



**PERSONALSTRUKTURBERICHT DES  
LANDES NIEDERSACHSEN**

**2024**

## Zeichenerklärung

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

## Impressum

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

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

Erschienen im Mai 2026

## Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,  
der vorliegende 14. Personalstrukturbericht des Landes Niedersachsen behandelt die Personaldaten des Berichtsjahres 2024.

Die Gliederung des Berichts hat sich im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert. 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 2024 in vier Unterabschnitten die grundlegenden strukturgebenden Elemente beschrieben, wobei in einem dieser Unterabschnitte die allgemeinen Dienste 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 schneidet 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.

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

Im Anlagenband C2, der die Auswertungstabellen zum vorliegenden Bericht enthält, wurde eine neue Tabelle 53 zum Thema des vorzeitigen Ruhestands aufgenommen.

Beste Wünsche für eine interessante Lektüre!

## Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b> .....	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 01.07.2023 bis 30.06.2024.....	88
4.2	Unterjährige Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2024 bis 30.06.2025.....	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
7.4	Daten der Versorgungsempfängerstatistik.....	101
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
	Landesbeauftragter 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
	<b>Glossar</b> .....	159
	<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	162
	<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	163
	<b>Tabellenverzeichnis</b> .....	168

## 1. Management Summary

### 1.1 Personalstruktur

Am 30.06.2024 waren im niedersächsischen Landesdienst 251.210 **Beschäftigte** tätig. Im Vergleich zum Vorjahr war dies ein Rückgang um 3.440 Beschäftigungsverhältnisse (-1,4 %). Auf die Ressorts verteilte sich die Anzahl der Beschäftigten der Größe nach: MK (107.695; 42,9 %), MWK (62.515; 24,9 %), MI (32.410; 12,9 %), MJ (17.765; 7,1 %), MF (15.845; 6,3 %), MW (3.835; 1,5 %), ML (3.600; 1,4 %), MS (3.560; 1,4 %), MU (2.895; 1,2 %), StK (395; 0,2 %), LT (245; 0,1 %), LRH (205; 0,1 %), MB (185; 0,1 %), LfD (60; 0,0 %).

62,3 % (156.505) der Landesbeschäftigten waren Frauen. Bei der **Verteilung der Geschlechter** auf die Ressorts gab es große Unterschiede: im MW, MI, LfD, ML, MU und LT lag der Anteil der Frauen zwischen 32 % und 48 % und damit unter dem Männeranteil, im MK, MJ, MS, MB, in der StK, im MF, MWK und LRH lag der Frauenanteil zwischen 51 % und 74 % und damit über dem Männeranteil, eine Gleichverteilung gab es in keinem der Ressorts.

Fast drei Viertel der Landesbeschäftigten waren dauerhaft beschäftigt (73 %; 183.925), 12 % (30.230) hatten einen befristeten Vertrag. Weitere 5 % (11.980) der Landesbeschäftigten gehörten zum Personal in Ausbildung, 7 % (17.100) zu den Geringfügig Beschäftigten und 3 % (7.980) waren beurlaubt.

Der Personalstrukturbericht fokussiert vor allem **das Stammpersonal**. Hierzu gehören die dauerhaft und befristet Beschäftigten. Diese Gruppe umfasste zum Stichtag insgesamt 214.155 Personen, entsprechend 85,2 % des Landespersonals. Im Vergleich zum Vorjahr war das Stammpersonal um 0,1 % gestiegen, das waren 310 zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse.

61 % dieses Stammpersonals waren **Frauen** und 39 % **Männer**. Unter Berücksichtigung der **Statusgruppe** zählten mit 60 % mehr als die Hälfte des Stammpersonals zu der Statusgruppe der Beamtinnen / Beamten sowie Richterinnen / Richter und 40 % zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. 62 % des Stammpersonals waren in Vollzeit beschäftigt, mehr als die Hälfte von ihnen waren Männer (53 %). 38 % des Stammpersonals war in Teilzeit beschäftigt, von ihnen waren 84 % weiblich. In Altersteilzeit waren 0,5 % des Stammpersonals beschäftigt.

Es gehörten 44 % der **Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt** (ehem. gehobenen Dienst) an, 30 % der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehem. höherer Dienst), 22 % dem 2. Einstiegsamt der 1. Laufbahngruppe (ehem. mittlerer Dienst) und 2 % dem 1. Einstiegsamt der 1. Laufbahngruppe (ehem. einfacher Dienst), 2 % konnten keiner Laufbahngruppe zugeordnet werden.

### 1.2 Altersstruktur

62,4 % des Stammpersonals waren am 30. Juni 2024 unter 50 Jahre alt. Auf die einzelnen **Altersgruppen** verteilt ergaben sich 12,1 % bei den unter 30-Jährigen, 24,6 % im Alter zwischen 30 und unter 40 Jahren, 25,6 % zwischen 40 und unter 50 Jahren, 25,7 % waren in der Altersgruppe der 50- bis unter 60-Jährigen und 10,3 % im Alter zwischen 60 und unter 65 Jahren, 1,6 % waren 65 Jahre oder älter.

Die Analyse der Altersstruktur zeigt, dass in 6 der 14 Ressorts (MI, MF, MWK, MK, MJ und MU) mehr als die Hälfte der Beschäftigten unter 50 Jahre alt waren. In MWK gehörten 47 % und bei MI 45 % des Stammpersonals zur Gruppe der unter 40-Jährigen. Im Vergleich der einzelnen Altersgruppen war außer in 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 63 % im LRH, mit 58 % in der StK und 57 % im MB beschäftigt. In LT und ML waren die über- und unter-50-Jährigen gleich verteilt.

Das **Durchschnittsalter des Stammpersonals** des Landes lag bei 45,0 Jahren, dasjenige der Ressorts im Ranking bei: MI 42,8, MWK 43,0 Jahren, MF 45,5, MJ 45,9, MK 46,0, ML 47,3, MW 47,5, MU 47,5, MS 48,2, LT 49,0, LfD 49,0, StK 50,0, MB 50,0 und LRH 51,8 Jahren.

Beim Stammpersonal waren bei den Frauen die Altersjahre zwischen 32 und 58 auf der Höhe um die 3.000 Frauen je Jahrgang verteilt, bei den Männern lagen die höchsten Ausschläge zwischen 2.025 und 2.555 Männern je Jahrgang in den Altersjahren zwischen 52 und 61. In der Altersgruppe der unter 30-Jährigen lagen Männer (12,4 %) und Frauen (12,0 %) prozentual nahe beieinander.

Die Verteilung der Beamtinnen und Beamten/Richterinnen und Richter über die Altersjahre zeigte, dass es einen stetigen Anstieg bis zum Alter von 42 Jahren auf eine Anzahl von 4.300 Beschäftigte gab. Danach bewegte sich ihre Anzahl zwischen 3.235 und 4.120 je Jahrgang bis zum Alter von 56 Jahren, um danach wieder abzusinken. Die Verteilung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die Altersjahre wies zwei Höhepunkte auf, einen bei den jüngeren Beschäftigten zwischen 27 und 33 Jahren mit ca. 2.000 Beschäftigten pro Jahrgang und einen bei den Beschäftigten im Alter zwischen 53 und 63 auf einem Niveau von 2.680 und 2.840 Beschäftigten je Jahrgang.

Bezogen auf den Stichtag 30. Juni 2024 ist davon auszugehen, dass die **Altersabgänge beim Stammpersonal** in 5 Jahren bei 11 % (absolut 23.195) liegen werden und in 10 Jahren bei 24 % (absolut 50.455). Bedingt durch die aktuelle Altersstruktur der Ressorts ist eine unterschiedliche Belastung zu erwarten.

In **5 Jahren** wird der LRH 19 % (40 absolut) und MI 17 % (absolut 4.820) altersbedingte Abgänge zu verzeichnen haben. Es werden mit 16 % ML (520), mit je 15 % MS (520) und MU (405), mit je 14 % StK (55) sowie LT (30), mit je 13 % MB (25) und MW (460) und jeweils 12 % MF (1.775) und MJ (1.770) folgen. LfD (5) wird bei 11 % stehen, MWK (10 %, 4.800) sowie MK (9 %, 7.975) werden unter dem Landesdurchschnitt liegen.

In **10 Jahren**, bis zum Jahr 2034, wird StK die Liste der höchsten prozentualen Verluste mit 39 % (absolut 145) anführen, es folgen mit 38 % LRH (75), mit 35 % MB (60), mit je 34 % MS (1.160) und ML (1.115), mit je 33 % MU (905) und LT (70), danach MW (1.165) mit 32 %. Bei 30 % wird LfD (15), MF (4.160) bei 29 %, MI (8.085) bei 28 % und MJ (4.125) noch bei 27 % liegen. Einzig MWK (10.735) mit 22 % und MK (18.630) mit 20 % werden unter dem Landesdurchschnitt liegen.

### 1.3 Unterjährige Veränderungsdaten

Die Untersuchung der **unterjährigen Personalveränderungen** war vom Stichtag 30. Juni 2024 aus gesehen in die Zukunft gerichtet. Im Jahresverlauf bis zum 30. Juni 2025 belief sich die **Grundfluktuation** auf 20.190 Abgänge, von denen 54,5 % (11.005) durch Vertrags- und Zeitablauf, 20,5 % (4.130) altersbedingt, 15,4 % (3.105) aufgrund von Kündigungen und die verbleibenden Prozentanteile aufgrund von Tod (0,5 %), Entlassung (0,1 %) und sonstigen Gründen (9,0 %) entstanden waren.

Die **Zusatzfluktuation** (Unterbrechungen) von 20.865 Fällen wurde in erster Linie durch Elternzeit (9.575), Beurlaubungen aus familiären Gründen (2.805), Sonderurlaub (955) und Rente auf Zeit (10) verursacht. Die verbleibenden 7.515 Fälle waren zu den sonstigen Gründen zusammengefasst.

Personalwechsel innerhalb der Landesverwaltung, die als **Mobilität** bezeichnet werden, waren mit 2.715 Abgängen und 2.840 Zugängen angefallen. MK hatte dabei mit 1.900 Abgängen und 1.970 Zugängen die weitaus meisten Personalbewegungen. MJ folgte mit -320 und +355, MI mit 230 Ab- sowie 225 Zugängen, MF mit -110 und +110, ML mit -35 und +35, MW mit -30 und +40, MU mit 25 Ab- sowie 25 Zugängen, MS mit -20 und +20 sowie MWK mit -10 und +15; alle weiteren Ressorts hatten 10 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	56.485	8.610	5.885	70.975
	weiblich	94.790	10.180	7.975	112.945
	Summe	151.275	18.790	13.860	183.925
befristet Beschäftigte (2)	männlich	2.880	4.920	4.740	12.540
	weiblich	7.010	5.250	5.430	17.690
	Summe	9.890	10.170	10.170	30.230
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	59.365	13.530	10.625	83.515
	weiblich	101.800	15.430	13.405	130.635
	Summe	161.165	28.960	24.030	214.155
Vollzeitäquivalente	Summe	140.060	24.250	19.515	183.825
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	52.355	10.170	7.310	69.835
	weiblich	49.295	7.420	5.775	62.490
	Summe	101.645	17.590	13.090	132.325
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	6.610	3.360	3.305	13.270
	weiblich	51.860	8.005	7.625	67.495
	Summe	58.470	11.365	10.930	80.770
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	1.050	5	10	1.060
Beamteninnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	46.835	1.720	1.260	49.820
	weiblich	76.830	835	675	78.340
	Summe	123.665	2.555	1.935	128.160
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	12.525	11.810	9.365	33.700
	weiblich	24.970	14.595	12.730	52.295
	Summe	37.500	26.400	22.095	85.995
Personal in Ausbildung (3)	männlich	3.895	350	270	4.515
	weiblich	6.230	615	625	7.465
	Summe	10.125	960	895	11.980
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	750	2.285	2.585	5.620
	weiblich	5.495	2.675	3.310	11.480
	Summe	6.240	4.965	5.895	17.100
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	64.010	16.165	13.480	93.650
	weiblich	113.525	18.720	17.335	149.580
	Summe	177.530	34.885	30.815	243.230
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	715	170	170	1.055
	weiblich	5.515	775	635	6.925
	Summe	6.235	945	800	7.980
<b>Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)</b>	männlich	<b>64.725</b>	<b>16.330</b>	<b>13.650</b>	<b>94.705</b>
	weiblich	<b>119.040</b>	<b>19.495</b>	<b>17.970</b>	<b>156.505</b>
	Summe	<b>183.765</b>	<b>35.825</b>	<b>31.620</b>	<b>251.210</b>
Teilzeitquotient		36,9%	39,3%	45,5%	38,2%
Teilzeitquotient VZÄ		86,9%	83,7%	81,2%	85,8%

Tabelle 1: Personaltableau der Landesverwaltung am 30.06.2024

### 2.1.2 Beschäftigte nach Beschäftigungs- und Laufbahngruppe

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte	männlich	46.835	1.720	1.260	49.820
	weiblich	76.830	835	675	78.340
	Summe	123.665	2.555	1.935	128.160
Richterinnen/Richter	männlich	16.060	1.455	1.055	18.565
	weiblich	22.905	615	495	24.015
	Summe	38.965	2.065	1.550	42.580
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	25.825	215	185	26.225
	weiblich	48.000	185	150	48.330
	Summe	73.820	400	340	74.555
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	4.475	50	20	4.545
	weiblich	5.750	40	25	5.820
	Summe	10.225	90	45	10.365
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	480	0	0	480
	weiblich	175	0	0	175
	Summe	660	0	0	660
Arbeitsnehmerinnen/Arbeitsnehmer	männlich	12.525	11.810	9.365	33.700
	weiblich	24.970	14.595	12.730	52.295
	Summe	37.500	26.400	22.095	85.995
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	1.380	5.015	4.695	11.090
	weiblich	1.835	4.685	4.540	11.055
	Summe	3.215	9.700	9.235	22.150
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	4.285	2.550	1.420	8.255
	weiblich	6.415	2.605	1.560	10.580
	Summe	10.700	5.155	2.980	18.840
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	5.860	2.830	2.120	10.815
	weiblich	15.885	5.850	4.975	26.710
	Summe	21.745	8.680	7.100	37.525
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	950	470	335	1.755
	weiblich	780	520	775	2.070
	Summe	1.725	990	1.110	3.830
nicht zuordenbar	Summe	110	1.875	1.670	3.655

Tabelle 2: Beschäftigte der Landesverwaltung nach Beschäftigungs- und Laufbahngruppen am 30.06.2024

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

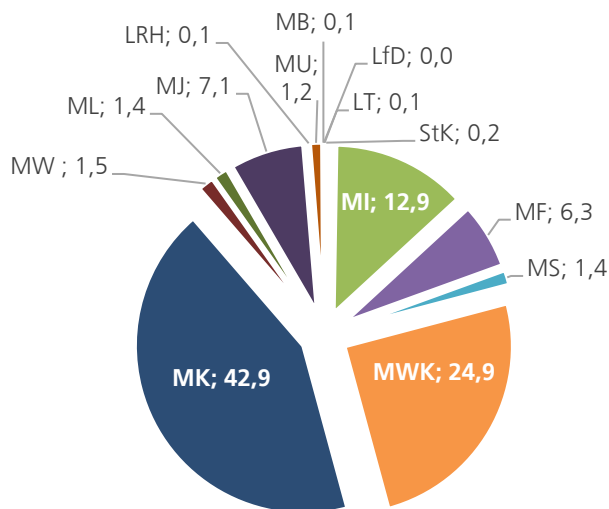
Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	350	62	160	76
		weiblich	215	38	50	24
		Summe	565	100	210	100
	davon Teilzeit	männlich	5	25	30	86
		weiblich	15	75	5	14
		Summe	20	100	40	100
	Anteil TZ an Summe		%	4		19
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	820	57	670	59
		weiblich	620	43	470	41
		Summe	1.445	100	1.145	100
	davon Teilzeit	männlich	40	23	150	42
		weiblich	140	80	210	59
		Summe	175	103	355	101
	Anteil TZ an Summe		%	12		31
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	2.085	64	450	63
		weiblich	1.175	36	270	38
		Summe	3.260	100	715	101
	davon Teilzeit	männlich	190	29	85	39
		weiblich	465	71	135	61
		Summe	655	100	220	100
	Anteil TZ an Summe		%	20		31
A12/E11	Summe	männlich	3.475	56	1.295	55
		weiblich	2.685	44	1.050	45
		Summe	6.160	100	2.345	100
	davon Teilzeit	männlich	340	21	285	34
		weiblich	1.270	79	570	67
		Summe	1.610	100	850	101
	Anteil TZ an Summe		%	26		36
A11/E10	Summe	männlich	5.140	58	370	54
		weiblich	3.760	42	315	46
		Summe	8.900	100	685	100
	davon Teilzeit	männlich	440	19	50	25
		weiblich	1.920	81	150	75
		Summe	2.365	100	200	100
	Anteil TZ an Summe		%	27		29

Tabelle 3: Beschäftigte der Landesverwaltung nach ausgewählten Besoldungsgruppen, Beschäftigungsumfang und Geschlecht am 30.06.2024

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

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

Am 30. Juni 2024 waren insgesamt 251.210 Personen beim Land Niedersachsen beschäftigt.



Die prozentuale Verteilung auf die Ressorts / Bereiche ließ den größten Anteil des MK mit 42,9 % deutlich hervortreten. Das MWK stellte mit seinen 24,9 % fast ein Viertel der Belegschaft, das MI belegte mit 12,9 % den dritten Platz. Das MJ lag bei 7,1 % und MF bei 6,3 %, alle anderen Ressorts hatten weniger als 2 % Anteil am Gesamtpersonal des Landes.

