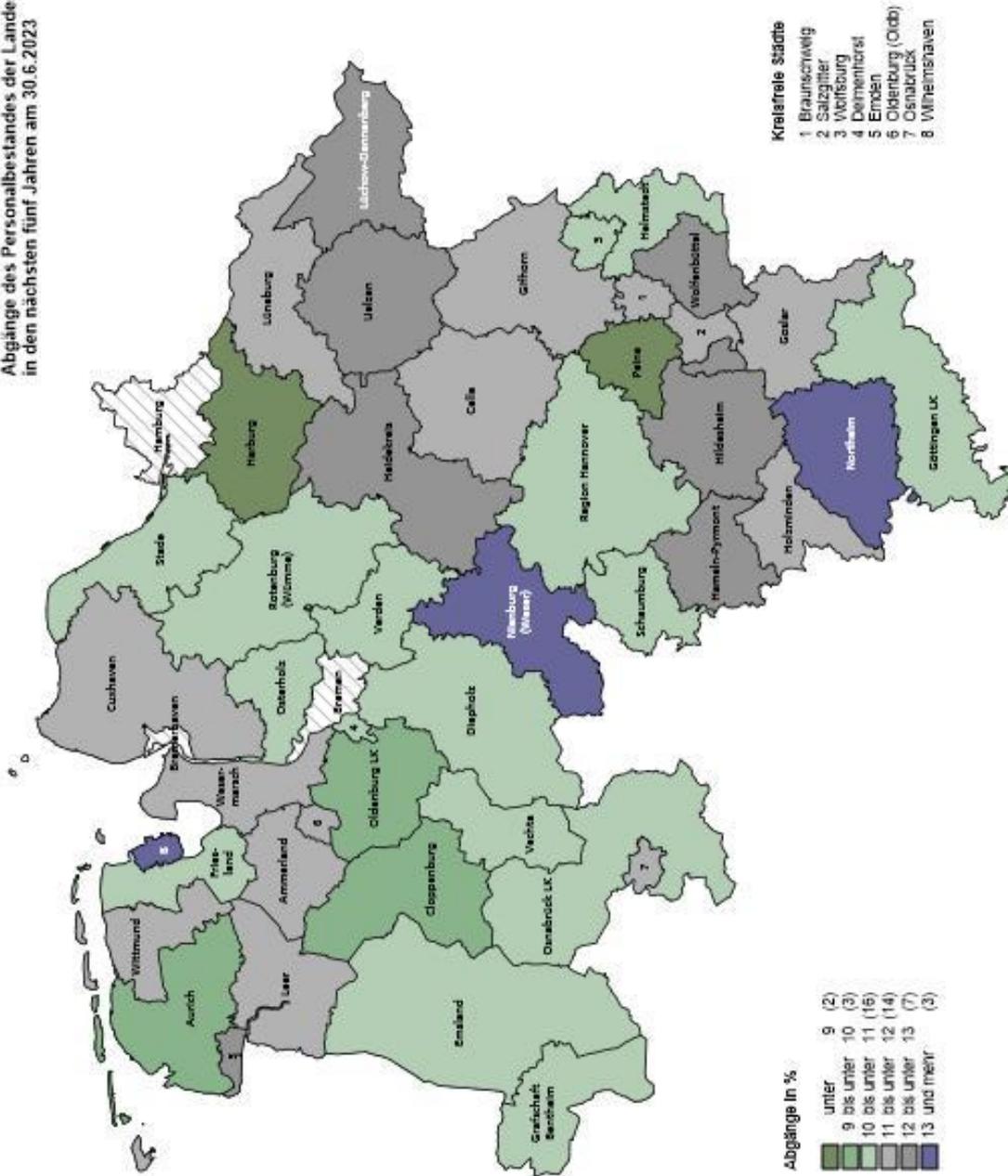
Bei den Abgängen der Steuerverwaltung beträgt der Abstand zwischen den Farbklassen in beiden betrachteten Zeiträumen 3 Prozentpunkte. Dabei wird es in 5 Jahren zwei Landkreise in der untersten Farbklasse mit unter 8 % geben und neun in der Klasse von 8 % bis unter 11 % Abgängen. Die weitaus meisten Kreise (vierzehn) und kreisfreien Städte (fünf) werden die Klasse mit dem angenommenen „normalen“ Wert (11 % bis unter 14 %) besetzen. Die nächste Klasse mit 14 bis unter 17 % wird noch sieben Landkreise und eine kreisfreie Stadt aufweisen, 17 % bis unter 20 % werden nur noch von zwei regionalen Einheiten besetzt werden und kein Landkreis wird 20 % und mehr Abgänge verzeichnen. Insgesamt werden 22 der 40 regionalen Einheiten über dem Richtwert von 12,5 % liegen. Bis zum Jahr 2033 werden zwölf Landkreise und eine kreisfreie Stadt mit ihren Abgängen bei der Steuerverwaltung unter 25 % liegen. Noch sieben Landkreise werden die Klasse mit dem Normalwert (25 % bis unter 28 %) besetzen und acht Landkreise und eine kreisfreie Stadt die Klasse zwischen 28 % bis unter 31 %. Vier Kreise und vier kreisfreie Städte werden die nächst höhere Klasse (31 % bis unter 34 %) besetzen, nur noch drei Landkreise werden Abgänge von 34 % bis unter 37 % verzeichnen. Keine regionale Einheit verliert 37 % und mehr seiner Beschäftigten der Steuerverwaltung.

Im Bereich der Schulen, die den größten Personalkörper im niedersächsischen Landesdienst bilden, werden bei den Altersabgängen in den nächsten 5 Jahren die Abstände zwischen den Klassen 1 Prozentpunkt betragen. Nur Emden als kreisfreie Stadt wird einzig die höchste Klasse mit 11 % und mehr Abgängen besetzen, allerdings den Richtwert von 12,5 % Abgängen nicht erreichen. Damit werden alle regionalen Einheiten mit ihren Abgängen unter diesem angenommenen Wert liegen. Die niedrigste Klasse „unter 7 %“ bilden zwei Landkreise und die kreisfreie Stadt Wolfsburg. Vier Landkreise und zwei kreisfreie Städte bilden die nächsthöhere Klasse mit 7 % bis unter 8 % Abgängen, gefolgt von sieben Landkreisen, die noch unter 9 % Abgängen liegen werden. Einundzwanzig regionale Einheiten, davon vier kreisfreie Städte, bilden die Klasse 9 % bis unter 10 %, die damit am stärksten besetzt ist. Sieben weitere Landkreise werden der Klasse 10 % bis unter 11 % Abgänge angehören.

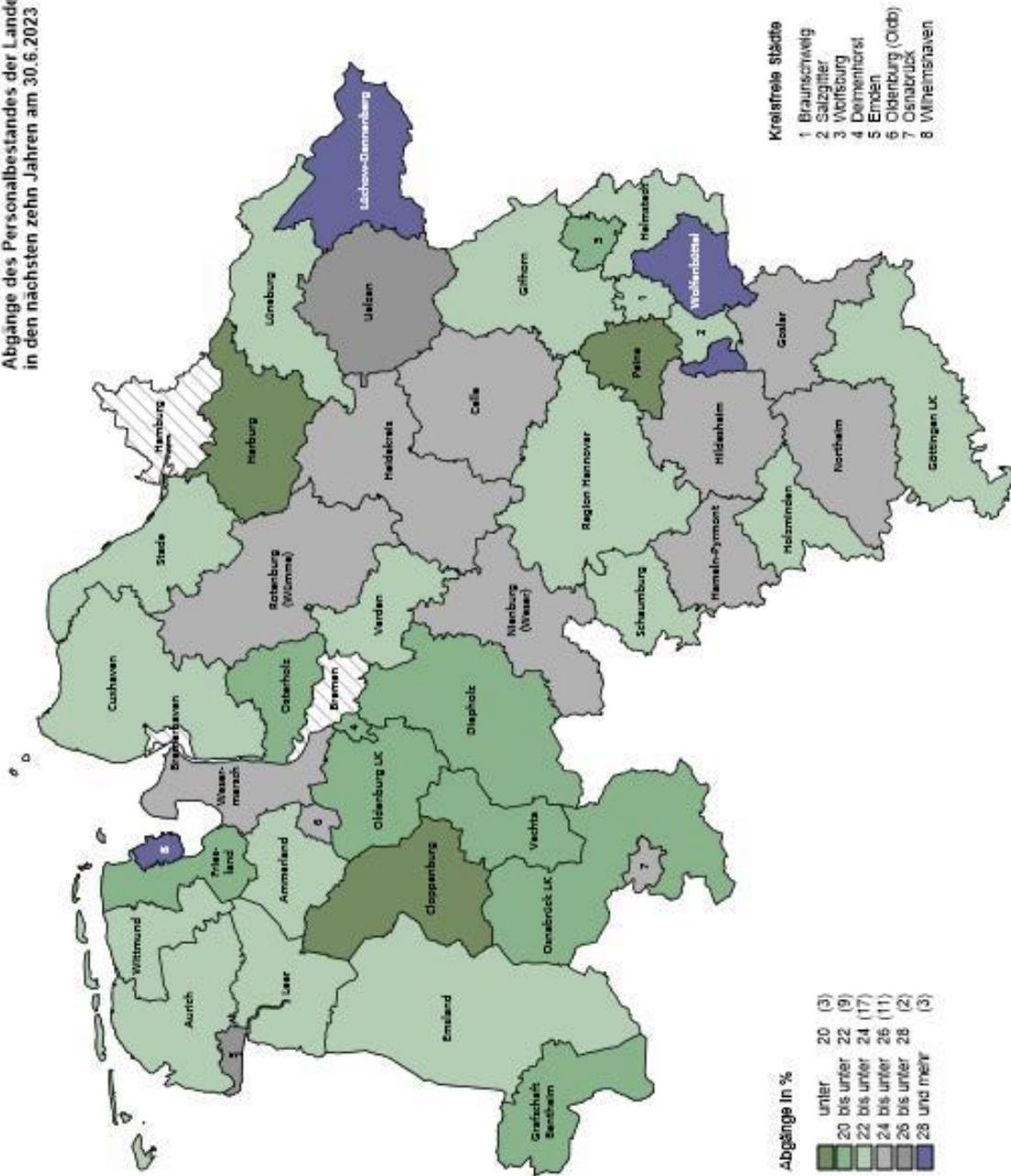
Das Bild der voraussichtlichen Abgänge in 10 Jahren zeigt, dass die Abstände zwischen den Farbklassen 2 Prozentpunkte betragen und nur der Landkreis Lüchow-Dannenberg in der Klasse des „Normalwerts“ von 25 % oder darüber liegen wird. Der Landkreis Peine wird unter 16 % mit seinen Abgängen liegen, sechs Landkreise und drei kreisfreie Städte verlieren noch bis unter 18 % des Personals. Elf Landkreise werden die Klasse von 18 % bis unter 20 % Abgängen belegen. Die meisten Landkreise (siebzehn) und kreisfreien Städte (drei) besetzen die Klasse mit 20 % bis unter 22 % Abgängen, die Klasse 22 % bis unter 24 % Abgänge werden der Landkreis Uelzen und die kreisfreien Städte Emden und Osnabrück belegen.

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

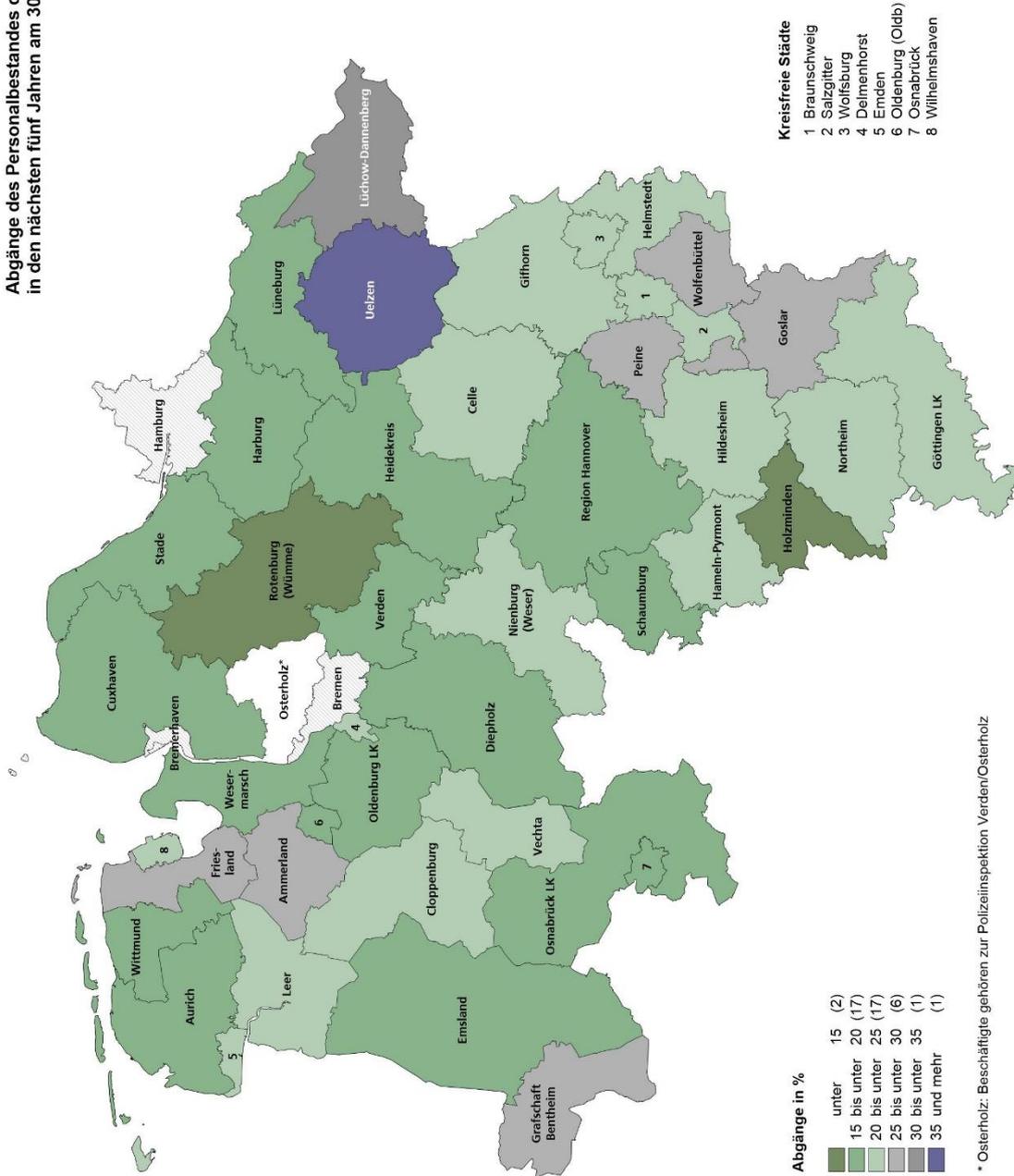
Abgänge des Personalbestandes der Landesverwaltung
in den nächsten fünf Jahren am 30.6.2023



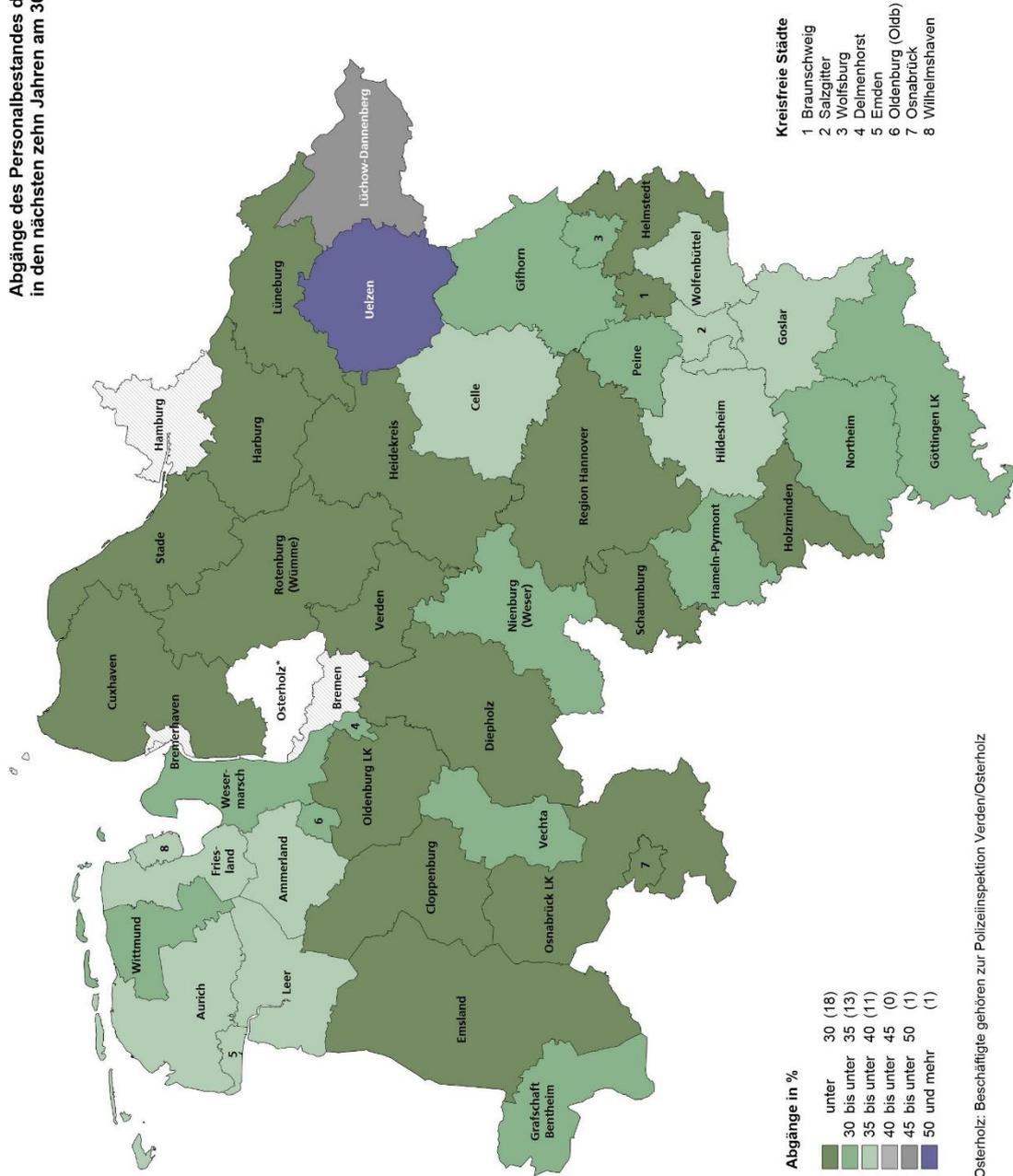
Abgänge des Personalbestandes der Landesverwaltung
in den nächsten zehn Jahren am 30.6.2023



Abgänge des Personalbestandes der Polizei
in den nächsten fünf Jahren am 30.6.2023

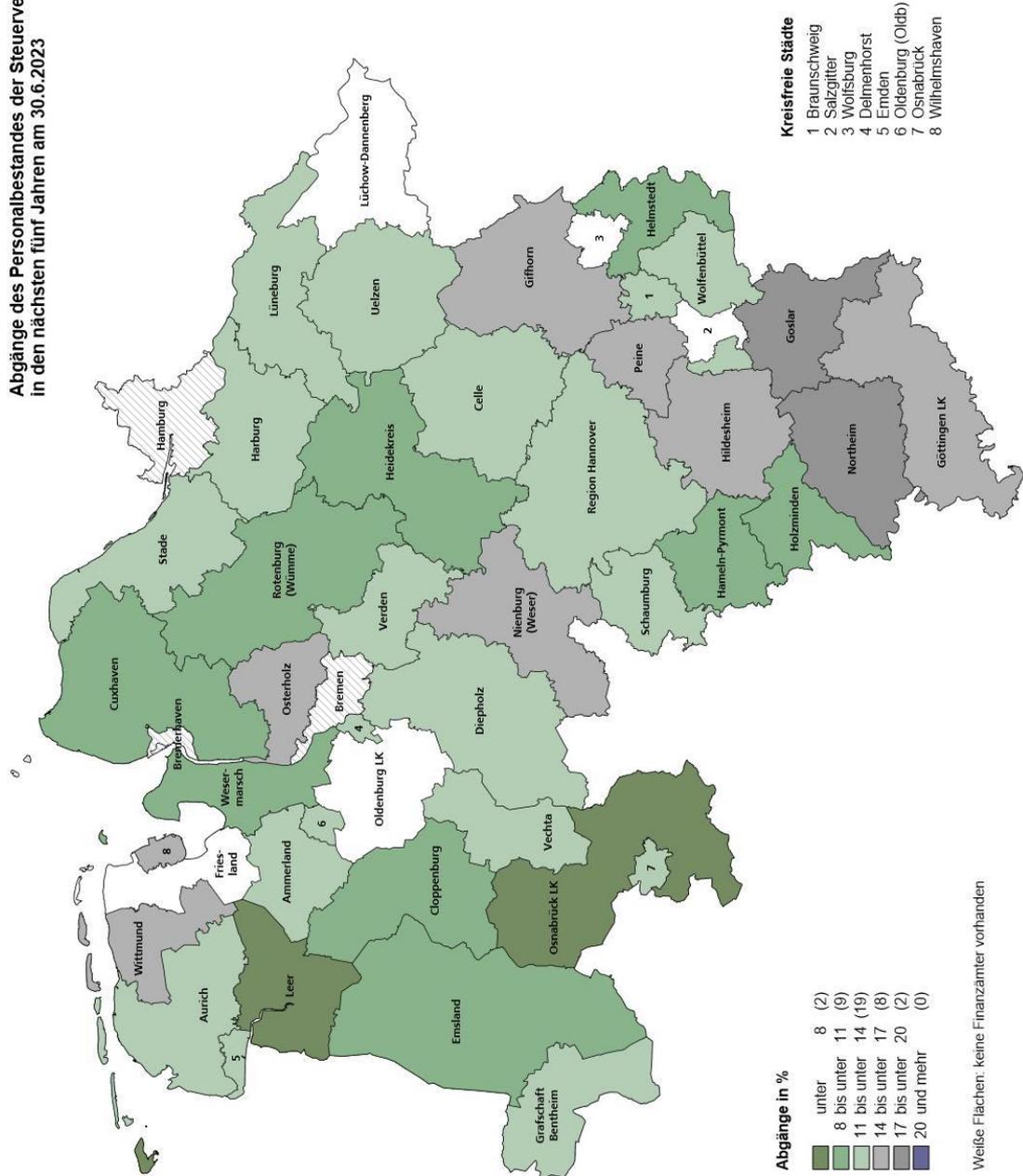


Abgänge des Personalbestandes der Polizei
in den nächsten zehn Jahren am 30.6.2023

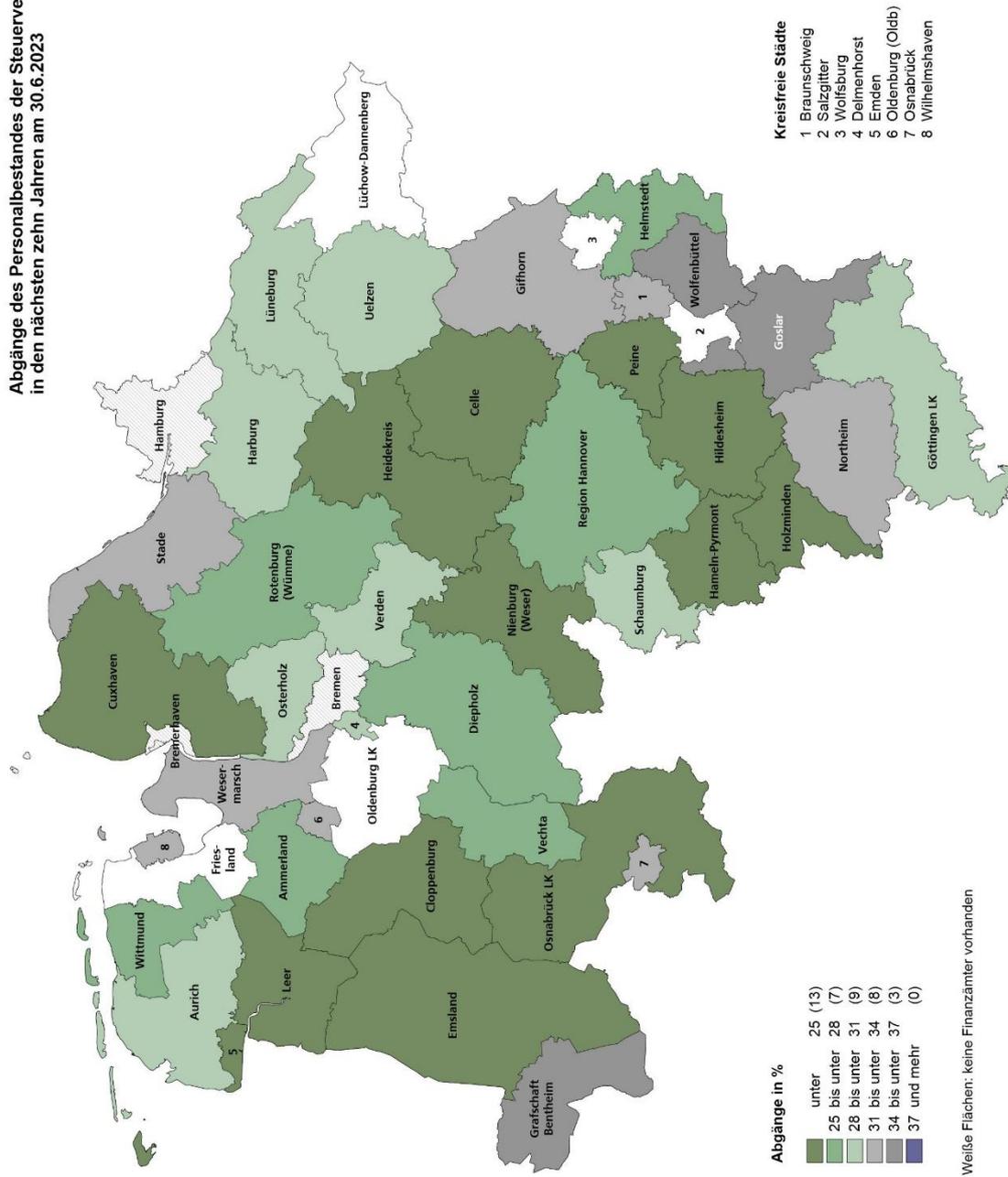


* Osterholz: Beschäftigte gehören zur Polizeiinspektion Verden/Osterholz

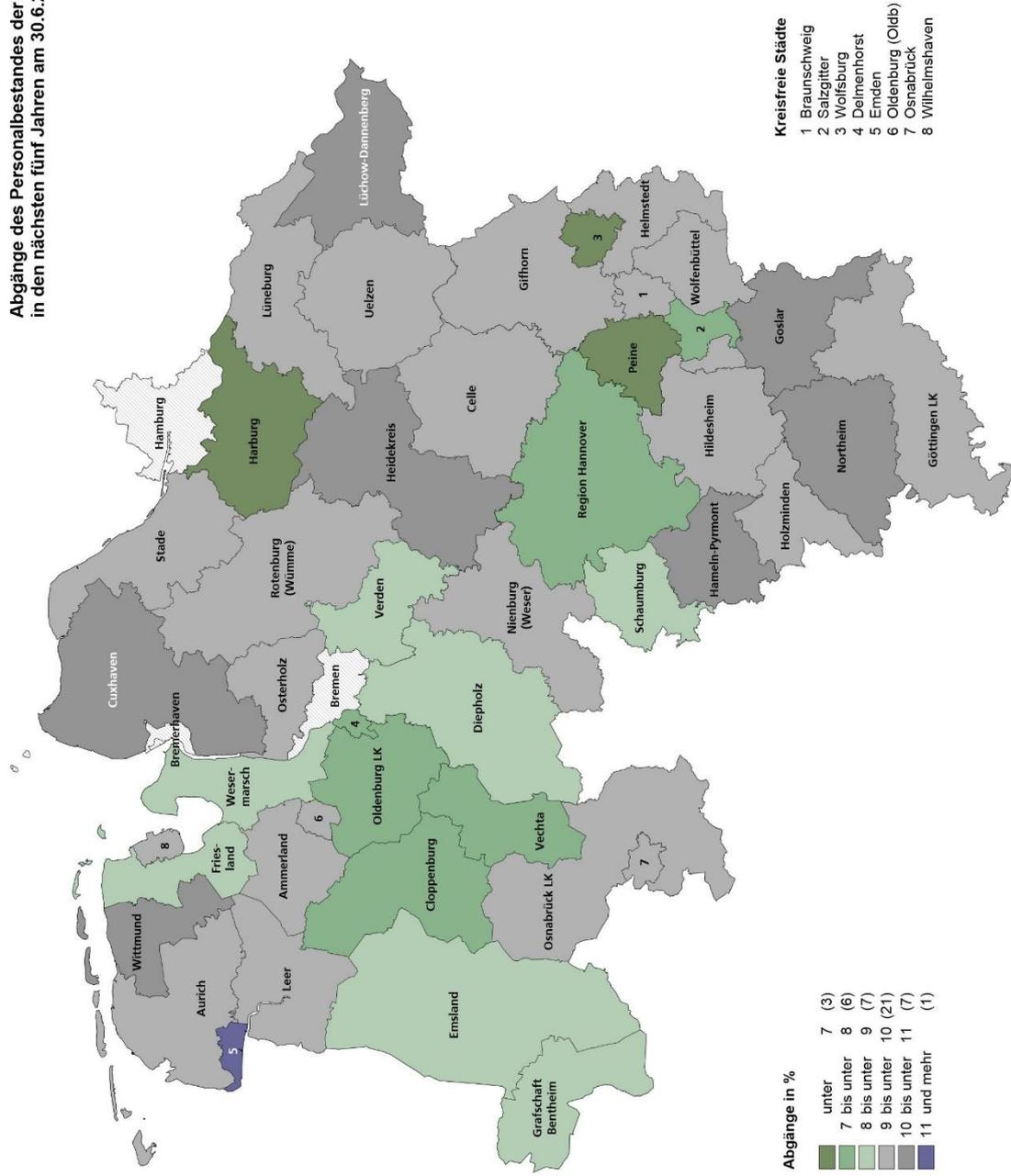
Abgänge des Personalbestandes der Steuerverwaltung
in den nächsten fünf Jahren am 30.6.2023



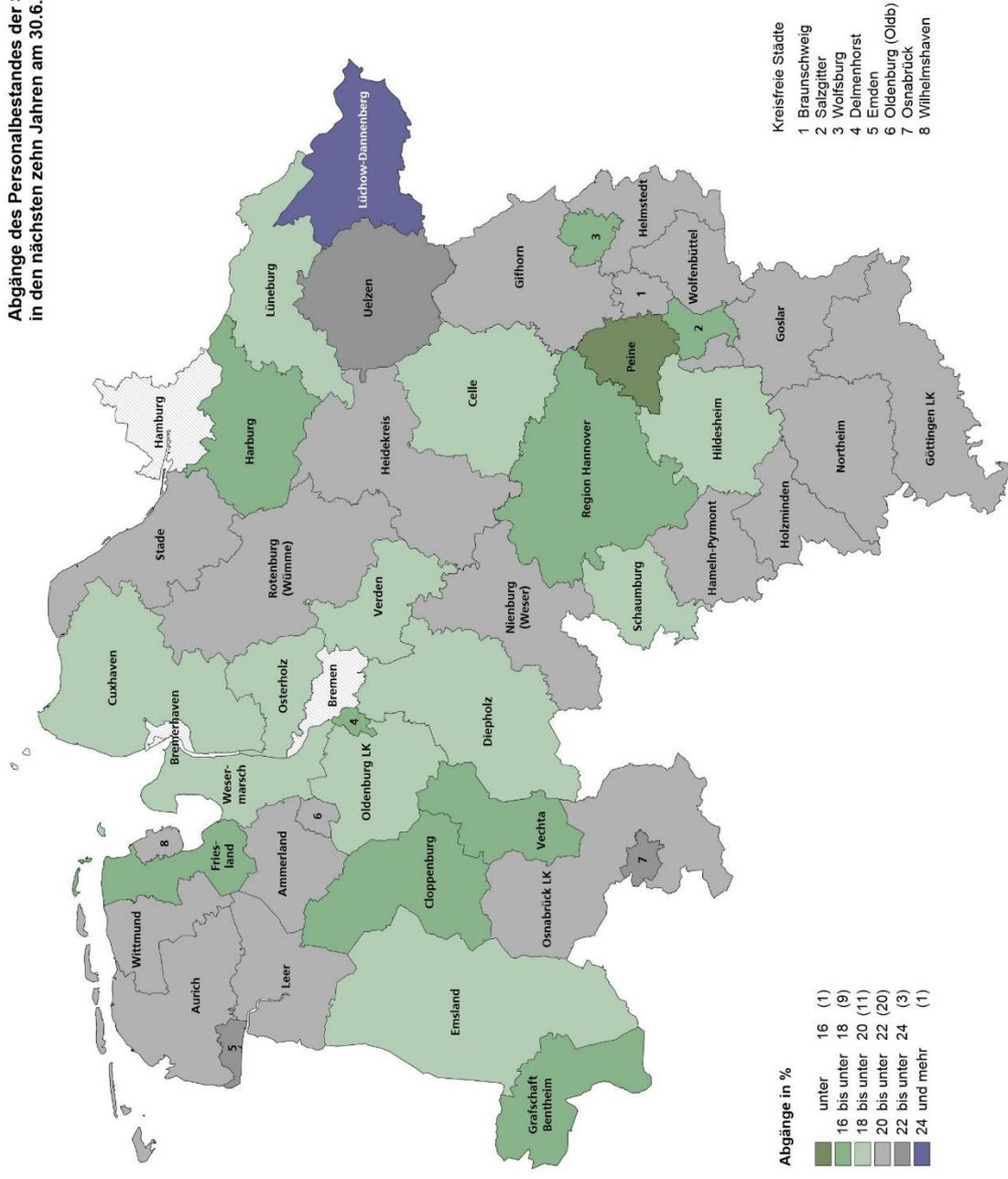
Abgänge des Personalbestandes der Steuerverwaltung
in den nächsten zehn Jahren am 30.6.2023



Abgänge des Personalbestandes der Schulen
in den nächsten fünf Jahren am 30.6.2023



Abgänge des Personalbestandes der Schulen
in den nächsten zehn Jahren am 30.6.2023



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

- Abgänge in %
- unter 16 (1)
 - 16 bis unter 18 (9)
 - 18 bis unter 20 (11)
 - 20 bis unter 22 (20)
 - 22 bis unter 24 (3)
 - 24 und mehr (1)

2.3.9 Vorzeitige Abgänge in den Ressorts/Bereichen

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

Wenn der Wunsch häufiger auftritt, vor der Regelaltersgrenze aus dem Berufsleben auszuschcheiden,¹¹ verschärft sich damit die Situation der Personalabgänge. Die Tabellen der deutschen Rentenversicherung, die keine Beamtinnen und Beamte oder Richterinnen und Richter enthalten, weisen in Bezug auf die Rentenzugänge nach SGB VI im Jahr 2023 einen 41,7 %-Anteil der Zugänge im Regelalter aus, hier lag das Durchschnittsalter zum Rentenbeginn bei 65,35 Jahren. Besonders langjährig Versicherte (mit 45 Versicherungsjahren) machten einen Anteil von 29,3 % aus und gingen mit durchschnittlich 64,11 Jahren in Rente. Langjährig Versicherte hatten ein Durchschnittsalter von 63,42 Jahren und machten 22,3 % aus.¹²

Wie würden sich nun die Abgangszahlen beim Landespersonal darstellen, wenn alle Beschäftigten die gesetzlichen Möglichkeiten nutzten und dabei auch hohe prozentuale Abzüge bei den Renten- oder Pensionszahlungen in Kauf nehmen würden?

In den folgenden Tabellen wurden dazu jeweils zwei weitere mögliche Szenarien berechnet, in denen die Beschäftigten vorzeitig entweder im Alter von 63 oder im Alter von 65 Jahren in den Ruhestand gehen, wobei allerdings keine Sondersituationen wie Dienstunfähigkeit, Erwerbsminderungszeiten oder Ähnliches berücksichtigt werden.¹³ Beide angenommenen Altersgrenzen sind zurzeit rechtlich möglich und können von Tarifbeschäftigten wie vom verbeamteten Personal in Anspruch genommen werden.¹⁴ Für die Tabellen wurden jeweils die Altersabgänge in fünf und zehn Jahren für die vorzeitigen Abgänge mit 63 Jahren bzw. mit 65 Jahren ermittelt und den Altersabgängen mit 66 Jahren gegenübergestellt. Zu berücksichtigen ist, dass es relativ unwahrscheinlich ist, dass wirklich alle Beschäftigten, die die jeweilige Altersgrenze erreicht haben, diese auch nutzen werden, um verrentet oder pensioniert zu werden.