Abbildung 1: Personalanteil der Ressorts / Bereiche an der Landesverwaltung insgesamt am 30. Juni 2024 – Prozentangaben

Einem Mann standen in der niedersächsischen Landesverwaltung rechnerisch 1,7 Frauen gegenüber, die Mehrheit war also weiblich mit einem 62 %-Anteil.

Wie in der Abbildung 2 (rechts) deutlich wird, ergab sich bei der Betrachtung der Ressorts / Bereiche eine unterschiedliche Verteilung der Geschlechter. Das MK hatte mit 74 % den größten Frauenanteil, MJ und MS folgten mit 62 und 61 %, StK und MB lagen bei 60 %, MF und MWK kamen auf 58 bzw. 57 % Frauenanteil, der LRH lag noch bei 51 %. In den Geschäftsbereichen MW, MI, LfD, ML, MU und LT hatten Männer den größeren Anteil - von 52 % (LT) bis zu 68 % (MW). Keines der Ressorts erreichte mit seinem Geschlechterverhältnis eine Gleichverteilung von je 50 % Frauen und Männern.

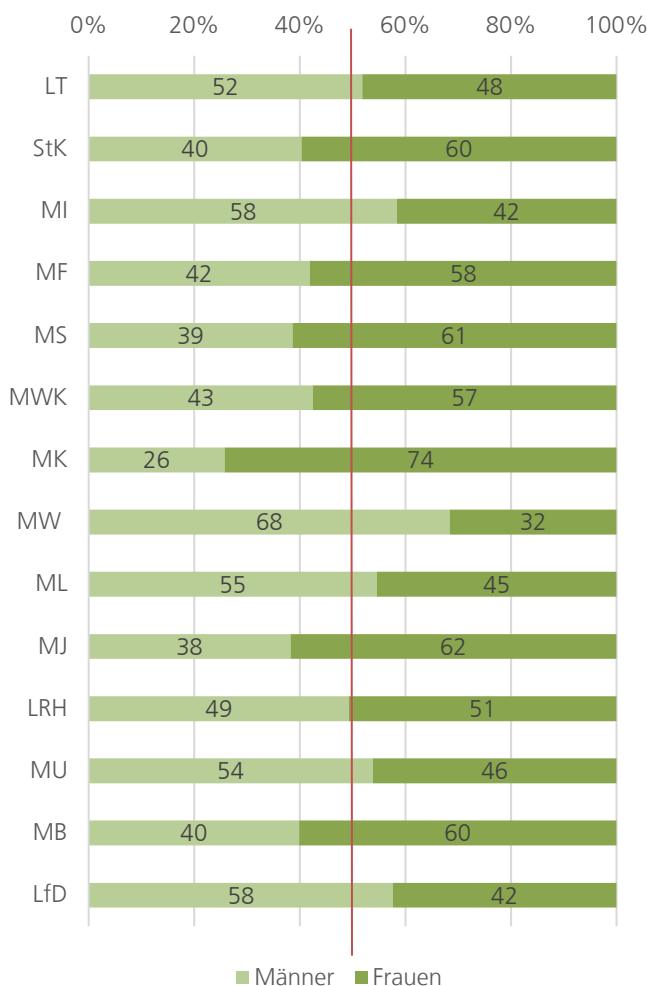
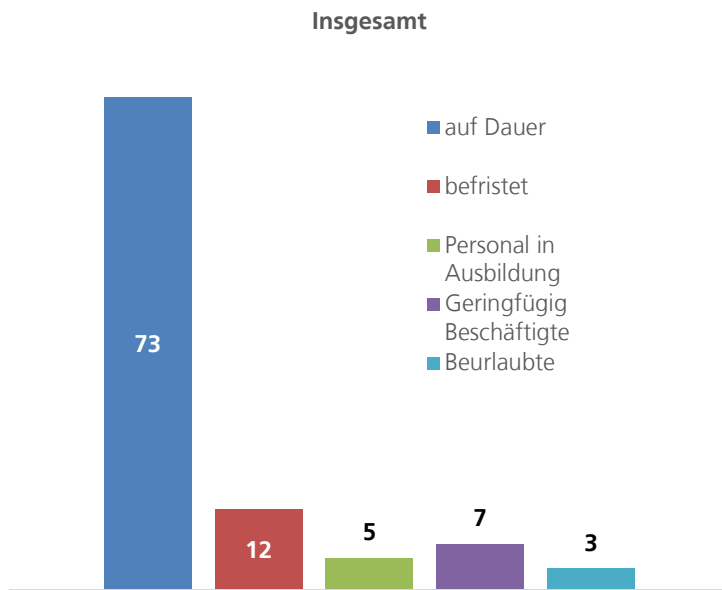
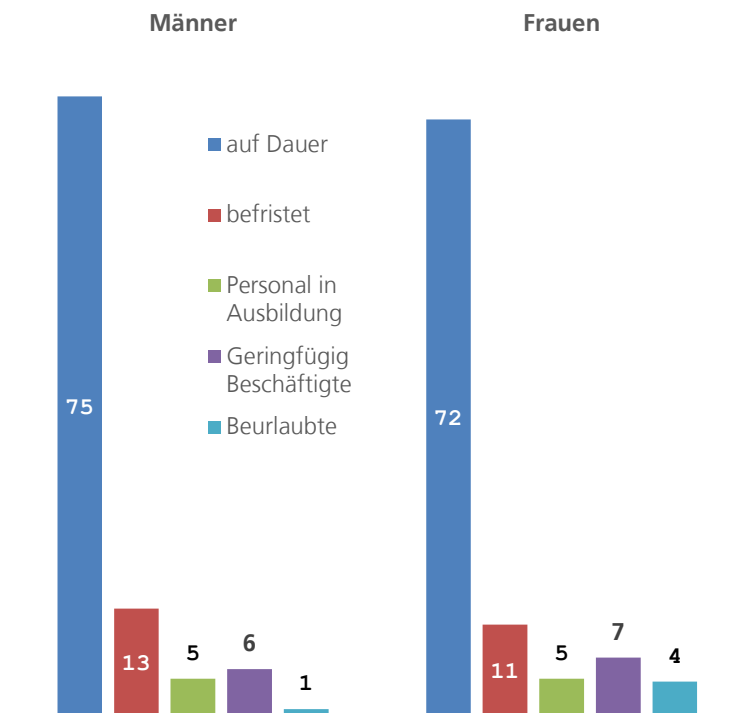


Abbildung 2: Ressorts / Bereiche der Landesverwaltung nach Geschlecht am 30. Juni 2024 – Prozentangaben

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



Etwas weniger als drei Viertel der Beschäftigten (73 %, 183.925) standen in einem dauerhaften Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis zum Land. Befristete Verträge bestanden zu 12 % (30.230) der Beschäftigten, 5 % (11.980) des Personals befand sich in Ausbildung, 7 % (17.100) waren geringfügig beschäftigt und 3 % (7.980) beurlaubt.



Auf die Geschlechter verteilt standen 75 % der Männer und 72 % 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, bzw. 1.055 Männer ließen sich beurlauben, während Frauen hier mit 4 %, bzw. 6.925 den weitaus größeren Anteil übernahmen. Auch geringfügig beschäftigt waren anteilig etwas mehr Frauen als Männer (7 % der Frauen, 6 % der Männer).

Abbildungen 3: Landespersonal nach Beschäftigungsgruppen und Geschlecht am 30. Juni 2024 – Prozentangaben

### 2.2.1 Stammpersonal nach ausgewählten Aufgabenbereichen

Es folgt eine Darstellung ausgewählter Aufgabenbereiche bzw. Kapitel anhand des Stammpersonalbestands, der aus den dauerhaft und den befristet Beschäftigten besteht. Auf die ausgewählten Aufgabenbereiche entfielen zum 30. Juni 2024 gut 90 % des gesamten Stammpersonals.

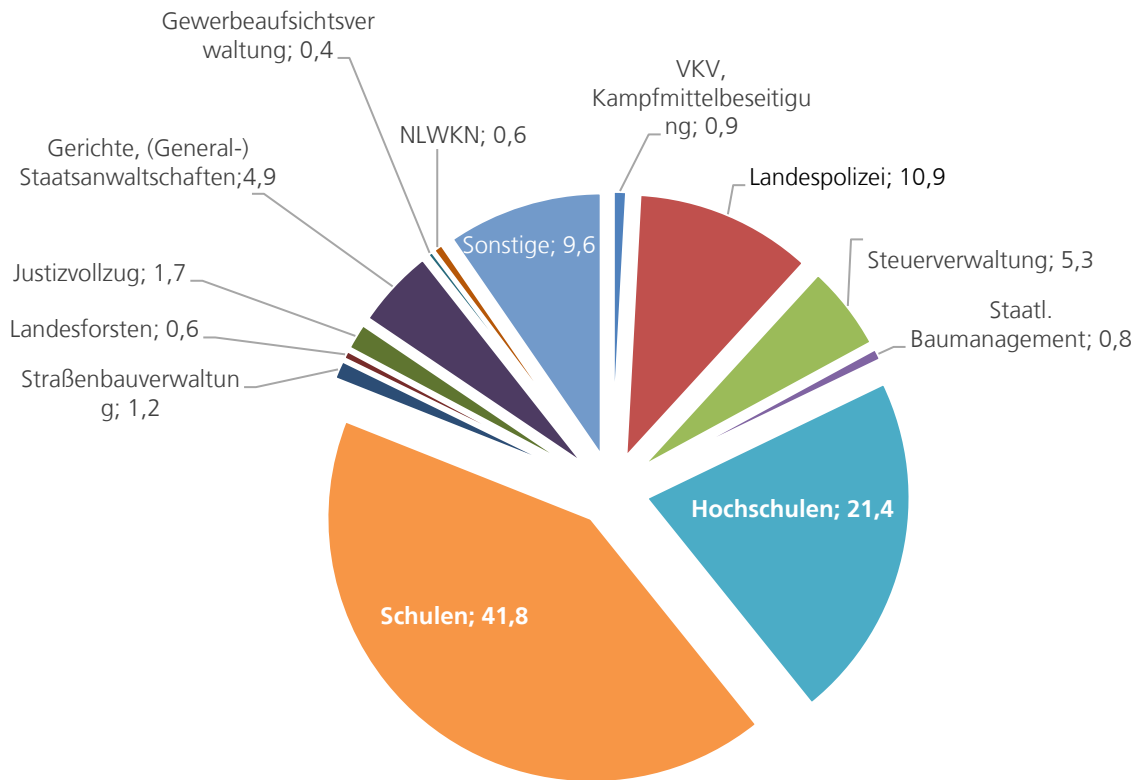
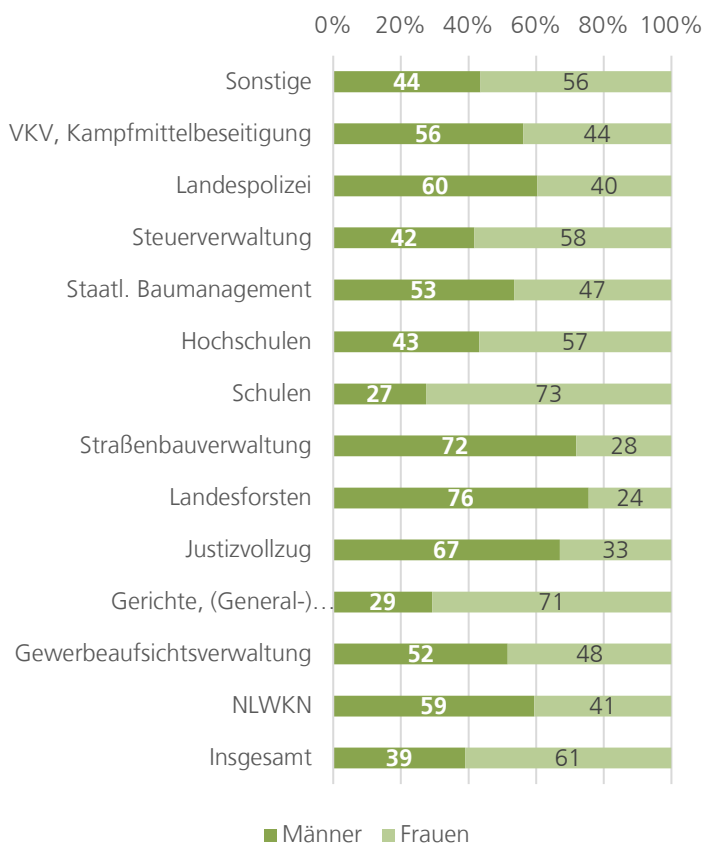


Abbildung 4: Anteile ausgewählter Aufgabenbereiche am Stammpersonalbestand am 30. Juni 2024 – Prozentangaben

Das Stammpersonal von insgesamt 214.155 Beschäftigten bestand zu 41,8 % aus Personal der Schulen und 21,4 % aus Personal der Hochschulen. Die Landespolizei stellte 10,9 % des Stammpersonals, gefolgt von der Steuerverwaltung mit 5,3 % und den Gerichten, (General-)Staatsanwaltschaften mit 4,9 %. 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 73 % sowie die Gerichte und (General-)Staatsanwaltschaften mit 71 % 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 (72 %) herausstachen. Der Justizvollzug (67 %) sowie die Landespolizei (60 %) wiesen mit den beiden zuvor genannten Bereichen die höchsten Männeranteile auf.

Abbildung 5: Ausgewählte Aufgabenbereiche des Stammpersonals nach Geschlecht am 30. Juni 2024 – Prozentangaben

### 2.2.2 Art des Dienstverhältnisses

Am 30. Juni 2024 zählten zum Stammpersonalbestand 128.160 Personen, die in einem Beamtenverhältnis bzw. als Richterin/Richter tätig waren.

In einem Arbeitnehmerverhältnis standen 85.995 Personen. Damit ergab sich ein Verhältnis von einer Arbeitnehmerin / einem Arbeitnehmer zu 1,5 verbeamteten Personen. Die Geschlechterverteilung in den Statusgruppen unterschied sich nicht, Männer (Arbeitnehmer sowie Beamte / Richter) lagen bei einem 39 %-Anteil, die Frauen (Arbeitnehmerinnen sowie Beamtinnen / Richterinnen) hatten demnach einen Anteil von 61 %.

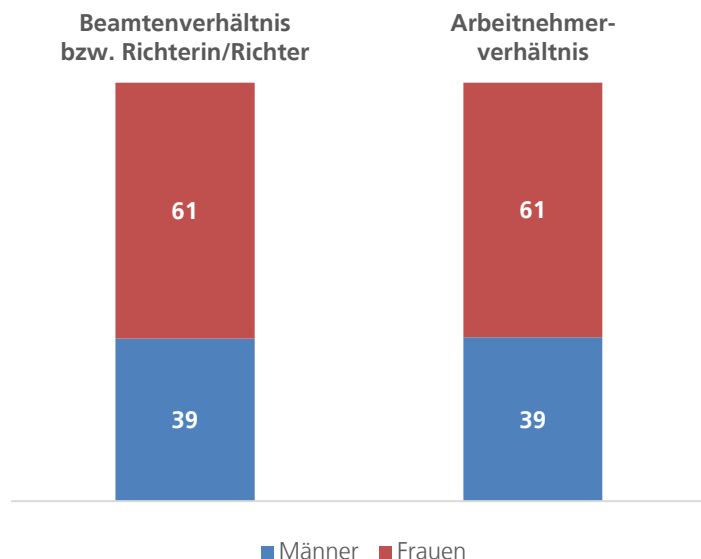


Abbildung 6: Stammpersonal nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlecht am 30. Juni 2024 – Prozentangaben

Drei Fünftel (60 %) aller Frauen des Stammpersonals waren Beamtinnen bzw. Richterinnen. Bei den Männern im Beamtenverhältnis bzw. als Richter lag dieser Wert ebenfalls bei 60 %. Damit standen jeweils 40 % aller Männer und Frauen des Stammpersonals in einem Arbeitnehmerverhältnis.

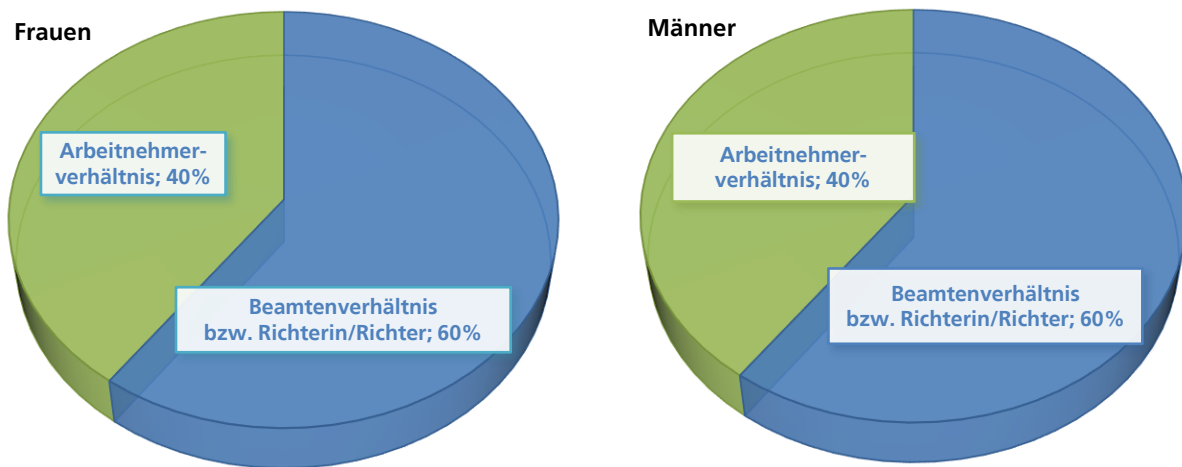


Abbildung 7: Stammpersonal der Landesverwaltung nach Geschlecht und Art des Dienstverhältnisses am 30. Juni 2024

### 2.2.3 Beschäftigungsumfang

In Vollzeit beschäftigt waren am 30. Juni 2024 in der niedersächsischen Landesverwaltung insgesamt 132.325 Personen, dies waren 62 % des gesamten Stammpersonals. Männer hatten mit einer absoluten Zahl von 69.835 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 (67.495 absolut). Auch von den insgesamt 1.060 Beschäftigten in Altersteilzeit stellten Frauen etwas mehr als drei Fünftel.