¹⁰ Als Babyboomer werden in Deutschland die Personen bezeichnet, die etwa zwischen Mitte der 1950er und Mitte der 1960er Jahre geboren wurden. Im Jahr 2022 waren die 53-Jährigen bis 63-Jährigen die Jahrgänge der Bevölkerung mit den höchsten Zahlen in der Bundesrepublik und lagen je Jahrgang zwischen 1.203.442 und 1.392.602 Personen. Vgl. allg. auf der Internetseite des Demografie-Portals der Bundesregierung: <https://www.demografie-portal.de/DE/Fakten/bevoelkerung-alterstruktur.html>, zum Thema „Altersstruktur der Bevölkerung“ zuletzt abgerufen am 06.08.2024.

¹¹ Vgl. z.B. Kristian Schulze und Alexander Laboda, mdr Aktuell, „Warum die Menschen früher in Rente gehen“ im Bereich „Faktencheck“ vom 16.12.2022, in dem zu einem Langzeitprojekt des Arbeitswissenschaftlers Prof. Hasselhorn festgestellt wird: „Es geht um die geburtenstarken Jahrgänge der 1950er- und 1960er-Jahre, die nun in Rente gehen. Deutschlandweit befragten Wissenschaftler mehrfach repräsentativ 9.000 Erwerbstätige der Jahrgänge 1959 und 1965. Als zentrales Ergebnis nennt Hasselhorn: ‚Von den seinerzeit 53- und 59-Jährigen, die wir befragt haben, wollten nur zehn Prozent bis zu ihrer Regelaltersgrenze von 66 oder 67 arbeiten.‘“ Am 06.08.2024 abgerufen auf der Seite <https://www.mdr.de/nachrichten/deutschland/politik/rente-frueh-vorzeitig-eintrittsalter-altergrenze-100.html>. Zu bedenken ist: Den Wunsch zu hegen, früher in Rente zu gehen, ist eine Sache, es finanziell zu können, aber eine andere.

¹² Deutsche Rentenversicherung Bund, Statistik der deutschen Rentenversicherung, Rente 2023, Rentenzugang, Rentenwegfall, Rentenänderung und Rentenbestand am 31.12. des Berichtsjahres, Band 230, Berlin: Juli 2024, Seite 47 f. Wichtig: die prozentualen Angaben sind in Bezug auf die Gesamtzahl aller tatsächlichen Rentenzugänge nach SGB VI gesetzt, nicht in Bezug auf die Beschäftigten, die das Regelalter erreicht haben. Wie viele in Rente hätten gehen können, ist hier nicht angegeben.

¹³ Bei der Berechnung wurde vorgegangen, wie im Kapitel 2.3.6 beschrieben: Unabhängig von der individuellen Altersgrenze, jedoch mit Ausnahme der besonderen Altersgrenzen für Polizei- und Justizvollzugsdienst wird von einem Renteneintrittsalter mit 63 oder 65 Jahren ausgegangen.

¹⁴ Für die Tarifbeschäftigten gelten die Regeln der „besonders langjährig“ oder „langjährig“ Rentenversicherten, die zurzeit entweder mit 63 Jahren ohne monetäre Abzüge (besonders langjährig Versicherte) oder mit Abzügen (langjährig Versicherte) in Rente gehen können. Vgl. hierzu im Detail die Informationen auf der Internetseite der Deutschen Rentenversicherung: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Online-Services/Online-Rechner/RentenbeginnUndHoehenRechner/rentenbeginnrechner_node.html, zuletzt aufgerufen am 06.08.2024.

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

Stammpersonal	Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren - vorzeitig mit 63 Jahren		Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren - vorzeitig mit 65 Jahren		Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	
	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ
Niedersachsen insgesamt	37.430	32.430	27.935	24.190	23.390	20.250
01 - Niedersächsischer Landtag	40	35	30	25	20	20
02 - Niedersächsische Staatskanzlei	100	95	65	60	50	50
03 - Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport	5.735	5.460	5.340	5.085	5.155	4.915
04 - Niedersächsisches Finanzministerium	3.215	2.900	2.240	2.015	1.760	1.580
05 - Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung	880	770	630	545	485	420
06 - Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur	7.960	6.915	5.555	4.805	4.475	3.870
07 - Niedersächsisches Kultusministerium	14.075	11.265	10.205	8.070	8.340	6.530
08 - Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung	835	785	575	540	445	415
09 - Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz	955	875	690	640	545	505
11 - Niedersächsisches Justizministerium	2.795	2.550	2.030	1.860	1.665	1.535
14 - Niedersächsischer Landesrechnungshof	60	60	45	45	35	35
15 - Niedersächsisches Ministerium für Umwelt, Energie, Bauen und Klimaschutz	715	665	490	455	380	350
16 - Niedersächsisches Ministerium für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung	45	45	30	30	20	20
17 - Niedersächsische Landesbeauftragte für den Datenschutz	15	15	5	5	5	5

Tabelle 7: Altersabgänge der Ressorts in fünf Jahren vom 30.06.2023 aus vorzeitig mit 63, vorzeitig mit 65 und mit 66 Jahren

Stammpersonal	Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren - vorzeitig mit 63 Jahren		Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren - vorzeitig mit 65 Jahren		Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	
	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ
Niedersachsen insgesamt	65.860	57.560	55.655	48.615	50.535	44.040
01 - Niedersächsischer Landtag	85	75	70	60	60	55
02 - Niedersächsische Staatskanzlei	185	175	160	150	145	135
03 - Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport	9.100	8.655	8.770	8.345	8.605	8.190
04 - Niedersächsisches Finanzministerium	5.365	4.860	4.630	4.195	4.200	3.805
05 - Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung	1.470	1.295	1.265	1.110	1.160	1.015
06 - Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur	13.585	11.855	11.505	10.015	10.360	9.010
07 - Niedersächsisches Kultusministerium	26.495	21.790	21.015	17.105	18.455	14.930
08 - Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung	1.580	1.495	1.305	1.235	1.155	1.095
09 - Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz	1.575	1.445	1.335	1.225	1.220	1.125
11 - Niedersächsisches Justizministerium	5.060	4.650	4.425	4.080	4.120	3.805
14 - Niedersächsischer Landesrechnungshof	105	100	85	80	75	70
15 - Niedersächsisches Ministerium für Umwelt, Energie, Bauen und Klimaschutz	1.145	1.055	1.000	925	900	835
16 - Niedersächsisches Ministerium für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung	95	85	70	65	65	60
17 - Niedersächsische Landesbeauftragte für den Datenschutz	25	20	20	15	15	15

Tabelle 8: Altersabgänge der Ressorts in zehn Jahren vom 30.06.2023 aus vorzeitig mit 63, vorzeitig mit 65 und mit 66 Jahren

Wenn alle Landesbeschäftigten bis zur Regelaltersgrenze arbeiteten,¹⁵ ist vom 30.06.2023 aus betrachtet in den nächsten fünf Jahren mit Altersabgängen von 23.390 insgesamt, bzw. mit 4.680 Beschäftigten pro Jahr zu rechnen. Gehen Beschäftigte früher bspw. mit 65 Jahren in Rente oder Pension, sind es in den nächsten fünf Jahren pro Jahr durchschnittlich 5.585 Beschäftigte. Gehen sie schon mit 63 Jahren, sind es in den nächsten fünf Jahren pro Jahr durchschnittlich 7.485 Beschäftigte.

In zehn Jahren vom 30.06.2023 aus betrachtet sind es bei den Beschäftigten, die mit der Regelaltersgrenze gehen, insgesamt 50.535 Altersabgänge, bzw. 5.055 pro Jahr. Gehen Beschäftigte vorzeitig mit 65 Jahren, sind es 5.565 Abgänge pro Jahr. Bei den vorzeitig mit 63 Gehenden liegt der jährliche Durchschnitt bei 6.585 Abgängen.

Mit jedem früheren Eintrittsjahr in den Ruhestand steigt die durchschnittliche jährliche Zahl der Altersabgänge um rund 910 Beschäftigte im Zeitraum der nächsten fünf Jahre, bzw. um rund 510 Beschäftigte im Zehn-Jahres-Zeitraum.

Stammpersonal	Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren - vorzeitig mit 63 Jahren		Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren - vorzeitig mit 65 Jahren		Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	
	Beamtinnen und Beamte	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Beamtinnen und Beamte	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Beamtinnen und Beamte	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
Niedersachsen insgesamt	19.025	18.400	14.575	13.365	12.390	11.000
01 - Niedersächsischer Landtag	15	25	15	15	10	10
02 - Niedersächsische Staatskanzlei	45	60	30	35	20	30
03 - Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport	3.560	2.180	3.455	1.885	3.405	1.750
04 - Niedersächsisches Finanzministerium	2.125	1.090	1.480	760	1.150	610
05 - Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung	200	680	150	480	115	370
06 - Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur	1.370	6.590	1.015	4.540	870	3.605
07 - Niedersächsisches Kultusministerium	9.010	5.065	6.420	3.785	5.175	3.160
08 - Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Bauen und Digitalisierung	220	615	170	405	130	320
09 - Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz	360	595	275	415	225	320
11 - Niedersächsisches Justizministerium	1.780	1.015	1.310	720	1.090	575
14 - Niedersächsischer Landesrechnungshof	55	5	40	5	35	5
15 - Niedersächsisches Ministerium für Umwelt, Energie und Klimaschutz	255	460	195	295	150	230
16 - Niedersächsisches Ministerium für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung	25	20	15	15	10	10
17 - Niedersächsische Landesbeauftragte für den Datenschutz	10	5	5	0	5	0

Tabelle 9: Altersabgänge der Ressorts in fünf Jahren vom 30.06.2023 aus vorzeitig mit 63, vorzeitig mit 65 und mit 66 Jahren nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

¹⁵ Hier ist die angenommene Altersgrenze von 66 Jahren gemeint, wie sie am Anfang des Kapitels 2.3.6 beschrieben ist.

Stammpersonal	Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren - vorzeitig mit 63 Jahren		Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren - vorzeitig mit 65 Jahren		Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	
	Beamtinnen und Beamte	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Beamtinnen und Beamte	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Beamtinnen und Beamte	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
Niedersachsen insgesamt	34.755	31.105	28.895	26.760	26.125	24.410
01 - Niedersächsischer Landtag	30	50	25	45	25	40
02 - Niedersächsische Staatskanzlei	85	100	70	90	60	85
03 - Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport	5.510	3.595	5.415	3.360	5.365	3.240
04 - Niedersächsisches Finanzministerium	3.375	1.990	2.950	1.680	2.705	1.495
05 - Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung	345	1.125	295	970	265	895
06 - Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur	2.180	11.405	1.865	9.640	1.690	8.670
07 - Niedersächsisches Kultusministerium	18.475	8.015	14.110	6.905	12.135	6.320
08 - Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Bauen und Digitalisierung	355	1.220	310	995	280	875
09 - Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz	515	1.060	455	880	430	790
11 - Niedersächsisches Justizministerium	3.355	1.710	2.945	1.480	2.745	1.375
14 - Niedersächsischer Landesrechnungshof	90	10	75	10	65	10
15 - Niedersächsisches Ministerium für Umwelt, Energie und Klimaschutz	380	765	340	660	315	590
16 - Niedersächsisches Ministerium für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung	50	45	40	35	35	30
17 - Niedersächsische Landesbeauftragte für den Datenschutz	15	10	10	5	10	5

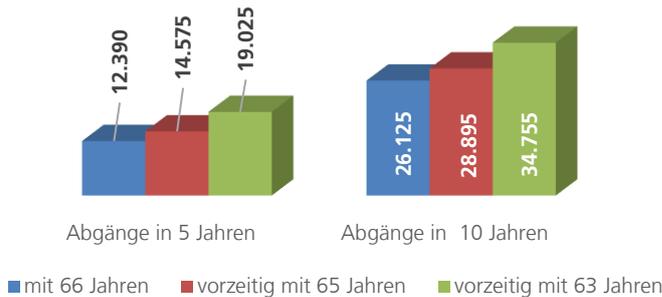
Tabelle 10: Altersabgänge der Ressorts in zehn Jahren vom 30.06.2023 aus vorzeitig mit 63, vorzeitig mit 65 und mit 66 Jahren nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

Die vorzeitigen Altersabgänge nach Art des Beschäftigungsverhältnisses zeigen bei den Beamtinnen und Beamten etwas höhere jährliche Durchschnittswerte als bei den Tarifbeschäftigten, weil diese insgesamt weniger sind.

Wenn alle Beschäftigten in den nächsten fünf Jahren vorzeitig schon mit 63 Jahren gehen würden, würden insgesamt 19.025 Beamtinnen und Beamte vorzeitig in Pension gehen. Mit rund 3.805 durchschnittlichen jährlichen Abgängen lägen diese um 125 Personen höher als die des Tarifpersonals.

Wenn alle Beamtinnen und Beamte vorzeitig mit 65 Jahren ausscheiden würden, würden sie insgesamt auf 14.575 Abgänge kommen und mit 2.915 durchschnittlichen jährlichen Abgängen das jährlich auscheidende Tarifpersonal um 240 Personen übersteigen. Die Differenz zwischen den Statusgruppen bei den Regelaltersabgängen beträgt 280, um die das Tarifpersonal von Beamtinnen und Beamten mit ihrem jährlichen Durchschnittswert von 2.480 Abgängen übertroffen würde. In diesem Regelfall werden es voraussichtlich insgesamt 12.390 Altersabgänge beim verbeamteten und 11.000 beim Tarifpersonal sein.

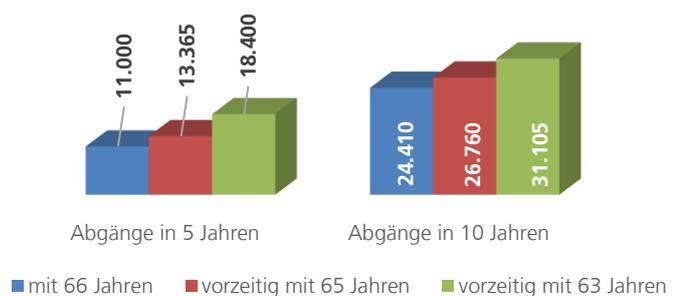
Beamtinnen und Beamte / Richterinnen und Richter



Die Differenz zwischen den Statusgruppen bei den Regelaltersabgängen beträgt 280, um die das Tarifpersonal von Beamtinnen und Beamten mit ihrem jährlichen Durchschnittswert von 2.480 Abgängen übertroffen würde. In diesem Regelfall werden es voraussichtlich insgesamt 12.390 Altersabgänge beim verbeamteten und 11.000 beim Tarifpersonal sein.

In den nächsten 10 Jahren lägen die durchschnittlichen jährlichen Abgangszahlen im Bereich des verbeamteten Personals in jedem Szenario ebenfalls höher als bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Gingen alle Beschäftigten schon mit 63 Jahren, würden jährlich 365 mehr Beamtinnen und Beamte in den Ruhestand als das Tarifpersonal in Rente gehen. Die durchschnittlichen Abgänge des verbeamteten Personals würden jährlich bei 3.475 und damit in zehn Jahren insgesamt bei 34.755 Abgängen liegen, beim Tarifpersonal bei 31.105. Scheiden alle Beamtinnen und Beamte mit 65 Jahren aus, sind es in zehn Jahren insgesamt 28.895 Fälle. Sie würden bei 2.890 durchschnittlichen Abgängen jährlich liegen und damit um 215 Personen höher als beim ausscheidenden Tarifpersonal, das in zehn Jahren bei insgesamt 26.760 Personen läge. Im Regelfall gingen bis zum Jahr 2033 mit 26.125 Beamtinnen und Beamten um 1.715 mehr in den Ruhestand als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer



Abbildungen 35: Vorzeitige und regelgerechte Altersabgänge des verbeamteten und des Tarifpersonals des Landes in fünf und zehn Jahren vom 30.06.2023 aus

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. Darüber hinaus haben sich dem PMV nicht die ehem. Landeskrankenhäuser Moringen und Brauel, die Hochschulverwaltung mit dem gesamten Hochschulpersonal, die Staatstheater und die Bibliotheken angeschlossen. Ebenfalls nicht eingeführt haben das PMV 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, 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 208.015 ausgewählten Beschäftigten des Stammpersonalbestandes im Jahr 2023 waren 121.405 verbeamtet und 86.610 dem Tarifbereich zuzuordnen. Von diesen waren 118.295 Beamtinnen und Beamte und 38.255 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an das PMV angebunden. Daraus ergibt sich für das verbeamtete Personal ein Hochrechnungsfaktor von 1,026 und für das Tarifpersonal von 2,264.

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 2023 auf Basis getrennt ermittelter Hochrechnungsfaktoren.

2.4.3 Tableaus und Auswertung zur Fachrichtung *Allgemeine Dienste*

Stammpersonal der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* am 30. Juni 2023 (hochgerechnet)

Beschäftigte der Fachrichtung Allgemeine Dienste		Zusammen	darunter: Altersgruppen				Altersabgänge ab 2023 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		21.030	2.960	3.695	2.480	290	1.670	4.990
davon: Geschlecht	weiblich	14.345	2.025	2.635	1.710	140	1.095	3.440
	männlich	6.685	940	1.060	770	150	575	1.550
davon: Laufbahn- gruppe	Entgeltgruppen 1-4 bzw. LGr. 1, 1. EA	1.650	250	355	205	40	130	360
	Entgeltgruppen 5-8 bzw. LGr. 1, 2. EA	11.875	1.840	2.340	1.590	145	1.045	3.235
	Entgeltgruppen 9-12 ¹⁾²⁾ bzw. LGr. 2, 1. EA ¹⁾	5.345	630	720	485	65	340	975
	Entgeltgruppen 13-15 und außertariflich Beschäftigte, deren Bezahlung oberhalb dieser Entgeltgruppen liegt ²⁾ bzw. LGr. 2, 2. EA inkl. B-Besoldung	2.160	245	285	205	40	150	420

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 11: Stammpersonal der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* am 30. Juni 2023 (hochgerechnet)

In der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* waren am 30. Juni 2023 hochgerechnet 21.030 Beschäftigte tätig, die 9,8 % des gesamten Stammpersonals des Landes ausmachten. Mehr als zwei Drittel (68,2 %) dieser Beschäftigten waren weiblich. Die Laufbahngruppen waren sehr unterschiedlich besetzt. Es entfielen auf die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (11.875) und die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (5.345) zusammen 82 % der Beschäftigten dieser Fachrichtung. Das 1. Einstiegsamt der 1. Laufbahn war mit 8 % (absolut 1.650) am schwächsten vertreten, das 2. Einstiegsamt der 2. Laufbahngruppe (ehem. höherer Dienst) lag mit einem 10 %-Anteil (absolut 2.160) etwas höher.

Bis zum Jahr 2028 werden voraussichtlich 8 % Altersabgänge im *Allgemeinen Dienst* zu erwarten sein, bis 2033, also in 10 Jahren, wird es fast ein Viertel sein (24 %). In fünf Jahren liegt damit die Abgangsquote mit 3 Prozentpunkten unter derjenigen des Landesdurchschnitts, in zehn Jahren sind die Quoten gleich. Die Quoten der Frauen sind mit denen der Gesamtheit im Allgemeinen Dienst identisch, von den Männern werden in 5 Jahren 9 %, also 1 Prozentpunkt mehr als bei den Frauen, und in 10 Jahren 23 %, also 1 Prozentpunkt weniger als bei den Frauen, im Ruhestand sein.

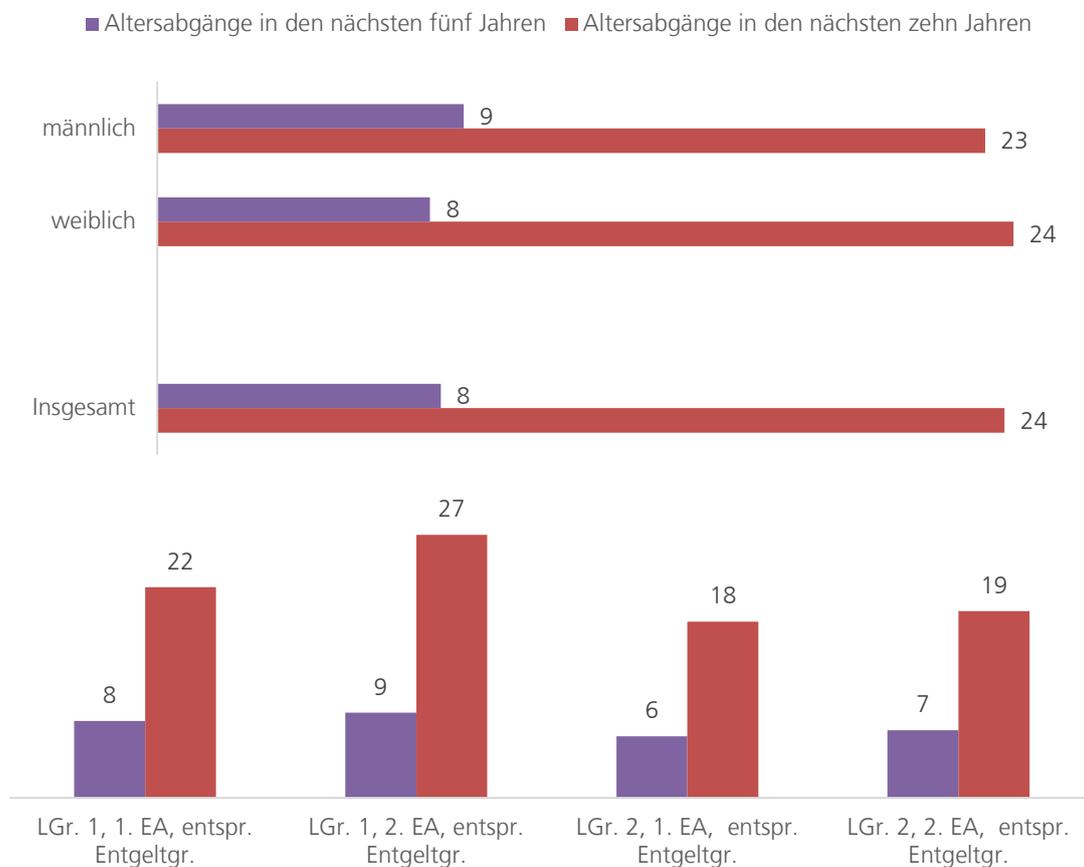


Abbildung 36: Altersabgänge der Fachrichtung Allgemeine Dienste nach Geschlecht und Laufbahngruppen am 30. Juni 2023 (hochgerechnet) – Prozentangaben

In der ersten Laufbahngruppe werden die Abgänge der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* in fünf Jahren bei 8 % (1. EA) und 9 % (2. EA), in zehn Jahren bei 22 % (1. EA) und 27 % (2. EA) liegen, in der zweiten Laufbahngruppe werden sie in fünf Jahren um je 2 Prozentpunkte niedriger liegen als in der ersten Laufbahngruppe. In zehn Jahren werden sie im 1. EA um 4 Prozentpunkte und im 2. EA sogar um 8 Prozentpunkte niedriger liegen als in der ersten Laufbahngruppe.

Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* am 30. Juni 2023 (hochgerechnet)

Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung Allgemeine Dienste		Zusammen	darunter: Altersgruppen				Altersabgänge ab 2023 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		3.480	480	505	380	55	250	695
davon: Geschlecht	weiblich	2.055	250	300	195	15	110	360
	männlich	1.425	230	205	185	40	140	335
davon: Laufbahn- gruppe	LGr. 1, 1. EA	0	0	0	0	0	0	0
	LGr. 1, 2. EA	575	90	115	75	10	40	155
	LGr. 2, 1. EA ¹⁾²⁾	2.265	285	290	210	20	130	380
	LGr. 2, 2. EA inkl. B-Besoldung ²⁾	645	105	100	100	25	80	160

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 12: Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung Allgemeine Dienste am 30. Juni 2023 (hochgerechnet)

17 % der Beschäftigten der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* waren am 30. Juni 2023 der Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten zuzuordnen. Von diesen 3.480 Beamtinnen und Beamten waren 59 % weiblich (2.055). 65 % gehörten zur Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, 16 % zur Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, die Laufbahngruppe 2,2. Einstiegsamt war mit 19 % besetzt.

Ausgehend vom 30.06.2023 sind in den nächsten 5 Jahren 7 % Altersabgänge bei den Beamtinnen und Beamten zu erwarten, die in der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* tätig sind, 5 % der Beamtinnen und 10 % der Beamten. In den nächsten 10 Jahren können 20 % Altersabgänge erwartet werden, hier stehen 17 % der Beamtinnen einem Anteil von 24 % der Beamten gegenüber, die ausscheiden werden.

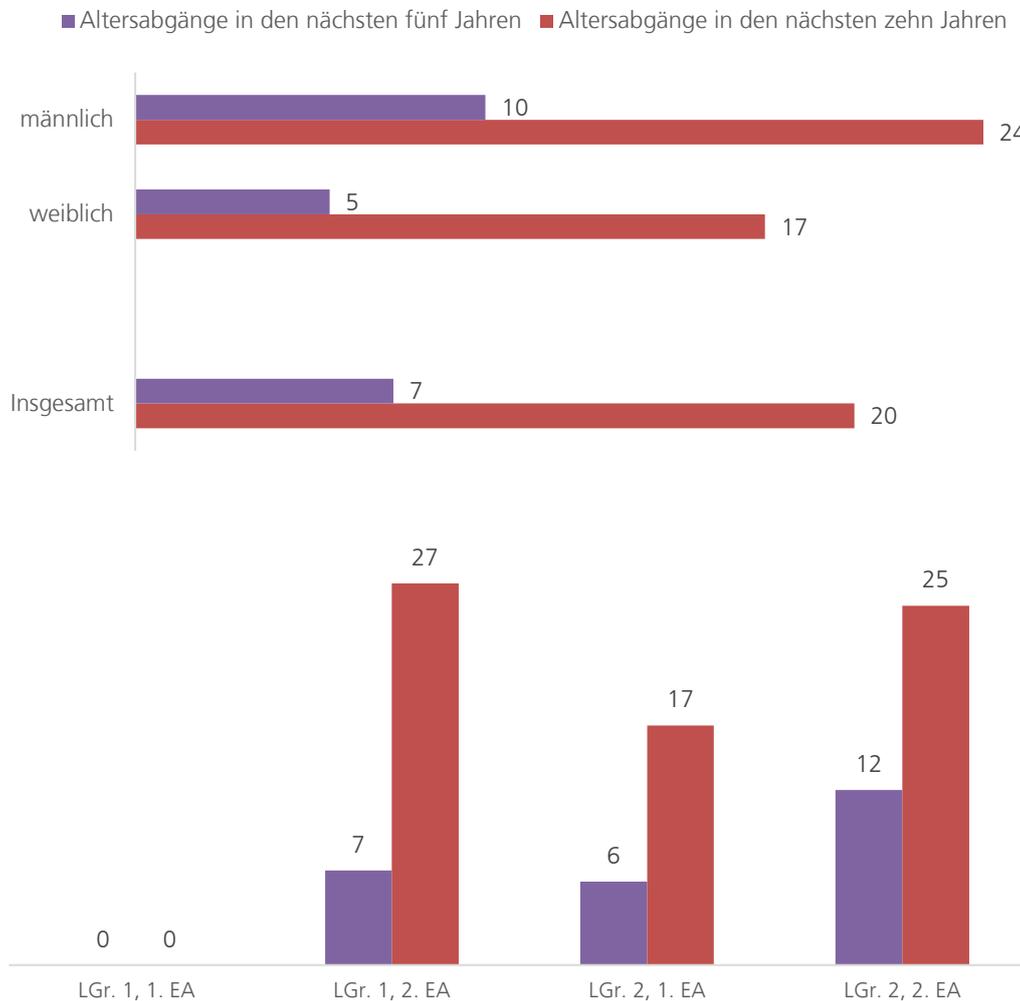


Abbildung 37: Altersabgänge bei Beamtinnen und Beamten der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* nach Geschlecht und Laufbahngruppen am 30. Juni 2023 (hochgerechnet) – Prozentangaben

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 7 % im ehem. mittleren bis zu 12 % in der höchsten Laufbahngruppe bewegen. In 10 Jahren werden sich diese Anteile voraussichtlich mehr als verdoppelt haben: im 1. Einstiegsamt der 2. Laufbahngruppe werden 17 %, im ehem. mittleren Dienst werden 27 % und in der höchsten Laufbahngruppe wird ein Viertel der Beamtinnen und Beamten in den Ruhestand gehen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* am 30. Juni 2023 (hochgerechnet)

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Fachrichtung Allgemeine Dienste		Insgesamt	Darunter: Altersgruppen				Altersabgänge ab 2023 in den nächsten ³⁾	
			50 bis unter 55 Jahre	55 bis unter 60 Jahre	60 bis unter 65 Jahre	65 Jahre und älter	fünf Jahren	zehn Jahren
Anzahl		17.550	2.480	3.190	2.095	235	1.420	4.295
davon: Geschlecht	weiblich	12.290	1.775	2.335	1.515	125	985	3.080
	männlich	5.260	710	860	580	110	435	1.215
davon: Entgeltgruppen	Entgeltgruppen 1-4	1.650	250	355	205	40	130	360
	Entgeltgruppen 5-8	11.305	1.750	2.225	1.515	135	1.010	3.080
	Entgeltgruppen 9-12 ¹⁾²⁾	3.080	345	430	275	45	210	595
	Entgeltgruppen 13-15 und außertariflich Beschäftigte, deren Bezahlung oberhalb dieser Entgeltgruppen liegt ²⁾	1.515	140	185	105	20	70	255

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 13: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Fachrichtung Allgemeine Dienste am 30. Juni 2023 (hochgerechnet) – Anzahl

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer machten innerhalb der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* im Jahr 2023 mit der Anzahl von 17.550 einen Anteil von 83 % aus, von ihnen waren 70 % weiblich (12.290 absolut). Der ehem. mittlere Dienst war mit 64 % die am stärksten vertretene Entgeltgruppe, an zweiter Stelle stand mit 18 % der ehem. gehobene Dienst und mit jeweils einem 9 %-Anteil folgten die niedrigste und die höchste Entgeltgruppe.

Die zu erwartenden Altersabgänge der männlichen und weiblichen Tarifbeschäftigten werden bis zum Jahr 2028 prozentual gleich, d.h. bei 8 % liegen. Bis zum Jahr 2033 werden mehr als ein Fünftel der Männer (23 %) und ein Viertel der Frauen (25 %) ausscheiden.

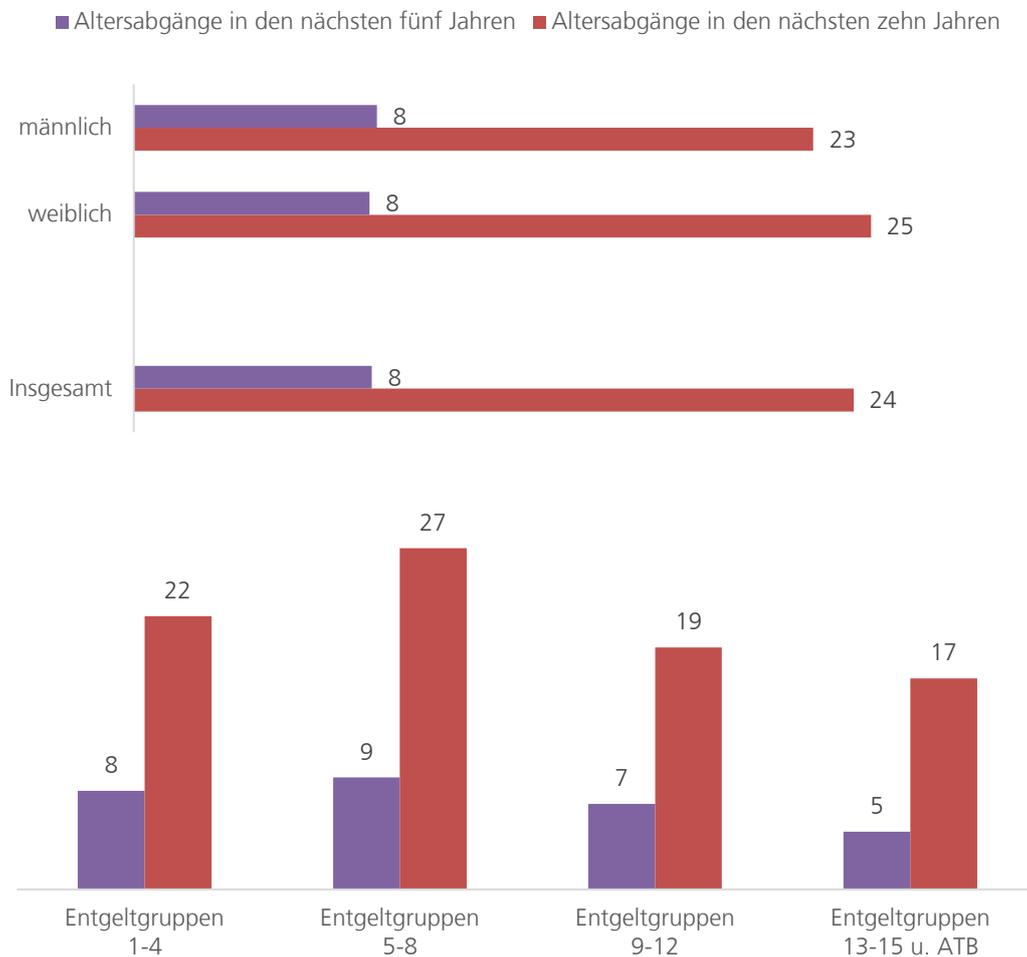


Abbildung 38: Altersabgänge bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Fachrichtung Allgemeine Dienste nach Geschlecht und Entgeltgruppen am 30. Juni 2023 (hochgerechnet) – Prozentangaben

Nach Entgeltgruppen betrachtet, werden die zu erwartenden Altersabgänge der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des *Allgemeinen Dienstes* in den nächsten 5 Jahren in den untersten Entgeltgruppen bei 8 % liegen, in den nächst höheren (5-8) bei 9 %, sinken bei den Entgeltgruppen 9-12 auf 7 % und liegen bei nur noch 5 % in den Entgeltgruppen 13-15, außertariflich Beschäftigte. In den nächsten 10 Jahren nimmt ab den Entgeltgruppen 5-8 mit steigender zusammengefasster Entgeltgruppe der Anteil der Altersabgänge ab. In den Entgeltgruppen 1-4 werden 22 % und in den Entgeltgruppen 5-8 noch 27 % Altersabgänge zu erwarten sein. Die Entgeltgruppen 9-12 werden noch bei 19 % und der Anteil der Entgeltgruppen 13-15, außertariflich Beschäftigte dann bei noch 17 % liegen.

2.5 Veränderungen zum Vorjahr und weiter zurückliegenden Jahren

2.5.1 Zahl der Beschäftigten

Für den Vorjahresvergleich werden die 5er-gerundeten Werte¹⁶ des Berichtsjahrs 2023 mit den gerundeten Werten des Jahres 2022 verglichen. Der Personalbestand (Stammpersonal sowie Personal in Ausbildung, geringfügig Beschäftigte und Beurlaubte) des Landes Niedersachsen hat am 30. Juni 2023 im Vergleich zum Vorjahr um insgesamt 540 auf 254.650 Beschäftigungsverhältnisse zugenommen, dies war ein Plus von 0,2 %. Während bei den Frauen ein Zuwachs von 1.145 Beschäftigten (+0,7 %) festzustellen war, nahm die Zahl der Männer um 610 ab (-0,6 %).

Auf Ebene der Ressorts gab es im Vorjahresvergleich die größten absoluten Verluste an Personal im MWK (-255), prozentual lagen diese bei -0,4 %. In fünf weiteren Ressorts gab es ebenfalls Verluste von Beschäftigten, sie reichten prozentual von -0,1 % (LfD) bis -18,8 % (MB) und absolut von -5 (LfD) bis -115 (MF) Personen. Alle anderen Ressorts / Bereiche haben insgesamt Personal dazugewonnen oder sich nicht verändert (LRH, StK). Die größten Zuwächse hatten MK (590, +0,5 %) und MI (220, +0,7 %). Die Zuwächse der anderen Ressorts / Bereiche lagen zwischen 10 (LT) und 140 (MW) Beschäftigten. Niedrigere absolute Veränderungswerte können jedoch große prozentuale Abweichungen bedeuten, wie z.B. bei LT mit einer Zunahme von 10 Beschäftigten, die die höchste prozentuale Veränderung von +4,3 % unter allen Ressorts ausmachten.

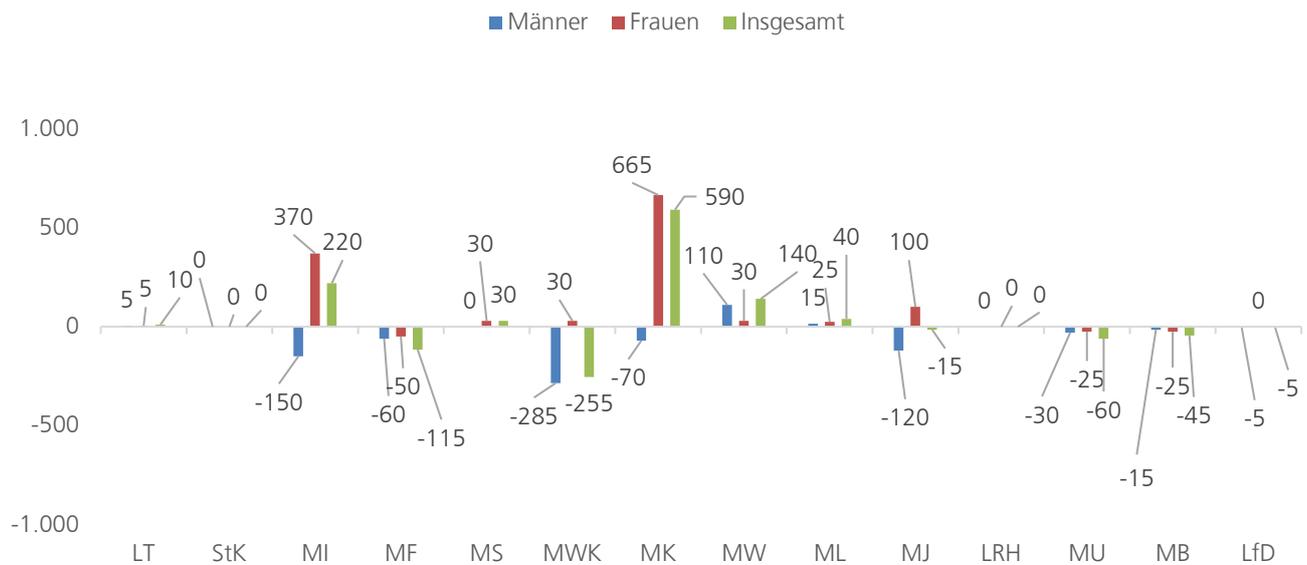


Abbildung 39: Veränderung der Zahl der Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr nach Ressort und Geschlecht am 30. Juni 2023 – Anzahl

¹⁶ Nähere Informationen zur 5er-Rundung finden sich in Kapitel 7.3.

Der Stammpersonalbestand (d.i. der Personalbestand ohne Personal in Ausbildung, ohne geringfügig Beschäftigte und ohne Beurlaubte) ist im Jahr 2023 zum Vorjahr um 0,1 % gestiegen, dies waren 155 Beschäftigungsverhältnisse mehr als im Jahr 2022. Die Zahl der Frauen stieg dabei um absolut 1.130

(+0,9 %) an, die Zahl der Männer nahm um 975 ab (-1,1 %). Insgesamt haben dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse zugenommen (+915) und befristete abgenommen (-760). Hierbei sank die Zahl der Frauen bei Befristungen (-60) und stieg bei dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen (+1.180), während die der Männer sowohl bei Befristungen (-710), als auch bei dauerhaften Beschäftigungen (-265) zurückgingen.

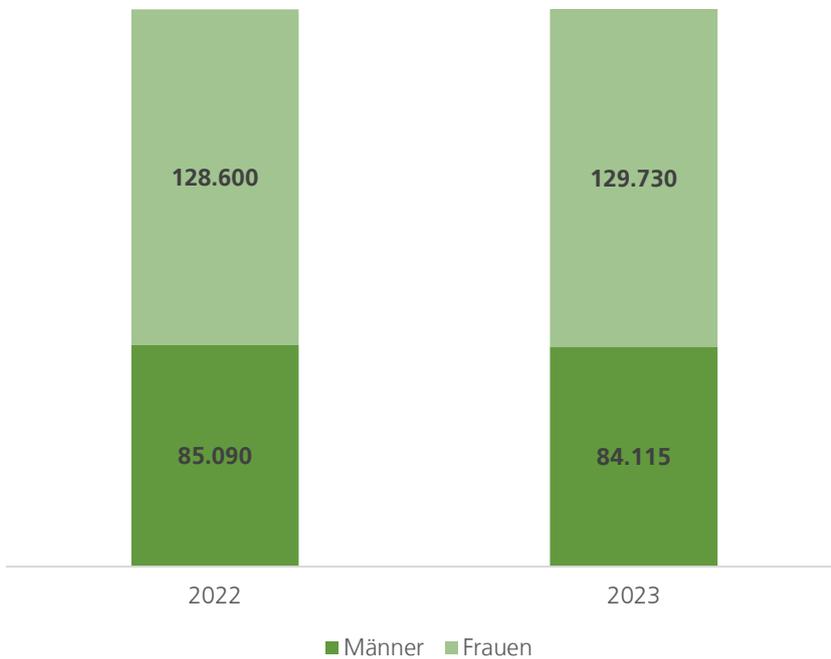


Abbildung 40: Vergleich des Stammpersonals zum Stichtag 30. Juni der Jahre 2022 und 2023 nach Geschlecht - Anzahl

Nach Beschäftigungsbereichen differenziert, hatte nur der Kernhaushalt Zuwächse. Es ergab sich ein Plus von 2.015 Beschäftigungsverhältnissen zum Vorjahr (+1,3 %). Dabei ist sowohl die Zahl der weiblichen Beschäftigten angestiegen, und zwar um +2,0 % oder absolut +1.985 Frauen, als auch die der Männer, allerdings nur um 30 Beschäftigte.

Gestiegen waren im Kernhaushalt die befristeten Beschäftigungsverhältnisse bei beiden Geschlechtern (+975 insgesamt; Frauen +775, Männer +200), aber auch die dauerhaften stiegen noch um 1.040 absolut oder 0,7 %, dies ergab sich aus dem Saldo von -175 männlichen und +1.210 weiblichen Beschäftigungsverhältnissen (Abbildung 41a).

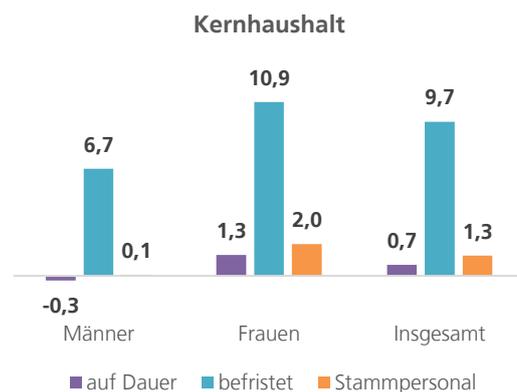


Abbildung 41a: Veränderungsrate des Stammpersonalbestands am 30. Juni 2023 gegenüber dem Vorjahr im Kernhaushalt nach Geschlecht – Prozentangaben

Hingegen haben die Beschäftigungsverhältnisse der Landesbetriebe (-1.260 absolut, -3,8 %) wie auch der Ausgliederungen (-600 absolut, -3,0 %) abgenommen.

Das Minus bei den Ausgliederungen wurde vor allem vom Bereich der befristeten Beschäftigungsverhältnisse getragen, bei den Männern (-205 absolut, -6,2 %), wie auch bei den Frauen (-430, -9,4 %). Die dauerhaften waren dagegen bei beiden Geschlechtern positiv (+5 absolut, +0,1 % der Männer und +30 absolut, +0,4 % der Frauen). Bei den Landesbetrieben waren die befristeten (-1.100 absolut, -8,6 %) wie die dauerhaften Beschäftigungen (-160 absolut, -0,8 %) nicht nur insgesamt negativ, sondern auch bei beiden Geschlechtern.

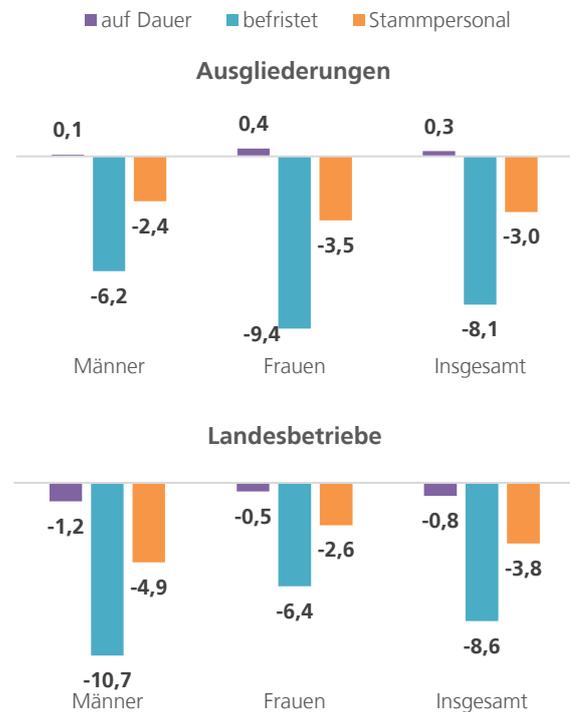


Abbildung 41b: Veränderungsdaten des Stammpersonalbestands am 30. Juni 2023 gegenüber dem Vorjahr nach Geschlecht in den Ausgliederungen und Landesbetrieben – Prozentangaben

Im Jahr 2023 gab es im Vergleich zum Vorjahr 6,0 % weniger Beurlaubte, es hatten sich insgesamt 560 weniger Beschäftigte beurlauben lassen, dies waren rechnerisch -390 weibliche (-4,9 %) und -175 männliche (-12,7 %) Beschäftigte. Die Zahl der geringfügig Beschäftigten hatte 2023 um 9,0 % im Vergleich zum Vorjahr zugenommen. Diese Zunahme von absolut 1.660 Personen verteilte sich im Vergleich der Geschlechter auf 880 Verträge mit Frauen (+7,1 %) und 785 Verträge mit Männern (+13,0 %).

Beim Personal in Ausbildung ergab sich am 30. Juni 2023 ein Minus von 5,7 %. Es waren im Vergleich zum Vorjahr absolut 715 Personen weniger, die eine Ausbildung begonnen haben. Frauen hatten mit einem Minus von 465 Personen absolut deutlich mehr verloren als Männer mit -250. Prozentual waren 5,9 % weniger Frauen in Ausbildung, bei den Männern lag dieser Minuswert bei 5,4 %. Insgesamt lag der Anteil der Frauen am gesamten Ausbildungspersonal bei 63 %, wie schon im Vorjahr kamen damit rechnerisch auf einen männlichen Auszubildenden 1,7 weibliche.

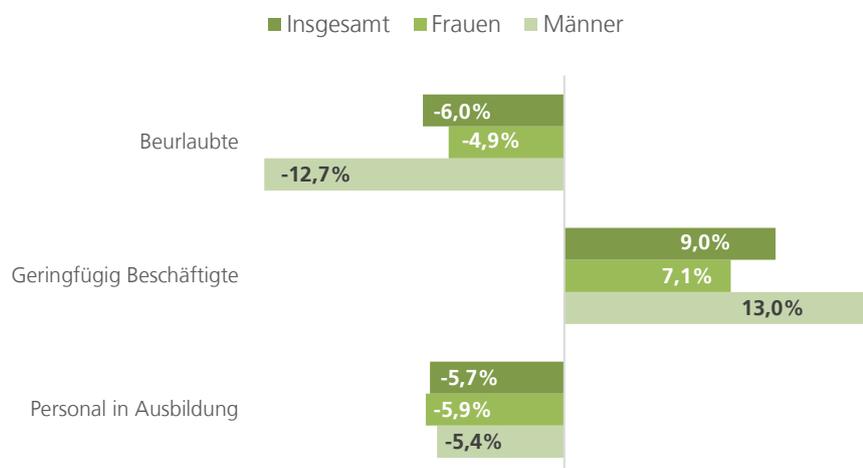
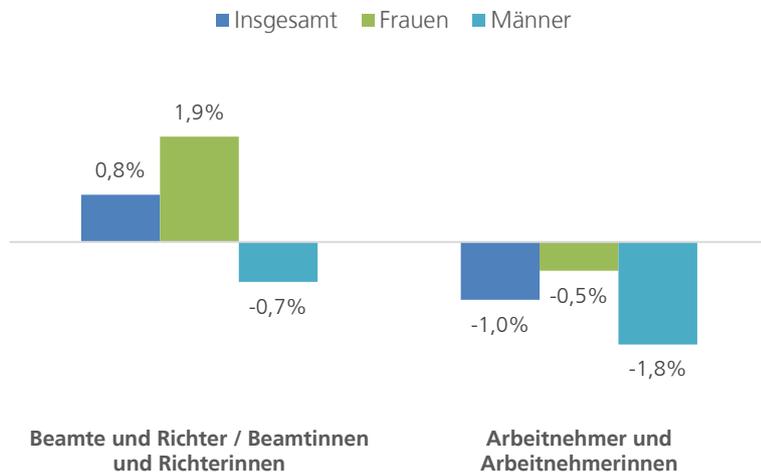


Abbildung 42: Veränderungsdaten ausgewählter Beschäftigtengruppen nach Geschlecht am 30. Juni 2023 gegenüber dem Vorjahr

2.5.2 Art des Dienstverhältnisses

Ein Vorjahresvergleich der Beschäftigten nach der Art ihres Dienstverhältnisses zeigte, dass nur die Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten / Richterinnen und Richter insgesamt um 0,8 % zugenommen hat (absolut +1.045), die der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nahm um 1,0 % (absolut -890) ab.



Nach Geschlecht betrachtet, gewannen einzig die Beamtinnen / Richterinnen (+1,9 %, absolut +1.400). Bei den Arbeitnehmerinnen ergab sich ein Minus von 0,5 % (absolut -270). Bei den Männern waren es 0,7 % weniger Beamte / Richter (absolut -355) und 1,8 % weniger Arbeitnehmer (absolut -620).

Abbildung 43: Veränderung nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlechts des Stammpersonals am 30. Juni 2023 zum Vorjahr

2.5.3 Laufbahngruppen

Die Betrachtung der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt am 30. Juni 2023 im Vergleich zum Vorjahr zeigte bei den Männern einen Rückgang um 0,9 % (absolut -20 Personen), bei den Frauen einen Rückgang um 4,2 % (absolut -100 Personen). Ebenfalls rückläufig um 0,1 % war bei den Männern die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt mit einem absoluten Wert von -20 Personen. Frauen hatten hier Zuwächse von 0,9 % und +295 Personen.

In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt gab es für Männer ebenfalls eine negative Veränderung zum Vorjahr (-0,3 %, -120 absolut). Frauen wiesen in dieser Laufbahngruppe die höchsten absoluten Zuwächse mit 1.195 Personen (+2,1 %) auf.

Eine weniger hohe Anzahl an Personen (+595), aber prozentual auch hoch mit 1,7 % waren die Zuwächse für Frauen in der höchsten Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt. Männer verzeichneten auch in dieser höchsten Laufbahngruppe einen Rückgang um -0,1 % (-15 absolut).

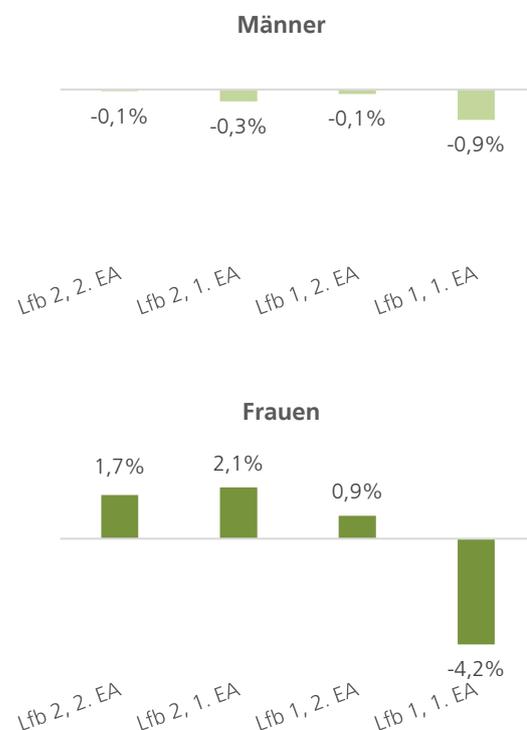


Abbildung 44: Veränderungsdaten des Stammpersonals am 30. Juni 2023 gegenüber dem Vorjahr nach Geschlecht und Laufbahngruppen

Werden die Laufbahngruppen differenzierter nach Art des Dienstverhältnisses betrachtet, zeigen sich einige Unterschiede zwischen den Statusgruppen wie in den beiden folgenden Abbildungen 45 und 46 zu sehen ist. Beamte hatten in der niedrigsten Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt einen Verlust von 1,0 %, dies waren absolut 5 Personen weniger, im 2. Einstiegsamt dieser Laufbahn gab es für sie Verluste von 145 Personen, ein Minus von 3,0 %. In der von Männern am stärksten besetzten Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt gab es ebenfalls Verluste von 265 Personen, dies war jedoch prozentual nur -1,0 %. Einen geringen Zuwachs konnten Beamte (und Richter) in der höchsten Laufbahngruppe mit +65 Personen (+0,4 %) erreichen.

Beamtinnen und Richterinnen wiesen in diesem Jahr ebenfalls Verluste auf. In der niedrigsten Laufbahngruppe lagen diese bei -3 % oder -5 absolut, im zweiten Einstiegsamt der 1. Laufbahn bei -0,3 % oder -20 absolut. Die höchsten absoluten Zuwächse hatten verbeamtete Frauen in der auch von ihnen am stärksten besetzten Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt mit +915 Personen oder +2,0 %. Ebenfalls positiv war für sie die Entwicklung im 2. Einstiegsamt der 2. Laufbahn, hier lagen die Zuwächse bei 2,2 % bzw. 510 Beamtinnen und Richterinnen absolut.

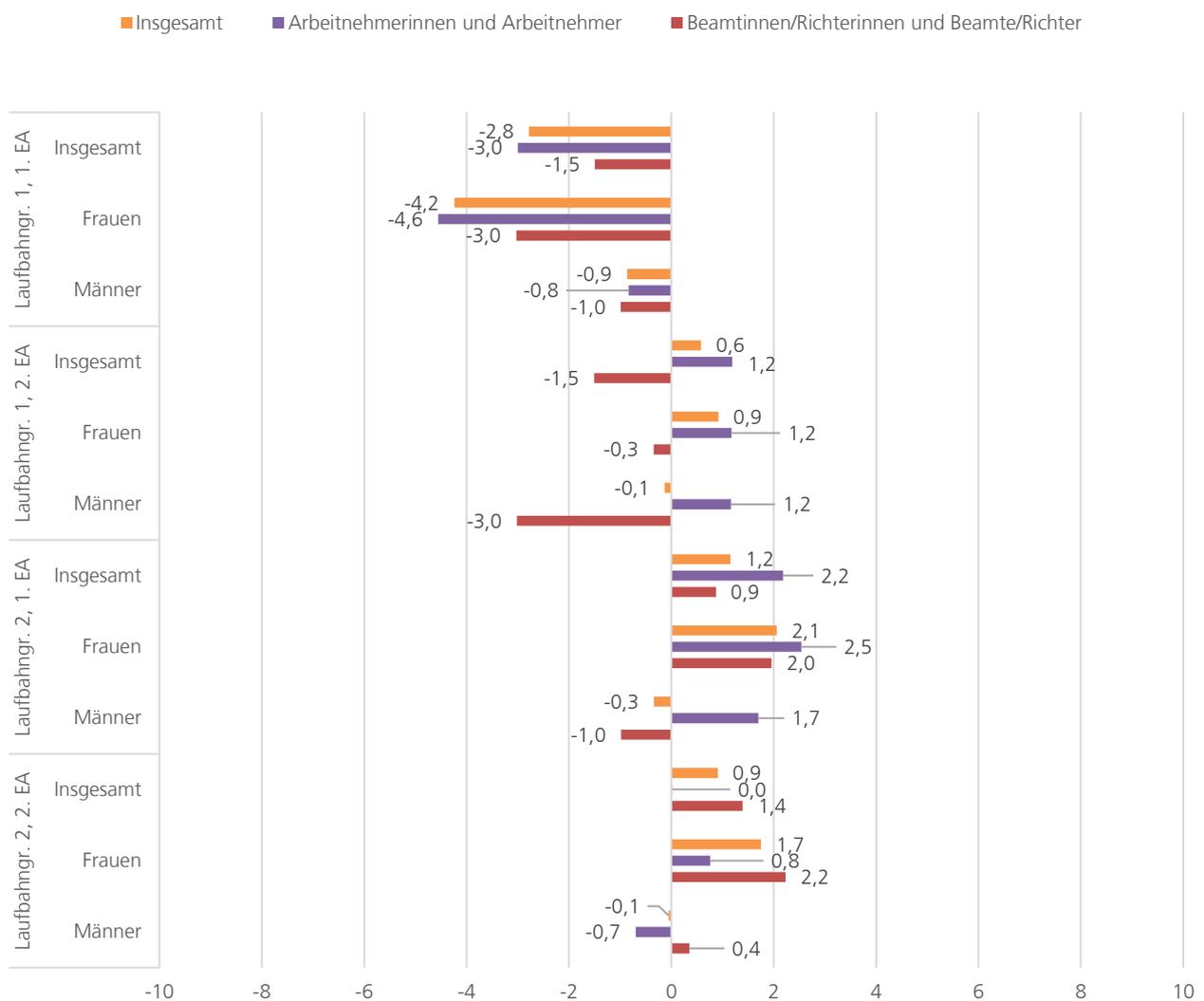


Abbildung 45: Veränderung der Beschäftigtenzahl des Stammpersonals am 30. Juni 2023 gegenüber dem Vorjahr nach Art des Dienstverhältnisses sowie nach Laufbahngruppen und Geschlecht – Prozentangaben

Im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hatten Männer in zwei Laufbahngruppen negative Veränderungswerte zum Vorjahr. Im 1. Einstiegsamt der 1. Laufbahngruppe verloren sie absolut 15 Personen oder -0,8 %, im 2. Einstiegsamt der 2. Laufbahn waren es 80 Personen oder 0,7 % weniger. Im 2. Einstiegsamt der 1. Laufbahn konnten Arbeitnehmer mit 125 Personen 1,2 % Zuwächse verzeichnen, im 1. Einstiegsamt der 2. Laufbahn waren es +1,7 % oder +145 absolut.

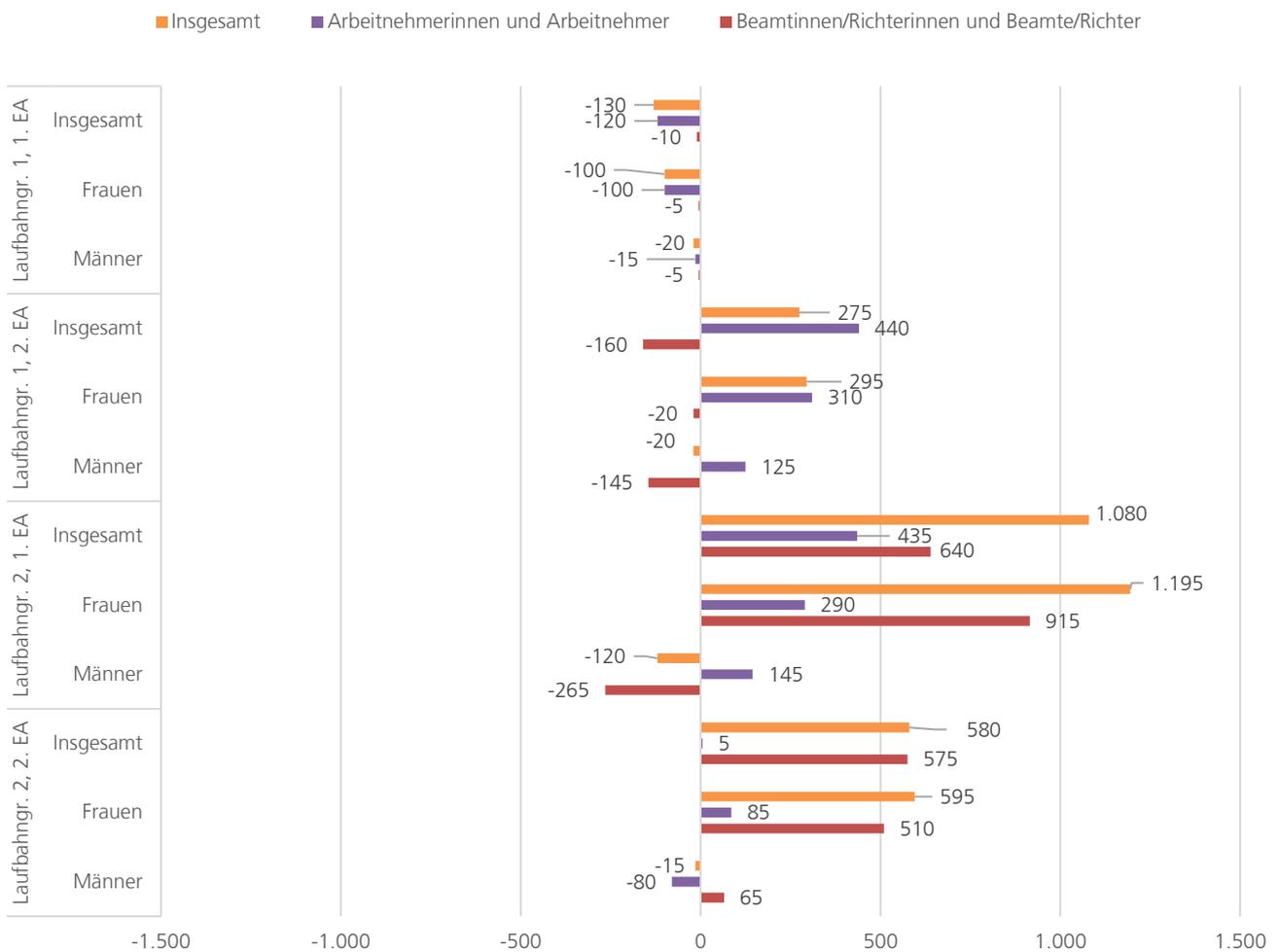


Abbildung 46: Veränderung der Beschäftigtenzahl des Stammpersonals am 30. Juni 2023 gegenüber dem Vorjahr nach Art des Dienstverhältnisses sowie nach Laufbahngruppen und Geschlecht – Anzahl

Arbeitnehmerinnen konnten in diesem Jahr nur in drei Laufbahngruppen Zugewinne verzeichnen, denn in der niedrigsten Laufbahngruppe gab es mit -4,6 % 100 Personen weniger. Die größten absoluten Gewinne machten Arbeitnehmerinnen im 2. Einstiegsamt der 1. Laufbahn mit +310 Personen (+1,2 %). In der nächst höheren Laufbahn waren es mit +290 Arbeitnehmerinnen die höchsten prozentualen Zugänge (+2,5 %). In der höchsten Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt lagen ihre Zuwächse bei +85 Arbeitnehmerinnen oder +0,8 %.

Die Betrachtung über eine mehrjährige Periode zeigt immer noch die Auswirkung der technischen Umsetzung der Entgeltgruppe 9 im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf die beiden Laufbahngruppen 1, 2. Einstiegsamt und 2, 1. Einstiegsamt im Datenmaterial der Erhebungen ab dem 30.06.2020.¹⁷ Das Jahr 2019 (siehe Abbildung 47, dunkelblauer Balken) zeigt gegengleiche Balkenhöhen in diesen Laufbahngruppen im Vergleich zu den folgenden Jahren. Aus diesem Grund werden im aktuellen Bericht für diese beiden Laufbahnen nur die Veränderungen der vier Jahre ab 2020 betrachtet.

Für die Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (ehem. einfacher Dienst) ergab sich von 2019 bis 2023 ein ständiger Rückgang um anfangs -10 bis zuletzt -130 Beschäftigten, prozentual von 2022 zu 2023 mit dem größten Rückgang um 2,8 %. Die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehem. mittlerer Dienst) entwickelte sich im Zeitraum 2020 zu 2021 mit -140 Beschäftigten negativ, um sich dann kontinuierlich bis 2023 positiv zu steigern, per saldo von 2020 zu 2023 um +610 Beschäftigte. Der ehem. gehobene Dienst, also die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt wuchs von 2020 bis 2023 durchgehend mit einem jährlichen Anstieg um mindestens 1,2 %.

Die höchste Laufbahngruppe (2, 2. Einstiegsamt, ehem. höherer Dienst) wies einen kontinuierlichen, jährlichen Zuwachs auf, der von 2019 zu 2023 per saldo 3.135 Beschäftigte umfasste. Die jährlichen Veränderungsdaten bewegten sich zwischen +0,9 % bis +1,9 %.

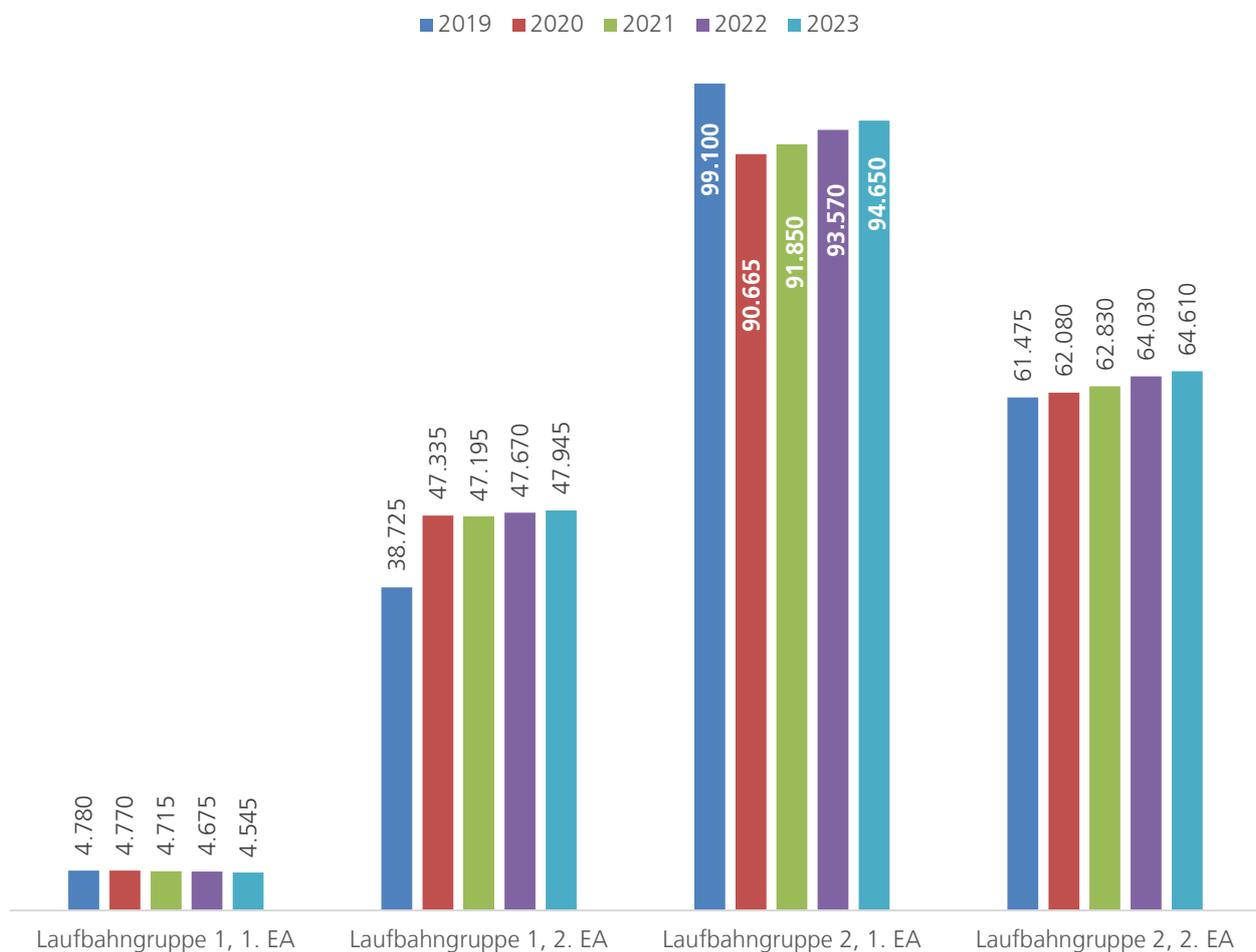
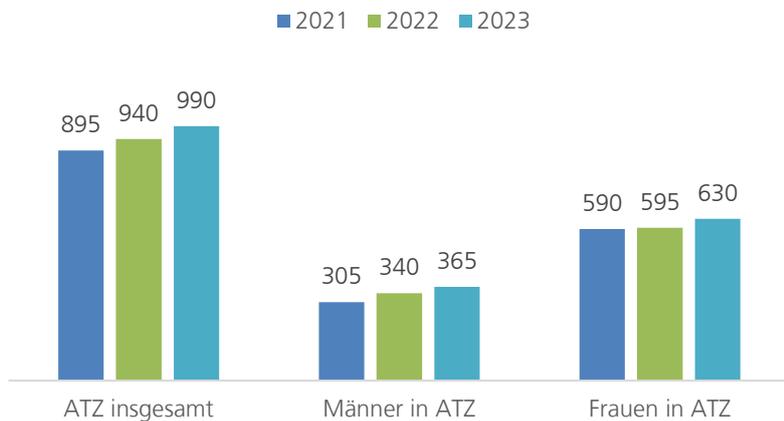


Abbildung 47: Beschäftigte des zuordenbaren Stammpersonals nach Laufbahngruppen am 30. Juni der Jahre 2019 bis 2023 – Anzahl

¹⁷ Die Unterscheidung der tariflichen Einstufungen der EG9 des 2. Einstiegsamts der Laufbahn 1 (ehem. mittlerer Dienst) und der EG9 des 1. Einstiegsamts der Laufbahn 2 (ehem. gehobener Dienst) wurde im Erhebungsjahr 2020 technisch umgesetzt, so dass Vorjahresabgleiche erst von 2021 zu 2020 und 2022 zu 2021 in diesen Laufbahnen sinnvoll sind.

2.5.4 Beschäftigungsumfang

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Vollzeitbeschäftigten um 0,4 % (-505 absolut) gesunken. Bei den Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der Frauen mit +1.010 angestiegen, während die der Männer um -400 gesunken ist, per saldo ergab sich ein Anstieg der in Teilzeit Beschäftigten um +600 absolut oder +0,8 %. Der Teilzeitquotient ist im gleichen Zeitraum um 0,3 Prozentpunkte auf 37,8 % gestiegen wie auch der Teilzeitquotient VZÄ um 0,1 Prozentpunkte auf 86,1 %.



Am 30. Juni 2023 ist die Zahl der Beschäftigten in Altersteilzeit im Vergleich zum Vorjahr zwar gering um 50 gestiegen, aber prozentual war dies ein Zuwachs um 5,3 %. Hierbei ist die Zahl der Männer um 7,4 % und die der Frauen um 5,9 % gestiegen.

Abbildung 48: Entwicklung der Zahl der Beschäftigten in Altersteilzeit nach Geschlecht von 2021 bis 2023 – Anzahl

2.5.5 Alter

Das Durchschnittsalter der 213.845 Beschäftigten des Stammpersonals lag im Jahr 2023 bei 45,0 Jahren und ist gegenüber dem Vorjahr um 0,2 Jahre gestiegen. Von 2017 zu 2018 war das Durchschnittsalter vor allem der Männer mit -0,6 Jahren deutlich gesunken (Frauen -0,3 Jahre), stieg im folgenden Jahr leicht an (Männer und Frauen +0,2 Jahre), um dann bis 2022 stetig zu sinken. Bei den Männern sank es von 46,1 auf 45,4 Jahre, bei den Frauen von 44,9 auf 44,5 Jahre. Vom Vorjahr zu 2023 stieg es wieder leicht an, bei beiden Geschlechtern um 0,1 Jahre. Auch die Differenz zwischen dem Durchschnittsalter der männlichen und der weiblichen Beschäftigten hat sich immer weiter verringert und steht seit dem letzten Jahr bei 0,9 Jahren Unterschied, während es 2017 noch 1,5 Jahre waren.

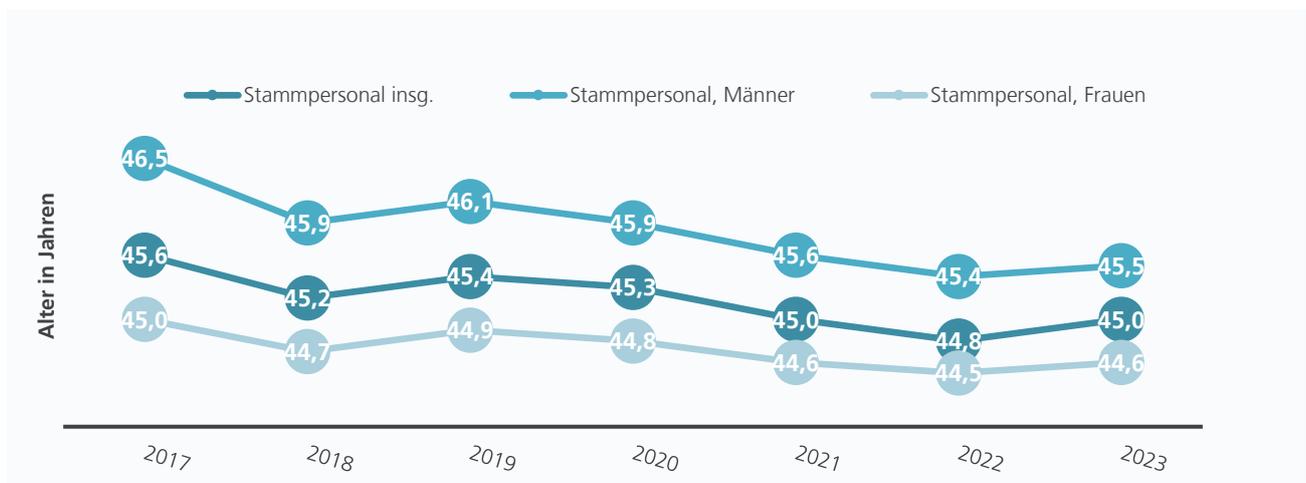


Abbildung 49: Durchschnittsalter der Beschäftigten des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2017 bis 2023

Die Veränderung des Alters des Stammpersonals ist auch anhand einer differenzierteren Betrachtung der einzelnen Altersgruppen zu erkennen. Die Altersgruppe der unter 30-Jährigen hat zum Vorjahr um 1.410 Beschäftigte abgenommen, das waren -5,1 %. Gleichzeitig hat die Gruppe der 30- bis unter 40-Jährigen nur um 0,3 % (155 absolut), dafür die der 40- bis unter 50-Jährigen gleich um 3,2 % mit +1.640 Beschäftigten zugenommen.