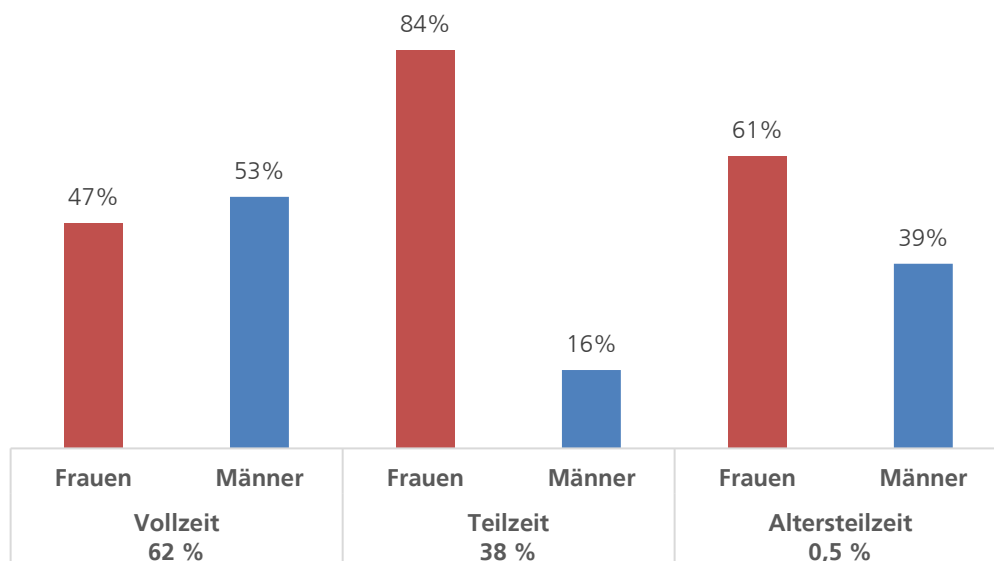


Abbildung 8: Stammpersonal der Landesverwaltung nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht am 30. Juni 2024 – Prozentangaben

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 2024 bei 85,8 % (inkl. ATZ).

Der Teilzeitquotient der Beschäftigten der Landesverwaltung Niedersachsen, der das Verhältnis von Teilzeitbeschäftigten zur Gesamtzahl der Beschäftigten des Stammpersonalbestandes darstellt, lag am 30. Juni 2024 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 44 %. 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 (18 %), MW, LRH und LfD mit jeweils 20 % auf. Sie erreichten 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 30 % Teilzeitbeschäftigten auf und lagen damit 14 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt. Die Teilzeitbeschäftigten der Ressorts MJ, LRH und MI kamen hingegen nicht einmal auf den hälftigen Anteil des Landesdurchschnitts.

Zwei Geschäftsbereiche (MK und MWK) überstiegen den Landesteilzeitquotienten der Frauen von 52 % um 3 und 5 Prozentpunkte. Fünf weitere Ressorts lagen mit 4 bis 6 Prozentpunkten darunter (MS, MU, MF, ML und MU), die restlichen Ressorts hatten mindestens einen Abstand von 10 (StK) bis 18 (MB) Prozentpunkten zum Durchschnitt.

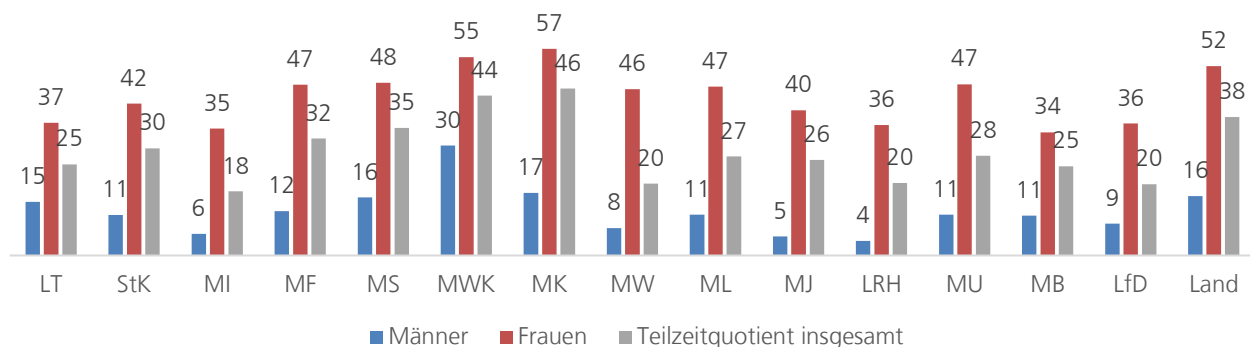


Abbildung 9: Anteil der Teilzeitbeschäftigten des Stammpersonals nach Geschäftsbereichen und Geschlecht am 30. Juni 2024 – Prozentangaben

### 2.2.4 Laufbahngruppen

Die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst) stellte am 30. Juni 2024 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 ein Viertel die 1. Laufbahngruppe. 2 % der Landesbeschäftigten konnte keiner Laufbahngruppe zugeordnet werden.

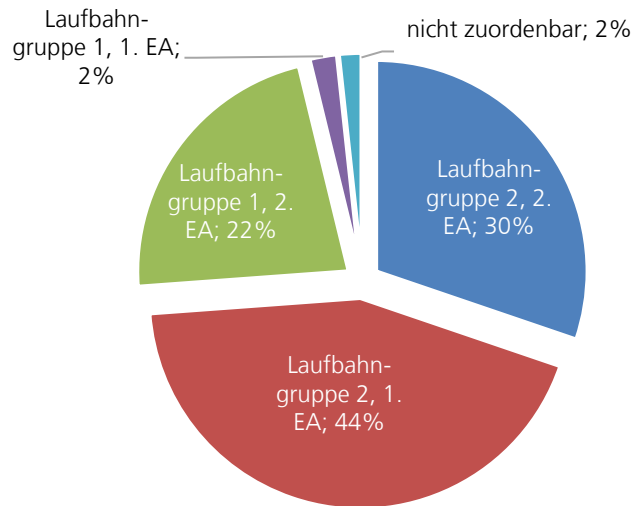


Abbildung 10: Verteilung der Laufbahngruppen des Stammpersonals in der Landesverwaltung am 30. Juni 2024

Große Unterschiede lagen bei Betrachtung der Laufbahngruppen nach Art des Dienstverhältnisses (Abbildungen 11 und 12), also nach Beamtinnen und Beamten / Richterinnen und Richtern gegenüber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, vor.

Beamtinnen und Beamte / Richterinnen und Richter besetzten zu 58 % (74.555 absolut) das 1. Einstiegsamt der 2. Laufbahngruppe und hatten zusammen mit dem verbeamteten Personal des 2. Einstiegsamts (33 %, 42.580) einen Anteil von 91 % in der Laufbahngruppe 2. 9 % (11.020) des verbeamteten Personals befanden sich in der 1. Laufbahngruppe, von denen gerade 660 Personen das 1. Einstiegsamt besetzten, also den ehemals einfachen Dienst.

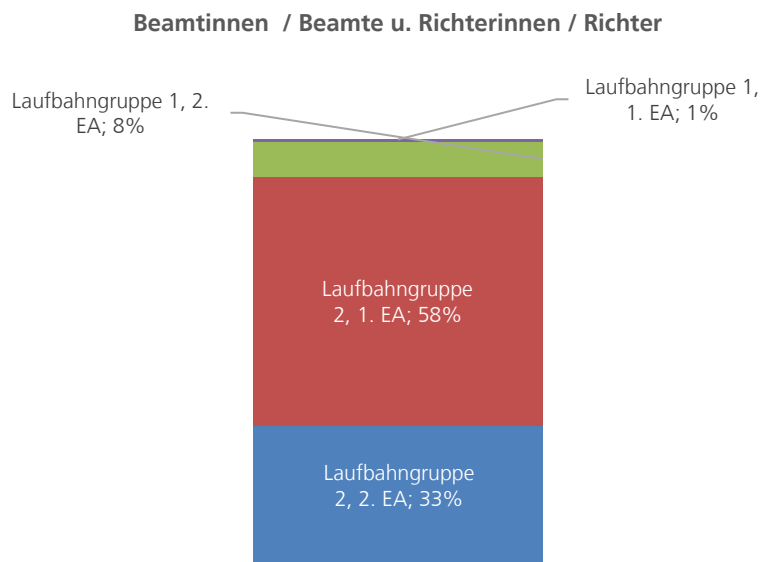


Abbildung 11: Verteilung der Laufbahngruppen bei den Beamtinnen und Beamten / Richterinnen und Richtern des Stammpersonals am 30. Juni 2024

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stellten mit 3.830 Personen einen Anteil von 4 % im ehemals einfachen Dienst (Abbildung 12). Ebenfalls 4 % (3.655 Personen) konnten keiner Laufbahngruppe zugeordnet werden.

Vergleicht man die Laufbahnen miteinander, waren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit jeweils 48 % in der 1. und der 2. Laufbahn gleich verteilt, wobei jeweils das 2. Einstiegsamt den höheren Anteil aufwies, einmal 44 % (37.525) in der 1. Laufbahngruppe (ehemals mittlerer Dienst) und einmal 26 % (22.150) in der 2. Laufbahngruppe (ehemals höherer Dienst).

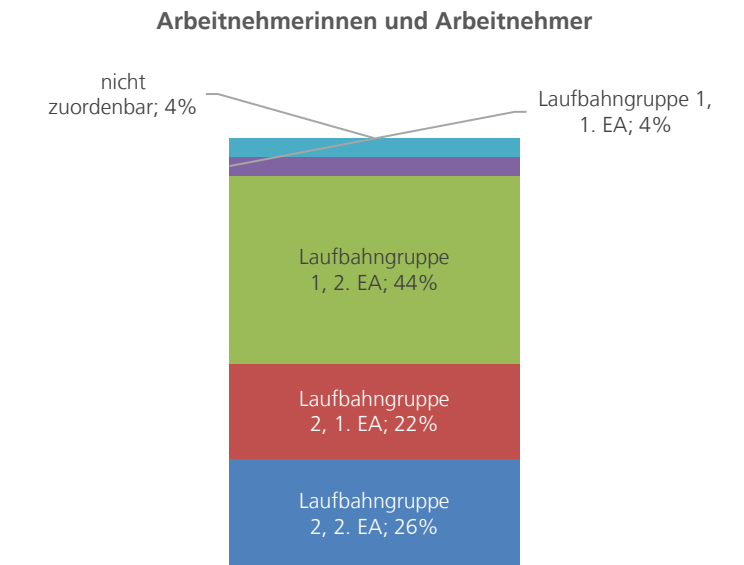


Abbildung 12: Verteilung der Laufbahngruppen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des Stammpersonalbestands am 30. Juni 2024

Werden die Laufbahngruppen nach Geschlecht betrachtet (Abbildung 13), ist auffällig, dass am 30. Juni 2024 die niedrigste Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt zu gleichen Teilen mit Männern und Frauen besetzt war. Der männliche Anteil 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.

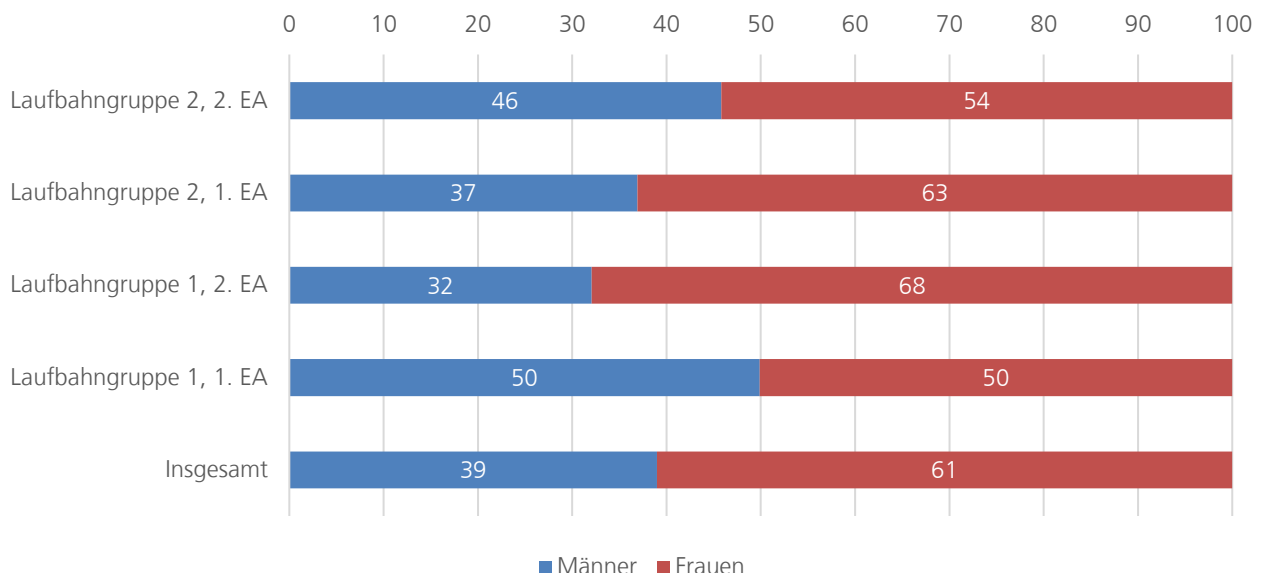


Abbildung 13: Anteile des Stammpersonalbestands nach Laufbahngruppen und Geschlecht am 30. Juni 2024 - Prozentangaben

Ein Fokus auf die Geschlechter und ihre Verteilung auf die Laufbahngruppen (Abbildung 14) offenbart, dass Männer mit absolut 29.655 Beschäftigten und 36 % in der höchsten Laufbahngruppe einen um 9 Prozentpunkte höheren Anteil als die Frauen (27 %) hatten, die mit 35.070 Vertreterinnen jedoch absolut mehr waren. In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt waren Frauen mit einer absoluten Zahl von 58.915 am stärksten vertreten. 45 % und damit die meisten aller Frauen gehörten dieser Laufbahn an.

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 (41 % der Männer, 34.480 Personen) am stärksten vertreten. Auch beim ehemals mittleren Dienst hatten Männer einen um 7 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, 1 % der Frauen und 2 % der Männer konnten keiner Laufbahngruppe zugeordnet werden.

Der Laufbahngruppe 2 gehörten 77 % der Männer und 72 % der Frauen an, rechnerisch kamen hier auf einen Mann 1,5 Frauen. In der 1. Laufbahngruppe kamen auf einen Mann 2 Frauen.

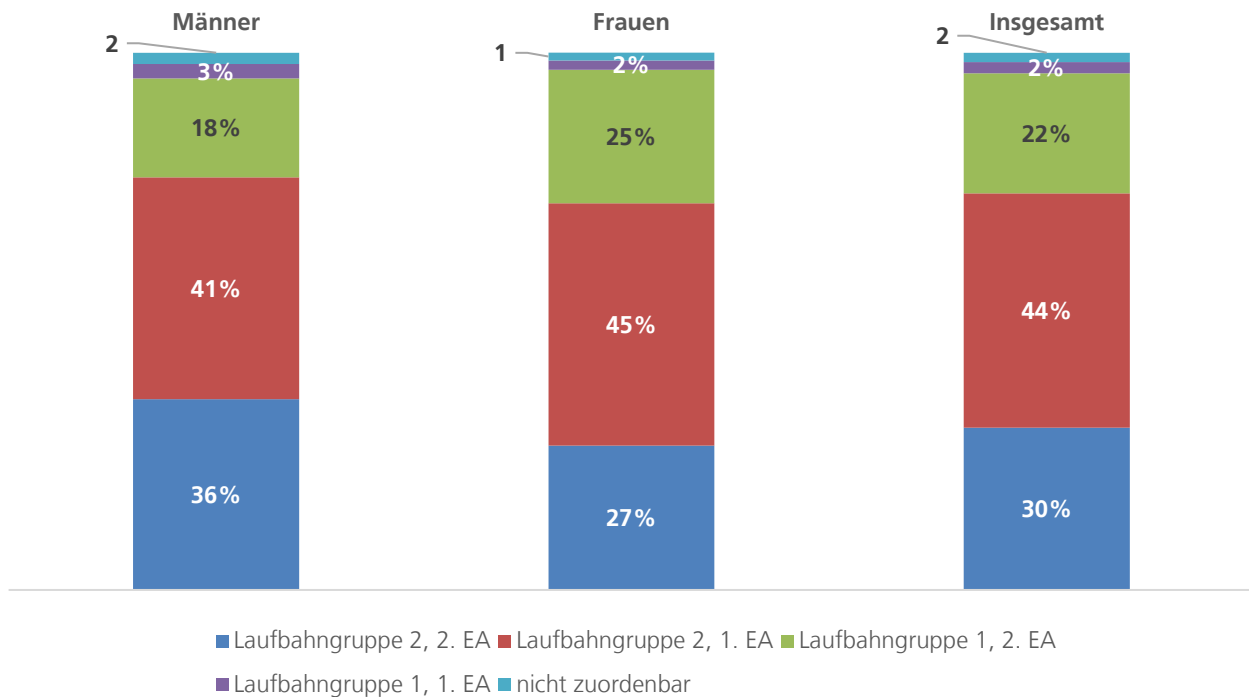
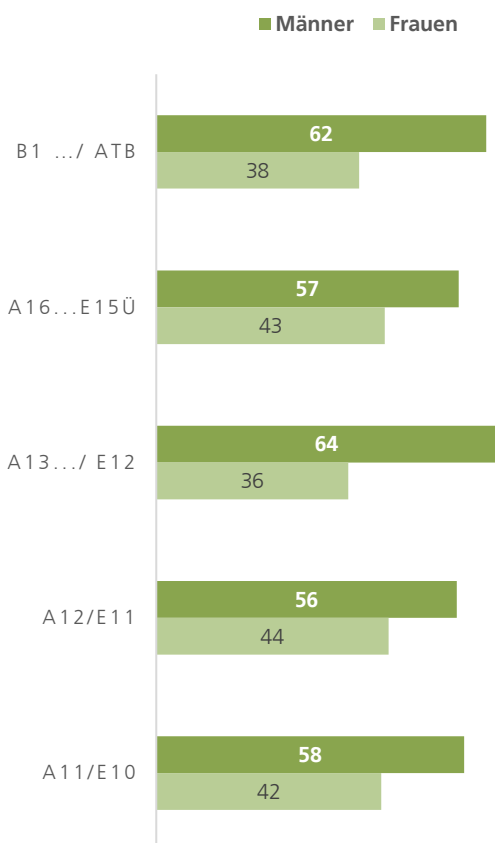


Abbildung 14: Anteile des Stammpersonalbestands nach Geschlecht und Laufbahngruppen am 30. Juni 2024

### 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, um zu untersuchen, wie sich dort die Geschlechter auf die Positionen mit Führungsaufgaben verteilen. Dabei werden die Schulkapitel nicht mit einbezogen, da ihre Dominanz im Gesamtpersonalbestand mit ihren relativ hohen Besoldungen und Entgelten ohne klassische Führungsaufgaben 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.<sup>2</sup> 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 stellte am 30. Juni 2024 die Unterrepräsentanz von Frauen dar, die sich in Anteilen von 36 bis 44 % ausdrückte.