Die 50- bis unter 60-Jährigen nahmen um 1,3 % (-765 absolut) ab. Und die beiden höchsten Altersgruppen verzeichneten Zuwächse von +220 und +310 Beschäftigten, die sich prozentual einmal in +1,0 % (60- bis unter 65-Jährige) und einmal in +10,2 % (65 Jahre und älter) niederschlugen.

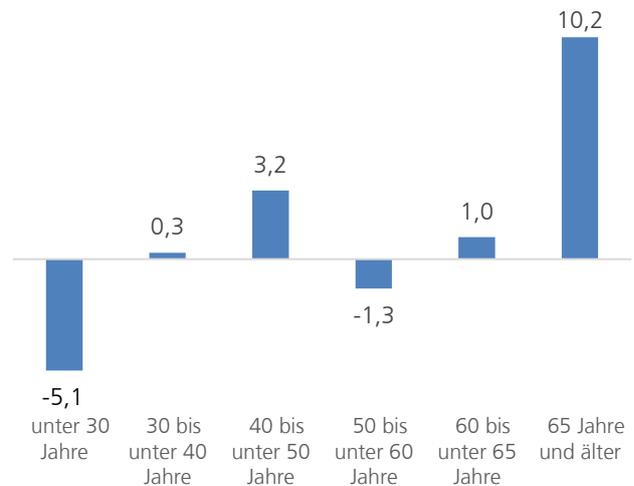


Abbildung 50: Veränderung des Stammpersonals gegenüber dem Vorjahr nach Altersgruppen am 30. Juni 2023 - Prozentangaben

Die Abbildung 51 stellt die Verteilung des Stammpersonals auf die Altersjahre am 30. Juni der Jahre 2019 bis 2023 dar. Sie zeigt den leichten Rückgang der bis 30-Jährigen. Ansonsten blieb es bei einer sehr ähnlichen Verteilungsstruktur in den einzelnen Jahren, bei einem etwas stärkeren Anstieg der 41- bis 43-Jährigen.

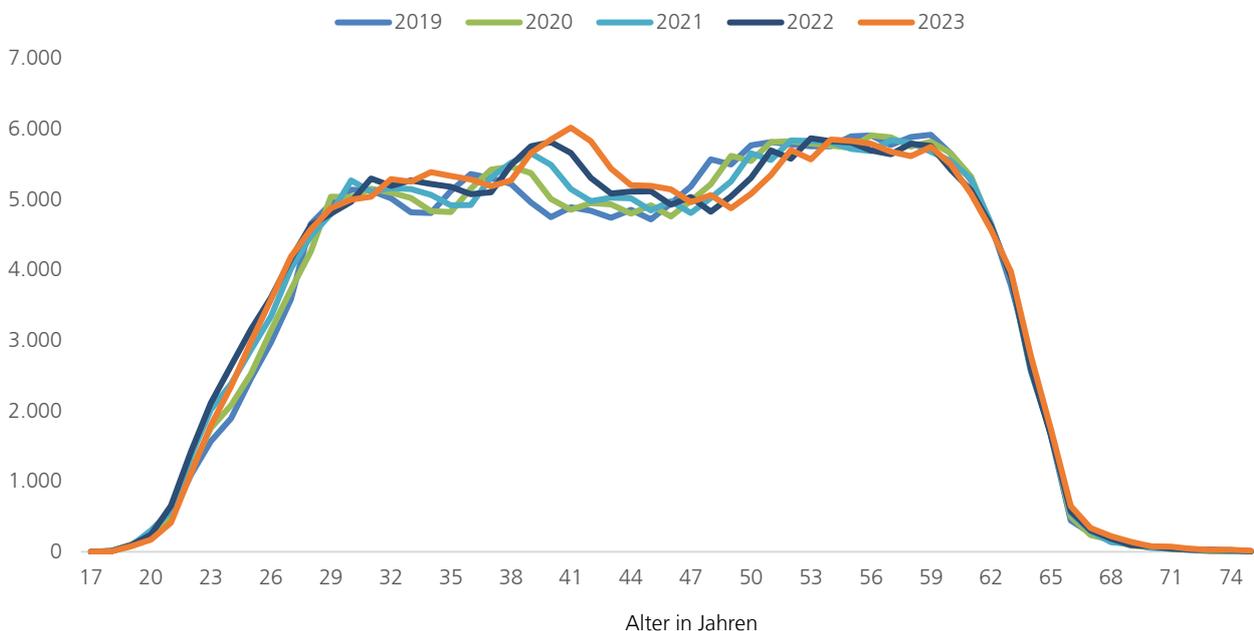
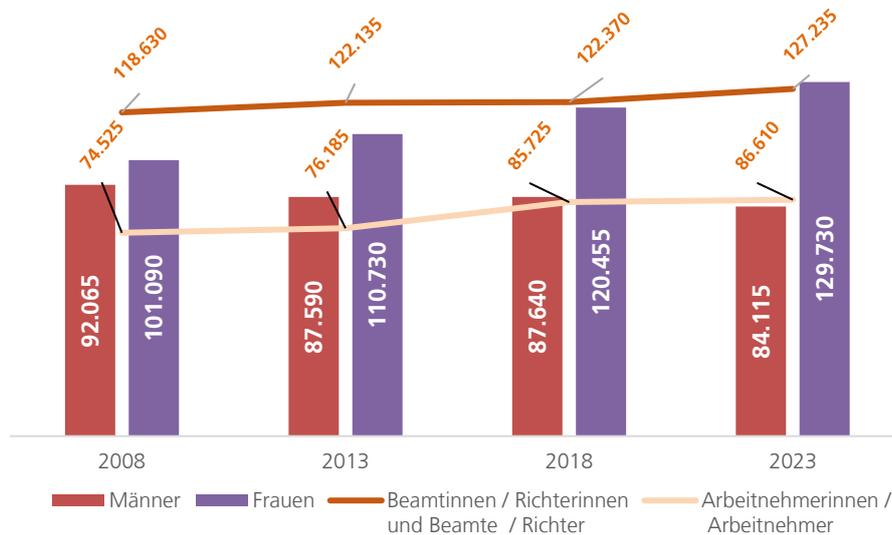


Abbildung 51: Altersstruktur des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2019 bis 2023 – Anzahl

2.6 Veränderungen im 15-Jahresverlauf

2.6.1 Beschäftigtenzahlen nach Geschlecht und Art des Dienstverhältnisses

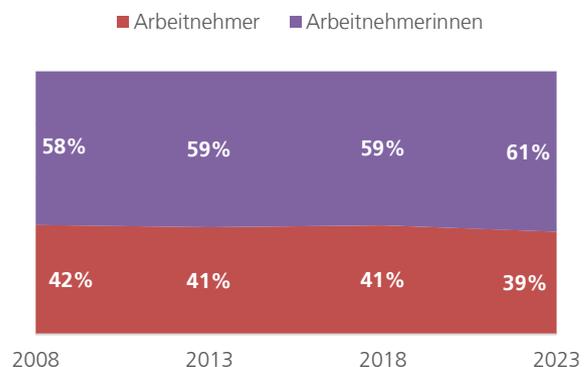
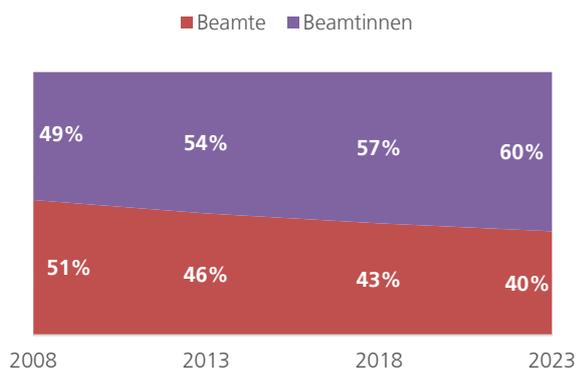
Eine Übersicht über die Veränderungen der Beschäftigtenzahlen des Stammpersonals seit 2008 bis zum Jahr 2023 zeigt die nachfolgende Grafik in 5-Jahres-Schritten. Die aus den Vorberichten erkennbare Tendenz wurde fortgesetzt: Die Entwicklung der Zahl der Frauen und Männer war gegenläufig. Bei den Frauen ergab sich von 2008 zu 2023 ein positiver Saldo von 28.640 Beschäftigten, die Zahl ihrer männlichen Kollegen war im gleichen Zeitraum um 7.950 rückläufig.



Eine differenzierte Betrachtung der Beschäftigungsverhältnisse nach Status lässt in den Jahren von 2008 zu 2023 eine stetige Zunahme von Beamtinnen und Beamten erkennen, per saldo insgesamt +8.605. Ebenso stetig positiv verlief die Entwicklung bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, von 2008 zu 2023 gab es per saldo 12.085 mehr Tarifbeschäftigte.

Abbildung 52: Veränderung der Beschäftigtenzahlen des Stammpersonals in den Jahren 2008, 2013, 2018 und 2023 – Anzahl

Bei der Betrachtung der Statusgruppen nach Geschlecht stach die positive Entwicklung der Frauenanteile im Bereich der Beamtinnen heraus, die von 2008 zu 2023 im Verhältnis zu den Männern um 11 Prozentpunkte zugelegt hatten. Sie standen mit einem Anteil von 60 % im Jahr 2023 auf einem 2 Prozentpunkte höheren Niveau, als Arbeitnehmerinnen im Jahr 2008 gestartet waren. Deren Anteil lag im Jahr 2023 bei 61 %. In den Zeiträumen davor hatte sich ihr Anteil kaum verändert (58-59 %) und stieg von 2018 zu 2023 um 2 Prozentpunkte an.

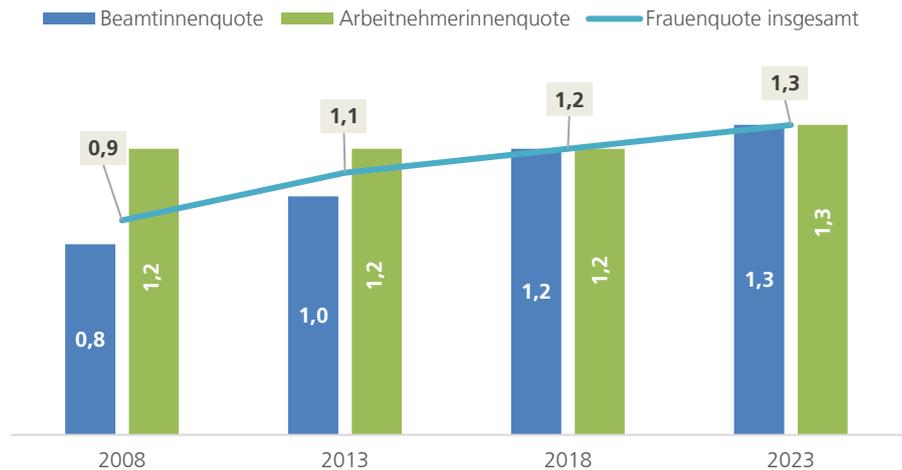


Beamtinnen und Arbeitnehmerinnen nähern sich ihren prozentualen Anteilen an, der Unterschied zwischen den Geschlechtern der jeweiligen Statusgruppen schwindet.

Abbildungen 53: Veränderung des Geschlechteranteils nach Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2008, 2013, 2018 und 2023

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 (2023 Stp: 1,5 Frauen auf 1 Mann), 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 2023 eine Quote von 1,3. Lag die Frauenquote der Vollzeitäquivalente im Jahr 2008 noch bei 0,9 Frauen, die rechnerisch auf einen Mann kamen, hat sie sich bis 2023 also deutlich erhöht.

Abbildung 54: Frauenquote (VZÄ) nach Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2008, 2013, 2018 und 2023



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 2008 stetig auf 1,3 in 2023 angestiegen (per saldo +0,5), während sie sich bei den Arbeitnehmerinnen von 2008 bis 2018 – allerdings beinahe auf dem aktuellen Niveau der Beamtinnen – mit 1,2 nicht veränderte, um dann von 2018 zu 2023 um 0,1 Prozentpunkte ebenfalls auf 1,3 anzusteigen.

2.6.2 Beschäftigungsumfang

Im Zeitraum zwischen 2008 bis 2013 stieg der Anteil der Vollzeitbeschäftigten von einem Startwert mit 64,2 % insgesamt auf 66,7 %. In den folgenden fünf Jahren bis 2018 sank er auf 64,4 % und bis 2023 weiter auf 62,2 %.

Ähnlich verhielt es sich bei Beamtinnen und Beamten, sie verzeichneten in den Jahren von 2008 bis 2013 einen Anstieg des Vollzeit-Anteils von 70,0 % auf 72,0 %, der dann bis 2018 zunächst um 0,4 Prozentpunkte und bis 2023 noch einmal um 4,0 Prozentpunkte auf 67,6 % sank. Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern startete der Anteil der Vollzeitbeschäftigten im Jahr 2008 bei 55,1 %, stieg bis 2013 auf 58,3 %, sank bis 2018 wieder um 4,3 Prozentpunkte ab und stieg bis 2023 um 0,1 Prozentpunkte auf 54,1 %.

Betrachtet man allein die Männer, veränderte sich ihr Vollzeitanteil in den Jahren von 2008 bis 2013 von 83,7 % auf 86,9 %, sank danach bis 2018 um 2,6 Prozentpunkte und fiel bis 2023 um 0,1 Prozentpunkte auf einen Wert immer noch über dem von 2008, auf 84,2 %. Weniger als die Hälfte der Frauen arbeiteten 2008 in Vollzeit, es waren 46,5 %. Im Verlauf der nächsten fünf Jahre bis 2013 stieg dieser Anteil auf 50,8 %. Bis zum Jahr 2018 fiel er zurück auf 49,9 % und fiel weiter bis Jahr 2023 auf 47,9 %. Aus fast allen Blickwinkeln ist also im Zeitraum der letzten fünf Jahre der Vollzeitanteil zurück gegangen, nur bei den Tarifbeschäftigten ist er um 0,1 Prozentpunkte gestiegen.

Dies bedeutete gleichzeitig ein Anstieg des Teilzeitanteils (außer bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern), wie sich am Teilzeitquotienten ablesen ließ: Er ist innerhalb der fünf Jahre von 2018 bis 2023

von 35,6 % auf ein Niveau von 37,8 % gestiegen. Die Beobachtung der Zeiträume seit 2008 zeigt zunächst einen Rückgang bis 2013 um 2,5 Prozentpunkte auf 33,3 %, um danach um 2,3 Prozentpunkte bis zum Jahr 2018 zu steigen. Von 2018 auf 2023 stieg er um weitere 2,2 Prozentpunkte an.

Wie aus der Abbildung 55 beim Vergleich der Teilzeitanteile deutlich wird, nahmen Männer die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung immer noch sehr viel seltener wahr als Frauen. Sie standen nach 15 Jahren mit 15,8 % des männlichen Stammpersonals in Teilzeit (dunkelbrauner Balken) auf einem um 0,5 Prozentpunkte niedrigeren Niveau als 2008, nachdem ein Tiefpunkt im Jahr 2013 mit 13,1 % der Männer in Teilzeit erreicht war. Allerdings waren dabei die Unterschiede zwischen den Statusgruppen erheblich: Während im Verlauf der betrachteten 15 Jahre bei den Arbeitnehmern (dunkelgrüner Balken) zwischen einem guten Fünftel oder Viertel einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen (niedrigster Wert 22,2 %, höchster Wert 29,1 %), hatten die Beamten / Richter (dunkelblauer Balken) ihren niedrigen Startwert von 11,0 % in 2008 um 3,9 Prozentpunkte auf 9,1 % am 30. Juni 2023 verringert, nachdem auch hier ein Tiefpunkt im Jahr 2018 mit 6,6 % erreicht worden war.

Aber auch bei den weiblichen Beschäftigten war eine Entwicklung zu anteilig weniger Teilzeitbeschäftigung erkennbar. Waren im Jahr 2008 noch 53,5 % der Frauen des Stammpersonals (hellbrauner Balken) in Teilzeit beschäftigt, waren es 52,1 % im Jahr 2023, ein Rückgang um 1,4 Prozentpunkte im 15-Jahres-Saldo. Der Kurvenverlauf in der Zeitspanne 2008 bis 2023 verlief dabei von 2008 bis 2013 zunächst abwärts auf 49,2 %, um bis 2018 leicht auf 50,1 % und bis 2023 dann um 2 Prozentpunkte zu steigen, der Start-Wert aus dem Jahr 2008 wurde dabei allerdings nicht wieder erreicht.

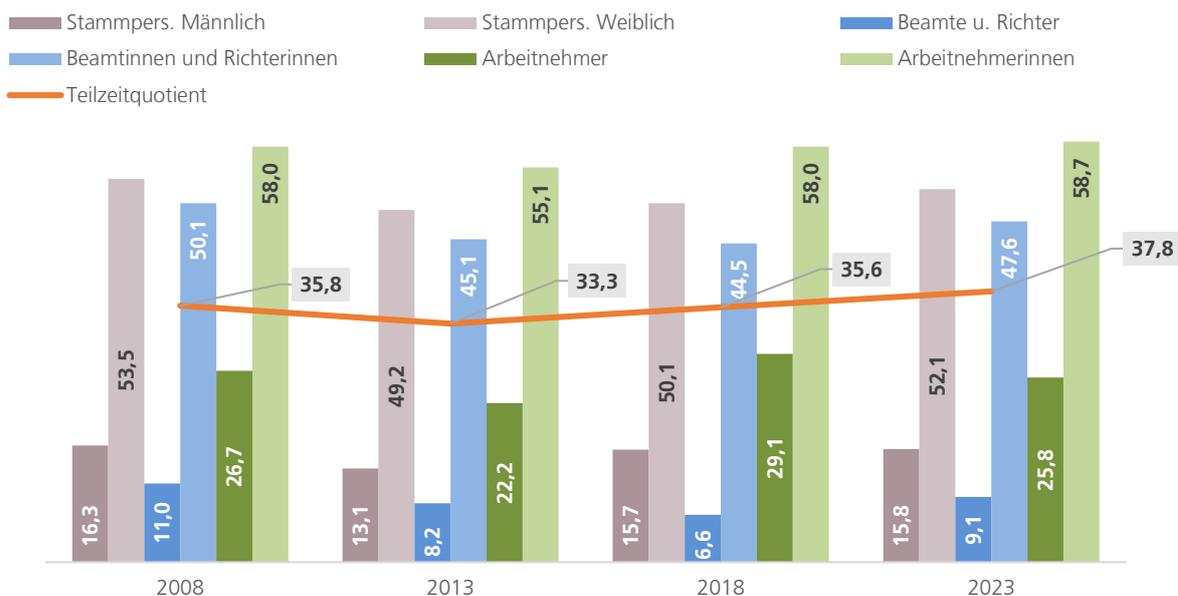


Abbildung 55: Vergleich der Teilzeitanteile nach Geschlecht und Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2008, 2013, 2018, 2023 sowie Teilzeitquotient (inkl. ATZ) – Prozentangaben

Im Vergleich der hier betrachteten Beschäftigtengruppen im Jahr 2008 standen Arbeitnehmerinnen (hellgrüner Balken) mit 58,0 % Teilzeitbeschäftigung auf dem höchsten Niveau. Danach sank ihr Teilzeitquotient zunächst um 2,9 Prozentpunkte bis zum Jahr 2013, stieg jedoch um die gleichen Prozentpunkte bis 2018 wieder an, um zuletzt bis 2023 auf einen 58,7 %-Anteil anzusteigen. Per saldo hat sich der Teilzeitanteil der Arbeitnehmerinnen in den letzten 15 Jahren um 0,7 Prozentpunkte erhöht. Die Kurve der Beamtinnen und Richterinnen (hellblauer Balken) folgte von 2008 bis 2018 einem Abwärtstrend, ihr Startwert von 50,1 % sank um 5,6 Prozentpunkte auf 44,5 % im Jahr 2018. Von 2018 stieg die Teilzeitquote der Beamtinnen um 3,1 Prozentpunkte auf 47,6 % im Jahr 2023.

Beide Statusgruppen zeigen im Vergleich, dass von 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Jahr 2008 rechnerisch 44,9 die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten nutzten, 2023 waren es 45,9. Bei den Beamtinnen und Beamten / Richterinnen und Richtern gab es im gleichen Zeitraum ebenfalls eine Zunahme, hier waren es 2008 rechnerisch 30,0 und im Jahr 2023 dann 32,4 von 100, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen.

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. Im ersten 5-Jahres-Abschnitt von 2008 zu 2013 stieg nur das Durchschnittsalter der Arbeitnehmerinnen (lila Kreis) um 1,5 Jahre an. Beamte / Richter (petrol) wurden durchschnittlich weder älter noch jünger, Beamtinnen / Richterinnen (orange) und Arbeitnehmer (dunkelrot) verjüngten sich um 0,9 bzw. 0,1 Jahre.

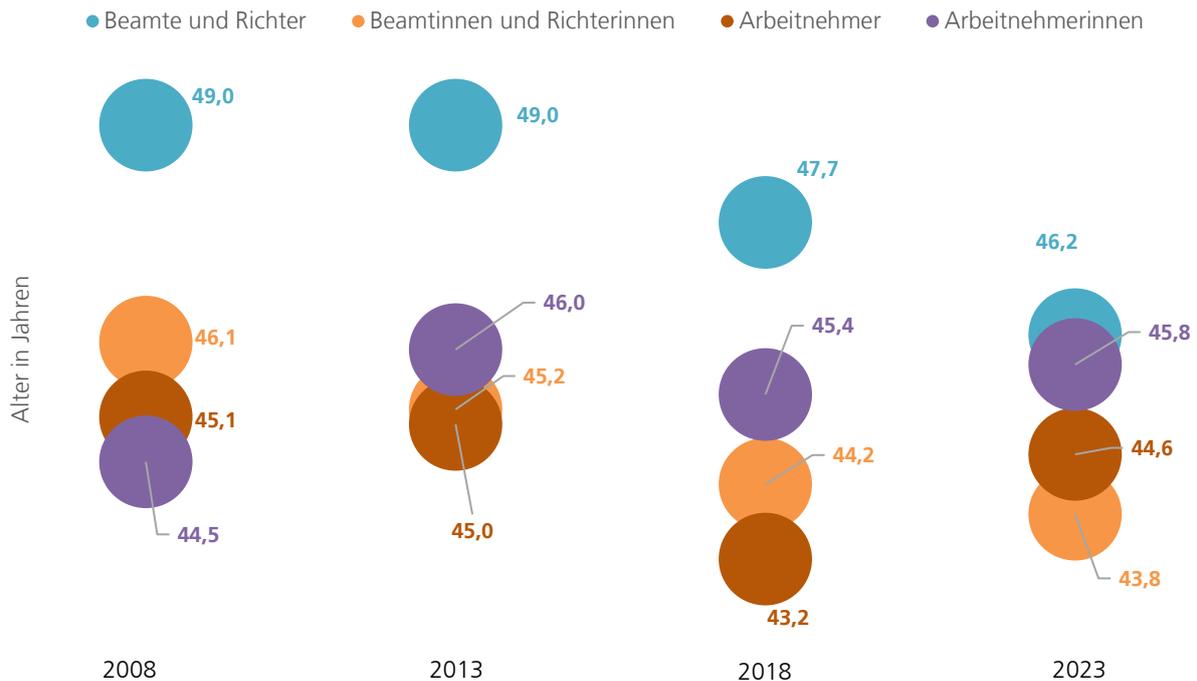


Abbildung 56: Durchschnittsalter in den Jahren 2008, 2013, 2018 und 2023 nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlecht

Von 2013 bis 2018 gab es in allen Gruppen eine Verjüngung um mindestens 0,6 (Arbeitnehmerinnen, lila) bis höchstens 1,8 Jahre (Arbeitnehmer, dunkelrot). In den folgenden 5 Jahren zwischen 2018 und 2023 verjüngten sich nur die Beschäftigten im Beamtenstatus, dabei vor allem die Männer (petrol) um 1,5 Jahre, bei den Frauen (orange) waren es 0,4 Jahre. Tarifbeschäftigte wurden in diesem Zeitraum durchschnittlich 1,4 (Männer, dunkelrot) und 0,4 (Frauen, lila) Jahre älter.

Insgesamt sind nur die Arbeitnehmerinnen (lila) von 2008 bis 2023 durchschnittlich gealtert, rechnerisch um 1,3 Jahre, und lagen damit am 30.06.2023 bei einem Durchschnittsalter von 45,8 Jahren. Von der jüngsten Gruppe im Jahr 2008 mit 44,5 Jahren hatten sie einen Alterungsprozess durchgemacht, Arbeitnehmer (dunkelrot) waren im gleichen Zeitraum um 0,5 Jahre jünger geworden. Ihre Kolleginnen und Kollegen im Beamtenstatus hatten dagegen eine starke Verjüngung erfahren. Beamte und Richter (petrol) waren per saldo im Jahr 2023 um 2,8 Jahre jünger als noch 2008. Beamtinnen und Richterinnen (orange) hatten sich im gleichen Zeitraum um 2,3 Jahre verjüngt.

In den folgenden Abbildungen 57 und 58 ist die Altersstruktur des Stammpersonals des Landes in den Jahren 2008, 2013, 2018 und 2023 in Form von Alterspyramiden dargestellt.¹⁸ Die im Jahr 2008 noch stärker zugunsten der älteren Beschäftigten geformte Alterspyramide in Form einer angedeuteten Raute veränderte sich bis zum Jahr 2023 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 2008 bei den 59-jährigen Männern mit einer Anzahl von 3.715 bis zum Jahr 2023 auf rund 2.640 zurückgebildet, die breiteste Ausdehnung bei den Frauen im Alter von 54 mit 3.685 war im Jahr 2023 auf 3.490 zurückgegangen. Gleichzeitig war die Zahl der 29-Jährigen Frauen im Jahr 2008 von 1.960 und der Männer von 1.335 auf 2.965 bei den Frauen und 1.915 bei den Männern im Jahr 2023 angewachsen. Deutlich zu erkennen war aber auch, dass vor allem die Fläche der Frauen (roter Bereich) größer geworden ist, die roten Balken bildeten 2023 eine stärkere Wölbung nach links außen. Es überschritten zweieinhalbmal so viele Frauen-Altersjahrgänge im Jahr 2023 die 3.000-Marke als noch 2008. Bei den Männern überragten 2023 gerade noch vierzehn Jahrgänge die 2.000-Marke., während es 2008 noch neun mehr waren.

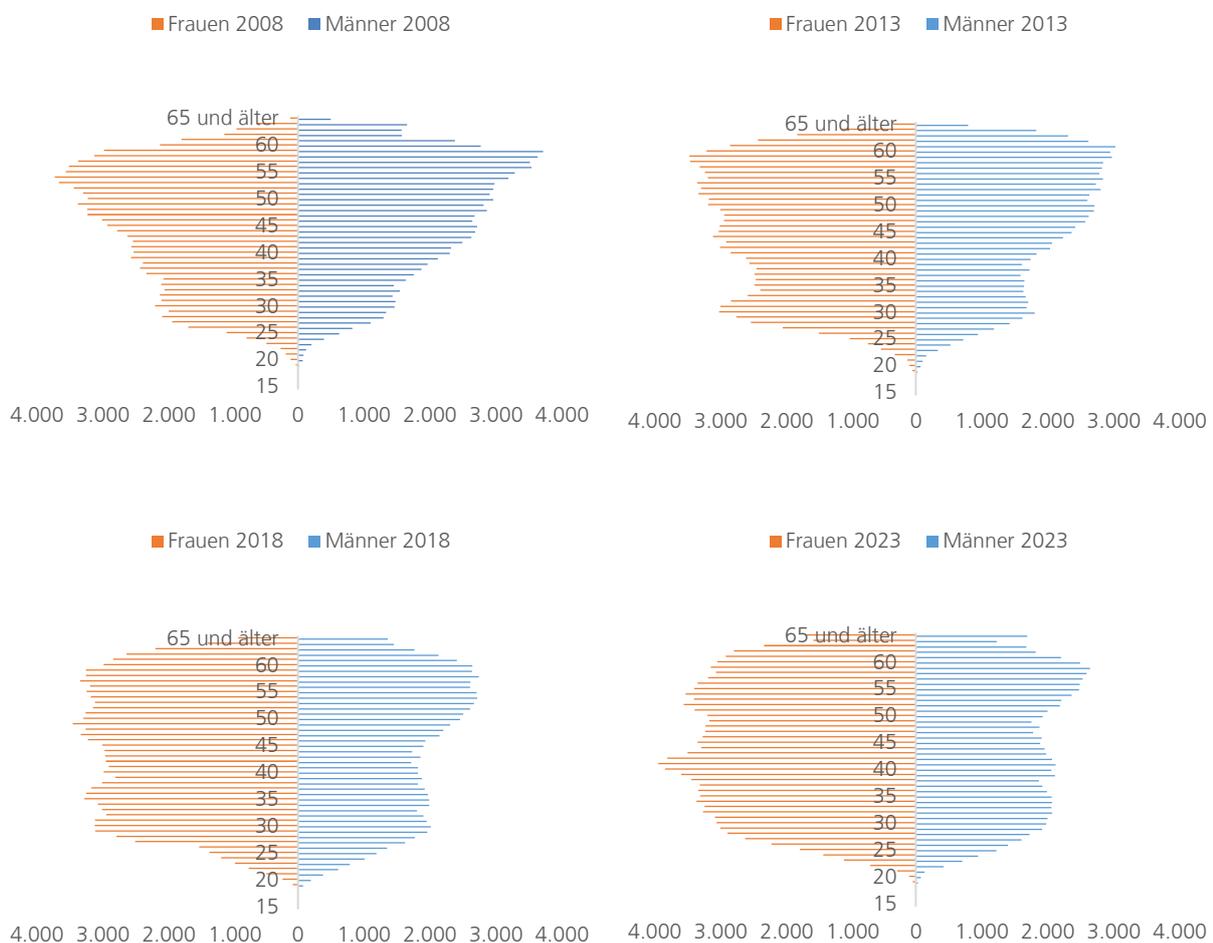


Abbildung 57: Alterspyramiden des Stammpersonals nach Geschlecht der Jahre 2008, 2013, 2018 und 2023.

¹⁸ Die graphische Darstellung der Altersstruktur wird auch als Alterspyramide oder Bevölkerungspyramide bezeichnet, wobei die Altersstruktur getrennt nach Frauen und Männern auf zwei Seiten dargestellt wird. Eine solche Grafik zeigt auf der X-Achse die Zahl der Beschäftigten und auf der Y-Achse das Lebensalter. Der Begriff Pyramide ist aus den ersten derartigen Darstellungen entstanden, die pyramidenförmig aussahen, da hier die jüngsten Jahrgänge, die die Basis der Grafik bilden, die meisten Vertreterinnen und Vertreter stellten und die Zahl der Angehörigen eines Jahrgangs mit zunehmendem Alter abnahm.

Die Altersstruktur nach Art des Dienstverhältnisses zeigte ebenfalls eine deutliche Veränderung seit 2008. Das starke Übergewicht der Beamtinnen und Beamten im Alter um die 50 Jahre bildete sich im Laufe der 15 Jahre deutlich zugunsten der Jüngeren zurück. Gleichzeitig wurden verstärkt auch jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingestellt. Es war eine augenfällige 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. Im Jahr 2023 lagen ihre stärksten Jahrgänge in einem Alter zwischen 40 und 42 Jahren, 2008 lagen sie noch zwischen 53 und 59 Jahren.

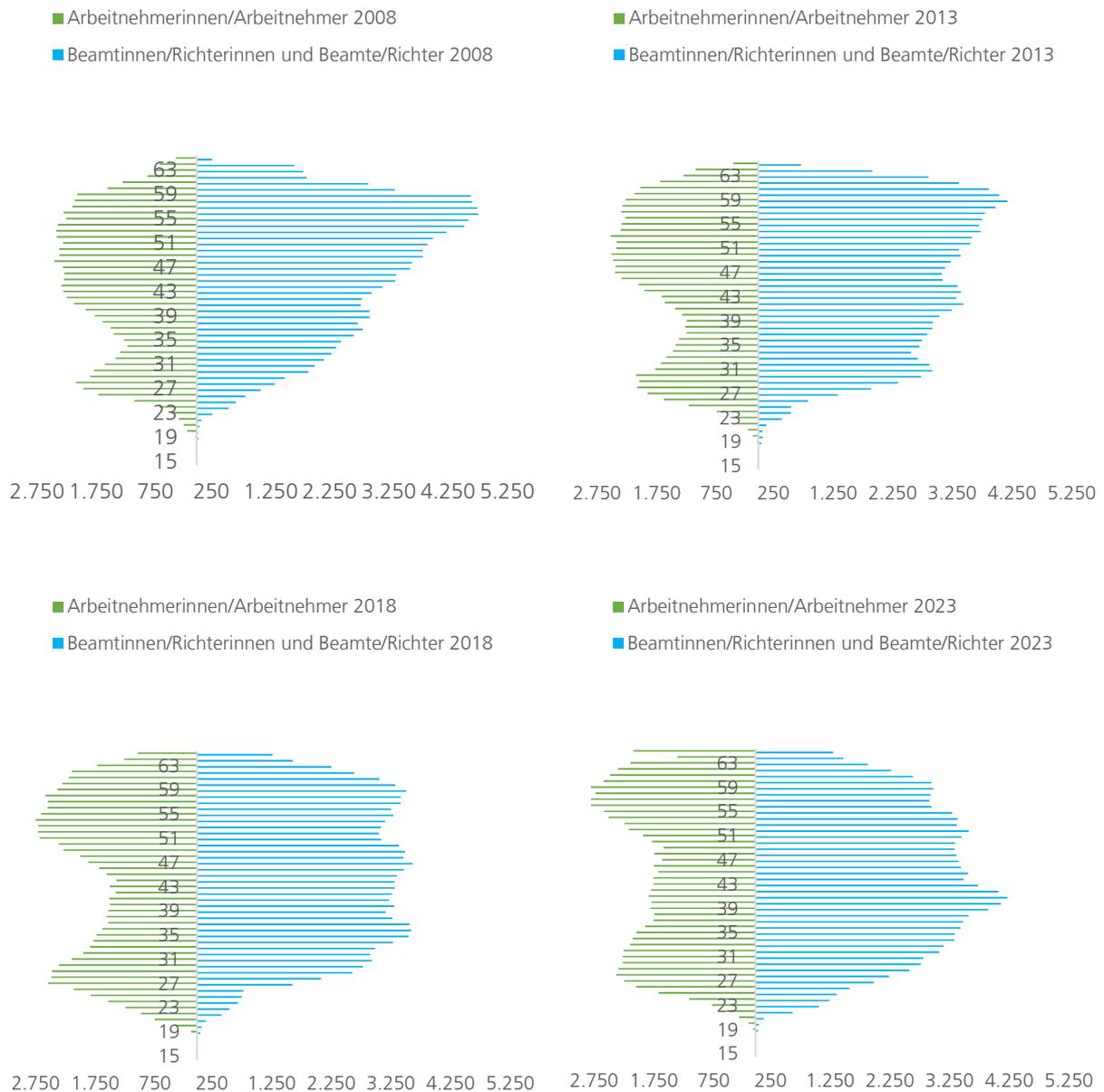


Abbildung 58: Alterspyramiden des Stammpersonals nach Status der Jahre 2008, 2013, 2018 und 2023.

2.6.3.2 Altersstrukturen ausgewählter Aufgabenbereiche

Innerhalb der Landesverwaltung hat sich die Altersstruktur nach Altersjahren und Geschlecht in den Jahren von 2008 bis 2023 in den Bereichsgruppen unterschiedlich entwickelt. Dies sollen beispielhaft die nachfolgenden Grafiken der drei großen Bereiche Polizei, Schulen und Steuerverwaltung verdeutlichen. Das Personal dieser Bereiche machte im Jahr 2023 mit insgesamt 125.350 Beschäftigten 58,6 % des Stammpersonalbestandes aus.

Wie die folgenden Abbildungen 59-61 zeigen, haben alle drei Bereiche in den letzten 15 Jahren deutliche Veränderungen in ihrer Altersstruktur erfahren.

Bei der Polizei war im Jahr 2023 (rote Linie, Abbildung 59) ein starker Anstieg im Bereich der 22- bis 27-Jährigen zu erkennen, hier hat sich die Anzahl von 1.705 im Jahr 2008 auf 4.200 im Jahr 2023 mehr als verdoppelt. Gleichzeitig ist die Anzahl in den beiden Altersdekaden der 44- bis 64-Jährigen zunächst angestiegen von 12.610 im Jahr 2008 zu 13.690 im Jahr 2013, danach auf einen Wert von 12.390 im Jahr 2018 gesunken, um im Jahr 2023 bei 10.665 zu stehen – eine Entwicklung zu mehr jungen und weniger älteren Beschäftigten.

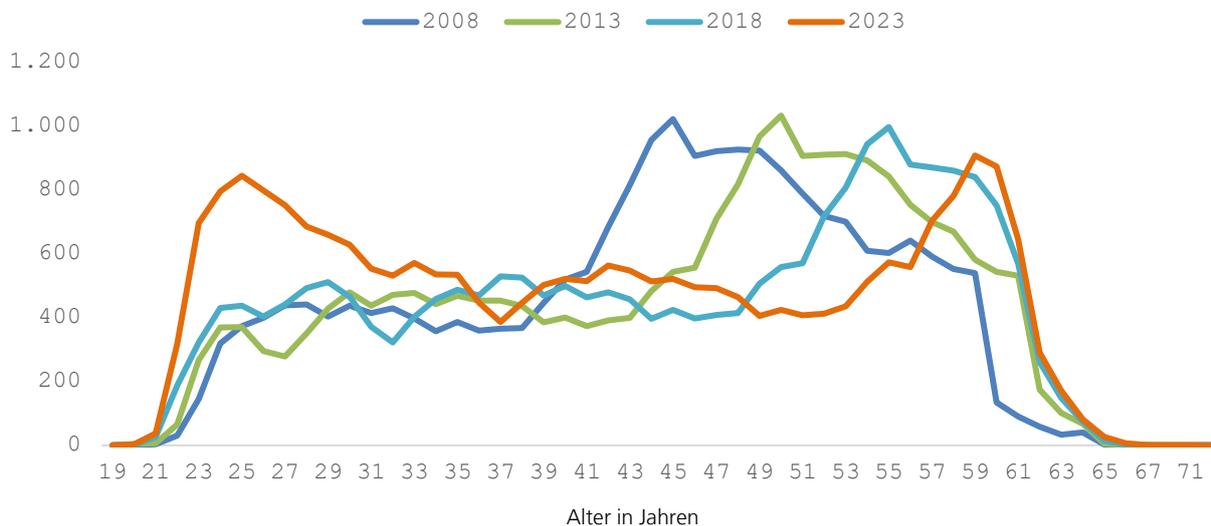


Abbildung 59: Stammpersonal der Polizei am 30. Juni der Jahre 2008, 2013, 2018 und 2023 nach Alter

Bei den Schulen wichen extreme Ausschläge der stark vertretenen Jahrgänge im Jahr 2008 (dunkelblaue Linie: 53- bis 61-Jährige, Abbildung 60 folgende Seite) einer beinahe moderateren Verteilung über die ganzen Jahrgänge im Jahr 2018 (hellblaue Linie). Schon im Jahr 2018 deutete sich eine Erhebung im Bereich der 30- bis 40-Jährigen an. Im Jahr 2008 mit 17.980 gestartet, erreichte diese Gruppe über 2013 mit 21.030 und 2018 mit 26.360 im Jahr 2023 die Zahl von 27.880 Beschäftigten, ein Plus seit 2008 von 55 %.

Aber auch die starke Abschwächung der Gruppe der 50- bis 63-Jährigen, die 2008 noch 40.210 ausmachte, im Jahr 2013 schon um mehr als ein Zehntel geringer ausfiel und 2018 auf 70 % der ursprünglichen Menge geschrumpft war, erreichte 2023 den Wert von 30.185, also 10.025 weniger Beschäftigte als im Jahr 2008. Die Schulen erfuhren demnach ebenfalls eine Entwicklung zu mehr jungen Beschäftigten.

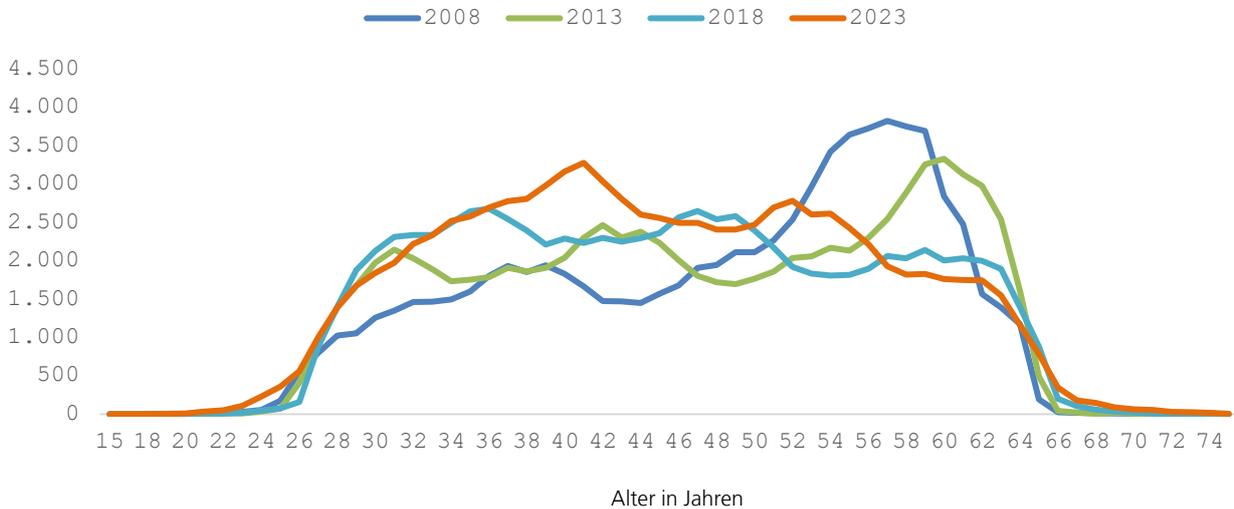


Abbildung 60: Stammpersonal der Schulen am 30. Juni der Jahre 2008, 2013, 2018 und 2023 nach Alter

Auch bei der Steuerverwaltung waren im Jahr 2008 einige Jahrgänge überproportional vertreten (dunkelblaue Linie: 42- bis 59-Jährige jeweils Jahrgänge mit mindestens 360 bis zu 600 Beschäftigte); im Verlauf der nächsten 15 Jahre flachte die Spitze dieser Jahrgänge komplett ab, hier lagen im Jahr 2023 die Beschäftigtenzahlen nur noch zwischen 185 und 390 Beschäftigten. In 2023 (rote Linie, Abbildung 61) stach hervor, dass eine neue Spitze in den jüngeren Jahrgängen entstanden war: Im Alter von 22 bis 27 Jahren lagen die Werte der jeweiligen Jahrgänge mindestens 1,6- bis 5,5-mal so hoch wie noch 2008.

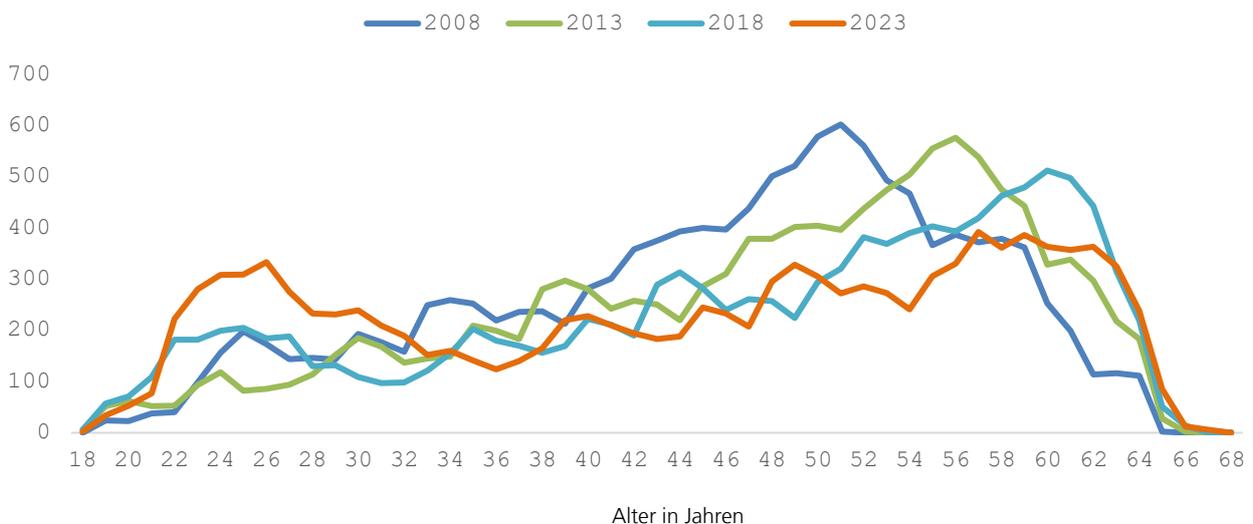


Abbildung 61: Stammpersonal der Steuerverwaltung am 30. Juni der Jahre 2008, 2013, 2018 und 2023 nach Alter

In den nachfolgenden Alterspyramiden der drei Bereiche (Abbildungen 62-64) 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 2008 die große Zunahme des roten Bereichs erkennbar, eine positive Veränderung des Frauenanteils, der von 24,9 % im Jahr 2008 auf 38,6 % im Jahr 2023 angestiegen ist.

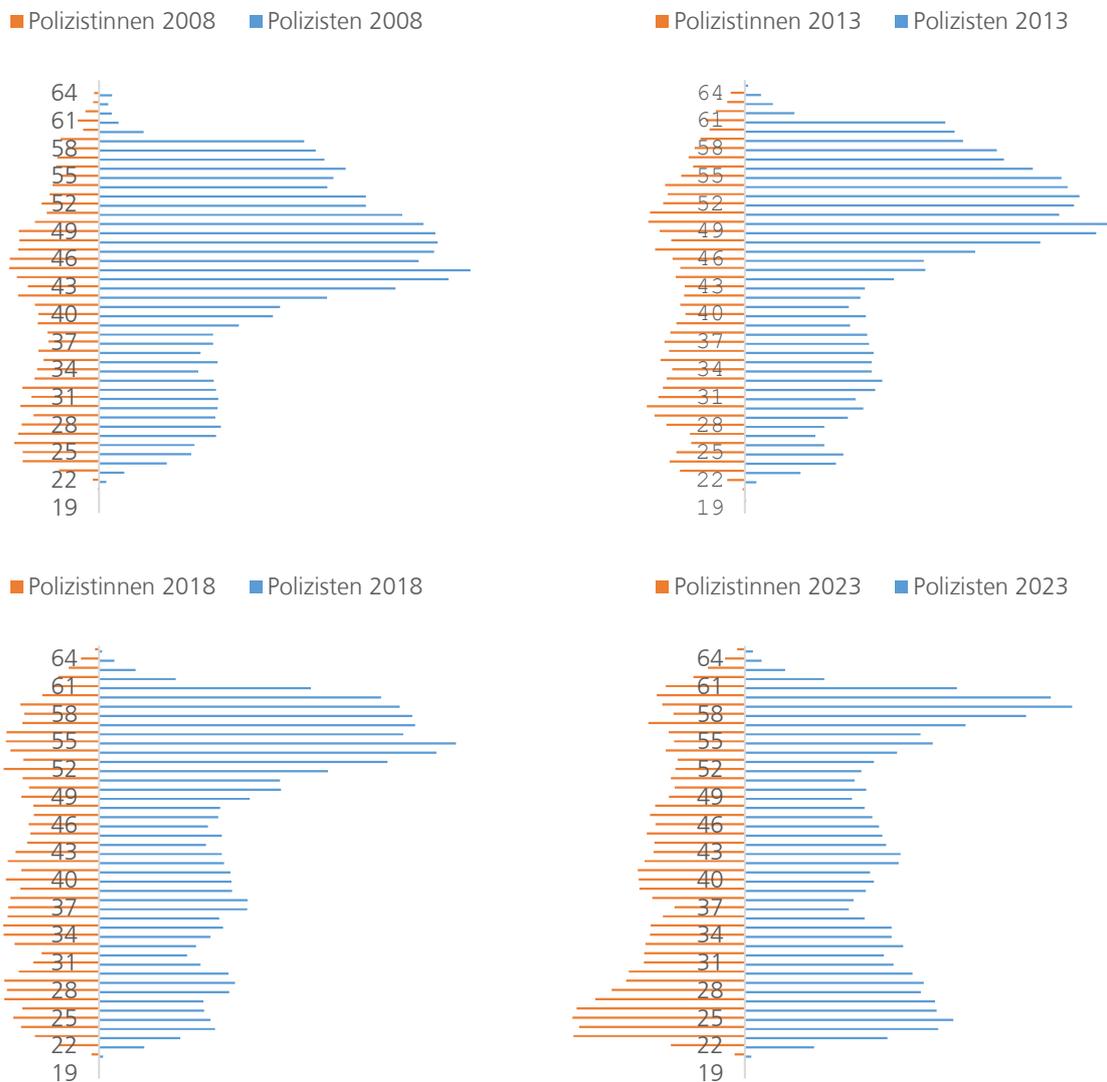


Abbildung 62: Alterspyramiden der Polizei der Jahre 2008, 2013, 2018 und 2023

Im Jahr 2023 war bei der Polizei (Abbildung 62 unten rechts) jeder Jahrgang der 23- bis 62-jährigen Frauen mit einer Anzahl über 150 belegt, im Jahr 2008 (Abbildung 62 oben links) waren es deutlich weniger. Auch bei den jüngeren Männern war ein Anstieg im Saldo von 2023 zu 2008 zu erkennen, die unter 38-Jährigen waren hier absolut um 2.085 angestiegen. Allerdings war der Anteil der Männer an allen unter 38-Jährigen im Saldo um 3,7 Prozentpunkte gesunken, denn auch bei den Frauen war die Zahl der unter 38-Jährigen im Saldo von 2023 zu 2008 um 1.990 angestiegen. Ihr Anteil in dieser Altersgruppe stieg von 39,9 % im Jahr 2008 auf 43,6 % im Jahr 2023.

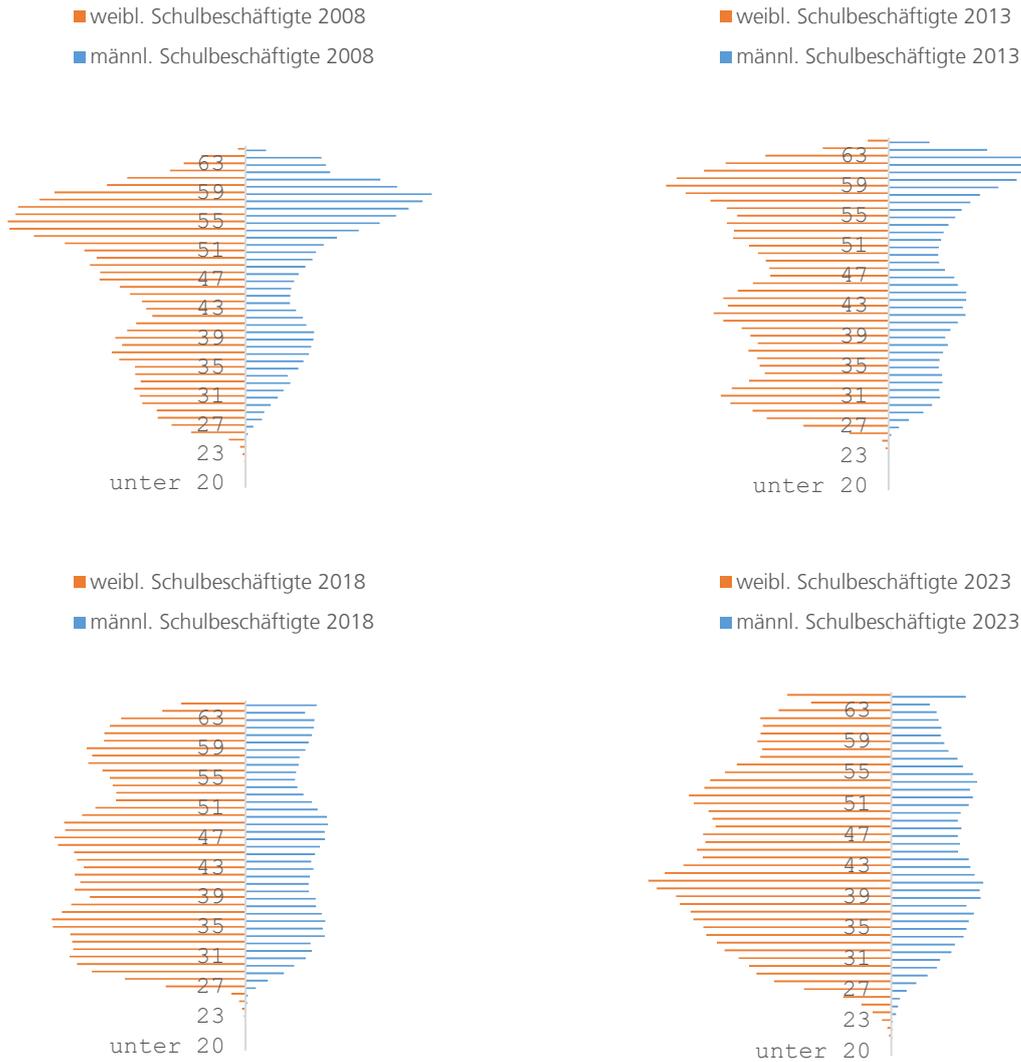


Abbildung 63: Alterspyramiden der Schulen in den Jahren 2008, 2013, 2018 und 2023

Am eindrucksvollsten hatten sich die Strukturen in den Schulen verändert, wie an der Abbildung 63 zu erkennen ist. Wie bei der Polizei war auch hier ein Geschlecht überproportional vertreten, der Frauenanteil war von knapp 64,5 % im Jahr 2008 kontinuierlich auf 72,1 % im Jahr 2023 angestiegen. Waren die Beschäftigten im Jahr 2008 noch überproportional in einzelnen Jahrgangsguppen – vor allem älteren – vertreten, waren sie im Jahr 2018 sehr viel ausgewogener über alle Jahrgänge verteilt. Und deutlich ist im Jahr 2023 erkennbar, dass der Anteil der unter-40-Jährigen angestiegen war, von 25,3 % im Jahr 2008 auf 33,3 % im Jahr 2023. Während bis zum Jahr 2013 der größere Teil der Beschäftigten älter als 46 Jahre alt war, waren ab dem Jahr 2018 mehr Beschäftigte jünger als 46 Jahre alt. Im Jahr 2008 hatten von 78.635 Schulbeschäftigten 60,6 % das 46. Altersjahr überschritten, im Jahr 2023 waren es von 90.480 noch 44,6 %.

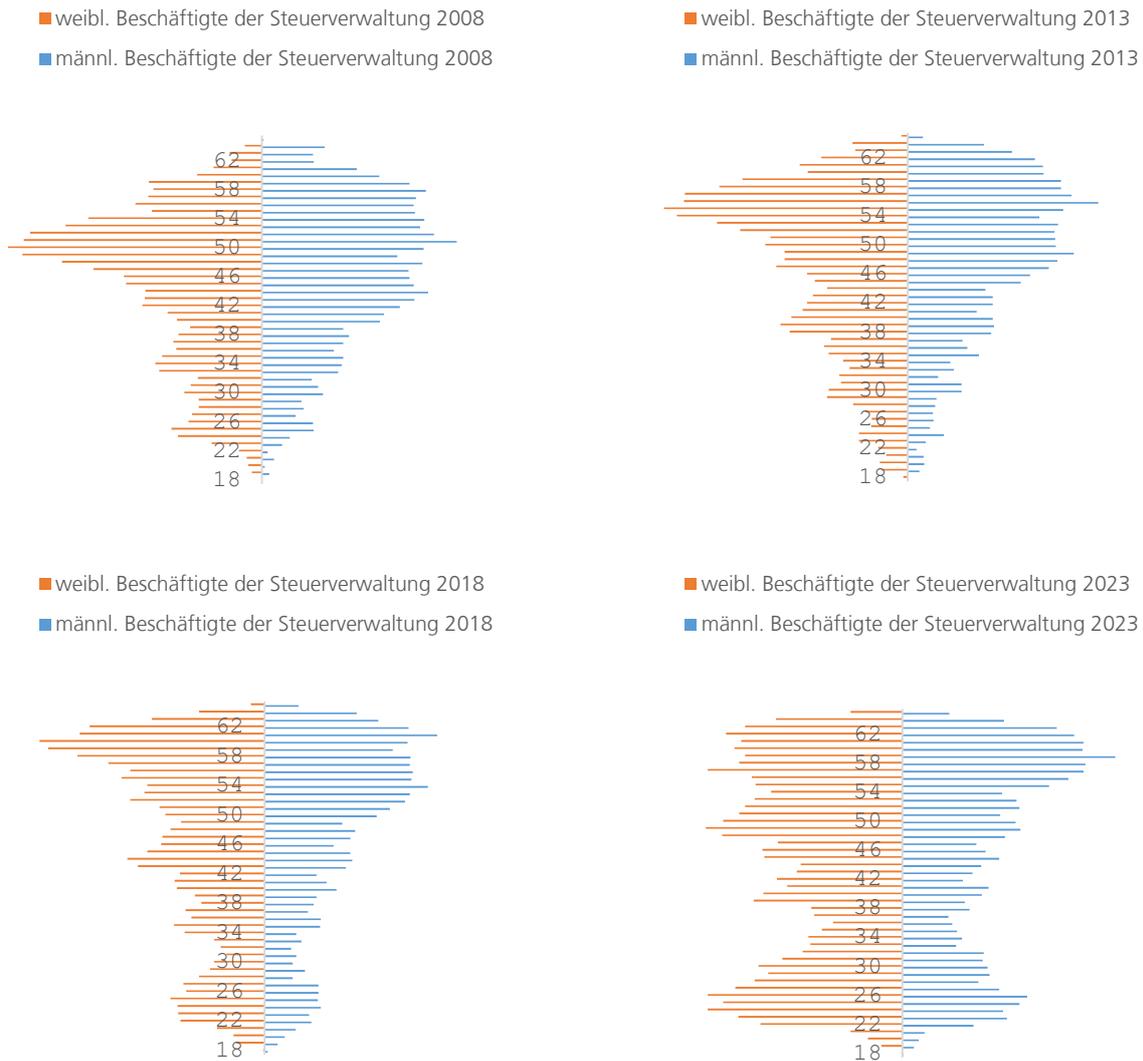


Abbildung 64: Alterspyramiden der Steuerverwaltung in den Jahren 2008, 2013, 2018 und 2023

An den Alterspyramiden der Steuerverwaltung (Abbildung 64) war im Jahr 2013 ein Ausdünnen der jüngeren Jahrgänge beider Geschlechter deutlich auszumachen. Beispielsweise war bei den unter 29-Jährigen zwischen 2008 und 2013 ein Saldo von -230 Beschäftigten zu verzeichnen (-160 Frauen, -65 Männer), hier folgten demnach weniger junge den ausscheidenden älteren Beschäftigten. In den folgenden fünf Jahren war jedoch ein Anstieg dieser Altersgruppe zu erkennen, sie war von 2013 zu 2018 wieder um 705 (+430 Frauen, +275 Männer) angewachsen, danach von 2018 zu 2023 noch einmal um 610 Beschäftigte, von denen ein Drittel Männer und demnach zwei Drittel Frauen waren.

Das Geschlechterverhältnis lag in der Steuerverwaltung im Jahr 2023 insgesamt nahe beieinander, auf eine Frau kamen im Durchschnitt rechnerisch 0,7 Männer. Die einzelnen Jahrgänge betrachtend, schwankte es zwischen 0,4 bis zu 1,4 Männern, die auf eine Frau kamen. Im Jahr 2008 war dagegen das Geschlechterverhältnis zwar im Durchschnitt ausgewogen bei 1:1, allerdings kamen beispielsweise bei den 55-Jährigen und Älteren auf jede Frau zwischen 1,2 und 3,6 Männer, d.h. von Jahrgang zu Jahrgang schwankte das Geschlechterverhältnis im Jahr 2008 etwas stärker als im Jahr 2023.

3 Bevölkerungsentwicklung in Niedersachsen

Am 31.12.2023 lag die Zahl der Einwohnerinnen und Einwohner in Niedersachsen bei 8.161.981, das ist gegenüber dem Vorjahr ein Anstieg um 0,3 %.¹⁹ Die Zahl der Einwohnerinnen überstieg dabei mit 4.135.751 die Zahl der Einwohner mit 4.026.230 um einen Anteil an der Gesamtbevölkerung von 1,3 %. Vor fünf Jahren lag die Einwohnerzahl noch um 179.533 niedriger, damals überstieg der weibliche Anteil den männlichen um 1,2 %.

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

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

In den letzten Jahren schwankte die Geburtenrate²⁰ pro Frau in Niedersachsen; sie lag im Jahr 2018 bei 1,62, sank 2019 und 2020 auf 1,60, stieg im Jahr 2021 auf 1,65, sank dann wieder 2022 auf 1,52 und noch einmal im Jahr 2023 auf 1,41.²¹ 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 2021 lag dieser bei +2,9 %, im Jahr 2022 und 2023 bei 4,6 %).²² Dennoch sind die Bevölkerungszahlen seit 2014 trotz Geburtendefizit angestiegen.

Grund hierfür sind die sog. Wanderungssalden, die sich aus den Zu- und Fortzügen nach und aus Niedersachsen ergeben. Seit 2009 sind diese Salden positiv und haben ab 2014 die Überschüsse der Gestorbenen ausgeglichen.²³

¹⁹ Die Bevölkerungszahlen auf Grundlage des Zensus 2011 werden mit Zahlen auf Basis des Zensus 2022 erst im Sommer 2024 revidiert. Die hier vorliegenden Werte basieren noch auf dem Zensus 2011.

²⁰ „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 29.07.2024.

²¹ 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 29.07.2024. „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 29.07.2024. Niedersächsische Daten zu Sterbeziffern ab 2018 finden sich auf der Internetseite <https://www1.nls.niedersachsen.de/statistik/html/default.asp>, 1-Gebiet, Bevölkerung, Arbeitsmarkt, Wahlen, Bereich 12621 Sterbetafeln, Allg. Sterbeziffer (Tabelle Z1102051), Stand 29.07.2024.

²² Hier wird die Differenz zwischen den Geborenen und Gestorbenen ins Verhältnis zu den Einwohnern gesetzt. Vergleiche zum Thema „Stand der Bevölkerungsentwicklung“ auch: Pressemitteilung des Landesamtes für Statistik Niedersachsen, Nummer 013/23 vom 26.01.2023, Stand 31.07.2024.

²³ Vgl. für das Jahr 2022, Pressemitteilung des Landesamtes für Statistik Niedersachsen, Nummer 013/23, ebd., wo es u.a. heißt: „Ob die Bevölkerung nach dem Jahr 2030 bis 2070 weiterwachsen wird, ist stark von den getroffenen Annahmen, insbesondere zur Außenwanderung, abhängig. Legt man einen hohen positiven Wanderungssaldo von durchschnittlich etwa 45.000 Personen pro Jahr zu Grunde, erhöht sich die Zahl der Niedersächsinnen und Niedersachsen bis 2070 auf mehr als 8,9 Millionen...“. Wanderungssaldo im Jahr 2023: +62.152 aus Tabelle „Bevölkerungsveränderungen in den kreisfreien Städten und Landkreisen im Jahr 2023“, zu finden im Internet auf der Seite: https://www.statistik.niedersachsen.de/startseite/themen/bevoelkerung/bevoelkerungsstand_einwohnerzahl_niedersachsens/bevoelkerungsstand-einwohnerzahl-niedersachsens-tabellen-201964.html, letzter Zugriff am 29.07.2024.

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 2021 bis 2023 in Niedersachsen geborene Mädchen eine durchschnittliche Lebenserwartung von 82,59 und Jungen von 77,77 Jahren, während Mädchen im Zeitraum 2003/2005 eine um 0,88 Jahre und Jungen sogar um 1,73 Jahre geringere Lebenserwartung hatten.²⁴

Wie sich die Bevölkerung in ihrem Bestand und ihrer Struktur tendenziell entwickeln wird, versucht man in der Statistik in Modellen zu berechnen. Die aktuelle 15. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Bundes und der Länder stellt verschiedene Varianten an Entwicklungen bereit, die unterschiedlich hohe Wanderungssalden berücksichtigen, aber von gleichen Geburtenraten und Lebenserwartungen der Bevölkerung ausgehen.²⁵

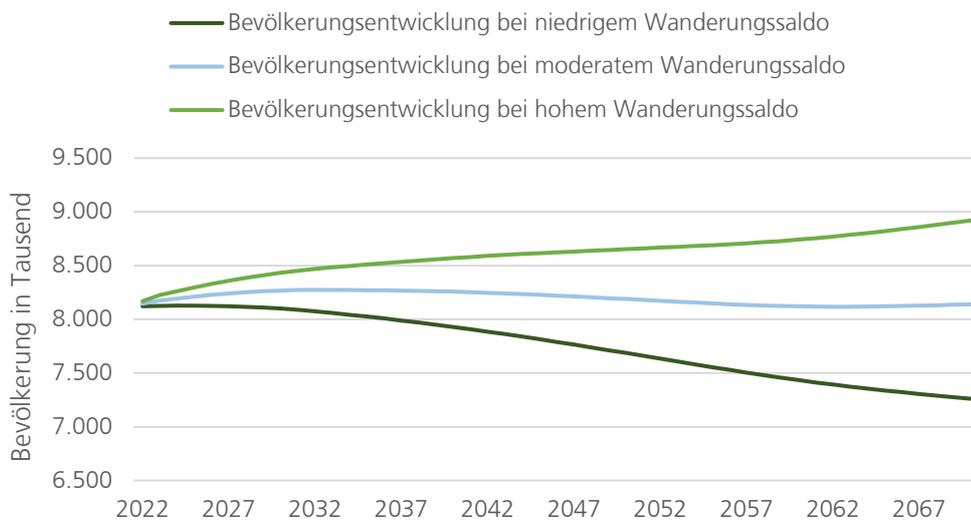


Abbildung 65: Entwicklung der Bevölkerung von 2022 bis 2070, 15. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Basis 31.12.2021²⁶

Der in einem der letzten Statistischen Monatshefte Niedersachsens veröffentlichte Aufsatz von Dr. Voit „Was die Zukunft wohl bringt? Ergebnisse der regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung für Niedersachsen bis zum Jahr 2040“ sagt zur erwarteten Entwicklung der niedersächsischen Bevölkerungsstruktur: „Nach anfänglichem Wachstum schrumpft die Bevölkerung Niedersachsens... noch vor dem Jahr 2030 leben nach den Modellrechnungen...weniger als 8 Millionen Menschen in Niedersachsen. Bis zum Jahr 2040 reduziert sich die Bevölkerungszahl weiter und es ergibt sich ein Bevölkerungsstand von etwas mehr als 7,7 Millionen...“²⁷ Zurückzuführen sei dies darauf, dass das Geburtendefizit nicht mehr durch das Wanderungssaldo ausgeglichen werden könne. Zwar würde eine starke Zuwanderung

²⁴ „Gleichzeitig schreitet der demographische Wandel weiter fort. So kommen im Jahr 2022 noch 32,7 Personen im Rentenalter (67 und älter) auf 100 Personen in der mittleren Alterskategorie (20- bis unter 67-Jährige) [...] Dabei zeigt sich, dass die Zuwanderung nach Niedersachsen, insbesondere aus dem Ausland, starken Einfluss auf die Dynamik des zukünftigen demographischen Wandels hat, die zunehmende Alterung der Bevölkerung aber nicht gänzlich ausgleichen kann.“ zitiert nach Pressemitteilung des Landesamtes für Statistik Niedersachsen, Nummer 013/23, ebd. Die aktuellen Sterbetafeln 2021/2023 sind zu finden auf: https://www.statistik.niedersachsen.de/startseite/themen/bevolkerung/geburten_sterbefaelle_und_lebenserwartung_in_niedersachsen/geburten-sterbefaelle-und-lebenserwartung-in-niedersachsen-tabellen-199447.html, Stand 02.01.2025. Die durchschnittliche Lebenserwartung der niedersächsischen Mädchen (81,71) und Jungen (76,04) nach der Sterbetafel 2003/2005 war am 29.07.2024 als Tabelle 12621-0004 zu finden auf: <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=table&code=12621-0004&bypass=true&levelindex=1&levelid=1722253446738#abreadcrumb>.

²⁵ Vgl. destatis, 15. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung - Basis: 31.12.2021, im Internet auf der Seite (Stand 29.07.2024) <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Sterbefaelle-Lebenserwartung/kohortensterbetaefeln.html>.

²⁶ Basierend auf Daten vgl. destatis, 15. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung - Basis: 31.12.2021, ebd.

²⁷ Zitiert nach Dr. Falk Voit, „Was die Zukunft wohl bringt? Ergebnisse der regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung für Niedersachsen bis zum Jahr 2040“, erschienen in Statistische Monatshefte Niedersachsen, 4/2023, S. 181. Im Aufsatz werden die Modellrechnung und die Annahmen zu den einzelnen Varianten beschrieben, sie basieren noch auf der 14. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Bundes und der Länder, vgl. allg. ebd., S. 178-185.

langfristig ausgleichend wirken, viele diese jedoch nur moderat aus, würde die Bevölkerung dynamischer, also schneller sinken. Welche der Entwicklungen – nach der 15. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung (kBV) oder nach der 3. regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung (rBV) – eintreten wird, wird sich danach richten, welche der Annahmen in den Modellrechnungen der Realität am nächsten gekommen ist.

Mit einer sinkenden oder stagnierenden Bevölkerungszahl wird eine starke Alterung einhergehen. Bei der Betrachtung des sog. Altenquotienten zeigt sich ein deutlicher Anstieg. 2020 lag dieser bei 38, während er bis 2040 zwischen 52,7 und 53,9 liegen wird. Dies heißt, dass im Jahr 2040 auf 100 Personen im mittleren Erwerbsalter über 50 Personen im Alter von mehr als 65 Jahren kommen werden.²⁸

Zu erkennen ist die Alterung ebenfalls daran, dass sich das Durchschnittsalter in Niedersachsen in den Jahren seit 1983 um 6,2 Jahre erhöht hat. Dabei waren Frauen durchgängig älter als Männer; allerdings

ist der Altersunterschied von noch 4,5 Jahren im Jahr 1983 auf 2,6 Jahre im Jahr 2023 gesunken. Seit 2011 sind Frauen höchstens zwischen 2,6 und 2,7 Jahren älter als Männer.

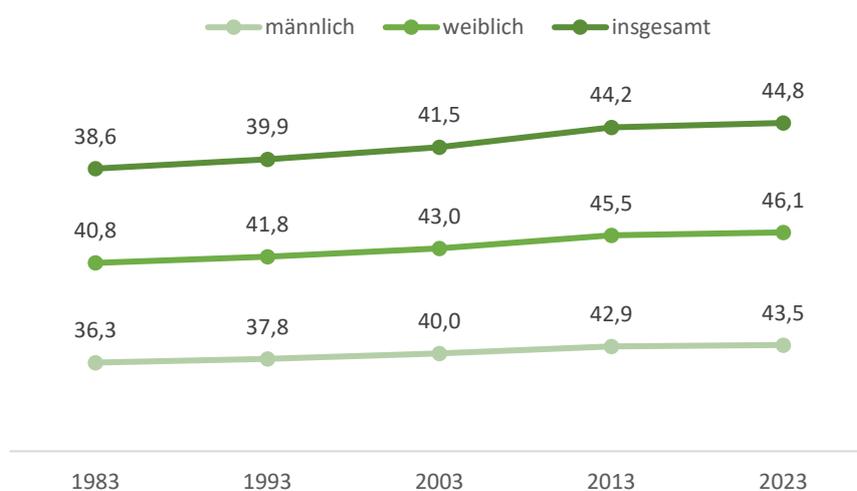


Abbildung 66: Durchschnittsalter der niedersächsischen Bevölkerung von 1983 bis 2023²⁹

14,2 % der Bevölkerung waren Ende 2023 im Alter bis 15 Jahre. Zwischen 15 und 65 Jahren waren 63,1 % und über 65 Jahre alt waren 22,7 %, darunter waren 2.833 Einwohner in einem Alter über 100 Jahre. Die Männer lagen in diesen Altersklassen bei 14,8 %, 64,7 % und 20,5 % und die Frauen bei 13,6 %, 61,6 % und 24,8 %. Vor 5 Jahren waren die prozentualen Anteile der Einwohnerinnen und Einwohner ähnlich verteilt, allerdings lag die Gruppe der bis zu 15-Jährigen um 0,6 Prozentpunkte niedriger, die Altersgruppe der zwischen 15- bis 65-Jährigen um 1,3 höher und die Altersgruppe der über 65-Jährigen machte 0,7 Prozentpunkte weniger aus, die Zahl der über 100-Jährigen lag bei 1.437 und damit im Jahr 2018 um 1.396 Fälle niedriger als 2023.