In der höchsten Besoldungs- / Entgeltgruppe (B1 bis B11 / R3 bis R10 bzw. außertariflich Beschäftigte) waren mit absolut 565 die wenigsten Beschäftigten tätig. Sie war prozentual ähnlich schwach mit Frauen und zu 62 % mit Männern besetzt wie die Besoldungs- / Entgeltgruppe A13/E12, die mit absolut 3.260 Beschäftigten die drittkleinste Gruppe war. Den höchsten Frauenanteil mit 44 % hatte die Besoldungs- / Entgeltgruppe A12/E11. In den Besoldungs- / Entgeltgruppen A16/A16Z/R2/E15/E15Ü und A11/E10 hatten Frauen einen Anteil von 43 % und 42 %, wobei A11/E10 mit 8.900 Beschäftigten die größte hier betrachteten Besoldungs- / Entgeltgruppen war. Deutlich weniger stark besetzt waren die Besoldungs-/Entgeltgruppe A12/E11 mit absolut 6.160 und die Gruppe A16.../E15Ü mit absolut 1.445 Beschäftigten.

Abbildung 15: Ausgewählte Besoldungs- / Entgeltgruppen der Kernhaushalte nach Geschlecht (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) am 30. Juni 2024 – Prozentangaben\*

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

<sup>2</sup> In diesen Fällen wird das Ergebnis mittels eines grauen Balkens überlagert.

Mit steigender Besoldungs- / Entgeltgruppe sank die absolute Zahl der Beschäftigten und auch der Anteil an Teilzeitbeschäftigung. Dieser Anteil reichte von 4 % in der höchsten (B1 bis B11/R3 bis R10 bzw. außertariflich Beschäftigte) bis zu 27 % in der niedrigsten hier betrachteten Gruppe (A11/E10), wie in Abbildung 16 zu erkennen ist.

Der Blick auf die Geschlechter (Abbildung 16) zeigt die stark unterschiedliche Verteilung der Teilzeitarbeit in diesen Gruppen. In der niedrigsten Besoldungs- / Entgeltgruppe A11/E10 standen 51 % der Frauen 9 % der Männer in Teilzeit gegenüber. In der nächsthöheren Besoldungs- / Entgeltgruppe A12/E11 gab es absolut 2.685 weibliche Beschäftigte, von denen noch 47 % in Teilzeit arbeiteten, auf der anderen Seite war es nur jeder 10. Mann. 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 23 % und 7 %, die der Männer noch stärker auf 5 % und 1 %.

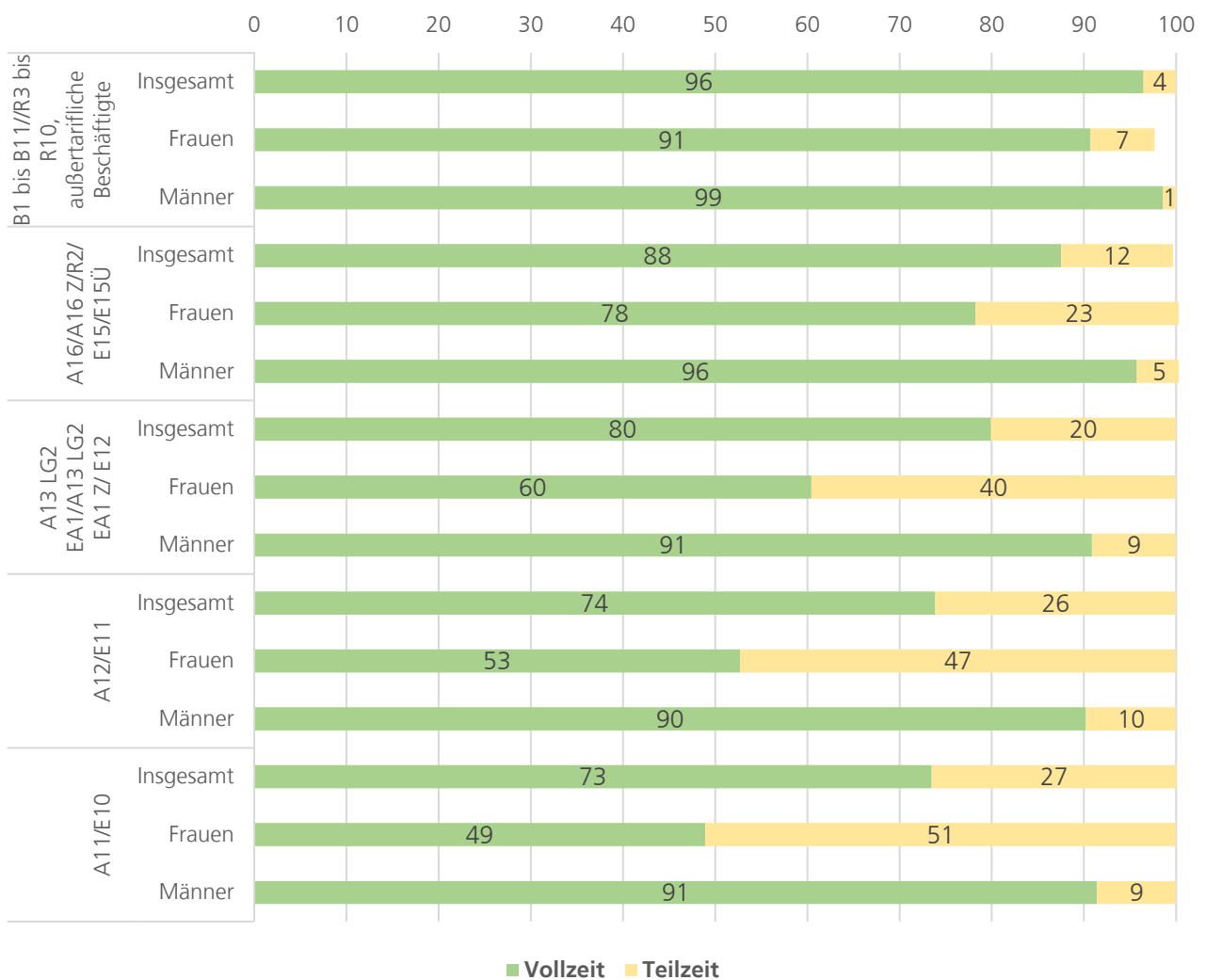


Abbildung 16: Landespersonal des Kernhaushalts nach ausgewählten Besoldungs- / Entgeltgruppen, Geschlecht und Beschäftigungsumfang (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) am 30. Juni 2024 – Prozentangaben\*

\* 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 58 % auf männliche und zu 42 % auf weibliche Beschäftigte (Abbildung 17). Auf der Ebene der Ressorts / Bereiche kam MU mit 56 % Männeranteil dieser Landesverteilung am nächsten. Ein höherer Männeranteil als insgesamt in dieser Gruppe – und dann gleich um 14 Prozentpunkte – war nur in MI zu finden. Bei den anderen darstellbaren Ressorts / Bereichen, vor allem bei MS (32 %) sowie MJ (32 %), MK (30 %) und StK (25 %) war ein weit niedrigerer Männeranteil als auf Landesebene zu beobachten. Die Abstände zum Durchschnitt reichten von -2 Prozentpunkten bei MU, über -14 bei MF bis zu -33 Prozentpunkten bei den übrigen Ressorts / Bereichen wie bei Stk.

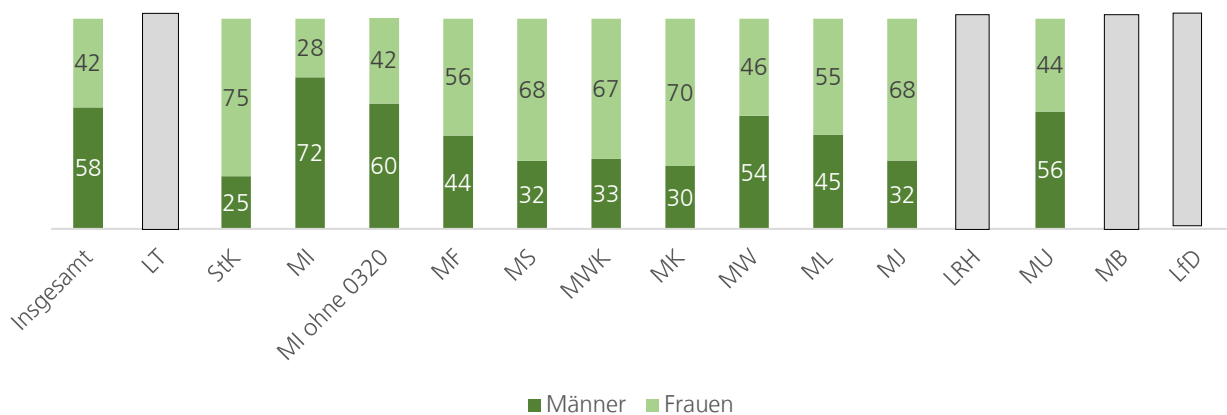


Abbildung 17: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs- / Entgeltgruppe A11, E10 am 30. Juni 2024 – Prozentangaben\*

In der **Besoldungs- / Entgeltgruppe A12, E11** (Abbildung 18) lag die Geschlechterverteilung bei 56 % männlichen und 44 % weiblichen Landesbeschäftigten. Vier der dreizehn darstellbaren Ressorts / Bereiche hatten dabei einen höheren Männer- als Frauenanteil (MI, MF, MW und LfD). Drei von ihnen lagen dabei über dem Landesanteil (MI +15, LfD +11, MF +1 Prozentpunkte). MB hatte mit 75 %, MK und LT mit 71 und 67 % sowie MJ und MS mit 63 und 62 % weiblicher Beschäftigter in dieser Besoldungs- / Entgeltgruppe noch Frauenanteile mit mindestens 18 Prozentpunkten Abstand zum Durchschnitt (44 %).

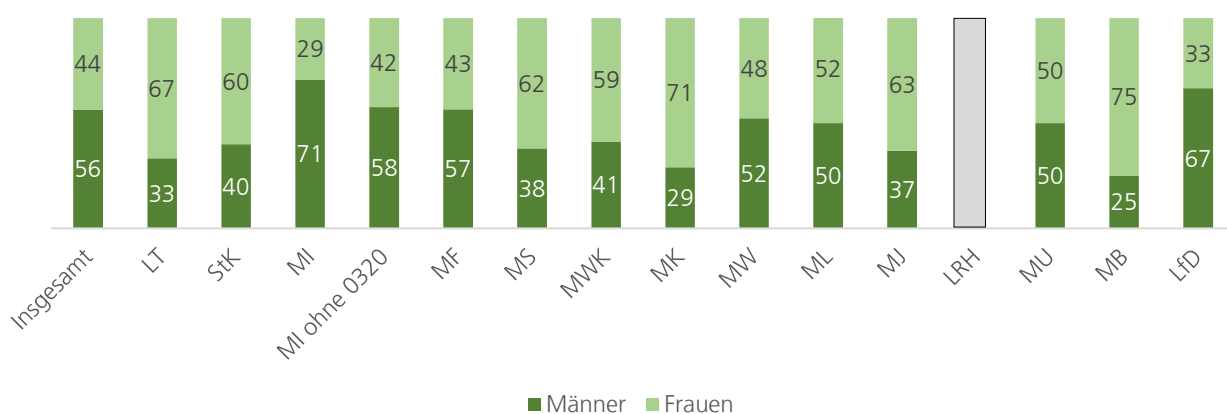


Abbildung 18: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs- / Entgeltgruppe A12, E11 am 30. Juni 2024 – Prozentangaben\*

\* 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 19) lag der Männeranteil auf Landesebene schon bei 64 %. Auf Ressorts / Bereichsebene hatten StK, MWK, MK, MB, MJ und MS einen Männeranteil von weniger als 50 %, alle anderen darstellbaren Bereiche lagen bei 50 % oder darüber, im MI sogar bei 75 %. LRH und MS wiesen eine Gleichverteilung der Geschlechter auf.

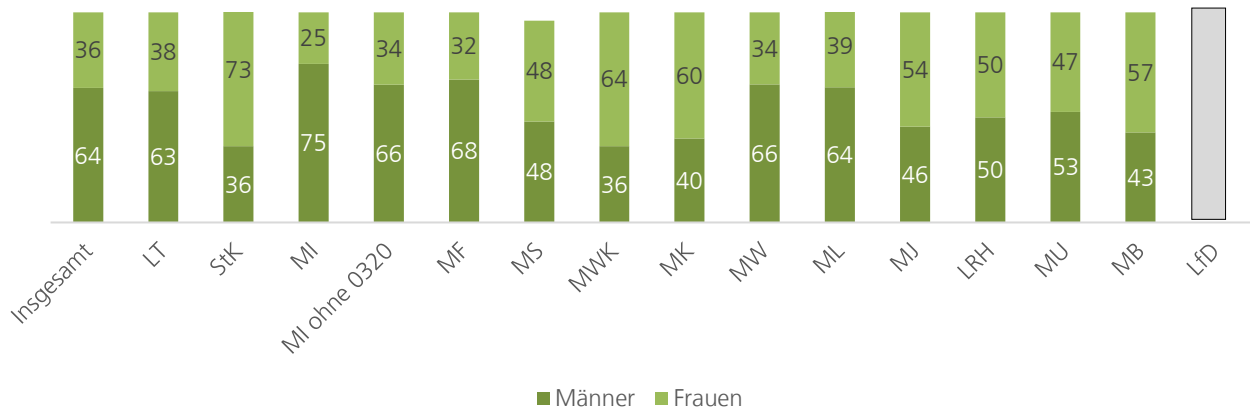


Abbildung 19: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs- / Entgeltgruppe A13, E12 am 30. Juni 2024 – Prozentangaben\*

In der **Besoldungs- / Entgeltgruppe A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü** (Abbildung 20) hatte nur MB und MS von den darstellbaren Ressorts / Bereichen mit 67 und 62 % eine höhere Frauen- als Männerquote, bei LT und StK waren die Geschlechter gleich verteilt. Das Landesergebnis lag bei 57 % Männern gegenüber 43 % Frauen. Der höchste Anteil an Männern fand sich bei MU mit 67 %, gefolgt von MJ mit einem Abstand von -8 Prozentpunkten und MI mit -14 Prozentpunkten.

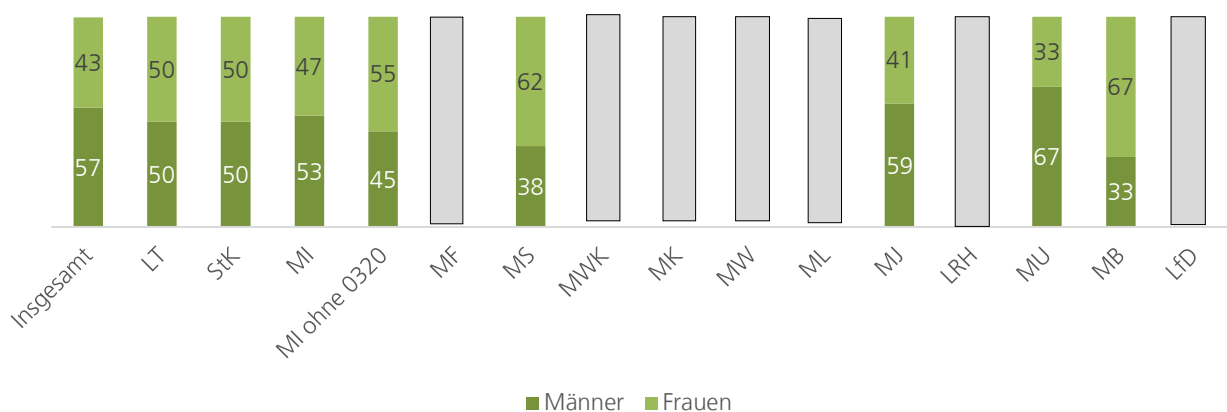


Abbildung 20: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs- / Entgeltgruppe A16, E15 am 30. Juni 2024 – Prozentangaben\*

\* 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 21) lag auf Landesebene der Anteil der Frauen bei 38 %. Auf Ebene der darstellbaren Ressorts / Bereiche wiesen ML und LRH eine Gleichverteilung der Geschlechter auf. Den kleinsten Frauenanteil wies MF mit 22 % auf, gefolgt von LT, MU und MB mit je 33 % sowie MJ mit 36 %. Mit ihren Frauen-Anteilen lagen MS und MK mit +29 und +19 Prozentpunkten weit über dem Durchschnitt dieser höchsten Besoldungs- und Entgeltgruppen.