²⁸ Vgl. Dr. Falk Voit, ebd., S. 182. „Der Altenquotient gibt die Anzahl der Personen, die mindestens 65 Jahre alt sind, in Relation zu 100 Personen im Alter von 20 bis unter 65 Jahren an.“

²⁹ Vgl. LSN Online Datenbank, <https://www1.nls.niedersachsen.de/statistik/html/default.asp>, 1-Gebiet, Bevölkerung, Arbeitsmarkt, Wahlen, Bereich 12411 Fortschreibung des Bevölkerungsbestandes (Tabelle A100003G), Stand 29.07.2024.

Die nachfolgenden Alterspyramiden auf Basis der 15. koordinierten Vorausberechnung für die niedersächsische Bevölkerung zeigen die Entwicklung in den nächsten drei Jahrzehnten ab dem Jahr 2023 und veranschaulichen die insgesamt schlanker werdenden Flügel der geburtenstarken 1950er bis 1960er Jahrgänge.

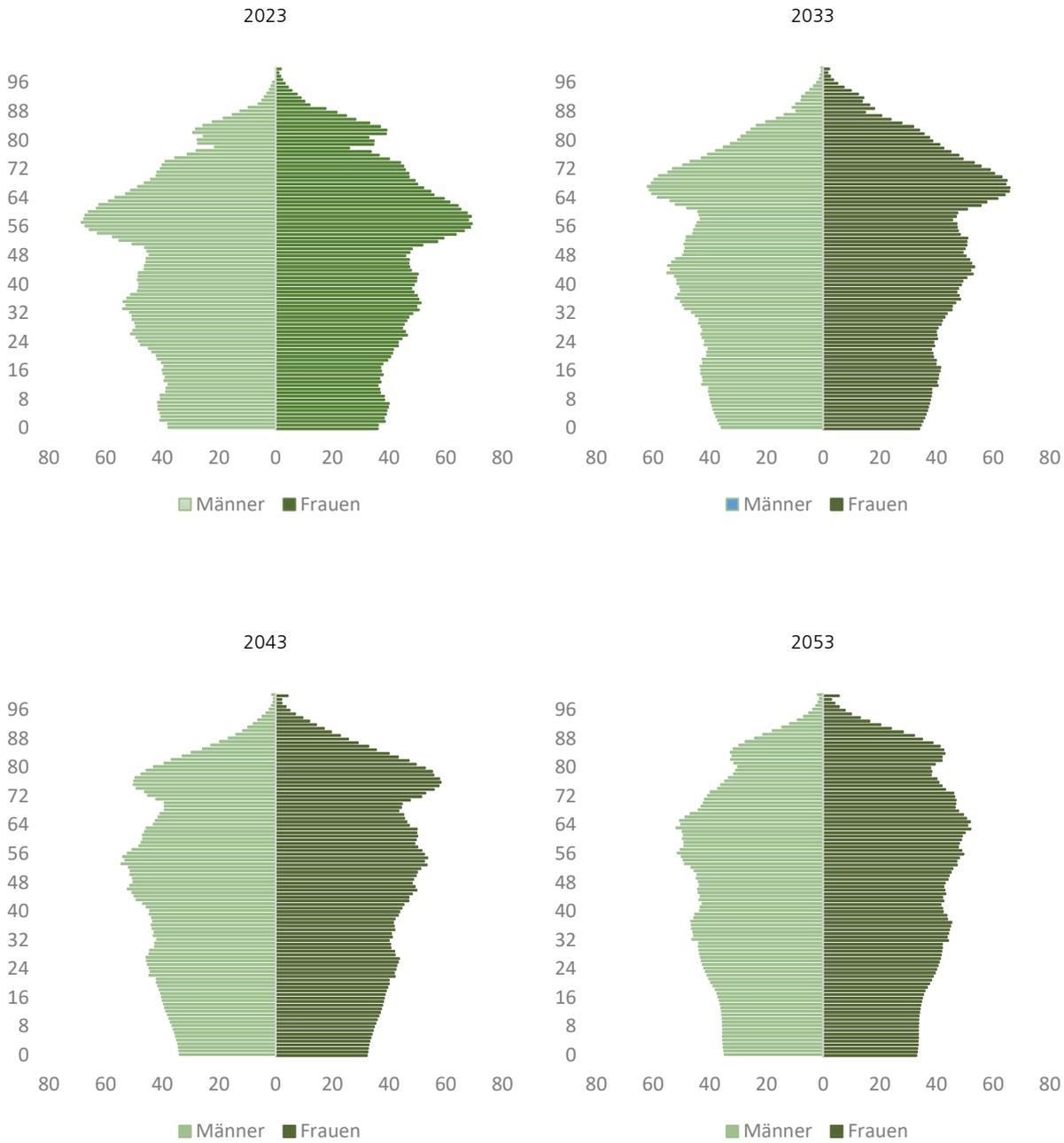


Abbildung 67: Alterspyramiden der niedersächsischen Bevölkerung der Jahre 2023, 2033, 2043 und 2053

Was bedeuten diese Veränderungen der Bevölkerung in ihrer Struktur und Anzahl für den öffentlichen Dienst? Während noch der Demografie-Bericht des Bundes 2011 davon ausging, dass die Bevölkerungszahlen sinken und damit Verwaltungsleistungen abnehmen werden,³⁰ sind inzwischen vielschichtige Strategien entwickelt worden, um u.a. dem drohenden Fachkräftemangel auch im öffentlichen Dienst begegnen zu können: *„Die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes ist ein zentraler Standortfaktor für Deutschland. Angesichts des infolge des demografischen Wandels sinkenden Fachkräfteangebots bleibt die Fachkräftesicherung spiegelbildlich zum allgemeinen Arbeitsmarkt auch für den öffentlichen Dienst ein Schlüsselthema. Eine demografievorsorgende Stellen- und Personalpolitik ist daher ebenso unerlässlich wie moderne, attraktive und familienfreundliche Arbeitsbedingungen, die flexibel auf die verschiedenen Lebensentwürfe und -phasen der Beschäftigten Rücksicht nehmen.“*³¹

Das Land Niedersachsen hat zum Thema der demografischen Entwicklung in Zusammenarbeit mit den Kommunen ebenfalls „vier große demografierelevante politische Handlungsfelder definiert“³²; sie können mit den Stichworten „Fachkräfteinitiative“, „Digitalisierung“, „Projektnetzwerk Ländliche Räume“ und „Aktion Pflege“ umrissen werden. An ihrer Umsetzung wird fortwährend gearbeitet.

³⁰ Vgl. „Demografie-Bericht des Bundes 2011, Bericht der Bundesregierung zur demografischen Lage und künftigen Entwicklung des Landes“, Seite 241 f., zu finden auf: <https://dip.bundestag.de/vorgang/bericht-der-bundesregierung-zur-demografischen-lage-und-künftigen-entwicklung-des/80737>, letzter Zugriff am 30.07.2024.

³¹ Zitiert nach: <https://www.demografie-portal.de/DE/Politik/Bund/Dialogprozess/Arbeitsgruppen/Oeffentlicher-Dienst/Der-Oeffentliche-Dienst-Als-Attraktiver-Und-Moderner-Arbeitgeber.html>, letzter Zugriff am 30.07.2024 Auf Bundespolitischer Ebene ist auf der Internetseite des BMI die „Demografiestrategie der Bundesregierung“ dargelegt: <https://www.bmi.bund.de/DE/themen/heimat-integration/gleichwertige-lebensverhaeltnisse/demografie/demografiepolitik/demografiepolitik-node.html>, letzter Zugriff am 30.07.2024.

³² Zitiert nach https://www.stk.niedersachsen.de/startseite/themen/demografie/demografische_entwicklung_in_niedersachsen/demografische-entwicklung-in-niedersachsen-224594.html, letzter Zugriff am 30.07.2024. Auf dieser Internetseite sind zum Thema „Demografische Entwicklung in Niedersachsen“ die vier politischen Handlungsfelder (s.o.) detailliert beschrieben.

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 2023 werden die Daten im Zeitraum vom 01.07.2023 bis 30.06.2024 dargestellt. Ausgegangen vom Stichtag der Personalstandstatistik am 30.06.2023 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 01.07.2023 bis zum 30.06.2024 ergaben sich demnach insgesamt 44.405 Fluktuationenfälle, die einen Anteil am Stammpersonalbestand³³ von 22,7 % hatten. Frauen waren zu 62,3 % (27.645) und Männer zu 37,7 % (16.760) beteiligt. Von diesen Fällen waren 46,8 % der Grundfluktuation und somit 53,2 % der Zusatzfluktuation zuzuordnen.

4.1 Unterjährige Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2022 bis 30.06.2023

Es folgt zunächst ein kurzer Rückblick auf die Veränderungsdaten des Untersuchungszeitraums dieses Berichts, d.h. auf die Daten des Zeitraums zwischen Juli 2022 und Juni 2023. Im anschließenden Kapitel werden dann die von hier aus betrachtet zukünftig eintretenden Veränderungen erläutert.

Insgesamt gab es in dem oben genannten Zeitraum 42.695 Fluktuationen, die einen Anteil von 21,9 % gemessen am Stammpersonalbestand³⁴ ausmachten. 48,5 % von ihnen sind Grundfluktuationen, 51,5 % Zusatzfluktuationen. Frauen waren zu einem Anteil von 63,3 % (27.005) und Männer zu einem Anteil von 36,8 % (15.695) betroffen. Die sog. Grundfluktuation, die die Summe aller Vorfälle meint, die das Ausscheiden aus dem Landesdienst zur Folge haben, umfasste 20.705 Vorfälle. Mehr als die Hälfte davon waren mit 11.840 Fällen (57,0 %) Frauen.

Der häufigste Grund für ein Ausscheiden war Vertrags- bzw. Zeitablauf mit 11.085 Fällen (oder einem 53,5 %-Anteil), an zweiter Stelle mit einer Anzahl von 4.835 Fällen (23,3 %) folgte der Pensions- bzw. Renteneintritt, mit 3.005 Fällen (14,5 %) standen an dritter Stelle des Rankings die Kündigung, gefolgt von sonstigen Gründen mit einem 8,0 %-Anteil (1.660 Fälle). Tod und Entlassungen als Grund für ein Ausscheiden lagen bei Anteilen von 0,5 % bzw. 0,1 %.

Im Untersuchungszeitraum traten 21.990 Fälle von Zusatzfluktuationen bzw. Unterbrechungen auf. Elternzeit war mit 10.275 Fällen dabei der häufigste Einzelgrund für eine Unterbrechung, gefolgt von der

³³ Die Bezugsgröße bei der Auswertung der unterjährigen Veränderungsdaten ist der Stammpersonalbestand der Einheiten, die im Jahr 2023 mittels „KIDICAP PPay“ abgerechnet haben. Dies entspricht 195.805 Beschäftigten, davon sind 119.370 weiblich und 76.435 männlich. Weitere Ausführungen finden sich in Kapitel 6.2.

³⁴ Bezugsgröße 2022: 195.335 Beschäftigte, davon waren 118.135 weiblich und 77.200 männlich.

Beurlaubung aus familiären Gründen mit 2.885 Fällen. Der dritthäufigste Grund war Sonderurlaub mit 910 Fällen. Die zusammengefassten „sonstige Gründe“ traten 7.910 Mal auf.

Frauen verursachten 69,0 % der Unterbrechungen und waren dabei auch diejenigen, die zu einem größeren Anteil länger als 180 Tage ihre Erwerbstätigkeit unterbrachen (87,3 %, Männer also 12,7 %). Mehr als die Hälfte aller unterbrechenden Frauen (57,2 %) besetzten diese längste Abwesenheitsphase, die insgesamt auch am häufigsten von allen Unterbrechungsphasen (45,2 %) auftrat. Dafür waren 58,2 % aller unterbrechenden Männer in der mittleren Zeitspanne zwischen 28 bis 180 Tage verortet und hatten hier auch mit 60,9 % einen größeren Anteil als die Frauen (39,1 %). Die Unterbrechungsfristen bis zu 28 Tage wurden mit 71,2 % dann wieder überwiegend von Frauen wahrgenommen, ein gutes Viertel aller Unterbrechungen gehörten in diese kürzeste Phase.

Die Mobilität, die die Stellenwechsel des Personals innerhalb der Landesverwaltung zwischen Behörden und Kapiteln meint, drückte sich insgesamt in 2.870 Abgängen und 3.015 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.³⁵

4.2 Unterjährige Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2023 bis 30.06.2024

4.2.1 Grundfluktuation (Abgänge)

Alle Vorfälle, die zu einer Beendigung des Dienst- oder des Arbeitsverhältnisses führen, werden wie gerade erläutert, zur Grundfluktuation gezählt.³⁶ Vom 01.07.2023 bis 30.06.2024 lag die Anzahl dieser Abgänge bei 20.780 und hatte damit einen Anteil von 10,6 % am gesamten Stammpersonal³⁷. Zu mehr als der Hälfte (57,7 %, 11.995 Fälle) waren Frauen betroffen.

Am häufigsten trat der Grund „Vertrags- bzw. Zeitabläufe“ mit 54,2 % (11.270 Fälle) auf, im Vergleich waren es 0,7 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr. Ob dies mit einem endgültigen Ausscheiden aus dem Landesdienst verbunden war oder ob sich ein neuer Vertrag anschloss, kann aus dem vorliegenden Datenmaterial jedoch nicht ersehen werden.

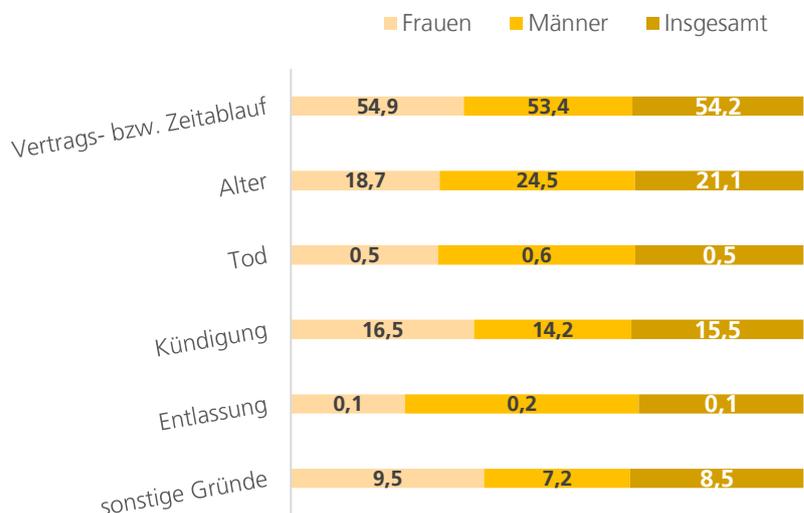


Abbildung 68: Grundfluktuation des Stammpersonalbestands nach Abgangsgründen und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2023 bis 30.06.2024 - Prozentangaben

³⁵ Ausführliche Informationen zu den unterjährigen Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2022 bis 30.06.2023 finden sich im Personalstrukturbericht 2022, S. 101 ff.

³⁶ 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.

³⁷ Zur Bezugsgröße siehe Fußnote 33.

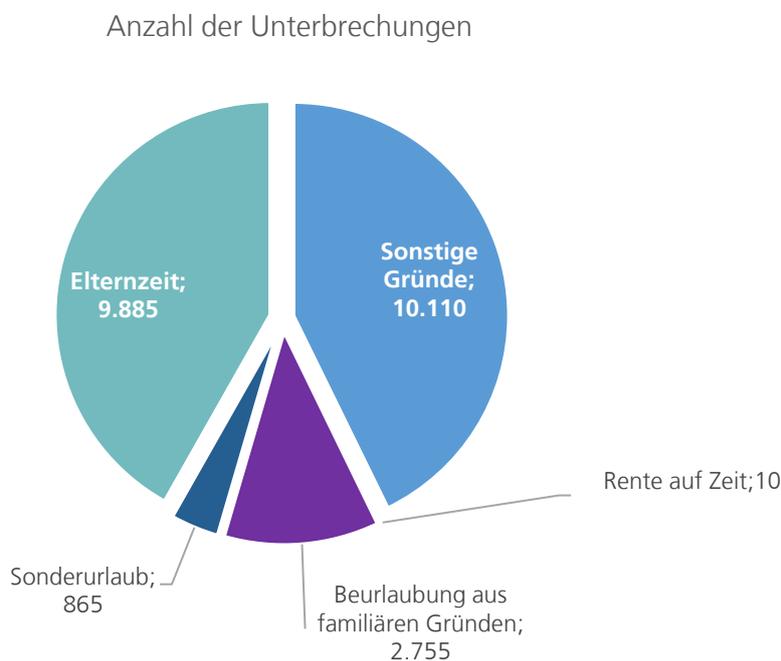
Die altersbedingten Abgänge (Renten- bzw. Pensionseintritt, 4.390 Fälle) lagen bei einem 21,1 %-Anteil und waren im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 2,2 Prozentpunkte gesunken. Kündigungen (3.220 Fälle) waren um 1,0 Prozentpunkte auf 15,5 % angestiegen. Sonstige Gründe (1.765 Fälle) hatten sich negativ um 0,5 Prozentpunkte verändert, ihr Anteil lag bei 8,5 %. Entlassungen (0,1 %) und Tod (0,5 %) waren als Gründe wie im Vorjahr kaum vertreten. Bei den meisten Gründen waren die Geschlechter zu ähnlichen Prozentanteilen beteiligt und unterschieden sich im Verhältnis der Männer zu den Frauen zwischen +5,9 Prozentpunkten wie bei den Altersabgängen und -2,3 bei Kündigungen.

Die Ressorts, die am meisten von Abgängen und damit von der Grundfluktuation betroffen waren, waren gemessen an der gesamten Grundfluktuation das MK mit 41,7 %, das MI mit 7,5 %, das MJ mit 4,7 % und das MF mit 3,9 %, 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.

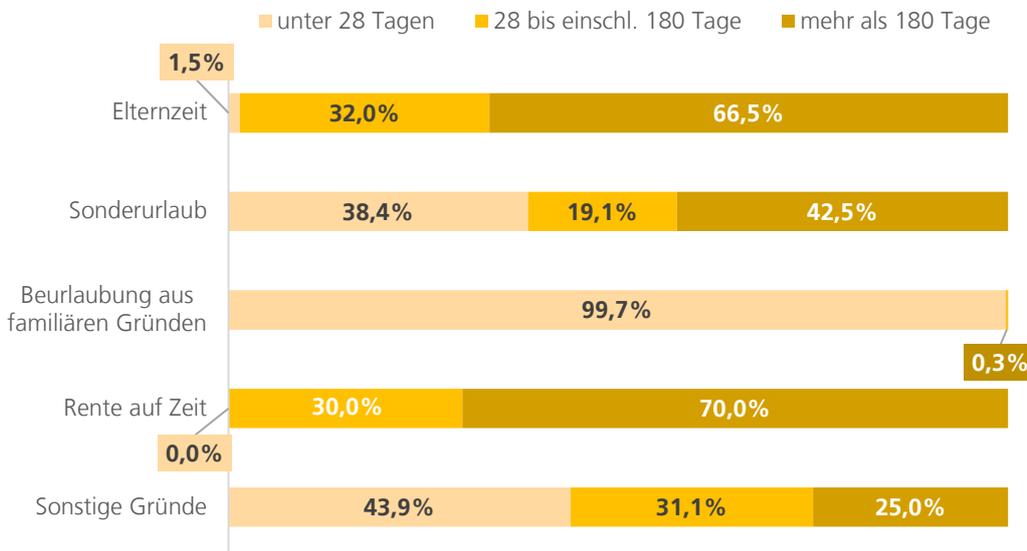


Insgesamt fielen im Beobachtungszeitraum 23.625 Unterbrechungen an.

Elternzeit verursachte mit 9.885 Fällen am häufigsten eine Unterbrechung der Erwerbsarbeit. Danach folgten im Ranking Beurlaubung aus familiären Gründen mit 2.755 Fällen und Sonderurlaub mit 865 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 10.110 Fällen.

Abbildung 69: Zusatzfluktuation nach Gründen im Zeitraum vom 01.07.2023 bis 30.06.2024 – 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 66,5 % vertreten. Ließen sich Beschäftigte hingegen aus familiären Gründen (z.B. Pflege des Kindes) beurlauben, dauerte diese fast ausschließlich unter 28 Tage (99,7 %). Sehr selten trat Rente auf Zeit als Unterbrechungsgrund auf und dauerte dann zu 70 % 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 unter 28 Tage mit einem 43,9 %-Anteil vertreten, es folgte die Phase mit 28 bis einschl. 180 Tage mit 31,1 % und als letzte der Zeitraum von mehr als 180 Tagen mit 25,0 %.

Abbildung 70: Zusatzfluktuation nach Dauer im Zeitraum vom 01.07.2023 bis 30.06.2024 – Prozentangaben

Frauen haben insgesamt 15.650 Mal ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen, das waren 66,2 % aller Unterbrechungen. Die männliche Beteiligung fiel mit 7.975 Fällen wesentlich geringer aus, hat sich jedoch beim prozentualen Anteil im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 2,7 Prozentpunkte erhöht.

52,6 % der Unterbrechungen durch Frauen dauerten mehr als 180 Tage. 17,1 % der hier betrachteten Frauen blieb zwischen 28 und 180 Tagen, beinahe ein Drittel 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 47,9 % der gesamten männlichen Unterbrechungszeiten. Am wenigsten häufig mit 15,6 % unterbrachen Männer mehr als 180 Tage ihre Erwerbstätigkeit, wesentlich höher lag der Anteil an Unterbrechungen unter 28 Tagen, hier waren es 36,5 %.

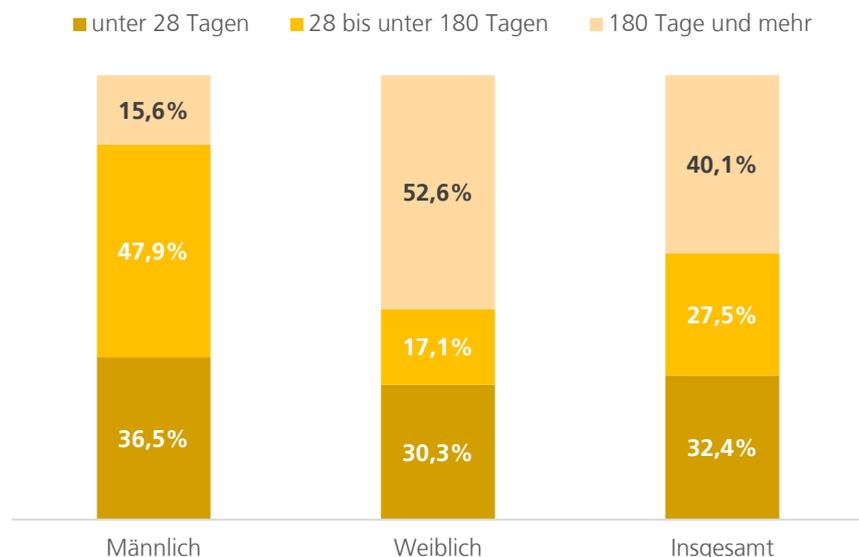


Abbildung 71: Unterbrechungen nach Geschlecht und Dauer im Zeitraum vom 01.07.2023 bis 30.06.2024 – Prozentangaben

Der häufigste Grund für eine Unterbrechung war **Elternzeit** mit insgesamt 9.885 Fällen (41,8 % aller Unterbrechungen). Der größte Anteil mit 66,5 % dauerte dabei mehr als 180 Tage, die Zeitspanne zwischen 28 bis 180 Tagen hatte immer noch einen Anteil von 32,0 %, nur 1,5 % dauerten unter 28 Tage. Abwesenheiten wegen Elternzeit verantworten mit einem Anteil von 71,9 % vor allem Frauen. Im Vergleich zum Vorjahreszeitraum nahm der Anteil der Männer wenige Prozentpunkte hinter dem Komma ab. Ihre Unterbrechungszeiten konzentrierten sich auf die Abwesenheitsspanne 28 bis 180 Tage, 89,5 % der unterbrechenden Männer übernahmen diese Zeiten, nur 8,5 % blieben länger als 180 Tage fern. Bei den Frauen waren es dafür über 89,2 %, die ihre Erwerbstätigkeit mehr als 180 Tage unterbrachen, nur 9,6 % blieben zwischen 28 und 180 Tagen zu Hause. 2,0 % der Männer und 1,3 % der Frauen waren weniger als 28 Tage in Elternzeit.

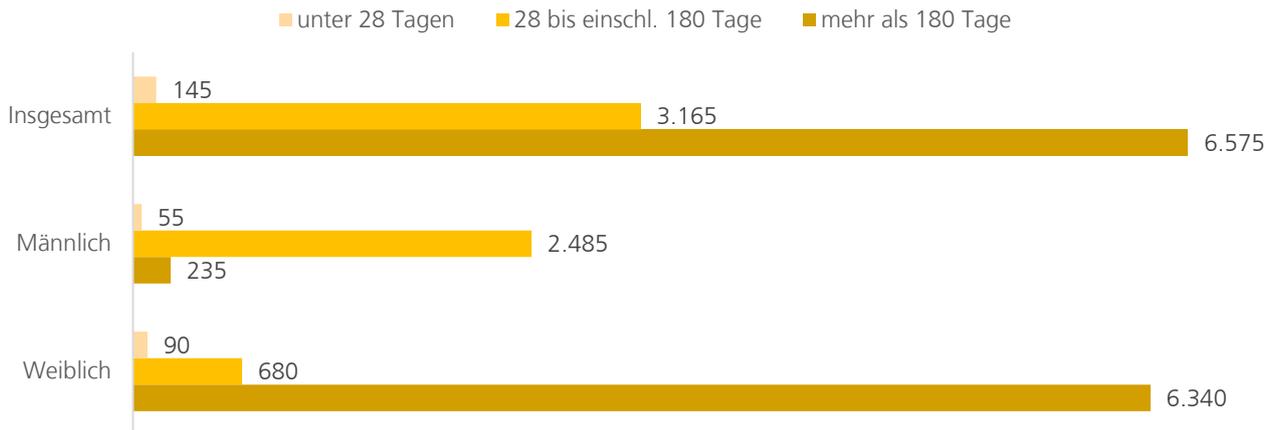


Abbildung 72: Unterbrechung wegen Elternzeit nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2023 bis 30.06.2024 – Anzahl

Im Durchschnitt unterbrachen 5,0 % der Beschäftigten des Stammpersonalbestandes ihre Erwerbsarbeit wegen Elternzeit.

3,7 % aller Unterbrechungen gründeten sich auf **Sonderurlaub**, das waren in der Zeit vom 01.07.2023 bis 30.06.2024 insgesamt 865 Fälle. 42,2 % hiervon dauerten mehr als 180 Tage, 38,2 % der Fälle lagen bei unter 28 Tagen und die restlichen 19,1 % besetzten die mittlere Zeitspanne 28 bis 180 Tage.

Sonderurlaub nahmen überwiegend Frauen in Anspruch, 68,8 % aller Sonderurlaubsfälle entfielen im untersuchten Zeitraum auf sie, es waren 0,6 Prozentpunkte mehr als im Vorjahreszeitraum. Dabei dauerten ihre Abwesenheitszeiten auch deutlich länger als bei den Männern, 45,4 % aller Frauen waren länger als 180 Tage im Sonderurlaub, im Vergleich dazu waren es 35,2 % aller Männer. Weitere 40,7 % der Männer waren unter 28 Tage fort, von den Frauen waren es 37,0 %.

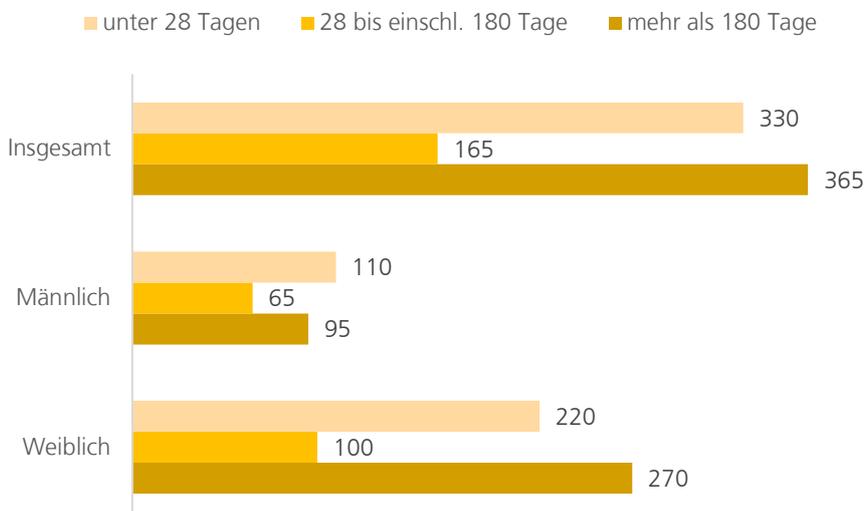


Abbildung 73: Unterbrechung wegen Sonderurlaubs nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2023 bis 30.06.2024 – Anzahl

Von beiden Geschlechtern waren prozentual die wenigsten in der mittleren Zeitspanne vertreten, 24,1 % der Männer und 16,8 % der Frauen unterbrachen zwischen 28 und 180 Tage ihre Erwerbsarbeit wegen Sonderurlaub. Gemessen am Stammpersonalbestand nahmen 0,4 % der Beschäftigten im Betrachtungszeitraum Sonderurlaub.

Mit 2.755 Fällen fanden 11,7 % aller Unterbrechungen aus **familiären Gründen** statt. Von diesen waren 99,6 % nach weniger als 28 Tagen beendet und dies bei beiden Geschlechtern: 99,8 % aller Frauen und alle Männer beendeten die Beurlaubung aus familiären Gründen innerhalb der ersten 28 Tage. Auch diese Abwesenheitszeiten übernahmen mit 72,6 % zu einem überwiegenden Anteil Frauen, das waren 1,5 Prozentpunkte weniger als im Vorjahreszeitraum.

Gemessen am Stammpersonalbestand nahmen 1,4 % der Beschäftigten aus familiären Gründen eine Auszeit.

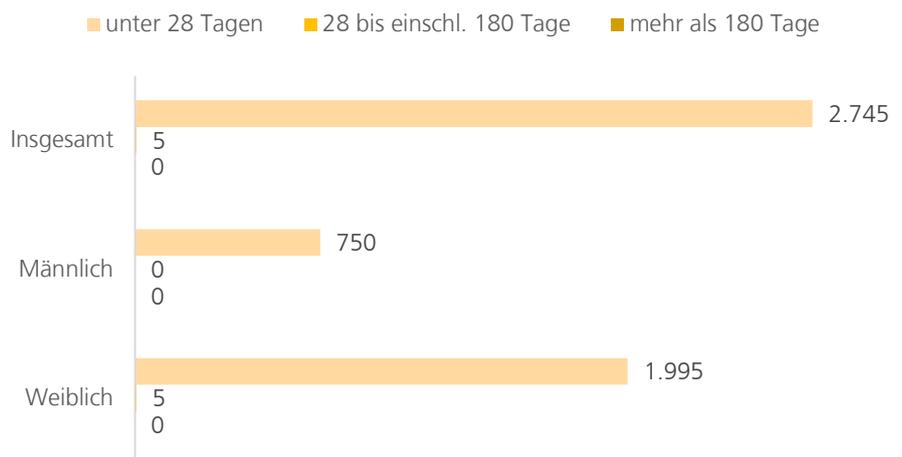
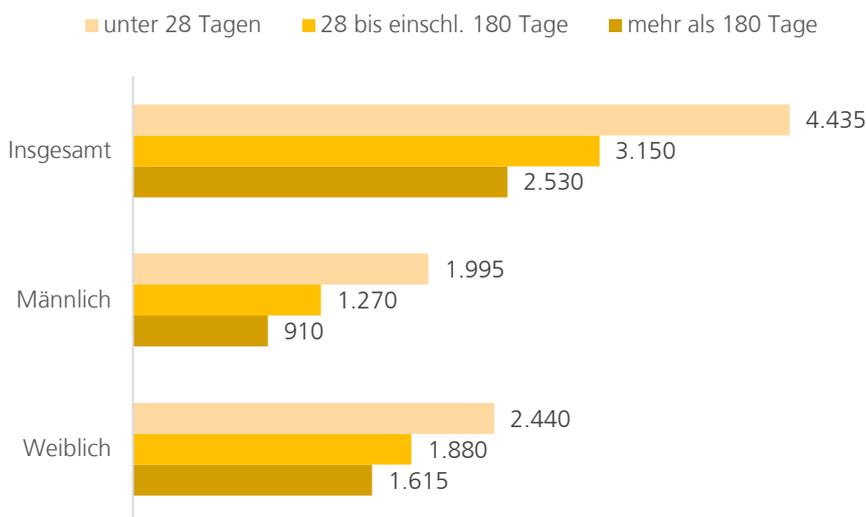


Abbildung 74: Unterbrechung aus familiären Gründen nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2023 bis 30.06.2024 – Anzahl

Der Anteil der Unterbrechungen aus **sonstigen Gründen** an allen Unterbrechungen ist im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 6,8 Prozentpunkte gestiegen und machte mit insgesamt 10.110 Fällen im Betrachtungszeitraum 42,8 % aller Unterbrechungen aus. Die häufigsten Unterbrechungen dauerten hier unter 28 Tage, von denen Männer 45,0 % übernahmen. Frauen hatten demnach einen Anteil von 55,0 %, ihr Anteil an der Gesamtzahl der Unterbrechungen aus sonstigen Gründen lag bei 58,7 %.



Bezogen auf das Stammpersonal unterbrachen im Betrachtungszeitraum 5,2 % der Beschäftigten ihre Erwerbsarbeit aus sonstigen Gründen.

Abbildung 75: Unterbrechung aus sonstigen Gründen nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2023 bis 30.06.2024 -Anzahl

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.³⁸ 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, denn 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 01.07.2023 und 30.06.2024 standen in der Summe einem Zugang 0,94 Abgänge gegenüber, anders ausgedrückt waren 51,5 % aller Personalwechsel Zugänge und 48,5 % Abgänge.

69,3 % der 2.675 **Abgänge** im Betrachtungszeitraum betrafen weibliche Beschäftigte, ihr Anteil ist im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 1,8 Prozentpunkte gesunken, 820 Fälle waren durch Männer verursacht. Die höchste Anzahl an Fällen lag beim MK mit 1.785 Abgängen, das war ein 1,9 %-Anteil am eigenen Stammpersonalbestand. MJ folgte mit 270 Fällen, MI mit 235, ihre prozentualen Anteile lagen bei 1,8 % (MJ) und 0,8 % (MI). An vierter Stelle lag mit 90 Abgängen MF mit einem 0,6 %-Anteil am eigenen Personalbestand.

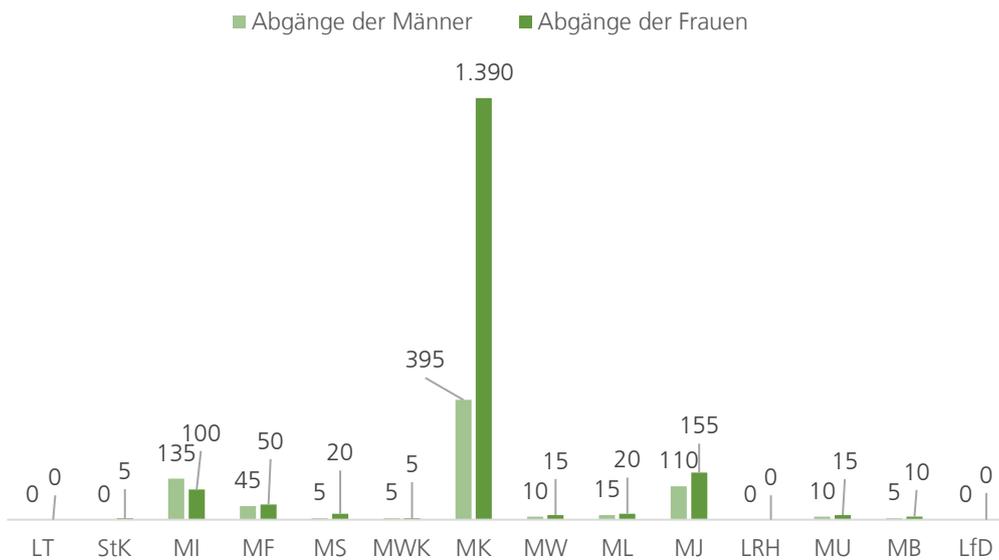


Abbildung 76: Abgänge nach Ressorts und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2023 bis 30.06.2024

Die gesamten Abgänge hatten einen Anteil von 1,4 % am Stammpersonalbestand der Landesverwaltung.

³⁸ Dabei können aus den Veränderungsdaten die individuell entstehenden Personalwechsel nicht von den durch Organisationsänderungen entstandene Wechsel (z.B. durch Kapitelumbenennungen, die eine ganze Behörde betreffen) unterschieden werden.