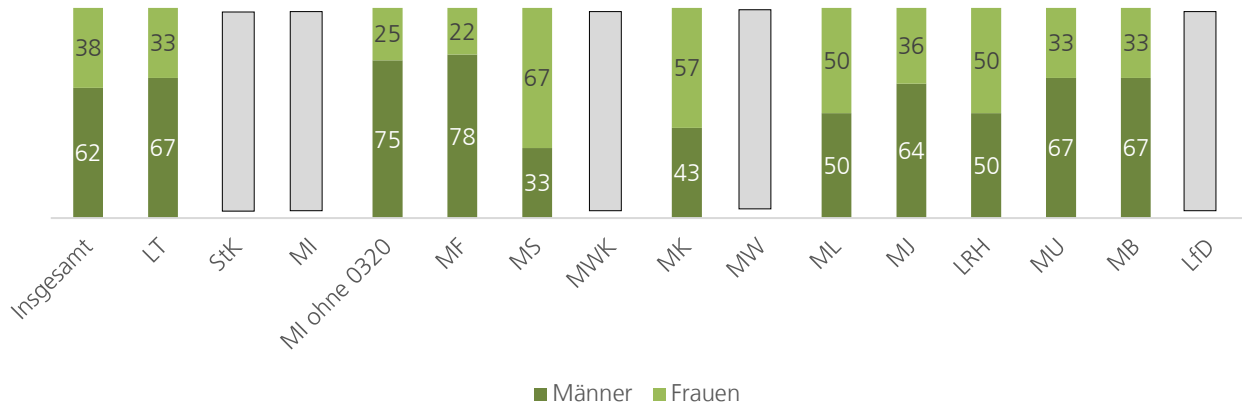


Abbildung 21: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs- / Entgeltgruppe B1 bis B11/R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte am 30. Juni 2024 – Prozentangaben\*

\* 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 Beschäftigungsumfang<sup>3</sup>

Die folgenden beiden Grafiken zeigen für den Gesamtpersonalbestand je nach Geschlecht auf, in welchem Alter welcher Umfang an Arbeits- oder „Auszeit“ genutzt wurde. Es wird durch die jeweils unterschiedlich ausgeprägten Farbanteile deutlich, dass Frauen in größerem Ausmaß über beinahe das ganze Arbeitsleben hinweg Teilzeit nutzten. Auch ist erkennbar, in welchen Altersphasen dies in stärkerer oder schwächerer Form vorkam. Männer dagegen arbeiteten überwiegend in Vollzeit. In der Phase von 35 bis 62 Jahren arbeiteten Frauen prozentual häufiger in Teilzeit als in Vollzeit, während dies bei Männern erst ab dem Alter von 68 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.

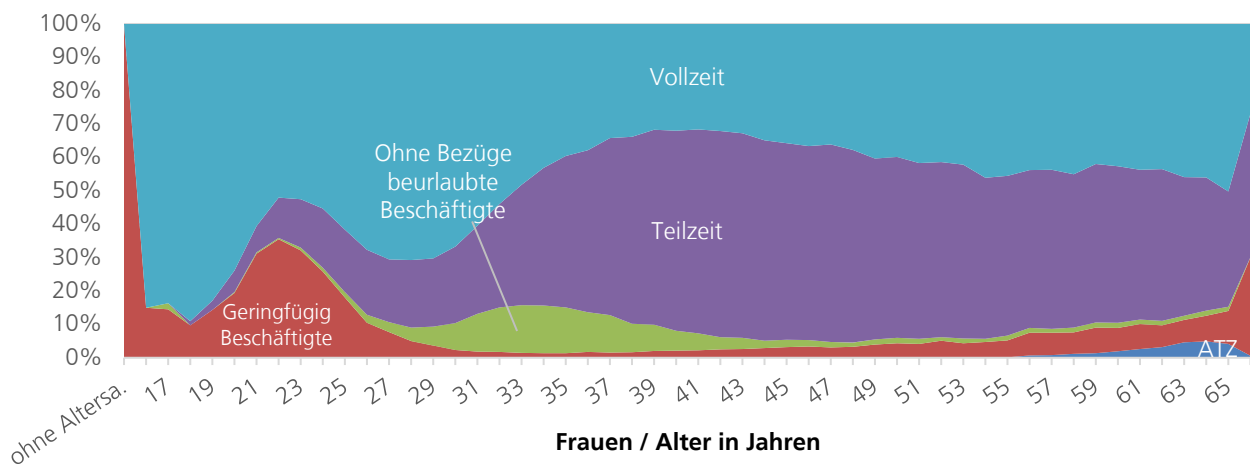


Abbildung 22: Weibliche Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang und Alter am 30.06.2024

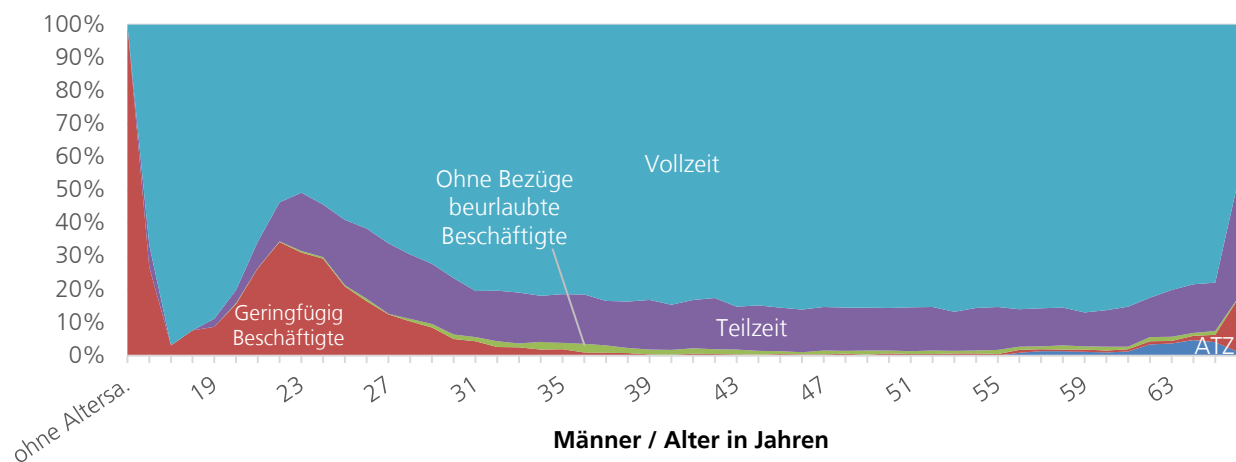


Abbildung 23: Männliche Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang und Alter am 30.06.2024

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

### 2.3.2 Altersstruktur des Stammpersonals nach Ressorts/Bereichen

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe		
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	
Zahl der Beschäftigten	161.165	100	28.960	100	24.030	100	214.155	100	
davon									
unter 30 Jahre	15.865	9,8	5.005	17,3	5.125	21,3	26.000	12,1	
30 bis unter 40 Jahre	38.770	24,1	7.535	26,0	6.445	26,8	52.750	24,6	
40 bis unter 50 Jahre	44.500	27,6	5.860	20,2	4.465	18,6	54.825	25,6	
50 bis unter 60 Jahre	43.340	26,9	6.695	23,1	5.070	21,1	55.105	25,7	
60 bis unter 65 Jahre	16.425	10,2	3.215	11,1	2.485	10,3	22.125	10,3	
65 Jahre und älter	2.260	1,4	650	2,2	440	1,8	3.345	1,6	
Durchschnittsalter	45,5		43,9		42,6		45,0		
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren*									
	17.770	11,0	3.060	10,6	2.370	9,9	23.195	10,8	
	VZÄ	15.495	9,6	2.660	9,2	2.015	8,4	20.170	9,4
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren*									
	38.285	23,8	6.945	24,0	5.230	21,8	50.455	23,6	
	VZÄ	33.520	20,8	6.130	21,2	4.490	18,7	44.145	20,6
nachrichtlich									
Personal in Ausbildung	10.125		960		895		11.980		
Beurlaubte Beschäftigte	6.235		945		800		7.980		

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

Tabelle 4: Altersstruktur des Stammpersonals am 30.06.2024

Gut 62 % des Stammpersonals der Landesbeschäftigten waren am 30. Juni 2024 unter 50 Jahre alt. Die Altersgruppe der 50- bis unter 60-Jährigen war zwar mit 25,7 % am stärksten besetzt, jedoch kamen die beiden höchsten Altersgruppen zusammen nur auf 11,9 %, so dass die Altersgruppen ab 50 Jahren 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 9,8 % aufwies, hatten die Landesbetriebe und Ausgliederungen hier 7,5 bzw. 11,5 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 43,3 % bzw. 48,1 % ihrer Beschäftigten. Der Anteil an der Gruppe der über 60-Jährigen lag jedoch beim Kernhaushalt zwischen 1,7 und 0,5 Prozentpunkten unter denjenigen der Landesbetriebe und Ausgliederungen. Da der Kernhaushalt drei Viertel der Landesbeschäftigten stellte, beeinflusste dieser die Altersverteilung des Landes insgesamt.

In den Ressorts stellte sich die Verteilung der Beschäftigten nach Altersgruppen unterschiedlich dar (Abbildung 24). MF, MWK und MI stachen hervor mit 18, 20 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 31 %-Anteil, LT und MJ lagen nur zwei bzw. drei Prozentpunkte darunter. Bei den anderen Ressorts stellten die 50- bis unter 60-Jährigen die prozentual größte Gruppe der Beschäftigten, sie lagen zwischen 24 % (MI) und 41 % (MB und LRH). Sechs der vierzehn Ressorts (MI, MF, MWK, MK, MJ und MU) hatten einen Anteil von mehr als 50 % an den unter 50-Jährigen, in den anderen Ressorts lag dieser Anteil zwischen 37 % (LRH) und 49 % (MW), bei LT und ML waren die über und unter 50-Jährigen gleich verteilt.<sup>4</sup>

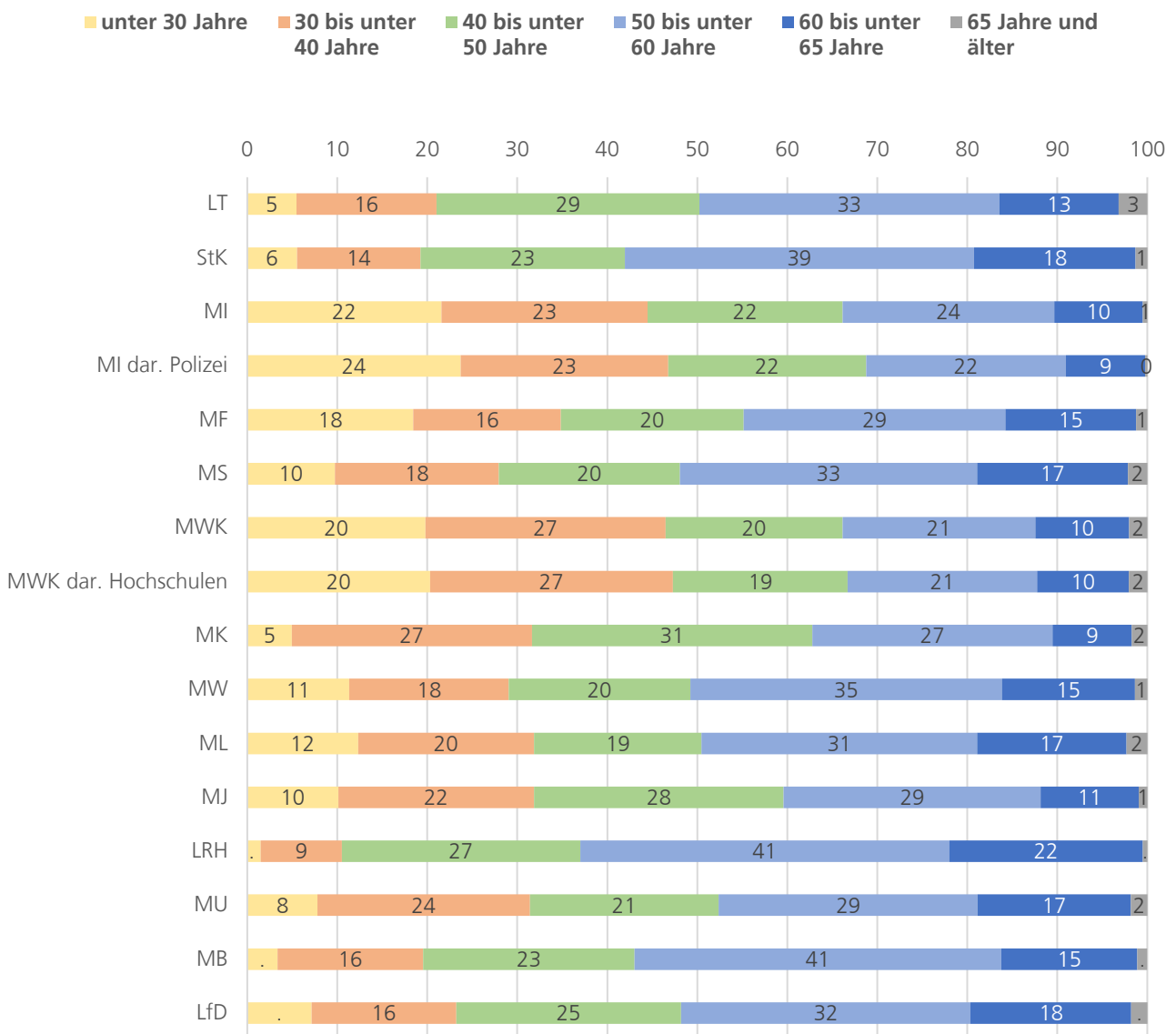


Abbildung 24: Altersstruktur der Landesverwaltung nach Ressorts / Bereichen am 30. Juni 2024 – Prozentangaben

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

### 2.3.3 Durchschnittsalter und Median<sup>5</sup>

Am 30. Juni 2024 waren die Landesbeschäftigten durchschnittlich 45,0 Jahre alt, wie in Abbildung 25 zu sehen ist. Dabei lag das Durchschnittsalter der Frauen bei 44,7 Jahren und damit um 0,7 Jahre unter dem der Männer von 45,4 Jahren. In fünf Ressorts (LT, StK, MWK, MB und LfD) waren Frauen durchschnittlich älter, in den übrigen neun waren sie jünger als ihre Kollegen. Hierbei hatten die Geschlechter des MWK und MW den niedrigsten Altersabstand von jeweils 0,5 Jahren und des MF den größten von 2,7 Jahren, die Frauen jünger als ihre Kollegen waren.

Das MI war in diesem Jahr das Ressort mit dem niedrigsten Durchschnittsalter von 42,8 Jahren, dicht gefolgt vom MWK mit 43,0 Jahren, wobei die Hochschulen mit ihrem Durchschnittsalter von 42,8 Jahren hier ausschlaggebend für den niedrigen Wert waren, ohne sie läge das Durchschnittsalter des MWK bei 46,7 Jahren. Das Ressort mit dem höchsten Durchschnittsalter (51,8 Jahre) war LRH, die Beschäftigten der StK waren im Schnitt schon 1,8 Jahre jünger als diejenigen des LRH, gleich auf mit MB. In LT, LfD und MS waren die Beschäftigten mit 49,0 bis 48,2 Jahren schon 2,8 bis 3,6 Jahre jünger als bei LRH. In MU, MW und ML lag das Durchschnittsalter zwischen 47,5 und 47,3 Jahren, aber auch bei MK, MJ und MF lag es mit 46,0 bis 45,5 Jahren immer noch über dem Landesdurchschnitt, einzig MWK (43,0 Jahre) und MI (42,8 Jahre) lagen darunter,

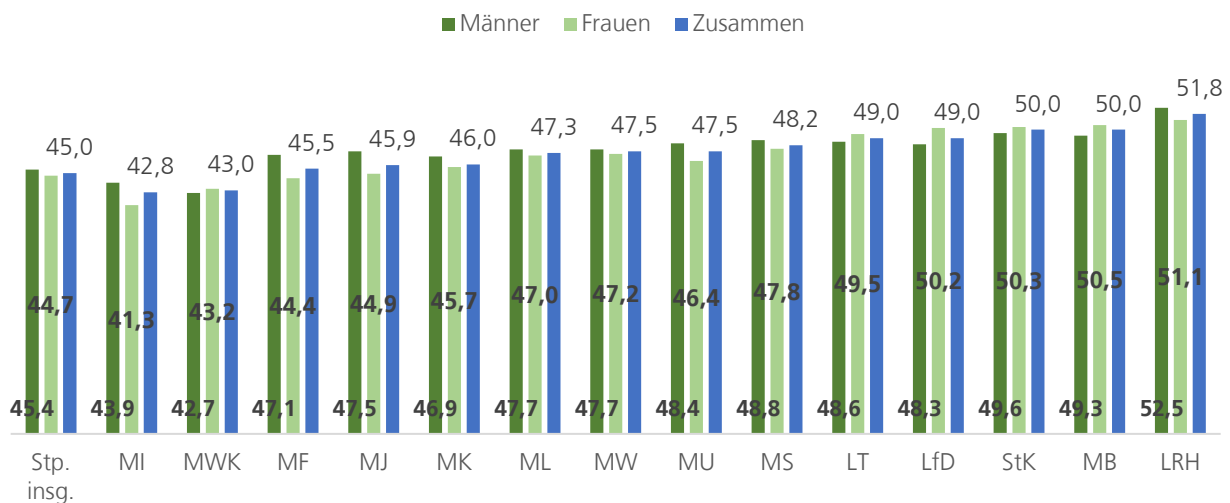


Abbildung 25: Durchschnittsalter im Ranking der Ressorts/Bereiche und nach Geschlecht am 30. Juni 2024

Da die Durchschnittsberechnung von Extremwerten stark beeinflusst werden kann, ist ein Vergleich der beiden Parameter „Durchschnittsalter“ und „Altersmedian“ interessant. Der Median des Alters betrug 44,8 Jahre, also war die Hälfte der Beschäftigten jünger als 44,8 Jahre, wie in Abbildung 26 (nächste Seite) zu sehen ist. Der Median lag damit um 0,2 Jahre niedriger als das Durchschnittsalter von 45,0 Jahren.