Die 2.840 **Zugänge**, die im Zeitraum zwischen dem 01.07.2023 bis 30.06.2024 gezählt wurden, waren ähnlich wie die Abgänge zu 70,4 % von Frauen verursacht. Als größtes der Ressorts stand MK auch an erster Stelle mit einem Anteil von 66,9 % an Zugängen insgesamt, diese machten 2,0 % des eigenen Stammpersonals aus. Im Ranking der Fallzahlen teilten sich MJ, MI und MF die folgenden Plätze mit 305 (MJ), 235 (MI) und 90 (MF) Zugängen. Die Anteile am eigenen Personalbestand reichten von 0,6 % (MF), über 0,8 % (MI) bis zu 2,0 % (MJ).

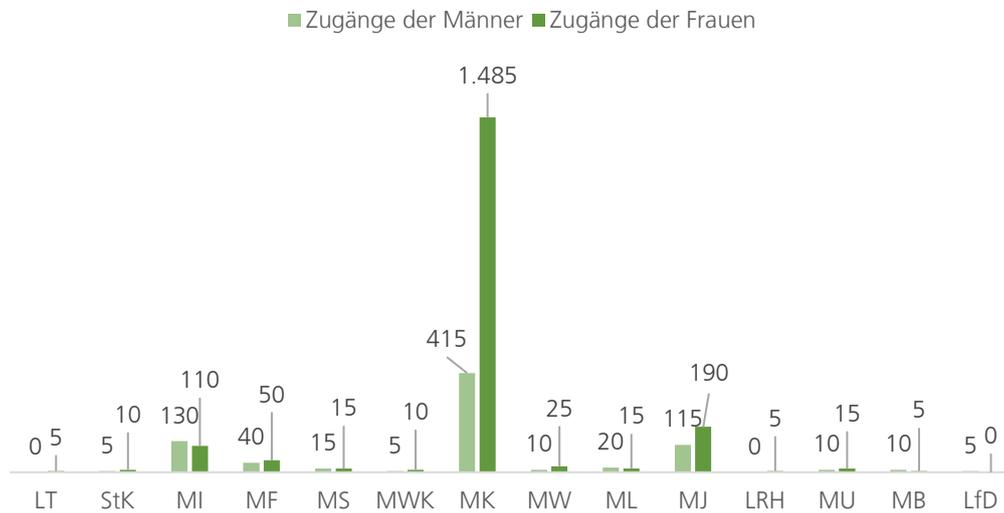


Abbildung 77: Zugänge nach Ressorts und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2023 bis 30.06.2024

Die Zugänge insgesamt hatten einen Anteil von 1,5 % am Stammpersonalbestand der Landesverwaltung.

5 Personalausgaben

Nach den Ergebnissen der staatlichen Kassenstatistik lagen die bereinigten Gesamtausgaben des Landes Niedersachsen im Jahr 2023 bei 40.392 Mio. €. Im Vergleich zum Vorjahr stiegen die Ausgaben um 5,9 %. Die Personalausgaben erhöhten sich dabei im Vergleich zum Vorjahr um 2,9 % auf 14.530 Mio. €. Sie bildeten den zweitgrößten Posten unter den bereinigten Gesamtausgaben. Im Vorjahresvergleich stieg die Personalausgabenquote um 1,0 Prozentpunkte auf 36,0 %.³⁹

Eine differenziertere Darstellung der Personalausgaben des Landes liefern die hierfür veranschlagten Ermächtigungen für das Haushaltsjahr 2024.⁴⁰

Die Personalausgaben gliedern sich dort wie folgt:

Aufwendungen für Abgeordnete und ehrenamtlich Tätige (OGr. 41)	49,44 Mio.€
Bezüge und Nebenleistungen (OGr. 42)	11.753,74 Mio.€
nachrichtl.: Ausgliederungen	1.725,71 Mio.€
Versorgungsbezüge und dergl. (OGr. 43)	4.399,49 Mio.€
Beihilfen, Unterstützungen und dergl. (OGr. 44)	1.150,65 Mio.€
Sonstige personalbezogene Ausgaben (OGr. 45)	34,17 Mio.€
Globale Mehr- und Minderausgaben für Personalausgaben (OGr. 46)	1.132,53 Mio.€

Wie schon in dem Bericht zur Personalstruktur des Jahres 2012 festgestellt, ist es wenig sinnvoll, die in den jeweiligen Haushaltsplänen veranschlagten Stellen, bzw. im Jahresdurchschnitt umgerechneten Vollzeiteneinheiten mit den Daten der Personalstrukturanalyse des vorliegenden Berichts zu vergleichen. 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.⁴¹

³⁹ Vgl. Dominik Kroll und Martin Rehm, Staatsfinanzen des Landes Niedersachsen 2023, LSN Online-Magazin „Statistisch gesehen“ vom 05.08.2024, im Internet (letzter Zugriff 11.10.2024): <https://magazin.statistik.niedersachsen.de/staatsfinanzen-des-landes-niedersachsen-im-jahr-2023/#more-3507>.

⁴⁰ Die Angaben beziehen sich auf die für das Haushaltsjahr 2024 veranschlagten Personalausgaben, d.h. sie beruhen auf Planzahlen, vgl. Vorbericht zum Haushaltsplan des Landes Niedersachsen 2024, S. 120.

⁴¹ 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 2023 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)⁴² 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 2023 rechneten nicht alle Einheiten mittels „KIDICAP PPay“ ab. Zu jenen, die nicht darüber abrechneten, gehörten die Kapitel 0521, 0606, 0610, 0612, 0613 und 0616. Die Summe derer, die darüber abrechneten, lag bei 195.805. Davon waren 119.370 Personen weiblich und 76.435 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 Analyse der Daten erfolgt schließlich durch das LSN. Seit dem Bericht 2015 liegen Auswertungen zum Personal der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* vor.

⁴² Den Wortlaut der Rechtsvorschriften in der jeweils geltenden Fassung finden Sie unter www.gesetze-im-internet.de.

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.⁴³ Der Vorteil des angewandten Geheimhaltungsverfahrens liegt in seiner Praktikabilität und darin, dass kaum noch Werte vollständig geheim gehalten werden müssen (z.B. durch „Auspunkten“, also dem Wegfall von Werten).

⁴³ 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 Kapitel der Einzelpläne zzgl. ihrer Ausgliederungen 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.⁴⁴

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.

⁴⁴ Vgl. Personalstrukturbericht des Landes Niedersachsen 2013, S. 7.

7.3 Geheimhaltungsverfahren in den Personalstandstatistiken

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

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

Tabelle 1

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

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

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

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

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

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

Anlage 1 Übersichtstabellen zu den niedersächsischen Einzelplänen

Niedersächsischer Landtag (EPL 01)

A. Personaltableau

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	95			95
	weiblich	85			85
	Summe	180			180
befristet Beschäftigte (2)	männlich	10			10
	weiblich	10			10
	Summe	25			25
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	105			105
	weiblich	100			100
	Summe	205			205
Vollzeitäquivalente	Summe	185			185
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	90			90
	weiblich	65			65
	Summe	155			155
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	15			15
	weiblich	35			35
	Summe	45			45
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	0			0
Beamtinnen/Beamte	männlich	45			45
	weiblich	30			30
	Summe	75			75
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	60			60
	weiblich	70			70
	Summe	130			130
Personal in Ausbildung (3)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	15			15
	weiblich	15			15
	Summe	30			30
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	120			120
	weiblich	115			115
	Summe	235			235
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	0			0
	weiblich	5			5
	Summe	5			5
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	120			120
	weiblich	120			120
	Summe	240			240
Teilzeitquotient		24%			24%
Teilzeitquotient VZÄ		90%			90%

B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 01)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	45			45
	weiblich	30			30
	Summe	75			75
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	25			25
	weiblich	10			10
	Summe	35			35
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	15			15
	weiblich	15			15
	Summe	30			30
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	5			5
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	5			5
	weiblich	0			0
	Summe	5			5
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	60			60
	weiblich	70			70
	Summe	130			130
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	5			5
	Summe	5			5
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	20			20
	weiblich	25			25
	Summe	50			50
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	25			25
	weiblich	30			30
	Summe	60			60
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	5			5
	weiblich	5			5
	Summe	10			10
nicht zuordenbar	Summe	5			5

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁴⁵ 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	50		
		weiblich	5	50		
		Summe	10	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
	Anteil TZ an Summe		%	.		
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	20	50		
		weiblich	20	50		
		Summe	40	100		
	davon Teilzeit	männlich	5	x		
		weiblich	5	x		
		Summe	5	100		
	Anteil TZ an Summe		%	x		
A12/E11	Summe	männlich	10	40		
		weiblich	15	60		
		Summe	25	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
		Summe	5	100		
	Anteil TZ an Summe		%	.		
A11/E10	Summe	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
		Summe	5	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
	Anteil TZ an Summe		%	.		

⁴⁵ 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	205	100					205	100
davon								
unter 30 Jahre	10	5					10	5
30 bis unter 40 Jahre	35	17					35	17
40 bis unter 50 Jahre	60	29					60	29
50 bis unter 60 Jahre	70	34					70	34
60 bis unter 65 Jahre	25	13					25	13
65 Jahre und älter	5	2					5	2
Durchschnittsalter	48,6						48,6	
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	20	10					20	10
VZÄ	20	9					20	9
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	60	30					60	30
VZÄ	55	27					55	27
nachrichtlich								
Personal in Ausbildung	0						0	
Beurlaubte Beschäftigte	5						5	

Staatskanzlei (EPL 02)

A. Personaltableau

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	dar. 0201
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	135			135	70
	weiblich	200			200	110
	Summe	340			340	180
befristet Beschäftigte (2)	männlich	10			10	0
	weiblich	30			30	5
	Summe	40			40	5
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	145			145	70
	weiblich	230			230	115
	Summe	380			380	185
Vollzeitäquivalente	Summe	345			345	
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	130			130	
	weiblich	130			130	
	Summe	265			265	
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	15			15	
	weiblich	100			100	
	Summe	115			115	
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	0			0	
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	80			80	
	weiblich	85			85	
	Summe	160			160	
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	65			65	
	weiblich	150			150	
	Summe	215			215	
Personal in Ausbildung (3)	männlich	10			10	
	weiblich	5			5	
	Summe	15			15	
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	0			0	
	weiblich	0			0	
	Summe	0			0	
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	155			155	
	weiblich	240			240	
	Summe	395			395	
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	5			5	
	weiblich	5			5	
	Summe	5			5	
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	160			160	
	weiblich	240			240	
	Summe	400			400	
Teilzeitquotient		30%			30%	
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	85			85
	Summe	160			160
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	40			40
	weiblich	30			30
	Summe	70			70
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	30			30
	weiblich	50			50
	Summe	80			80
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	5			5
	weiblich	0			0
	Summe	10			10
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	65			65
	weiblich	150			150
	Summe	215			215
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	10			10
	weiblich	10			10
	Summe	20			20
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	15			15
	weiblich	35			35
	Summe	50			50
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	25			25
	weiblich	70			70
	Summe	95			95
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	15			15
	weiblich	35			35
	Summe	50			50
nicht zuordenbar	Summe	0			0

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁴⁶ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 02)

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

⁴⁶ 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	185
davon									
unter 30 Jahre	25	6					25	6	10
30 bis unter 40 Jahre	35	10					35	10	10
40 bis unter 50 Jahre	100	26					100	26	50
50 bis unter 60 Jahre	150	40					150	40	80
60 bis unter 65 Jahre	60	16					60	16	35
65 Jahre und älter	5	1					5	1	0
Durchschnittsalter	50,2						50,2		52,0
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	50	14					50	14	30
VZÄ	50	13					50	13	30
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	145	38					145	38	80
VZÄ	135	36					135	36	75
nachrichtlich									
Personal in Ausbildung	15						15		0
Beurlaubte Beschäftigte	5						5		5

Ministerium für Inneres und Sport (EPL 03)

A. Personaltableau

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 0301	Dar. 0311, 0317 + 0318	Dar. 0320
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	16.050	815		16.865	245	975	14.230
	weiblich	10.350	365		10.710	260	750	8.715
	Summe	26.400	1.175		27.575	505	1.725	22.945
befristet Beschäftigte (2)	männlich	455	150		610	5	85	240
	weiblich	625	80		705	5	65	380
	Summe	1.085	230		1.315	5	150	615
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	16.505	965		17.470	250	1.060	14.470
	weiblich	10.975	440		11.415	260	815	9.095
	Summe	27.480	1.405		28.890	510	1.875	23.560
Vollzeitäquivalente	Summe	26.055	1.335		27.390			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	15.595	885		16.475			
	weiblich	7.175	290		7.465			
	Summe	22.770	1.175		23.945			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	905	80		985			
	weiblich	3.795	150		3.950			
	Summe	4.705	230		4.935			
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	10	0		10			
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	13.550	110		13.655			
	weiblich	7.265	55		7.320			
	Summe	20.815	165		20.980			
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	2.960	855		3.815			
	weiblich	3.710	385		4.095			
	Summe	6.670	1.240		7.910			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	1.385	20		1.405			
	weiblich	1.290	10		1.300			
	Summe	2.675	30		2.710			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	10	0		10			
	weiblich	15	0		15			
	Summe	25	5		30			
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	17.900	990		18.890			
	weiblich	12.280	455		12.735			
	Summe	30.185	1.440		31.625			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	160	10		170			
	weiblich	455	15		470			
	Summe	610	25		640			
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	18.060	1.000		19.060			
	weiblich	12.735	470		13.205			
	Summe	30.795	1.470		32.265			
Teilzeitquotient		17%	17%		17%			
Teilzeitquotient VZÄ		95%	95%		95%			

B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 03)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	13.550	110		13.655
	weiblich	7.265	55		7.320
	Summe	20.815	165		20.980
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	375	15		390
	weiblich	240	10		250
	Summe	615	30		640
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	13.000	80		13.080
	weiblich	6.835	30		6.865
	Summe	19.835	110		19.945
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	175	10		185
	weiblich	190	15		205
	Summe	365	25		390
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0		0
	weiblich	0	0		0
	Summe	0	0		0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	2.960	855		3.815
	weiblich	3.710	385		4.095
	Summe	6.670	1.240		7.910
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	120	85		205
	weiblich	85	35		120
	Summe	205	120		320
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	850	600		1.450
	weiblich	595	180		775
	Summe	1.445	780		2.230
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	1.550	140		1.690
	weiblich	2.855	150		3.010
	Summe	4.405	295		4.700
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	440	15		455
	weiblich	170	15		185
	Summe	605	30		640
nicht zuordenbar	Summe	10	15		25

C.1 Ausgewählte Besoldungsgruppen⁴⁷ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 03)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	40	80	5	.
		weiblich	10	20	0	.
		Summe	50	100	5	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	0	.	0	.
		Summe	0	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	.	.	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	50	59	20	x
		weiblich	35	41	5	x
		Summe	85	100	20	100
	davon Teilzeit	männlich	5	x	0	.
		weiblich	10	x	0	.
		Summe	10	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	x	.	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	630	79	85	68
		weiblich	165	21	40	32
		Summe	795	100	125	100
	davon Teilzeit	männlich	35	41	5	25
		weiblich	50	59	15	75
		Summe	85	100	20	100
	Anteil TZ an Summe		%	11	16	
A12/E11	Summe	männlich	1.495	72	355	75
		weiblich	580	28	120	25
		Summe	2.075	100	475	100
	davon Teilzeit	männlich	100	36	30	43
		weiblich	180	64	40	57
		Summe	280	100	70	100
	Anteil TZ an Summe		%	13	15	
A11/E10	Summe	männlich	3.520	74	85	81
		weiblich	1.245	26	20	19
		Summe	4.765	100	105	100
	davon Teilzeit	männlich	205	28	5	33
		weiblich	530	72	10	67
		Summe	735	100	15	100
	Anteil TZ an Summe		%	15	14	

⁴⁷ Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

C.2 Ausgewählte Besoldungsgruppen⁴⁸ 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	10	.	35	78
		weiblich	0	.	10	22
		Summe	15	100	45	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	0	.	0	.
		Summe	0	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	.	.	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	25	71	45	60
		weiblich	10	29	30	40
		Summe	35	100	75	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	5	x
		weiblich	0	.	10	x
		Summe	0	100	10	100
	Anteil TZ an Summe		%	.	13	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	435	86	280	67
		weiblich	70	14	135	33
		Summe	505	100	415	100
	davon Teilzeit	männlich	10	40	30	38
		weiblich	15	60	50	63
		Summe	25	100	80	100
	Anteil TZ an Summe		%	5	19	
A12/E11	Summe	männlich	1.155	78	700	66
		weiblich	335	22	360	34
		Summe	1.490	100	1.060	100
	davon Teilzeit	männlich	50	38	80	36
		weiblich	80	62	140	64
		Summe	130	100	220	100
	Anteil TZ an Summe		%	9	21	
A11/E10	Summe	männlich	3.330	75	275	63
		weiblich	1.100	25	165	38
		Summe	4.430	100	440	100
	davon Teilzeit	männlich	190	29	25	x
		weiblich	475	71	65	x
		Summe	665	100	85	100
	Anteil TZ an Summe		%	15	19	

⁴⁸ Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 03)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe		Dar. 0301	Dar. 0311, 0317+0318	Dar. 0320
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%			
Zahl der Beschäftigten	27.480	100	1.405	100			28.890	100	510	1.875	23.560
davon											
unter 30 Jahre	6.040	22	175	12			6.215	22	50	275	5.585
30 bis unter 40 Jahre	5.915	22	355	25			6.270	22	120	320	5.135
40 bis unter 50 Jahre	5.815	21	295	21			6.105	21	130	285	5.035
50 bis unter 60 Jahre	6.945	25	405	29			7.350	25	135	585	5.715
60 bis unter 65 Jahre	2.675	10	160	11			2.835	10	70	370	2.060
65 Jahre und älter	90	0	20	1			110	0	5	40	35
Durchschnittsalter	43,0		45,4				43,1		46,2	47,6	42,3
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	5.020	18	135	10			5.155	18	60	330	4.485
VZÄ	4.785	17	130	9			4.915	17	55	300	4.295
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	8.250	30	355	25			8.605	30	135	700	6.975
VZÄ	7.845	29	340	24			8.190	28	130	640	6.670
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung	2.675		30				2.710		0	275	2.095
Beurlaubte Beschäftigte	610		25				640		15	30	540

* 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	6.000			6.000	140	4.700	820
	weiblich	7.760			7.760	190	6.260	690
	Summe	13.760			13.760	330	10.960	1.510
befristet Beschäftigte (2)	männlich	160			160	5	85	50
	weiblich	395			395	5	265	35
	Summe	560			560	10	350	85
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	6.165			6.165	140	4.785	870
	weiblich	8.155			8.155	195	6.525	725
	Summe	14.315			14.315	340	11.310	1.595
Vollzeitäquivalente	Summe	12.935			12.935			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	5.455			5.455			
	weiblich	4.300			4.300			
	Summe	9.755			9.755			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	690			690			
	weiblich	3.825			3.825			
	Summe	4.510			4.510			
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	50			50			
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	4.600			4.600			
	weiblich	5.665			5.665			
	Summe	10.265			10.265			
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	1.565			1.565			
	weiblich	2.490			2.490			
	Summe	4.055			4.055			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	400			400			
	weiblich	595			595			
	Summe	995			995			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	5			5			
	weiblich	5			5			
	Summe	5			5			
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	6.565			6.565			
	weiblich	8.755			8.755			
	Summe	15.320			15.320			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	70			70			
	weiblich	375			375			
	Summe	445			445			
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	6.640			6.640			
	weiblich	9.130			9.130			
	Summe	15.765			15.765			
Teilzeitquotient		32%			32%			
Teilzeitquotient VZÄ		90%			90%			

B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 04)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	4.600			4.600
	weiblich	5.665			5.665
	Summe	10.265			10.265
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	290			290
	weiblich	210			210
	Summe	500			500
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	2.770			2.770
	weiblich	2.930			2.930
	Summe	5.700			5.700
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	1.535			1.535
	weiblich	2.520			2.520
	Summe	4.055			4.055
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	5			5
	weiblich	0			0
	Summe	10			10
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	1.565			1.565
	weiblich	2.490			2.490
	Summe	4.055			4.055
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	125			125
	weiblich	55			55
	Summe	180			180
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	755			755
	weiblich	465			465
	Summe	1.215			1.215
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	500			500
	weiblich	1.745			1.745
	Summe	2.250			2.250
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	180			180
	weiblich	230			230
	Summe	410			410
nicht zuordenbar	Summe	0			0

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁴⁹ 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	65	76		
		weiblich	20	24		
		Summe	85	100		
	davon Teilzeit	männlich	5	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	5	100		
	Anteil TZ an Summe		%	x		
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	760	69		
		weiblich	345	31		
		Summe	1.100	100		
	davon Teilzeit	männlich	85	34		
		weiblich	165	66		
		Summe	250	100		
	Anteil TZ an Summe		%	23		
A12/E11	Summe	männlich	1.120	58		
		weiblich	825	42		
		Summe	1.945	100		
	davon Teilzeit	männlich	145	24		
		weiblich	465	76		
		Summe	610	100		
	Anteil TZ an Summe		%	31		
A11/E10	Summe	männlich	1.000	45		
		weiblich	1.205	55		
		Summe	2.205	100		
	davon Teilzeit	männlich	150	16		
		weiblich	800	84		
		Summe	950	100		
	Anteil TZ an Summe		%	43		

⁴⁹ 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	14.315	100					14.315	100	340	11.310	1.595
davon											
unter 30 Jahre	2.600	18					2.600	18	25	2.355	70
30 bis unter 40 Jahre	2.270	16					2.270	16	40	1.740	300
40 bis unter 50 Jahre	2.955	21					2.955	21	95	2.310	385
50 bis unter 60 Jahre	4.250	30					4.250	30	125	3.150	560
60 bis unter 65 Jahre	2.075	14					2.075	14	45	1.645	240
65 Jahre und älter	165	1					165	1	5	105	40
Durchschnittsalter	45,7						45,7		49,2	45,0	49,0
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	1.760	12					1.760	12	35	1.385	220
VZÄ	1.580	11					1.580	11	35	1.235	205
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	4.200	29					4.200	29	115	3.220	515
VZÄ	3.805	27					3.805	27	110	2.900	480
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung	995						995		0	960	10
Beurlaubte Beschäftigte	445						445		10	375	30

Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung (EPL 05)

A. Personaltableau

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 0501
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	565	665		1.230	110
	weiblich	1.210	615		1.825	205
	Summe	1.775	1.275		3.055	320
befristet Beschäftigte (2)	männlich	75	10		85	5
	weiblich	145	20		165	5
	Summe	215	30		250	5
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	640	675		1.315	115
	weiblich	1.355	630		1.990	210
	Summe	1.995	1.310		3.300	325
Vollzeitäquivalente	Summe	1.760	1.180		2.940	
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	550	570		1.120	
	weiblich	695	340		1.040	
	Summe	1.245	910		2.155	
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	85	110		190	
	weiblich	650	290		940	
	Summe	735	400		1.135	
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	10	0		10	
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	270	10		280	
	weiblich	490	10		505	
	Summe	760	25		785	
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	370	665		1.035	
	weiblich	865	620		1.485	
	Summe	1.235	1.285		2.520	
Personal in Ausbildung (3)	männlich	10	25		35	
	weiblich	30	20		45	
	Summe	35	45		80	
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	5	5		5	
	weiblich	5	5		10	
	Summe	5	10		15	
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	650	705		1.355	
	weiblich	1.390	655		2.045	
	Summe	2.040	1.360		3.400	
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	5	10		15	
	weiblich	60	45		105	
	Summe	65	55		120	
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	655	715		1.370	
	weiblich	1.450	700		2.150	
	Summe	2.105	1.415		3.520	
Teilzeitquotient		37%	30%		35%	
Teilzeitquotient VZÄ		88%	90%		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	10		280
	weiblich	490	10		505
	Summe	760	25		785
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	100	5		100
	weiblich	175	0		175
	Summe	275	5		280
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	160	0		160
	weiblich	295	0		295
	Summe	455	0		460
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	10	10		15
	weiblich	20	10		30
	Summe	30	20		45
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0		0
	weiblich	0	0		0
	Summe	0	0		0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	370	665		1.035
	weiblich	865	620		1.485
	Summe	1.235	1.285		2.520
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	40	55		95
	weiblich	85	60		145
	Summe	125	115		240
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	115	140		250
	weiblich	225	95		320
	Summe	340	235		570
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	190	415		600
	weiblich	505	365		865
	Summe	690	775		1.465
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	30	55		85
	weiblich	50	105		155
	Summe	80	160		240
nicht zuordenbar	Summe	0	0		0

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁵⁰ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 05)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	15	50	0	.
		weiblich	15	50	0	.
		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	45	30	x
		weiblich	30	55	20	x
		Summe	55	100	45	100
	davon Teilzeit	männlich	5	25	10	67
		weiblich	15	75	5	33
		Summe	20	100	15	100
	Anteil TZ an Summe		%	36	x	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	65	52	10	.
		weiblich	60	48	0	.
		Summe	125	100	10	100
	davon Teilzeit	männlich	5	20	0	.
		weiblich	20	80	0	.
		Summe	25	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	20	.	
A12/E11	Summe	männlich	90	37	5	33
		weiblich	155	63	10	67
		Summe	245	100	15	100
	davon Teilzeit	männlich	5	7	0	.
		weiblich	65	93	5	.
		Summe	70	100	5	100
	Anteil TZ an Summe		%	29	x	
A11/E10	Summe	männlich	45	28	5	x
		weiblich	120	75	5	x
		Summe	160	103	10	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	50	.	0	.
		Summe	50	100	5	100
	Anteil TZ an Summe		%	31	.	

⁵⁰ Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 05)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe		Darunter 0501
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	
Zahl der Beschäftigten	1.995	100	1.310	100			3.300	100	325
davon									
unter 30 Jahre	180	9	130	10			310	9	10
30 bis unter 40 Jahre	290	15	255	20			550	17	45
40 bis unter 50 Jahre	410	20	280	21			685	21	80
50 bis unter 60 Jahre	700	35	430	33			1.130	34	120
60 bis unter 65 Jahre	370	19	185	14			555	17	70
65 Jahre und älter	45	2	30	2			70	2	5
Durchschnittsalter	49,1		47,4				48,4		50,9
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	330	16	155	12			485	15	60
VZÄ	285	14	135	10			420	13	55
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	750	38	410	31			1.160	35	125
VZÄ	655	33	360	28			1.015	31	120
nachrichtlich									
Personal in Ausbildung	35		45				80		0
Beurlaubte Beschäftigte	65		55				120		10

Ministerium für Wissenschaft und Kultur (EPL 06)

A. Personaltabelle

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 0601	Dar. Hochschulen
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	345	7.485	4.020	11.850	75	11.010
	weiblich	500	9.530	6.790	16.820	120	15.830
	Summe	845	17.015	10.810	28.670	195	26.840
befristet Beschäftigte (2)	männlich	90	5.495	2.975	8.555	5	8.275
	weiblich	145	5.595	4.085	9.825	15	9.455
	Summe	230	11.090	7.060	18.380	20	17.730
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	430	12.980	6.995	20.405	85	19.285
	weiblich	645	15.125	10.875	26.640	135	25.285
	Summe	1.075	28.105	17.870	47.050	215	44.570
Vollzeitäquivalente	Summe	930	23.705	14.565	39.200		
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	340	9.720	4.745	14.805		
	weiblich	335	7.330	4.695	12.360		
	Summe	675	17.050	9.435	27.165		
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	90	3.260	2.250	5.605		
	weiblich	305	7.790	6.180	14.275		
	Summe	395	11.050	8.430	19.880		
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	5	0	0	5		
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	110	1.755	830	2.695		
	weiblich	140	800	505	1.445		
	Summe	250	2.555	1.340	4.140		
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	320	11.225	6.165	17.710		
	weiblich	505	14.325	10.365	25.195		
	Summe	830	25.550	16.530	42.905		
Personal in Ausbildung (3)	männlich	10	315	195	520		
	weiblich	15	590	590	1.195		
	Summe	25	905	785	1.715		
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	30	4.205	1.620	5.855		
	weiblich	30	4.160	2.760	6.950		
	Summe	65	8.365	4.380	12.805		
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	475	17.495	8.815	26.785		
	weiblich	690	19.875	14.220	34.785		
	Summe	1.165	37.370	23.035	61.570		
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	10	185	130	325		
	weiblich	25	750	615	1.395		
	Summe	35	940	745	1.720		
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	480	17.680	8.940	27.105		
	weiblich	715	20.625	14.835	36.180		
	Summe	1.200	38.310	23.780	63.285		
Teilzeitquotient		37%	39%	47%	42%		
Teilzeitquotient VZÄ		86%	84%	82%	83%		

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	1.755	830	2.695
	weiblich	140	800	505	1.445
	Summe	250	2.555	1.340	4.140
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	65	1.680	775	2.520
	weiblich	50	660	370	1.080
	Summe	120	2.335	1.145	3.600
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	40	70	35	145
	weiblich	70	130	110	310
	Summe	110	200	145	455
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	5	5	25	30
	weiblich	15	15	25	55
	Summe	20	20	50	90
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0	0	0
	weiblich	0	0	0	0
	Summe	0	0	0	0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	320	11.225	6.165	17.710
	weiblich	505	14.325	10.365	25.195
	Summe	830	25.550	16.530	42.905
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	100	6.365	3.175	9.640
	weiblich	140	5.420	3.635	9.195
	Summe	240	11.780	6.810	18.835
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	85	1.725	1.015	2.820
	weiblich	140	2.260	1.270	3.670
	Summe	225	3.985	2.285	6.495
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	85	2.055	1.400	3.540
	weiblich	145	5.580	4.405	10.135
	Summe	230	7.640	5.805	13.675
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	50	395	325	770
	weiblich	60	420	705	1.185
	Summe	105	820	1.030	1.955
nicht zuordenbar	Summe	25	1.325	600	1.950

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁵¹ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 06)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	20	67	170	76
		weiblich	10	33	55	24
		Summe	30	100	225	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	35	78
		weiblich	0	.	10	22
		Summe	0	100	45	100
	Anteil TZ an Summe		%	.	20	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	20	x	680	59
		weiblich	20	x	475	41
		Summe	45	100	1.150	100
	davon Teilzeit	männlich	5	50	135	39
		weiblich	5	50	210	61
		Summe	10	100	345	100
	Anteil TZ an Summe		%	x	30	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	15	33	290	56
		weiblich	30	67	225	44
		Summe	45	100	515	100
	davon Teilzeit	männlich	5	33	65	35
		weiblich	10	67	120	65
		Summe	15	100	185	100
	Anteil TZ an Summe		%	33	36	
A12/E11	Summe	männlich	40	47	845	51
		weiblich	45	53	820	49
		Summe	85	100	1.665	100
	davon Teilzeit	männlich	5	17	225	33
		weiblich	25	83	455	67
		Summe	30	100	680	100
	Anteil TZ an Summe		%	35	41	
A11/E10	Summe	männlich	20	40	270	49
		weiblich	30	60	280	51
		Summe	50	100	550	100
	davon Teilzeit	männlich	5	25	35	21
		weiblich	15	75	130	79
		Summe	20	100	165	100
	Anteil TZ an Summe		%	40	30	

⁵¹ 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	1.075	100	28.105	100	17.870	100	47.050	100	215	44.570
davon										
unter 30 Jahre	90	8	5.285	19	3.160	18	8.535	18	20	8.270
30 bis unter 40 Jahre	190	18	7.835	28	4.850	27	12.875	27	35	12.365
40 bis unter 50 Jahre	270	25	5.515	20	3.505	20	9.295	20	65	8.680
50 bis unter 60 Jahre	335	31	6.300	22	4.160	23	10.795	23	75	10.090
60 bis unter 65 Jahre	170	16	2.640	9	1.840	10	4.650	10	20	4.315
65 Jahre und älter	25	2	530	2	350	2	905	2	5	850
Durchschnittsalter	48,2		43,0		43,5		43,3		47,5	43,1
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	160	15	2.565	9	1.755	10	4.475	10	20	4.155
VZÄ	140	13	2.235	8	1.495	8	3.870	8	20	3.585
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	345	32	5.990	21	4.025	23	10.360	22	55	9.645
VZÄ	300	28	5.275	19	3.435	19	9.010	19	50	8.380
nachrichtlich										
Personal in Ausbildung	25		905		785		1.715		0	885
Beurlaubte Beschäftigte	35		940		745		1.720		15	1.660

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	24.485		15	24.505	110	23.675
	weiblich	62.375		20	62.395	200	60.335
	Summe	86.860		35	86.895	310	84.010
befristet Beschäftigte (2)	männlich	1.710		15	1.725	5	1.575
	weiblich	5.495		25	5.515	5	4.895
	Summe	7.200		40	7.240	5	6.470
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	26.195		30	26.225	115	25.250
	weiblich	67.870		40	67.910	200	65.230
	Summe	94.065		70	94.135	315	90.480
Vollzeitäquivalente	Summe	77.505		60	77.565		
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	21.300		20	21.320		
	weiblich	29.065		15	29.075		
	Summe	50.365		30	50.395		
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	4.595		10	4.610		
	weiblich	38.240		30	38.270		
	Summe	42.840		40	42.880		
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	860		0	860		
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	21.955		0	21.955		
	weiblich	54.425		0	54.425		
	Summe	76.375		0	76.375		
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	4.240		30	4.270		
	weiblich	13.445		40	13.485		
	Summe	17.690		70	17.760		
Personal in Ausbildung (3)	männlich	990		0	990		
	weiblich	2.990		0	2.990		
	Summe	3.980		0	3.980		
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	870		0	875		
	weiblich	6.290		0	6.290		
	Summe	7.160		0	7.160		
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	28.055		30	28.090		
	weiblich	77.150		40	77.190		
	Summe	105.205		75	105.280		
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	495		0	495		
	weiblich	4.580		0	4.585		
	Summe	5.075		5	5.080		
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	28.550		35	28.585		
	weiblich	81.730		45	81.775		
	Summe	110.280		75	110.360		
Teilzeitquotient		46%		56%	46%		
Teilzeitquotient VZÄ		82%		82%	82%		

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	21.955		0	21.955
	weiblich	54.425		0	54.425
	Summe	76.375		0	76.375
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	13.130		0	13.130
	weiblich	19.510		0	19.510
	Summe	32.640		0	32.645
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	8.780		0	8.780
	weiblich	34.815		0	34.815
	Summe	43.595		0	43.595
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	40		0	40
	weiblich	100		0	100
	Summe	140		0	140
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0		0	0
	weiblich	0		0	0
	Summe	0		0	0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	4.240		30	4.270
	weiblich	13.445		40	13.485
	Summe	17.690		70	17.760
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	825		15	840
	weiblich	1.250		15	1.265
	Summe	2.075		30	2.105
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	1.880		10	1.890
	weiblich	5.275		10	5.285
	Summe	7.160		15	7.175
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	1.490		5	1.495
	weiblich	6.830		10	6.840
	Summe	8.320		15	8.335
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	25		0	25
	weiblich	70		5	75
	Summe	95		5	100
nicht zuordenbar	Summe	45		0	45

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁵² nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 07)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	15	50		
		weiblich	15	50		
		Summe	30	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
	Anteil TZ an Summe		%	.		
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	55	x		
		weiblich	55	x		
		Summe	105	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
		Summe	5	100		
	Anteil TZ an Summe		%	5		
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	20	36		
		weiblich	35	64		
		Summe	55	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	10	.		
		Summe	10	100		
	Anteil TZ an Summe		%	18		
A12/E11	Summe	männlich	50	24		
		weiblich	150	73		
		Summe	205	98		
	davon Teilzeit	männlich	10	13		
		weiblich	70	88		
		Summe	80	100		
	Anteil TZ an Summe		%	39		
A11/E10	Summe	männlich	35	33		
		weiblich	70	67		
		Summe	105	100		
	davon Teilzeit	männlich	5	14		
		weiblich	30	86		
		Summe	35	100		
	Anteil TZ an Summe		%	33		

⁵² 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	94.065	100			70	100	94.135	100	315	90.480
davon										
unter 30 Jahre	5.810	6			5	.	5.810	6	25	5.430
30 bis unter 40 Jahre	25.420	27			15	21	25.435	27	40	24.720
40 bis unter 50 Jahre	28.125	30			15	22	28.145	30	75	27.240
50 bis unter 60 Jahre	24.510	26			30	40	24.540	26	110	23.380
60 bis unter 65 Jahre	8.385	9			5	10	8.390	9	60	7.970
65 Jahre und älter	1.815	2			0	.	1.815	2	5	1.750
Durchschnittsalter	45,7				48,2		45,7		49,5	45,7
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	8.330	9			10	13	8.340	9	50	7.955
VZÄ	6.525	7			5	10	6.530	7	45	6.200
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	18.435	20			20	25	18.455	20	110	17.510
VZÄ	14.915	16			15	21	14.930	16	105	14.130
nachrichtlich										
Personal in Ausbildung	3.980				0		3.980		0	50
Beurlaubte Beschäftigte	5.075				5		5.080		5	4.875