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

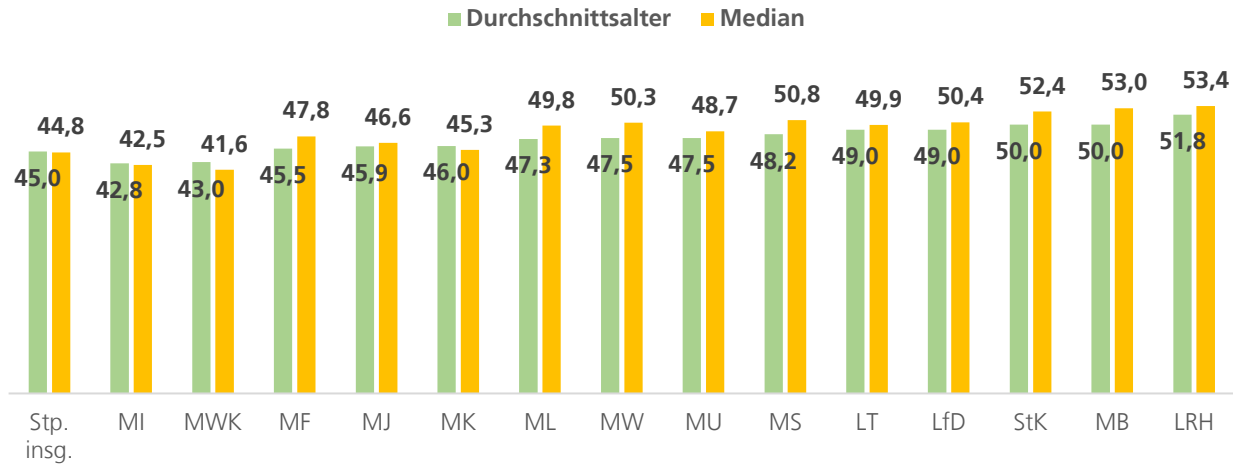


Abbildung 26: Kennzahlen zum Alter nach Ressorts / Bereichen und Ranking des Durchschnittsalters am 30. Juni 2024

Auf der Ebene der Ressorts lag der Median nur im MWK (-1,4 Jahre), im MK (-0,7 Jahre) und MI (-0,3 Jahre) unterhalb des jeweiligen Durchschnittsalters, in allen anderen Bereichen war er um mindestens 0,7 Jahre (MJ) bis zu 3,0 Jahre (MB) 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 27 ist zu erkennen, dass am 30. Juni 2024 ein Viertel der männlichen Beschäftigten des Landes 35,2 Jahre alt oder jünger waren und ein Viertel der Frauen 35,4 Jahre alt oder jünger.

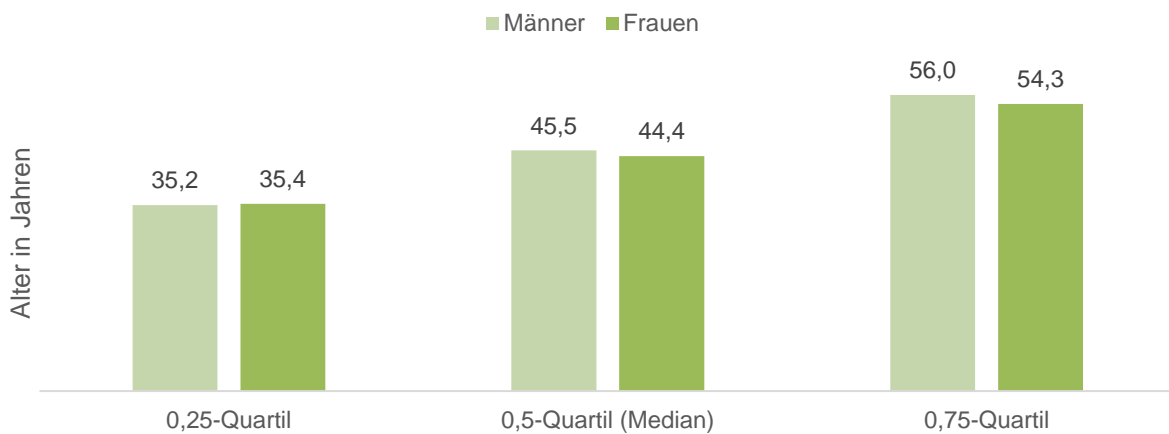


Abbildung 27: Quartile des Alters nach Geschlecht am 30. Juni 2024

Die Hälfte der Männer war 45,5 Jahre alt, bei den Frauen lag dieser Wert um 1,1 Jahre niedriger bei 44,4 Jahren. Ein Alter bis zu 56,0 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 2024 größer war, würde es nicht reichen, die absoluten Zahlen (15.620 Frauen gegenüber 10.375 Männern) zu vergleichen. Deshalb wurde berechnet, wie hoch der Anteil der unter 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 12,0 % und Männer zu 12,4 % vertreten waren. Es gab damit – bezogen auf die Altersgruppe der unter 30-Jährigen – ein wenig mehr (0,4 Prozentpunkte) jüngere Männer als jüngere Frauen.

Im Verhältnis der Geschlechter zueinander kamen in den Altersjahren zwischen 25 bis 55 auf einen Mann mindestens 1,3 bis zu 1,9 Frauen, erst ab dem Alter von 66 Jahren veränderten sich die Verhältnisse, auf eine Frau kamen teilweise von 1,2 bis zu 5,0 Männer. Insgesamt waren bei den Frauen die Altersjahre zwischen 32 und 58 auf der Höhe um die 3.000 Frauen je Jahrgang verteilt, bei den Männern lagen die höchsten Ausschläge zwischen 2.025 und 2.555 Männern je Jahrgang in den Altersjahren zwischen 52 und 61.

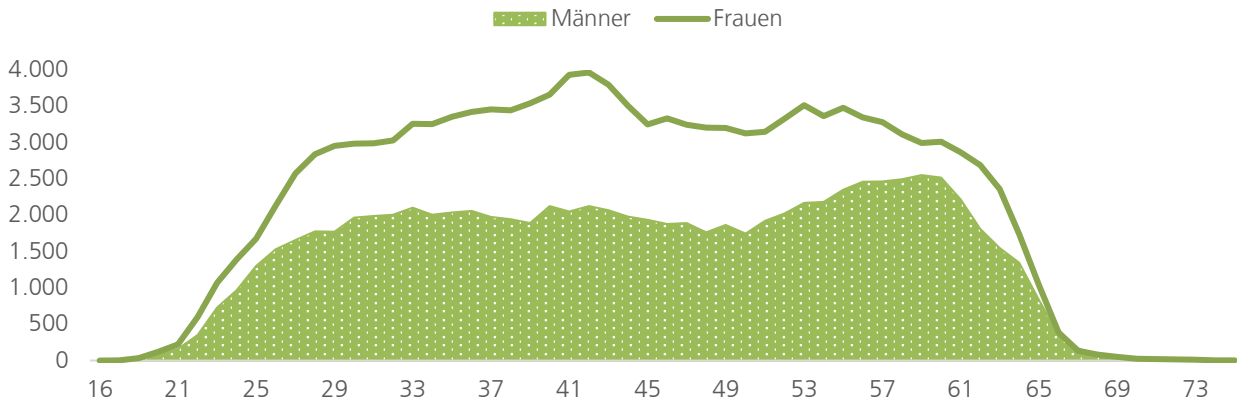
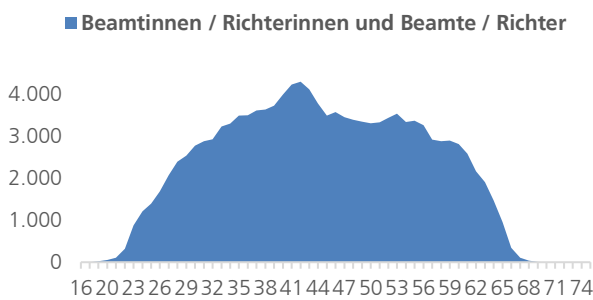
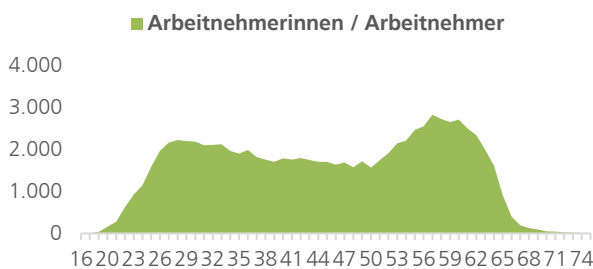


Abbildung 28: Altersstruktur des Stammpersonals des Landes nach Geschlecht am 30. Juni 2024 – Anzahl nach Alter



Die Betrachtung der Altersstruktur nach Art des Dienstverhältnisses zeigte eine stark ungleiche Verteilung der Altersjahre auf die beiden Statusgruppen (Abbildungen 29). Die Zahl der Beamtinnen und Beamten/Richterinnen und Richter stieg bis zum Alter von 42 auf 4.300 stetig an, bewegte sich in den Altersjahren bis 56 zwischen 3.235 bis zu 4.120 Beschäftigten pro Jahrgang und sank danach wieder ab.



Die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stieg zunächst bis zum 28. Lebensjahr an, hielt sich bis zum 33. Lebensjahr auf einem Niveau von mehr als 2.000 pro Jahrgang, sank danach bis zum 52. Lebensjahr auf ein Niveau zwischen 1.565 und 1.985 pro Jahrgang ab, um dann bis zum 57. Lebensjahr wieder einen Höhepunkt mit 2.825 Beschäftigten zu erreichen.

Abbildungen 29: Altersstruktur des Stammpersonals des Landes nach Art des Dienstverhältnisses am 30. Juni 2024 – 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 27 und 33 Jahren und einen bei den Beschäftigten im Alter zwischen 53 und 63 Jahren.

Das Durchschnittsalter des verbeamteten Personals lag mit 44,8 Jahren um 0,5 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 43,9 Jahre alt, ihre männlichen Kollegen 2,2 Jahre älter. Mit 69 % war der größte Teil der Beamtinnen und Richterinnen unter 50 Jahre alt. Ihnen gegenüber standen 59 % der Beamten und Richter in dieser Altersgruppe. Mit einer Zahl von 1.630 hatten die Männer ihren stärksten Altersjahrgang bei

59 Jahren, die Frauen dagegen mit 2.840 im Alter von 42 Jahren. Ab dem 58. Lebensjahr überstieg die Anzahl der Männer in fast jeder Altersgruppe die der Frauen. Nur bei den 62- und 65-Jährigen war die Anzahl der Frauen etwas größer.

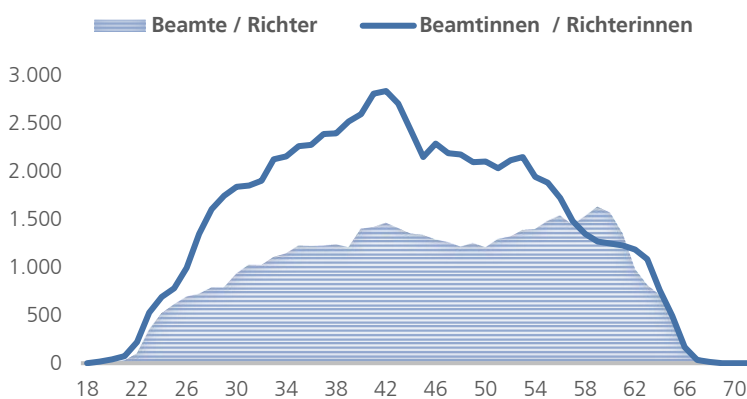


Abbildung 30: Beamtinnen / Beamte und Richterinnen / Richter nach Altersstruktur und Geschlecht am 30. Juni 2024 – Anzahl nach Alter

Während die Altersverteilung der verbeamteten Beschäftigten nach Geschlecht stark voneinander abwichen, verliefen die Alterskurven bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Abbildung 31) beinahe parallel zueinander, nur dass in den Altersjahren zwischen 21 und 66 auf einen Arbeitnehmer mindestens 1,1 bis zu 1,9 Arbeitnehmerinnen kamen. Bei beiden Geschlechtern war jeweils der größte Anteil unter 50 Jahre alt, bei den Männern 61,4 %, bei den Frauen 56,2 %. Unter 30 Jahre alt waren 17 % der Arbeitnehmer, 2,5 Prozentpunkte mehr als ihre Kolleginnen aufweisen konnten. Zudem war bei den Arbeitnehmern der Altersjahrgang 30 am stärksten besetzt (ein 2. Peak lag beim Jahrgang 57), bei den Arbeitnehmerinnen hatte das Alter von 57 den höchsten Wert. Dies spiegelte sich auch im Durchschnittsalter wider: Mit 45,9 Jahren waren Arbeitnehmerinnen um 1,6 Jahre älter als ihre Kollegen.

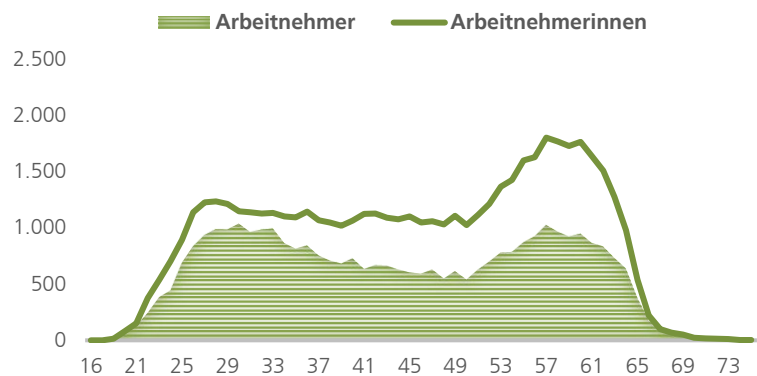


Abbildung 31: Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer nach Altersstruktur und Geschlecht am 30. Juni 2024 – Anzahl nach Alter

### 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	214.155	26.000	52.750	54.825	55.105	22.125	3.345	45,0
VKV, Kampfmittelbeseitigung	1.850	290	350	285	555	330	45	46,9
Landespolizei	23.435	5.555	5.410	5.155	5.200	2.065	55	42,0
Steuerverwaltung	11.305	2.385	1.810	2.235	3.120	1.640	115	44,8
Staatl. Baumanagement	1.645	80	295	425	565	240	40	48,9
Hochschulen	45.775	9.300	12.345	8.885	9.640	4.665	935	42,8
Schulen	89.495	4.320	24.175	28.090	23.675	7.695	1.540	45,9
Straßenbauverwaltung	2.565	345	440	475	915	355	35	47,1
Landesforsten	1.215	170	260	175	385	195	35	46,9
Justizvollzug	3.585	255	785	1.035	1.290	200	20	46,3
Gerichte, (General-) Staatsanwaltschaften	10.555	1.210	2.265	2.865	2.755	1.350	110	45,8
Gewerbeaufsichtsverwaltung	820	50	225	200	205	125	15	46,7
NLWKN	1.380	140	320	260	400	240	20	47,1

Tabelle 5: Altersstruktur nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln am 30.06.2024

Mit ihrem Durchschnittsalter von 42 Jahren lag die Polizei um 3 Jahre unter dem Landesdurchschnitt von 45 Jahren und hatte damit die jüngsten Beschäftigten im Landesdienst. Die Hochschulen folgten mit einem Durchschnittsalter von 42,8 Jahren, danach die Steuerverwaltung mit 44,8 Jahren. Alle anderen Bereiche lagen mit ihrem Durchschnittsalter über dem Landesschnitt, von den Gerichten, (General-)Staatsanwaltschaften um 0,8 bis zum Staatlichen Baumanagement um 3,9 Jahre. Keiner der ausgewählten Bereiche hatte einen Altersdurchschnitt von über 50 Jahren.

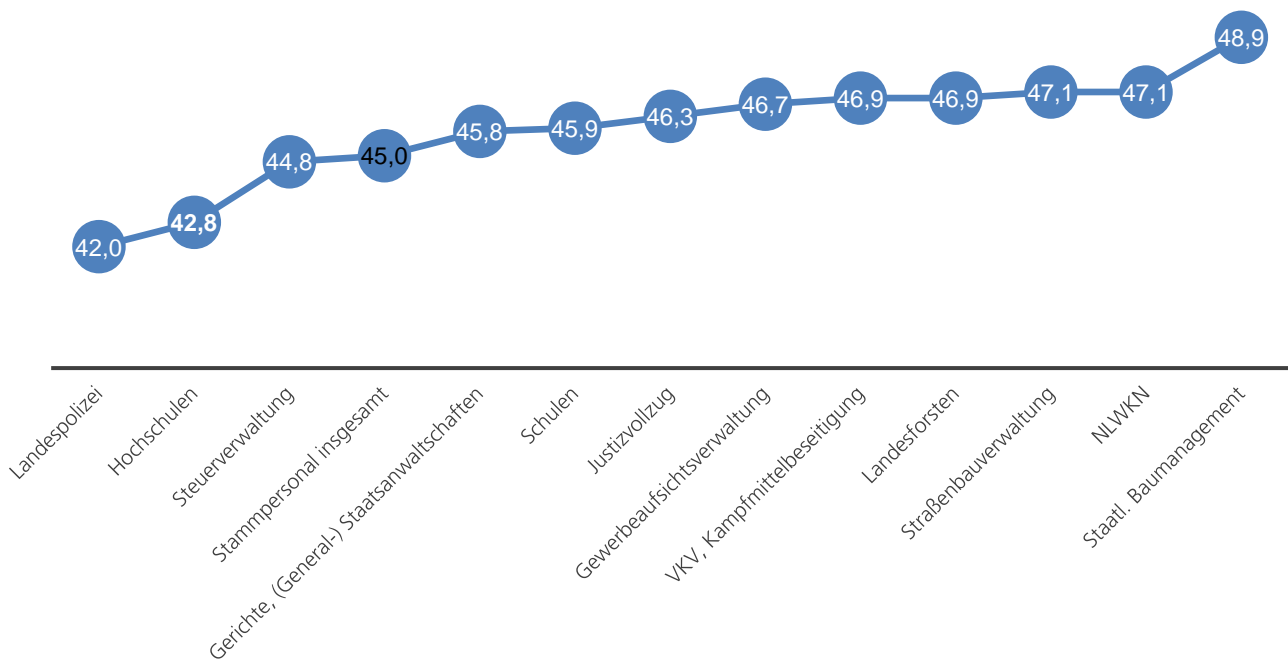


Abbildung 32: Durchschnittsalter ausgewählter Aufgabenbereiche des Landes am 30. Juni 2024

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 33 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 20 %) und / oder einen sehr niedrigen Anteil an den Beschäftigten mit 60 Jahren und älter (Justizvollzug 7 %, Landespolizei 9 %, Schulen 11 % und Hochschulen 12 %).

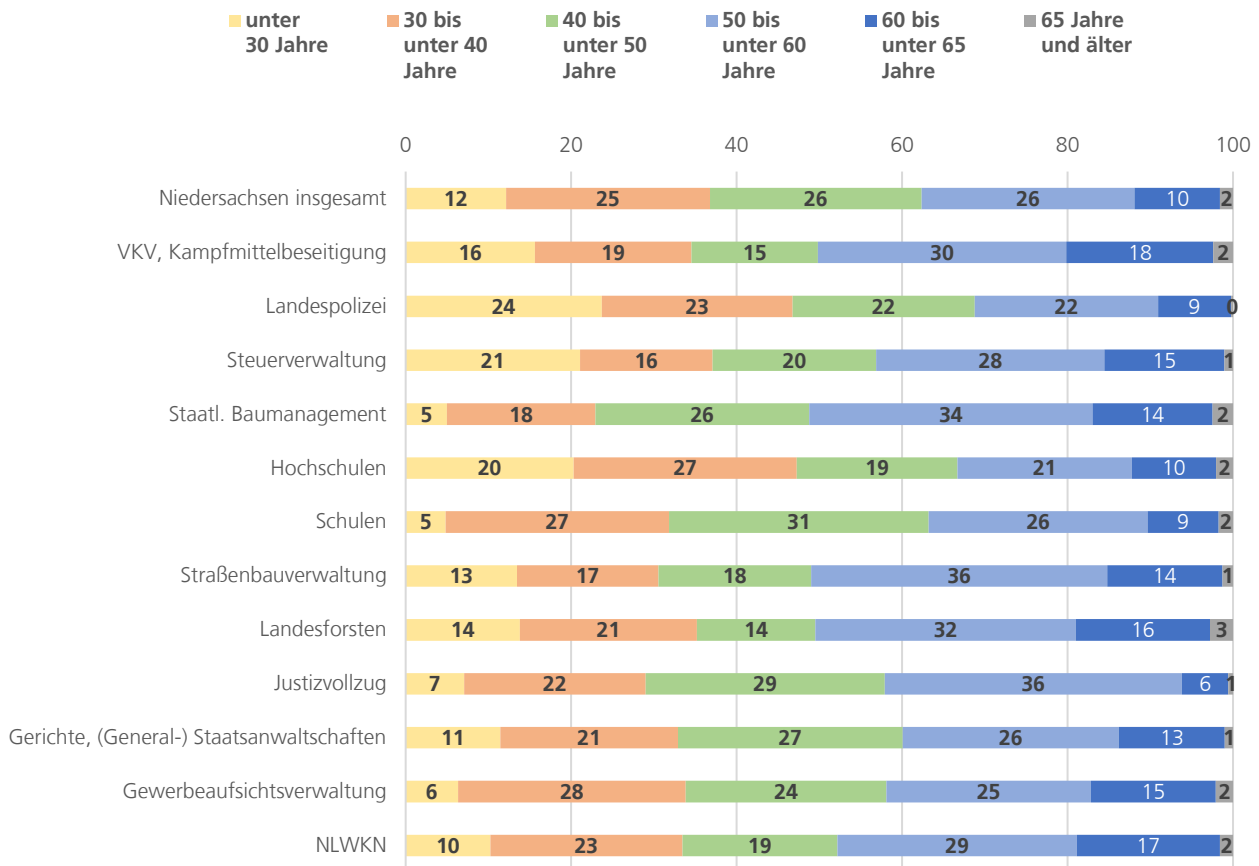


Abbildung 33: Ausgewählte Aufgabenbereiche der Landesverwaltung nach Altersgruppen am 30. Juni 2024 – Prozentangaben

Auch ein höherer Anteil an unter 50-Jährigen beeinflusste möglicherweise das Durchschnittsalter wie bei der Landespolizei (69 %), den Hochschulen (67 %) und Schulen (63 %); sie lagen über dem 62 %-Prozentanteil des Landes. Die Gerichte, (General-) Staatsanwaltschaften konnten noch mit 10 Prozentpunkten die 50 %-Marke übersteigen, Justizvollzug und Gewerbeaufsicht lagen bei 58 %, die Steuerverwaltung bei 57 % und das NLWKN lag bei 52 %.

Ihnen gegenüber standen nur zwei Bereiche mit einem höheren Anteil an denjenigen, die mindestens 50 Jahre und älter waren; dies waren der Bereich Staatl. Baumanagement sowie der Straßenbau mit jeweils 51 %.<sup>6</sup> Am 30. Juni 2024 hatten demnach acht der zwölf ausgewählten Aufgabenbereiche mehr unter als über 50-Jährige, in zwei Bereichen (Landesforsten und VKV, Kampfmittelbeseitigung) waren die unter und über 50-Jährigen gleich verteilt.

<sup>6</sup> 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.<sup>7</sup>

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.<sup>8</sup> Alle anderen Sonderregelungen, wie die Möglichkeit für Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter ihren Dienst zu verlängern oder die Möglichkeit die Antragsaltersgrenze mit Vollendung des 60. Lebensjahres in Anspruch zu nehmen, bleiben unberücksichtigt, ebenso die sog. „abschlagsfreie Rente mit 63 Jahren“<sup>9</sup> oder die Möglichkeit für Tarifbeschäftigte, über das Renteneintrittsalter hinaus zu arbeiten, sowie sonstige flexible Renteneintrittsmöglichkeiten.

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

Vom 30.06.2024 aus gesehen liegt die Landesverwaltung in den nächsten 5 Jahren bis zum Jahr 2029 mit 11 % (absolut 23.195 Altersabgängen ihres Stammpersonals) um 1,5 Prozentpunkte unter dem fiktiven Vergleichswert einer Gleichverteilung der Jahrgänge wie der Abbildung 34 (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 2034 wegen Erreichens der Altersgrenze 50.455 Beschäftigte des Landes in den Ruhestand gegangen sein.

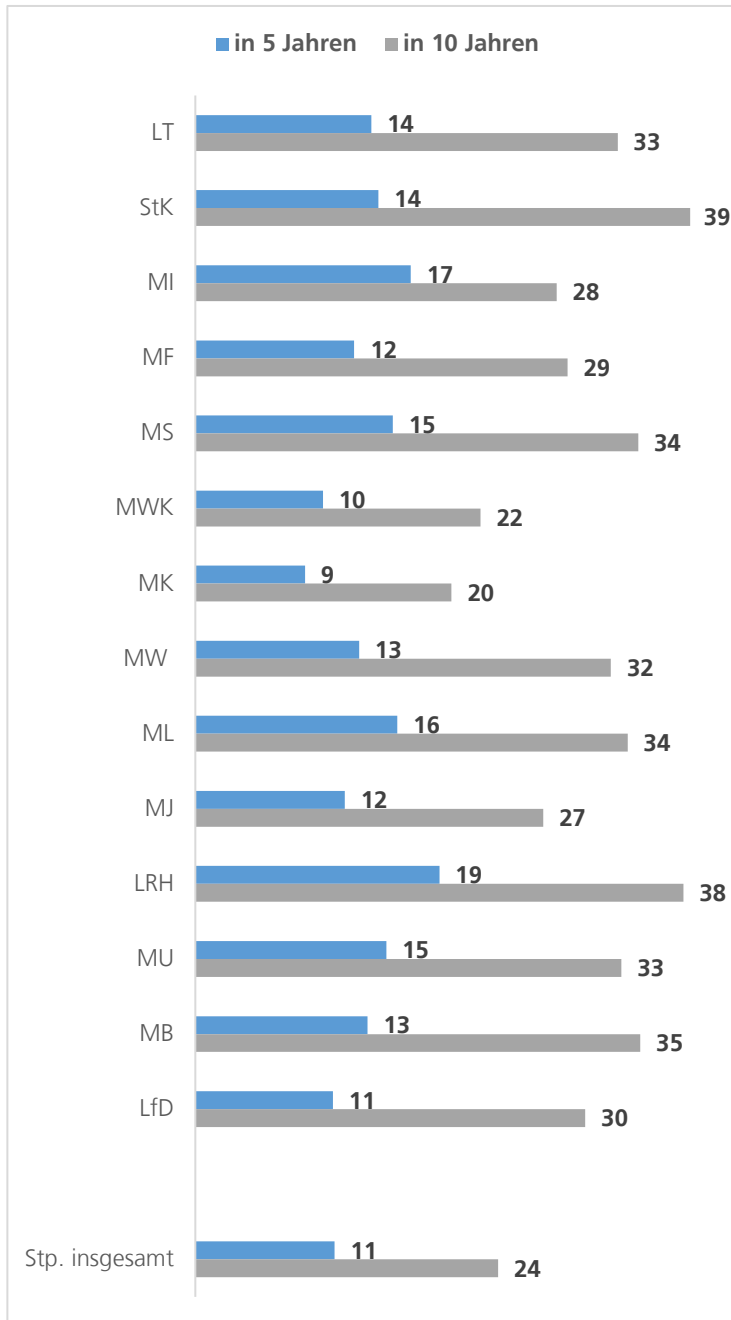
Im Vergleich der Ressorts werden sich die Abgangsszenarien in unterschiedlichen Dimensionen abspielen, wie in Abbildung 34 (folgende Seite) deutlich wird. In den nächsten 5 Jahren sind der LRH (19 %) und das MI (17 %) am stärksten von Altersabgängen betroffen, es werden 40 der am 30. Juni 2024 insgesamt 200 Beschäftigten des LRH und 4.820 der 28.750 Beschäftigten des MI sein. Damit wird der LRH 8 und das MI 6 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt liegen. Beim MI ist allerdings das frühere Ausscheiden des Polizeivollzugs ein beeinflussender Faktor für die hohen Werte. Das MI wird 16 % Altersabgänge mit 520 seiner insgesamt 3.315 Beschäftigten haben. Bei je 15 % werden mit ihren Abgängen MS und MU mit absolut 520 und 405 Beschäftigten liegen, je 14 % werden es bei StK und LT (absolut 55 und 30 Beschäftigte) sein. Bei MB und MW werden absolut 25 und 460 und damit je 13 % in den Ruhestand gehen. Noch einen Prozentpunkt höher als im Landesdurchschnitt werden die Abgänge bei MF und MJ liegen (1775 und 1770 absolut), genau 11 % wird LfD (absolut 5) haben. Unter dem Durchschnitt des Landes mit 10 % und 9 % werden die Abgänge beim MWK (4.800 absolut) und MK (7.975 absolut) liegen.

<sup>7</sup> 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).

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

<sup>9</sup> 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 39 % an, dies werden absolut 145 Beschäftigte sein. Darauf werden LRH (38 %, 75 absolut) und MB (35 %, 60 absolut) folgen. MS und ML werden je 34 % Altersabgänge (1.160 und 1.115 absolut), MU und LT je 1 Prozentpunkt weniger haben (33 %), das werden absolut 905 und 70 Beschäftigte sein. MW wird 32 % (1.165 absolut), LfD 30 % (15 absolut) und MF wird 29 % (4.160 absolut) Altersabgänge verzeichnen. Zwei weitere Ressorts / Bereiche werden prozentual immer noch über dem Landesdurchschnitt liegen, MI (28 %, 8.085 absolut) und MJ (27 %, 4.125 absolut).

Mit 2 Prozentpunkten unter dem Landesdurchschnitt wird MWK (10.735 absolut) und mit 4 Prozentpunkten darunter wird MK (18.630 absolut) bis zum Jahr 2034 die prozentual niedrigsten Abgänge zu tragen haben.

Abbildung 34: Erwartete Altersabgänge des Stammpersonalbestands nach Ressorts / Bereichen am 30. Juni 2024 - Prozentangaben

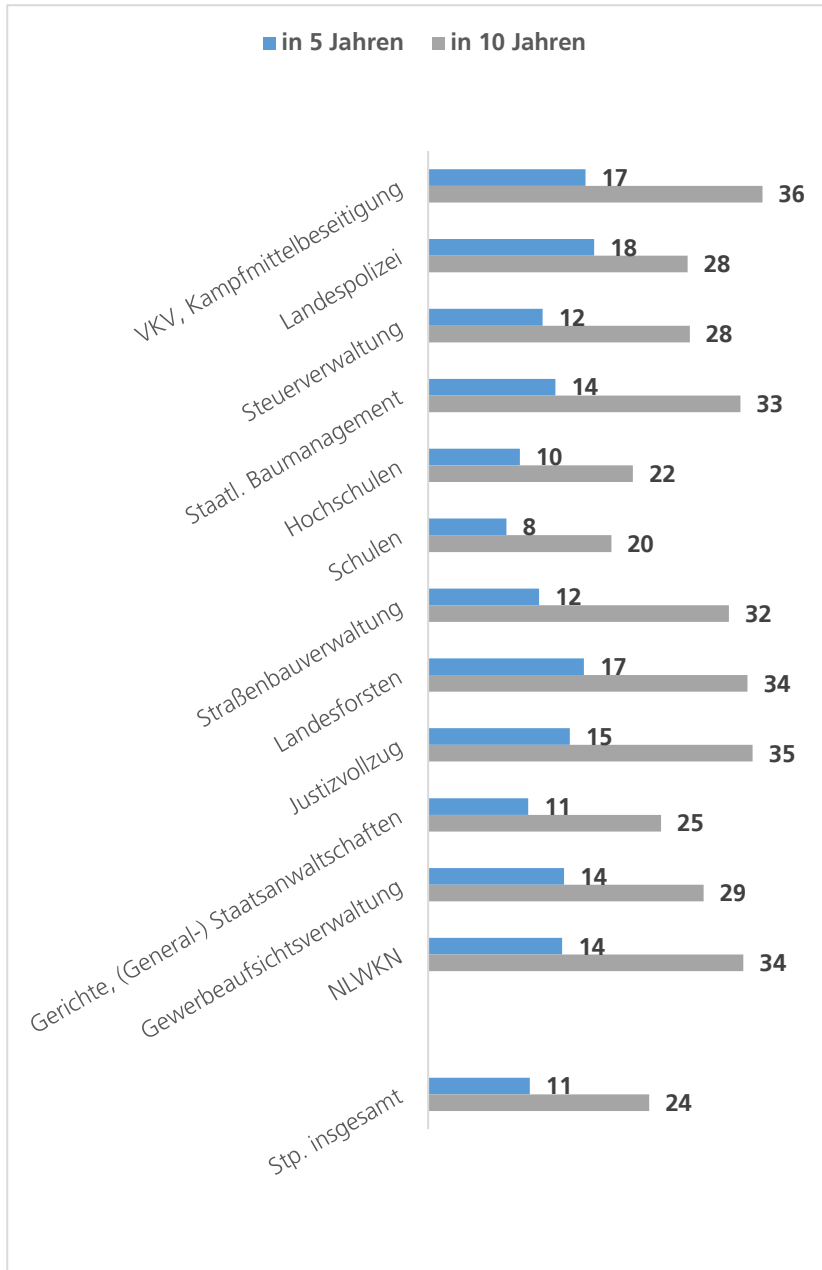
### 2.3.7 Altersabgänge nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln

Stammpersonal	Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren		Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren		nachrichtlich: Personal in Ausbildung	nachrichtlich: Beurlaubte Beschäftigte
	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ		
Niedersachsen insgesamt	23.195	20.170	50.455	44.145	11.980	7.980
VKV, Kampfmittelbeseitigung	310	285	660	605	195	25
Landespolizei	4.150	3.955	6.485	6.175	2.415	575
Steuerverwaltung	1.380	1.230	3.155	2.845	1.000	355
Staatl. Baumanagement	225	205	545	510	20	25
Hochschulen	4.470	3.825	9.990	8.640	1.655	1.595
Schulen	7.480	5.985	17.465	14.280	25	4.135
Straßenbauverwaltung	305	275	820	775	120	45
Landesforsten	200	190	415	385	70	15
Justizvollzug Gerichte, (General-) Staatsanwaltschaften	540	515	1.240	1.195	215	75
	1.125	1.015	2.620	2.360	45	415
Gewerbeaufsichtsverwaltung	120	110	240	220	5	20
NLWKN	195	175	465	420	30	40

Tabelle 6: Altersabgänge nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln am 30.06.2024

Die Altersabgänge der ausgewählten Aufgabenbereiche werden in ihren prozentualen Anteilen an der jeweiligen Beschäftigtenzahl unterschiedlich ausfallen (Abbildung 35 auf der folgenden Seite). In den nächsten 5 Jahren werden hier rund 10 Prozentpunkte Unterschied zwischen dem niedrigsten (8 %, Schulen) und dem höchsten Wert (18 %, Landespolizei) liegen. Die Skala der Abweichung zum Landesdurchschnitt von 11 % wird von -2 bis zu +7 Prozentpunkten reichen, wobei neun von zwölf der ausgewählten Bereiche über dem Durchschnitt liegen werden.