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

A. Personaltabelle

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 0801	Dar. 0818	Dar. 0820
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	2.060	205		2.265	195	155	1.710
	weiblich	960	60		1.025	205	115	635
	Summe	3.020	265		3.290	400	270	2.345
befristet Beschäftigte (2)	männlich	220	35		255	5	25	190
	weiblich	85	10		95	5	20	60
	Summe	305	45		350	10	45	250
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	2.280	240		2.520	200	180	1.900
	weiblich	1.045	70		1.115	210	140	695
	Summe	3.325	310		3.635	410	320	2.595
Vollzeitäquivalente	Summe	3.140	290		3.430			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	2.165	205		2.370			
	weiblich	560	30		590			
	Summe	2.725	235		2.960			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	115	35		150			
	weiblich	485	40		525			
	Summe	600	75		675			
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	5	0		5			
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	425	80		505			
	weiblich	340	5		345			
	Summe	765	90		850			
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	1.855	160		2.015			
	weiblich	705	65		770			
	Summe	2.565	220		2.785			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	105	0		105			
	weiblich	5	0		5			
	Summe	110	0		110			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	10	10		25			
	weiblich	0	10		10			
	Summe	10	20		35			
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	2.395	250		2.645			
	weiblich	1.055	80		1.135			
	Summe	3.450	330		3.780			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	25	0		25			
	weiblich	35	0		40			
	Summe	60	0		60			
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	2.420	250		2.670			
	weiblich	1.090	80		1.170			
	Summe	3.510	335		3.840			
Teilzeitquotient		18%	24%		19%			
Teilzeitquotient VZÄ		94%	94%		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	425	80		505
	weiblich	340	5		345
	Summe	765	90		850
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	190	15		205
	weiblich	115	5		120
	Summe	305	20		325
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	230	40		270
	weiblich	210	0		215
	Summe	440	40		480
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	5	25		30
	weiblich	15	0		15
	Summe	15	25		45
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0		0
	weiblich	0	0		0
	Summe	0	0		0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	1.855	160		2.015
	weiblich	705	65		770
	Summe	2.565	220		2.785
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	130	30		160
	weiblich	85	15		100
	Summe	215	45		260
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	410	45		455
	weiblich	245	15		260
	Summe	660	60		715
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	1.240	85		1.325
	weiblich	355	35		390
	Summe	1.600	120		1.715
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	40	0		40
	weiblich	15	0		15
	Summe	55	0		55
nicht zuordenbar	Summe	35	0		35

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁵³ 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	67	0	.
		weiblich	15	33	0	.
		Summe	45	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	5	.	0	.
		Summe	5	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	11	.	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	40	57	5	.
		weiblich	30	43	0	.
		Summe	70	100	5	100
	davon Teilzeit	männlich	5	33	0	.
		weiblich	10	67	0	.
		Summe	15	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	21	.	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	210	67	20	80
		weiblich	105	33	5	20
		Summe	315	100	25	100
	davon Teilzeit	männlich	20	31	5	.
		weiblich	45	69	0	.
		Summe	65	100	5	100
	Anteil TZ an Summe		%	21	x	
A12/E11	Summe	männlich	245	57	30	x
		weiblich	190	44	5	x
		Summe	430	101	30	100
	davon Teilzeit	männlich	30	24	5	.
		weiblich	95	76	0	.
		Summe	125	100	10	100
	Anteil TZ an Summe		%	29	x	
A11/E10	Summe	männlich	60	52	25	83
		weiblich	55	48	5	17
		Summe	115	100	30	100
	davon Teilzeit	männlich	5	17	5	50
		weiblich	25	83	5	50
		Summe	30	100	10	100
	Anteil TZ an Summe		%	26	x	

⁵³ 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	3.325	100	310	100			3.635	100	410	320	2.595
davon											
unter 30 Jahre	375	11	15	5			390	11	20	20	335
30 bis unter 40 Jahre	565	17	65	21			630	17	80	75	415
40 bis unter 50 Jahre	650	20	70	22			720	20	85	75	490
50 bis unter 60 Jahre	1.205	36	115	37			1.320	36	130	100	970
60 bis unter 65 Jahre	500	15	40	.			545	15	85	45	370
65 Jahre und älter	30	1	5	.			35	1	5	5	20
Durchschnittsalter	47,6		48,8				47,7		49,4	47,7	47,3
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	410	12	35	12			445	12	70	35	305
VZÄ	385	12	35	11			415	11	65	35	285
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	1.060	32	95	31			1.155	32	140	95	820
VZÄ	1.005	30	90	29			1.095	30	135	90	780
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung	110		0				110		5	0	105
Beurlaubte Beschäftigte	60		0				60		15	0	45

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	855	5	880	1.740	120	880
	weiblich	1.060	0	245	1.305	175	245
	Summe	1.915	10	1.120	3.045	295	1.120
befristet Beschäftigte (2)	männlich	150	0	90	240	5	90
	weiblich	200	0	60	260	5	60
	Summe	350	0	150	500	10	150
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	1.005	5	970	1.980	130	970
	weiblich	1.260	0	300	1.565	175	300
	Summe	2.265	10	1.270	3.545	305	1.270
Vollzeitäquivalente	Summe	2.025	10	1.205	3.240		
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	845	5	910	1.760		
	weiblich	645	0	160	805		
	Summe	1.485	5	1.070	2.565		
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	160	0	50	210		
	weiblich	615	0	145	760		
	Summe	775	0	195	970		
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	5	0	10	15		
Beamtinnen/Beamte	männlich	355	0	200	555		
Richterinnen/Richter	weiblich	355	0	20	375		
	Summe	710	0	220	930		
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	650	5	770	1.425		
	weiblich	905	0	285	1.190		
	Summe	1.560	10	1.050	2.615		
Personal in Ausbildung (3)	männlich	60	0	85	145		
	weiblich	80	5	10	90		
	Summe	140	5	95	235		
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	10	0	5	20		
	weiblich	10	0	5	15		
	Summe	20	5	10	35		
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	1.075	10	1.060	2.145		
	weiblich	1.350	5	320	1.675		
	Summe	2.425	15	1.375	3.820		
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	15	0	10	20		
	weiblich	30	0	10	40		
	Summe	45	0	20	65		
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	1.090	10	1.065	2.165		
	weiblich	1.380	5	330	1.715		
	Summe	2.470	15	1.395	3.880		
Teilzeitquotient		34%	13%	16%	28%		
Teilzeitquotient VZÄ		89%	100%	95%	91%		

B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 09)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	355	0	200	555
	weiblich	355	0	20	375
	Summe	710	0	220	930
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	125	0	30	150
	weiblich	175	0	0	175
	Summe	295	0	30	330
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	160	0	170	335
	weiblich	160	0	15	175
	Summe	320	0	190	510
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	45	0	0	45
	weiblich	20	0	0	20
	Summe	65	0	0	65
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	25	0	0	25
	weiblich	0	0	0	0
	Summe	25	0	0	25
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	650	5	770	1.425
	weiblich	905	0	285	1.190
	Summe	1.560	10	1.050	2.615
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	110	0	30	140
	weiblich	130	0	15	145
	Summe	240	0	40	285
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	255	0	215	465
	weiblich	255	0	90	350
	Summe	510	0	305	815
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	255	5	525	780
	weiblich	455	0	145	605
	Summe	710	5	670	1.385
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	25	0	5	25
	weiblich	50	0	30	80
	Summe	75	0	35	105
nicht zuordenbar	Summe	25	0	0	25

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁵⁴ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 09)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	15	50	0	.
		weiblich	15	50	0	.
		Summe	30	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	0	.	0	.
		Summe	0	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	.	.	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	30	50	0	.
		weiblich	30	50	0	.
		Summe	60	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	5	50	0	.
		weiblich	5	50	0	.
		Summe	10	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	17	.	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	85	61	0	.
		weiblich	55	39	0	.
		Summe	140	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	10	x	0	.
		weiblich	25	x	0	.
		Summe	40	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	29	.	
A12/E11	Summe	männlich	185	54	0	.
		weiblich	155	46	0	.
		Summe	340	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	30	27	0	.
		weiblich	80	73	0	.
		Summe	110	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	32	.	
A11/E10	Summe	männlich	100	49	0	.
		weiblich	100	49	0	.
		Summe	205	98	0	100
	davon Teilzeit	männlich	15	25	0	.
		weiblich	45	75	0	.
		Summe	60	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	29	.	

⁵⁴ 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	2.265	100	10	100	1.270	100	3.545	100	305	1.270
davon										
unter 30 Jahre	260	12	0	.	190	15	450	13	20	190
30 bis unter 40 Jahre	410	18	0	.	240	19	650	18	45	240
40 bis unter 50 Jahre	445	20	5	38	185	14	630	18	70	185
50 bis unter 60 Jahre	725	32	0	.	400	31	1.125	32	120	400
60 bis unter 65 Jahre	385	17	0	.	225	18	615	17	45	225
65 Jahre und älter	45	2	0	.	35	3	75	2	5	35
Durchschnittsalter	47,7		48,6		47,0		47,5		49,5	47,0
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	330	15	0	.	210	17	545	15	35	210
VZÄ	300	13	0	.	200	16	505	14	35	200
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	790	35	0	x	430	34	1.220	34	110	430
VZÄ	715	32	0	x	405	32	1.125	32	105	405
nachrichtlich										
Personal in Ausbildung	140		5		95		235		40	95
Beurlaubte Beschäftigte	45		0		20		65		5	20

Justizministerium (EPL 11)

A. Personaltabelle

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 1101	Dar. 1105	Dar. Gerichte, Staatsanwaltschaften
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	5.835	10		5.845	80	2.345	3.085
	weiblich	8.520	5		8.525	145	1.085	6.960
	Summe	14.355	15		14.370	225	3.435	10.045
befristet Beschäftigte (2)	männlich	200	0		200	0	90	85
	weiblich	625	0		625	10	90	450
	Summe	820	0		820	10	180	535
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	6.035	10		6.045	80	2.435	3.170
	weiblich	9.145	5		9.150	155	1.175	7.405
	Summe	15.180	15		15.190	235	3.610	10.580
Vollzeitäquivalente	Summe	13.880	0		13.880			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	5.755	5		5.760			
	weiblich	5.470	0		5.470			
	Summe	11.225	10		11.230			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	270	0		270			
	weiblich	3.665	5		3.670			
	Summe	3.935	5		3.940			
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	20	0		20			
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	5.330	5		5.330			
	weiblich	6.215	0		6.215			
	Summe	11.540	5		11.545			
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	705	5		710			
	weiblich	2.930	5		2.935			
	Summe	3.635	10		3.645			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	750	0		750			
	weiblich	1.195	0		1.195			
	Summe	1.945	0		1.945			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	10	0		10			
	weiblich	15	0		15			
	Summe	25	0		25			
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	6.795	10		6.805			
	weiblich	10.355	5		10.360			
	Summe	17.150	15		17.160			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	60	0		60			
	weiblich	490	0		490			
	Summe	545	0		545			
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	6.855	10		6.860			
	weiblich	10.845	5		10.845			
	Summe	17.695	15		17.710			
Teilzeitquotient		26%	38%		26%			
Teilzeitquotient VZÄ		91%	0%		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	5.330	5		5.330
	weiblich	6.215	0		6.215
	Summe	11.540	5		11.545
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	1.385	0		1.385
	weiblich	1.615	0		1.615
	Summe	3.000	0		3.000
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	765	0		765
	weiblich	1.630	0		1.630
	Summe	2.395	0		2.395
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	2.720	5		2.720
	weiblich	2.810	0		2.815
	Summe	5.530	5		5.535
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	460	0		460
	weiblich	160	0		160
	Summe	615	0		615
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	705	5		710
	weiblich	2.930	5		2.935
	Summe	3.635	10		3.645
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	25	0		30
	weiblich	50	0		50
	Summe	75	0		80
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	215	5		215
	weiblich	200	0		200
	Summe	410	5		415
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	310	0		315
	weiblich	2.560	0		2.560
	Summe	2.870	5		2.875
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	150	0		150
	weiblich	120	0		120
	Summe	270	0		270
nicht zuordenbar	Summe	5	0		5

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁵⁵ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 11)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	120	67	0	.
		weiblich	65	36	0	.
		Summe	180	103	0	100
	davon Teilzeit	männlich	5	x	0	.
		weiblich	5	x	0	.
		Summe	5	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	3		.
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	485	60	0	.
		weiblich	330	41	0	.
		Summe	810	101	0	100
	davon Teilzeit	männlich	15	17	0	.
		weiblich	75	83	0	.
		Summe	90	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	11		.
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	130	48	0	.
		weiblich	140	52	0	.
		Summe	270	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	10	x	0	.
		weiblich	50	x	0	.
		Summe	65	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	24		.
A12/E11	Summe	männlich	235	37	0	.
		weiblich	405	63	0	.
		Summe	640	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	20	9	0	.
		weiblich	195	91	0	.
		Summe	215	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	34		.
A11/E10	Summe	männlich	300	31	0	.
		weiblich	660	69	0	.
		Summe	960	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	20	6	0	.
		weiblich	325	94	0	.
		Summe	345	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	36		.

⁵⁵ 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	15.180	100	15	100			15.190	100	235	3.610	10.580
davon											
unter 30 Jahre	1.530	10	0	.			1.530	10	15	275	1.175
30 bis unter 40 Jahre	3.275	22	0	.			3.275	22	50	750	2.305
40 bis unter 50 Jahre	4.205	28	5	38			4.210	28	90	1.060	2.845
50 bis unter 60 Jahre	4.430	29	5	46			4.435	29	50	1.295	2.870
60 bis unter 65 Jahre	1.605	11	0	.			1.610	11	25	210	1.295
65 Jahre und älter	130	1	0	.			130	1	0	20	95
Durchschnittsalter	45,9		50,3				45,9		46,0	46,3	45,8
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	1.660	11	0	.			1.665	11	20	510	1.060
VZÄ	1.530	10	0	.			1.535	10	15	485	965
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	4.115	27	5	46			4.120	27	50	1.235	2.640
VZÄ	3.795	25	5	46			3.805	25	50	1.190	2.385
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung	1.945		0				1.945		1.680	200	40
Beurlaubte Beschäftigte	545		0				545		20	85	415

Landesrechnungshof (EPL 14)

A. Personaltableau

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	105			105
	weiblich	100			100
	Summe	205			205
befristet Beschäftigte (2)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	5			5
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	105			105
	weiblich	100			100
	Summe	205			205
Vollzeitäquivalente	Summe	195			195
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	100			100
	weiblich	60			60
	Summe	165			165
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	5			5
	weiblich	40			40
	Summe	40			40
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	0			0
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	100			100
	weiblich	80			80
	Summe	180			180
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	5			5
	weiblich	20			20
	Summe	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	105			105
	weiblich	100			100
	Summe	205			205
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	105			105
	weiblich	100			100
	Summe	205			205
Teilzeitquotient		21%			21%
Teilzeitquotient VZÄ		94%			94%

B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 14)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	100			100
	weiblich	80			80
	Summe	180			180
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	35			35
	weiblich	20			20
	Summe	55			55
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	65			65
	weiblich	60			60
	Summe	125			125
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	5			5
	weiblich	20			20
	Summe	25			25
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	10			10
	Summe	10			10
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	10			10
	Summe	10			10
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
nicht zuordenbar	Summe	0			0

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁵⁶ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 14)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	15	x		
		weiblich	10	x		
		Summe	20	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
	Anteil TZ an Summe		%	.		
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	10	.		
		weiblich	0	.		
		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	40	50		
		weiblich	40	50		
		Summe	80	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	15	.		
		Summe	15	100		
	Anteil TZ an Summe		%	19		
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		%	11		
A11/E10	Summe	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
		Summe	5	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
	Anteil TZ an Summe		%	.		

⁵⁶ 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	5	2					5	2
30 bis unter 40 Jahre	20	10					20	10
40 bis unter 50 Jahre	55	27					55	27
50 bis unter 60 Jahre	80	39					80	39
60 bis unter 65 Jahre	40	20					40	20
65 Jahre und älter	5	1					5	1
Durchschnittsalter	51,5						51,5	
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	35	18					35	18
VZÄ	35	17					35	17
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	75	36					75	36
VZÄ	70	35					70	35
nachrichtlich								
Personal in Ausbildung	0						0	
Beurlaubte Beschäftigte	0						0	

Ministerium für Umwelt, Energie und Klimaschutz (EPL 15)

A. Personaltabelle

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 1501	Dar. 1506	Dar. 1555
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	625	645		1.265	150	370	645
	weiblich	565	430		995	195	310	430
	Summe	1.190	1.070		2.260	345	680	1.070
befristet Beschäftigte (2)	männlich	85	175		255	5	65	175
	weiblich	105	120		225	5	70	120
	Summe	185	295		480	10	135	295
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	705	820		1.525	155	435	820
	weiblich	670	550		1.220	200	380	550
	Summe	1.375	1.365		2.745	355	815	1.365
Vollzeitäquivalente	Summe	1.275	1.255		2.525			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	645	715		1.360			
	weiblich	365	280		645			
	Summe	1.010	995		2.005			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	60	100		160			
	weiblich	300	265		565			
	Summe	360	365		730			
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	5	5		10			
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	360	90		445			
	weiblich	275	100		375			
	Summe	635	190		820			
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	350	730		1.080			
	weiblich	395	445		845			
	Summe	745	1.175		1.920			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	5	25		30			
	weiblich	10	15		25			
	Summe	15	40		55			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	5	20		25			
	weiblich	0	25		25			
	Summe	5	45		50			
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	715	865		1.575			
	weiblich	685	585		1.270			
	Summe	1.395	1.450		2.845			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	10	10		15			
	weiblich	30	30		60			
	Summe	35	40		75			
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	720	870		1.595			
	weiblich	710	615		1.330			
	Summe	1.435	1.490		2.920			
Teilzeitquotient		27%	27%		27%			
Teilzeitquotient VZÄ		93%	92%		92%			

B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 15)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	360	90		445
	weiblich	275	100		375
	Summe	635	190		820
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	120	45		165
	weiblich	115	50		165
	Summe	235	90		330
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	185	45		230
	weiblich	145	50		195
	Summe	330	95		425
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	50	0		50
	weiblich	15	5		15
	Summe	65	5		70
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0		0
	weiblich	0	0		0
	Summe	0	0		0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	350	730		1.080
	weiblich	395	445		845
	Summe	745	1.175		1.920
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	70	125		200
	weiblich	85	100		185
	Summe	155	225		380
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	125	195		320
	weiblich	125	145		275
	Summe	250	345		595
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	145	385		530
	weiblich	180	190		375
	Summe	325	580		905
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	5	20		25
	weiblich	0	10		10
	Summe	10	30		35
nicht zuordenbar	Summe	0	0		5

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁵⁷ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 15)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	15	60	0	.
		weiblich	10	40	0	.
		Summe	25	100	5	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	5	.	0	.
		Summe	5	100	0	100
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	x	.		
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	35	70	15	75
		weiblich	15	30	5	25
		Summe	50	100	20	100
	davon Teilzeit	männlich	5	50	0	.
		weiblich	5	50	0	.
		Summe	10	100	0	100
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	20	.		
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	60	55	70	67
		weiblich	50	45	35	33
		Summe	110	100	105	100
	davon Teilzeit	männlich	5	20	10	33
		weiblich	20	80	20	67
		Summe	25	100	30	100
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	23		29	
A12/E11	Summe	männlich	90	51	105	55
		weiblich	85	49	85	45
		Summe	175	100	190	100
	davon Teilzeit	männlich	5	13	15	30
		weiblich	35	88	35	70
		Summe	40	100	50	100
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	23		26	
A11/E10	Summe	männlich	115	58	30	38
		weiblich	85	43	50	63
		Summe	200	100	80	100
	davon Teilzeit	männlich	10	x	5	20
		weiblich	45	x	20	80
		Summe	50	100	25	100
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	25		31	

⁵⁷ 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	1.375	100	1.365	100			2.745	100	355	815	1.365
davon											
unter 30 Jahre	85	6	155	11			235	9	15	60	155
30 bis unter 40 Jahre	320	23	290	21			610	22	60	215	290
40 bis unter 50 Jahre	295	22	260	19			555	20	75	180	260
50 bis unter 60 Jahre	415	30	435	32			850	31	130	215	435
60 bis unter 65 Jahre	245	18	215	16			460	17	70	140	215
65 Jahre und älter	20	1	10	1			30	1	10	10	10
Durchschnittsalter	48,0		47,1				47,5		50,1	46,8	47,1
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	205	15	175	13			380	14	60	115	175
VZÄ	195	14	160	12			350	13	60	105	160
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	450	33	450	33			900	33	130	245	450
VZÄ	425	31	410	30			835	30	125	230	410
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung	15		40				55		10	5	40
Beurlaubte Beschäftigte	35		40				75		5	20	40

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	70			70	55
	weiblich	105			105	75
	Summe	175			175	130
befristet Beschäftigte (2)	männlich	5			5	5
	weiblich	10			10	5
	Summe	15			15	10
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	75			75	55
	weiblich	115			115	85
	Summe	190			190	140
Vollzeitäquivalente	Summe	180			180	
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	70			70	
	weiblich	80			80	
	Summe	150			150	
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	10			10	
	weiblich	35			35	
	Summe	40			40	
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	0			0	
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	40			40	
	weiblich	45			45	
	Summe	85			85	
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	35			35	
	weiblich	70			70	
	Summe	105			105	
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	75			75	
	weiblich	115			115	
	Summe	190			190	
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	0			0	
	weiblich	5			5	
	Summe	5			5	
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	80			80	
	weiblich	120			120	
	Summe	195			195	
Teilzeitquotient		22%			22%	
Teilzeitquotient VZÄ		94%			94%	

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	25			25
	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	0			0
	Summe	0			0
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	35			35
	weiblich	70			70
	Summe	105			105
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	15			15
	weiblich	15			15
	Summe	30			30
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	10			10
	weiblich	25			25
	Summe	35			35
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	5			5
	weiblich	25			25
	Summe	30			30
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	5			5
	weiblich	5			5
	Summe	10			10
nicht zuordenbar	Summe	0			0

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁵⁸ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 16)

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

⁵⁸ Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 16)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe		Dar. 1601
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	
Zahl der Beschäftigten	190	100					190	100	140
davon									
unter 30 Jahre	5	.					5	.	5
30 bis unter 40 Jahre	30	16					30	16	25
40 bis unter 50 Jahre	40	22					40	22	35
50 bis unter 60 Jahre	80	43					80	43	55
60 bis unter 65 Jahre	30	15					30	15	15
65 Jahre und älter	0	.					0	.	0
Durchschnittsalter	50,0						50,0		49,2
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	20	12					20	12	15
VZÄ	20	11					20	11	15
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	65	33					65	33	40
VZÄ	60	32					60	32	40
nachrichtlich									
Personal in Ausbildung	0						0		0
Beurlaubte Beschäftigte	5						5		5

Landesbeauftragte für den Datenschutz (EPL 17)

A. Personaltableau

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	25			25
	weiblich	25			25
	Summe	50			50
befristet Beschäftigte (2)	männlich	5			5
	weiblich	0			0
	Summe	5			5
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	30			30
	weiblich	25			25
	Summe	55			55
Vollzeitäquivalente	Summe	55			55
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	25			25
	weiblich	15			15
	Summe	45			45
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	5			5
	weiblich	10			10
	Summe	15			15
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	0			0
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	20			20
	weiblich	20			20
	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	30			30
	weiblich	25			25
	Summe	55			55
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	30			30
	weiblich	30			30
	Summe	60			60
Teilzeitquotient		23%			23%
Teilzeitquotient VZÄ		95%			95%

B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 17)

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

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁵⁹ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 17)

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

⁵⁹ 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	55	100					55	100
davon								
unter 30 Jahre	5	.					5	.
30 bis unter 40 Jahre	10	19					10	19
40 bis unter 50 Jahre	15	25					15	25
50 bis unter 60 Jahre	20	37					20	37
60 bis unter 65 Jahre	5	.					5	.
65 Jahre und älter	0	.					0	.
Durchschnittsalter	48,5						48,5	
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	5	.					5	.
VZÄ	5	.					5	.
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	15	26					15	26
VZÄ	15	25					15	25
nachrichtlich								
Personal in Ausbildung	0						0	
Beurlaubte Beschäftigte	0						0	

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.
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.
PMV	Abkürzung für Personalmanagementverfahren, das Softwareprodukt, mit dem im Land die Personalsachbearbeitung unterstützt wird.

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

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

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Personalanteil der Ressorts / Bereiche an der Landesverwaltung insgesamt am 30. Juni 2023 – Prozentangaben	13
Abbildung 2: Ressorts / Bereiche der Landesverwaltung nach Geschlecht am 30. Juni 2023 – Prozentangaben	13
Abbildungen 3: Landespersonal nach Beschäftigungsgruppen und Geschlecht am 30. Juni 2023 – Prozentangaben	14
Abbildung 4: Anteile ausgewählter Aufgabenbereiche am Stammpersonalbestand am 30. Juni 2023 – Prozentangaben	15
Abbildung 5: Ausgewählte Aufgabenbereiche des Stammpersonals nach Geschlecht am 30. Juni 2023 – Prozentangaben	16
Abbildung 6: Stammpersonal nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlecht am 30. Juni 2023 – Prozentangaben	16
Abbildung 7: Stammpersonal der Landesverwaltung nach Geschlecht und Art des Dienstverhältnisses am 30. Juni 2023	17
Abbildung 8: Stammpersonal der Landesverwaltung nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht am 30. Juni 2023 – Prozentangaben	17
Abbildung 9: Anteil der Teilzeitbeschäftigten des Stammpersonals nach Geschäftsbereichen und Geschlecht am 30. Juni 2023 – Prozentangaben	18
Abbildung 10: Verteilung der Laufbahngruppen des Stammpersonals in der Landesverwaltung am 30. Juni 2023	19
Abbildung 11a: Verteilung der Laufbahngruppen bei den Beamtinnen und Beamten / Richterinnen und Richtern des Stammpersonals am 30. Juni 2023	19
Abbildung 11b: Verteilung der Laufbahngruppen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des Stammpersonalbestands am 30. Juni 2023	20
Abbildung 12: Anteile des Stammpersonalbestands nach Laufbahngruppen und Geschlecht am 30. Juni 2023 - Prozentangaben	20
Abbildung 13: Anteile des Stammpersonalbestands nach Geschlecht und Laufbahngruppen am 30. Juni 2023	21
Abbildung 14: Ausgewählte Besoldungs- / Entgeltgruppen der Kernhaushalte nach Geschlecht (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) am 30. Juni 2023 – Prozentangaben*	22
Abbildung 15: Landespersonal des Kernhaushalts nach ausgewählten Besoldungs- / Entgeltgruppen, Geschlecht und Beschäftigungsumfang (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) am 30. Juni 2023 – Prozentangaben*	23
Abbildung 16: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs- / Entgeltgruppe A11, E10 am 30. Juni 2023 – Prozentangaben*	24

Abbildung 17: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs- / Entgeltgruppe A12, E11 am 30. Juni 2023 – Prozentangaben* 24

Abbildung 18: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs- / Entgeltgruppe A13, E12 am 30. Juni 2023 – Prozentangaben* 25

Abbildung 19: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs- / Entgeltgruppe A16, E15 am 30. Juni 2023 – Prozentangaben* 25

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 2023 – Prozentangaben* 26

Abbildung 21: Weibliche Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang und Alter am 30.06.2023..... 27

Abbildung 22: Männliche Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang und Alter am 30.06.2023..... 27

Abbildung 23: Altersstruktur der Landesverwaltung nach Ressorts / Bereichen am 30. Juni 2023 – Prozentangaben..... 29

Abbildung 24: Durchschnittsalter im Ranking der Ressorts/Bereiche und nach Geschlecht am 30. Juni 2023..... 30

Abbildung 25: Kennzahlen zum Alter nach dem Ranking der Ressorts / Bereiche am 30. Juni 2023..... 31

Abbildung 26: Altersquartile nach Geschlecht am 30. Juni 2023 31

Abbildung 27: Altersstruktur des Stammpersonals des Landes nach Geschlecht am 30. Juni 2023 – Anzahl nach Alter..... 32

Abbildung 28: Altersstruktur des Stammpersonals des Landes nach Art des Dienstverhältnisses am 30. Juni 2023 – Anzahl nach Alter 32

Abbildung 29: Beamtinnen / Beamte und Richterinnen / Richter nach Altersstruktur und Geschlecht am 30. Juni 2023 – Anzahl nach Alter 33

Abbildung 30: Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer nach Altersstruktur und Geschlecht am 30. Juni 2023 – Anzahl nach Alter..... 33

Abbildung 31: Durchschnittsalter ausgewählter Aufgabenbereiche des Landes am 30. Juni 2023 34

Abbildung 32: Ausgewählte Aufgabenbereiche der Landesverwaltung nach Altersgruppen am 30. Juni 2023 – Prozentangaben 35

Abbildung 33: Erwartete Altersabgänge des Stammpersonalbestands nach Ressorts / Bereichen am 30. Juni 2023 - Prozentangaben 37

Abbildung 34: Erwartete Altersabgänge des Stammpersonalbestands nach Aufgabenbereichen am 30. Juni 2023 - Prozentangaben 39

Abbildungen 35: Vorzeitige und regelgerechte Altersabgänge des verbeamteten und des Tarifpersonal des Landes in fünf und zehn Jahren vom 30.06.2023 aus..... 54

Abbildung 36: Altersabgänge der Fachrichtung Allgemeine Dienste nach Geschlecht und Laufbahngruppen am 30. Juni 2023 (hochgerechnet) – Prozentangaben..... 57

Abbildung 37: Altersabgänge bei Beamtinnen und Beamten der Fachrichtung Allgemeine Dienste nach Geschlecht und Laufbahngruppen am 30. Juni 2023 (hochgerechnet) – Prozentangaben	59
Abbildung 38: Altersabgänge bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Fachrichtung Allgemeine Dienste nach Geschlecht und Entgeltgruppen am 30. Juni 2023 (hochgerechnet) – Prozentangaben ..	61
Abbildung 39: Veränderung der Zahl der Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr nach Ressort und Geschlecht am 30. Juni 2023 – Anzahl.....	62
Abbildung 40: Vergleich des Stammpersonals zum Stichtag 30. Juni der Jahre 2022 und 2023 nach Geschlecht - Anzahl	63
Abbildung 41a: Veränderungsdaten des Stammpersonalbestands am 30. Juni 2023 gegenüber dem Vorjahr im Kernhaushalt nach Geschlecht – Prozentangaben	63
Abbildung 41b: Veränderungsdaten des Stammpersonalbestands am 30. Juni 2023 gegenüber dem Vorjahr nach Geschlecht in den Ausgliederungen und Landesbetrieben – Prozentangaben	64
Abbildung 42: Veränderungsdaten ausgewählter Beschäftigtengruppen nach Geschlecht am 30. Juni 2023 gegenüber dem Vorjahr.....	64
Abbildung 43: Veränderung nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlechts des Stammpersonals am 30. Juni 2023 zum Vorjahr	65
Abbildung 44: Veränderungsdaten des Stammpersonals am 30. Juni 2023 gegenüber dem Vorjahr nach Geschlecht und Laufbahngruppen	65
Abbildung 45: Veränderung der Beschäftigtenzahl des Stammpersonals am 30. Juni 2023 gegenüber dem Vorjahr nach Art des Dienstverhältnisses sowie nach Laufbahngruppen und Geschlecht – Prozentangaben.....	66
Abbildung 46: Veränderung der Beschäftigtenzahl des Stammpersonals am 30. Juni 2023 gegenüber dem Vorjahr nach Art des Dienstverhältnisses sowie nach Laufbahngruppen und Geschlecht – Anzahl	67
Abbildung 47: Beschäftigte des zuordenbaren Stammpersonals nach Laufbahngruppen am 30. Juni der Jahre 2019 bis 2023 – Anzahl.....	68
Abbildung 48: Entwicklung der Zahl der Beschäftigten in Altersteilzeit nach Geschlecht von 2021 bis 2023 – Anzahl	69
Abbildung 49: Durchschnittsalter der Beschäftigten des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2017 bis 2023.....	69
Abbildung 50: Veränderung des Stammpersonals gegenüber dem Vorjahr nach Altersgruppen am 30. Juni 2023 - Prozentangaben	70
Abbildung 51: Altersstruktur des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2019 bis 2023 – Anzahl.....	70
Abbildung 52: Veränderung der Beschäftigtenzahlen des Stammpersonals in den Jahren 2008, 2013, 2018 und 2023 – Anzahl.....	71
Abbildungen 53: Veränderung des Geschlechteranteils nach Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2008, 2013, 2018 und 2023	71

Abbildung 54: Frauenquote (VZÄ) nach Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2008, 2013, 2018 und 2023..... 72

Abbildung 55: Vergleich der Teilzeitanteile nach Geschlecht und Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2008, 2013, 2018, 2023 sowie Teilzeitquotient (inkl. ATZ) – Prozentangaben 73

Abbildung 56: Durchschnittsalter in den Jahren 2008, 2013, 2018 und 2023 nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlecht..... 75

Abbildung 57: Alterspyramiden des Stammpersonals nach Geschlecht der Jahre 2008, 2013, 2018 und 2023..... 76

Abbildung 58: Alterspyramiden des Stammpersonals nach Status der Jahre 2008, 2013, 2018 und 2023..... 77

Abbildung 59: Stammpersonal der Polizei am 30. Juni der Jahre 2008, 2013, 2018 und 2023 nach Alter 78

Abbildung 60: Stammpersonal der Schulen am 30. Juni der Jahre 2008, 2013, 2018 und 2023 nach Alter 79

Abbildung 61: Stammpersonal der Steuerverwaltung am 30. Juni der Jahre 2008, 2013, 2018 und 2023 nach Alter 79

Abbildung 62: Alterspyramiden der Polizei der Jahre 2008, 2013, 2018 und 2023 80

Abbildung 63: Alterspyramiden der Schulen in den Jahren 2008, 2013, 2018 und 2023 81

Abbildung 64: Alterspyramiden der Steuerverwaltung in den Jahren 2008, 2013, 2018 und 2023..... 82

Abbildung 65: Entwicklung der Bevölkerung von 2022 bis 2070, 15. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Basis 31.12.2021 84

Abbildung 66: Durchschnittsalter der niedersächsischen Bevölkerung von 1983 bis 2023 85

Abbildung 67: Alterspyramiden der niedersächsischen Bevölkerung der Jahre 2023, 2033, 2043 und 2053..... 86

Abbildung 68: Grundfluktuation des Stammpersonalbestands nach Abgangsgründen und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2023 bis 30.06.2024 - Prozentangaben..... 89

Abbildung 69: Zusatzfluktuation nach Gründen im Zeitraum vom 01.07.2023 bis 30.06.2024 – Anzahl 90

Abbildung 70: Zusatzfluktuation nach Dauer im Zeitraum vom 01.07.2023 bis 30.06.2024 – Prozentangaben..... 91

Abbildung 71: Unterbrechungen nach Geschlecht und Dauer im Zeitraum vom 01.07.2023 bis 30.06.2024 – Prozentangaben 91

Abbildung 72: Unterbrechung wegen Elternzeit nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2023 bis 30.06.2024 – Anzahl..... 92

Abbildung 73: Unterbrechung wegen Sonderurlaubs nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2023 bis 30.06.2024 – Anzahl..... 92

Abbildung 74: Unterbrechung aus familiären Gründen nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2023 bis 30.06.2024 – Anzahl 93

Abbildung 75: Unterbrechung aus sonstigen Gründen nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2023 bis 30.06.2024 -Anzahl 93

Abbildung 76: Abgänge nach Ressorts und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2023 bis 30.06.2024 . 94

Abbildung 77: Zugänge nach Ressorts und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2023 bis 30.06.2024 . 95

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Personaltableau der Landesverwaltung am 30.06.2023	10
Tabelle 2: Beschäftigte der Landesverwaltung nach Beschäftigungs- und Laufbahngruppen am 30.06.2023	11
Tabelle 3: Beschäftigte der Landesverwaltung nach ausgewählten Besoldungsgruppen, Beschäftigungsumfang und Geschlecht am 30.06.2023	12
Tabelle 4: Altersstruktur des Stammpersonals am 30.06.2023	28
Tabelle 5: Altersstruktur nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln am 30.06.2023	34
Tabelle 6: Altersabgänge nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln am 30.06.2023	38
Tabelle 7: Altersabgänge der Ressorts in fünf Jahren vom 30.06.2023 aus vorzeitig mit 63, vorzeitig mit 65 und mit 66 Jahren	51
Tabelle 8: Altersabgänge der Ressorts in zehn Jahren vom 30.06.2023 aus vorzeitig mit 63, vorzeitig mit 65 und mit 66 Jahren	51
Tabelle 9: Altersabgänge der Ressorts in fünf Jahren vom 30.06.2023 aus vorzeitig mit 63, vorzeitig mit 65 und mit 66 Jahren nach Art des Beschäftigungsverhältnisses	52
Tabelle 10: Altersabgänge der Ressorts in zehn Jahren vom 30.06.2023 aus vorzeitig mit 63, vorzeitig mit 65 und mit 66 Jahren nach Art des Beschäftigungsverhältnisses	53
Tabelle 11: Stammpersonal der Fachrichtung Allgemeine Dienste am 30. Juni 2023 (hochgerechnet) ..	56
Tabelle 12: Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung Allgemeine Dienste am 30. Juni 2023 (hochgerechnet)	58
Tabelle 13: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Fachrichtung Allgemeine Dienste am 30. Juni 2023 (hochgerechnet) – Anzahl	60