Die verhältnismäßig wenigsten Abgänge mit 8 % werden im Jahr 2029 die Schulen haben, gefolgt von den Hochschulen mit 10 %. Die Gerichte, (General-)Staatsanwaltschaften werden genau beim Landesdurchschnitt, die Straßenbau- und die Steuerverwaltung werden schon 1 Prozentpunkt darüber liegen. Das Staatl. Baumanagement sowie NLWKN und Gewerbeaufsicht verzeichnen bis dahin 14 % Altersabgänge. Der Justizvollzug wird 15 %, die Landesforsten und Vermessungs-/Katasterverwaltung, Kampfmittelbeseitigung werden 17 % tragen. Schließlich wird die Landespolizei mit dem größten Abstand zum Durchschnitt (+7 Prozentpunkte), also mit 18 % 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 (+12 Prozentpunkte), im Justizvollzug (+11 Prozentpunkte) und den Landesforsten sowie beim NLWKN (+10 Prozentpunkte). Das Staatl. Baumanagement wird noch +9 Prozentpunkte Abstand zum Durchschnitt aufweisen, die Straßenbauverwaltung noch +8. Die Gewerbeaufsicht (29 %, 240 absolut) sowie die Landespolizei (28 %, 6.485 absolut) und die Steuerverwaltung (28 %, 3.155 absolut) werden noch 5 bzw. 4 Prozentpunkte über dem Durchschnitt liegen. Die Gerichte, (General-) Staatsanwaltschaften haben nur noch +1 Prozentpunkt Abstand. Allein die Hochschulen mit 22 % (9.990 absolut) und die Schulen mit 20 % (17.465 absolut) werden mit ihren Altersabgängen unterhalb des erwarteten Wertes des Landes bleiben.

Abbildung 35: Erwartete Altersabgänge des Stammpersonalbestands nach Aufgabenbereichen am 30. Juni 2024 - 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 2024 ausgehend für die bis zum Jahr 2029 und die bis zum Jahr 2034 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 jeweils eine Flächenfärbung für diesen Prozentwert.

Sehr deutlich tritt hervor, dass in der gesamten Landesverwaltung in den nächsten 5 Jahren nur zwei Landkreise und die kreisfreie Stadt Wilhelmshaven 13 % und mehr Abgänge verzeichnen, also hier die höchste Farb-Größenklasse erreichen werden – der Abstand zwischen den Farbklassen beträgt einen Prozentpunkt. Zwei Landkreise werden im Bereich des Richtwertes zwischen 12 % bis unter 13 % liegen. Zehn Landkreise und sechs kreisfreie Städte liegen im Bereich zwischen 11 % bis unter 12 % und vierzehn Landkreise werden in der Klasse darunter liegen. Sieben Landkreise und eine kreisfreie Stadt werden die Klasse 9 % bis unter 10 % besetzen, die unterste Farbkategorie wird von den beiden Landkreisen Harburg und Peine 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 (34) 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 Farbkategorie von 22 % bis unter 24 % wird mit vierzehn Landkreisen und zwei kreisfreien Städten am stärksten besetzt sein; gefolgt von neun Landkreisen und drei kreisfreien Städten in der Klasse mit dem Richtwert 24 % bis unter 26 %. Die Klasse 26 % bis unter 28 % wird von gerade noch drei Landkreisen, die höchste Farbkategorie mit 28 % und mehr nur vom Landkreis Lüchow-Dannenberg und der kreisfreien Stadt Wilhelmshaven belegt sein.

Bei der regionalen Verteilung der Abgänge der Polizei bis zum Jahr 2029 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. Vier Landkreise werden mit ihren Abgängen unter 15 % liegen. Die nächst höhere Farbkategorie (15 % bis unter 20 %) ist am stärksten mit zwanzig Landkreisen und vier kreisfreien Städten besetzt. Die Klasse 20 % bis unter 25 % ist dann gleich mit vier kreisfreien Städten und neun Landkreisen die zweitstärkste.

\* Die regionale Darstellung folgt dem Gebietsstand vom 30.06.2024 mit den zu diesem Zeitpunkt gültigen Namensbezeichnungen.

Die drei letzten Klassen umfassen insgesamt nur noch drei Landkreise, wobei die Klasse 30 % bis unter 35 % gar nicht besetzt ist. Friesland und Lüchow-Dannenberg weisen 25 % bis unter 30 % und allein Uelzen 35 % und mehr Abgänge auf.

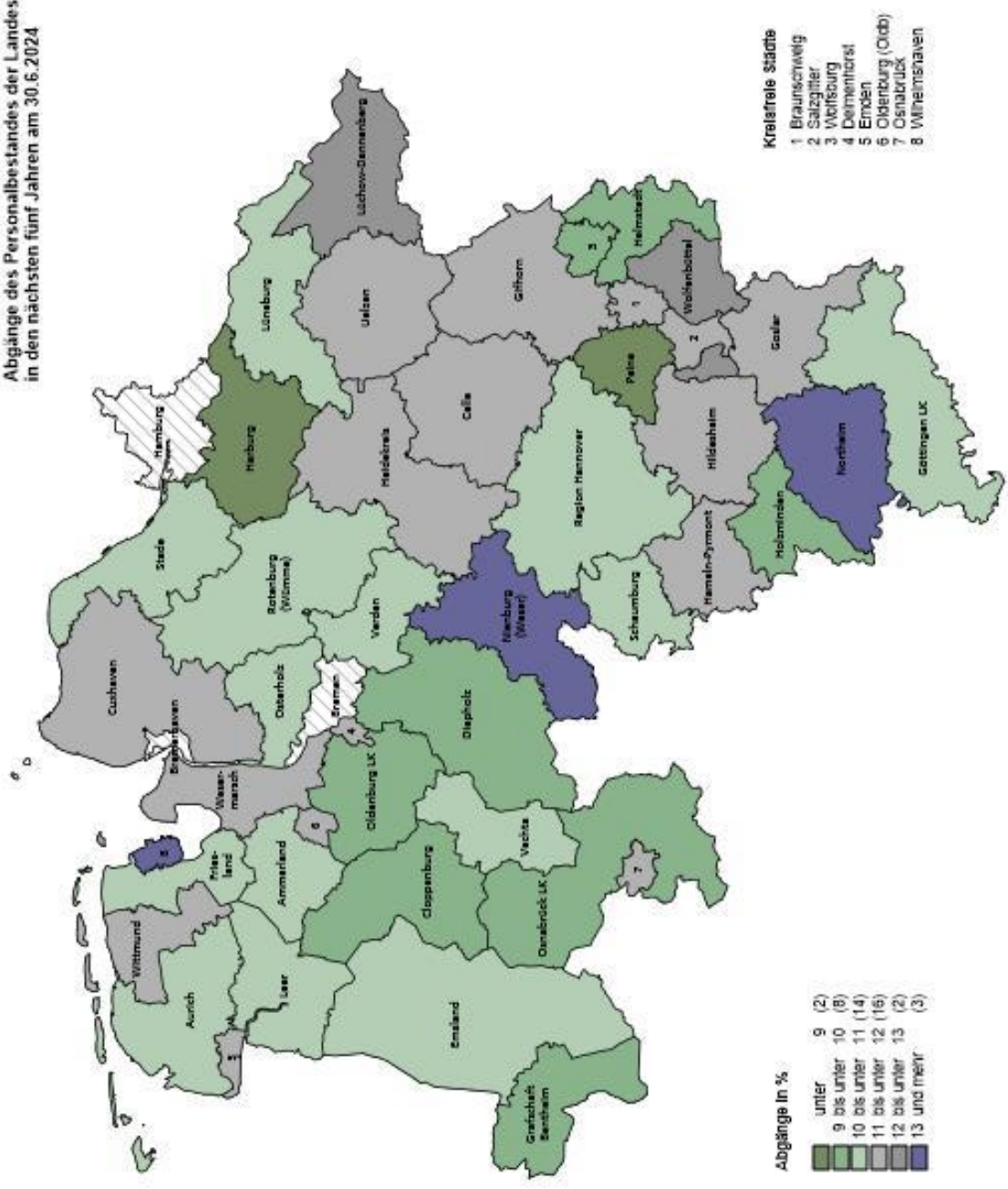
In 10 Jahren betragen die Abstände zwischen den Farbklassen bei der Polizei wieder 5 Prozentpunkte. In der untersten Farbkategorie, die unter 30 % Abgänge umfasst, werden die meisten Einheiten liegen: drei- und zwanzig Landkreise und vier kreisfreie Städte, darunter fünf Landkreise und eine kreisfreie Stadt, die mit bis zu 25 % Abgängen besetzt sind. 30 % bis unter 35 % Abgänge werden neun Landkreise und zwei kreisfreie Städte verzeichnen. Die Klasse bis unter 40 % Abgänge werden insgesamt zwei Landkreise und zwei kreisfreie Städte besetzen. In den letzten drei Klassen werden nur zwei Landkreise liegen, wobei die Klasse zwischen 45 % bis unter 50 % unbesetzt bleibt. Lüchow-Dannenberg wird 40 % bis unter 45 % Abgänge verzeichnen und wieder Uelzen allein die höchste Klasse mit 50 % und mehr vertreten.

Bei den Abgängen der Steuerverwaltung beträgt der Abstand zwischen den Farbklassen in beiden betrachteten Zeiträumen 3 Prozentpunkte. Dabei wird es in 5 Jahren vier Landkreise und eine kreisfreie Stadt in der untersten Farbkategorie mit unter 8 % und sieben Landkreise in der Klasse von 8 % bis unter 11 % Abgängen geben. Die am stärksten besetzte Farbkategorie wird die mit dem angenommenen „normalen“ Wert (11 % bis unter 14 %) sein, zwölf Kreise und zwei kreisfreie Städte werden hier verortet sein. Die nächste Klasse mit 14 % bis unter 17 % wird noch sieben Landkreise und drei kreisfreie Städte aufweisen, 17 % bis unter 20 % werden von vier regionalen Einheiten besetzt werden und kein Landkreis wird 20 % und mehr Abgänge verzeichnen. Insgesamt werden 21 der 40 regionalen Einheiten über dem Richtwert von 12,5 % liegen. Bis zum Jahr 2034 werden zehn Landkreise und die kreisfreie Stadt Emden mit ihren Abgängen bei der Steuerverwaltung unter 25 % liegen. Noch zehn Landkreise werden die Klasse mit dem Normalwert (25 % bis unter 28 %) besetzen und acht Landkreise und zwei kreisfreie Städte die Klasse zwischen 28 % bis unter 31 % Abgängen. Vier Kreise und drei kreisfreie Städte werden die nächst höhere Klasse (31 % bis unter 34 %) besetzen und nur noch die Landkreise Wesermarsch und Goslar werden Abgänge von 34 % bis unter 37 % verzeichnen. Keine regionale Einheit verliert 37 % und mehr seiner Beschäftigten der Steuerverwaltung.

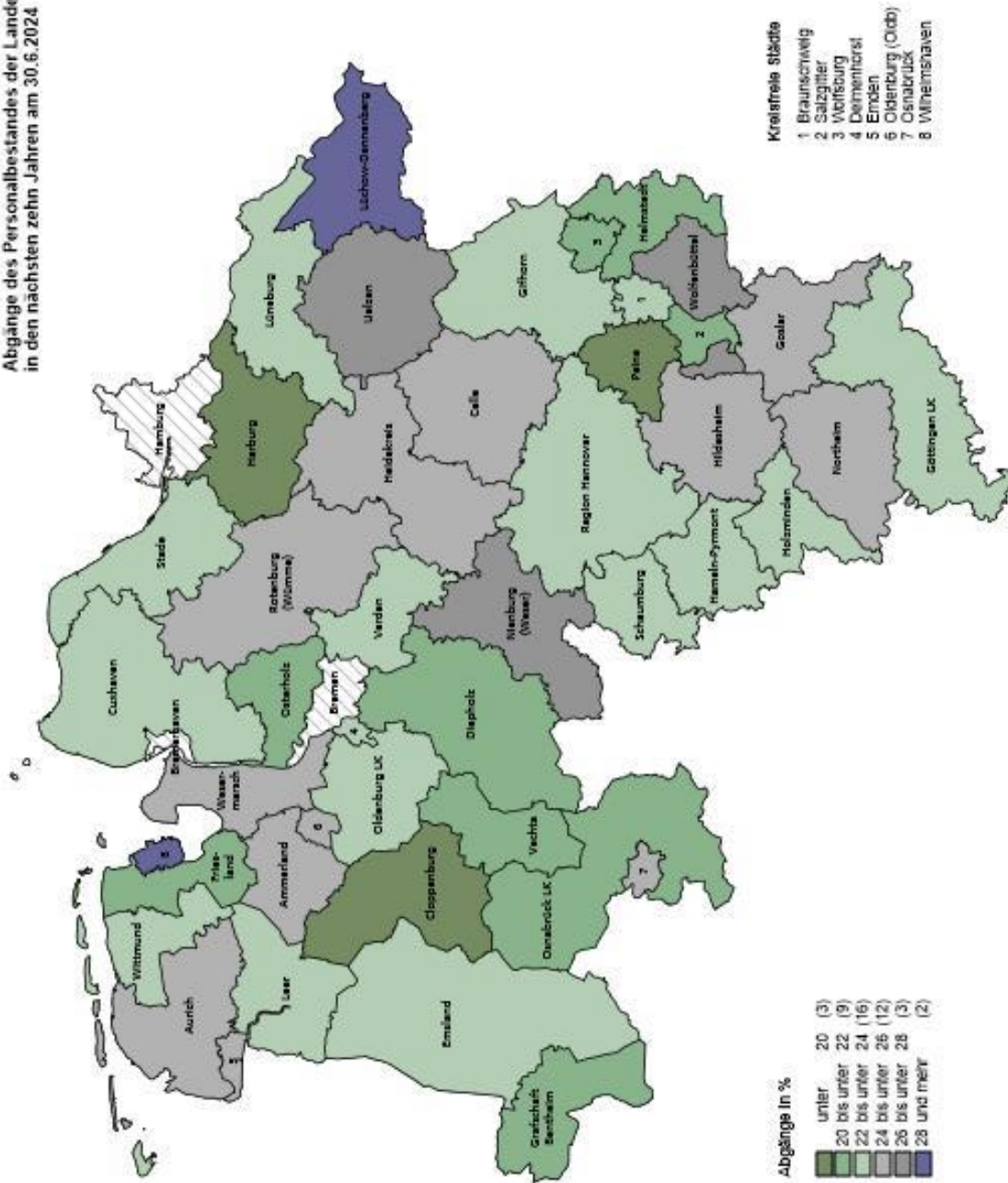
Im Bereich der Schulen, die den größten Personalkörper im niedersächsischen Landesdienst bilden, werden bei den Altersabgängen in den nächsten 5 Jahren die Abstände zwischen den Klassen 1 Prozentpunkt betragen. Keine regionale Einheit wird die höchste Klasse mit 11 % und mehr Abgängen besetzen, und auch nicht den Richtwert von 12,5 % Abgängen 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. Sieben Landkreise und die kreisfreie Stadt Salzgitter bilden die nächsthöhere Klasse mit 7 % bis unter 8 % Abgängen, gefolgt von dreizehn Landkreisen und drei kreisfreien Städten, die noch unter 9 % Abgängen liegen werden und die damit am stärksten besetzt ist. Vierzehn regionale Einheiten, davon zwei kreisfreie Städte, bilden die Klasse 9 % bis unter 10 %. Drei weitere Landkreise und die kreisfreie Stadt Osnabrück werden der Klasse 10 % bis unter 11 % Abgänge angehören. Das Bild der voraussichtlichen Abgänge der Schulen 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. Die Landkreise Cloppenburg und Peine werden unter 16 % mit seinen Abgängen liegen, fünf Landkreise und zwei kreisfreie Städte verlieren noch bis unter 18 % des Personals. Dreizehn Landkreise und die kreisfreie Stadt Delmenhorst werden die Klasse von 18 % bis unter 20 % Abgängen belegen. Die meisten Landkreise (vierzehn) und die kreisfreie Stadt Braunschweig besetzen die Klasse mit 20 % bis unter 22 % Abgängen, die Klasse 22 % bis unter 24 % Abgänge werden die Landkreise Uelzen und Rotenburg (Wümme) sowie vier kreisfreie Städte belegen.

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

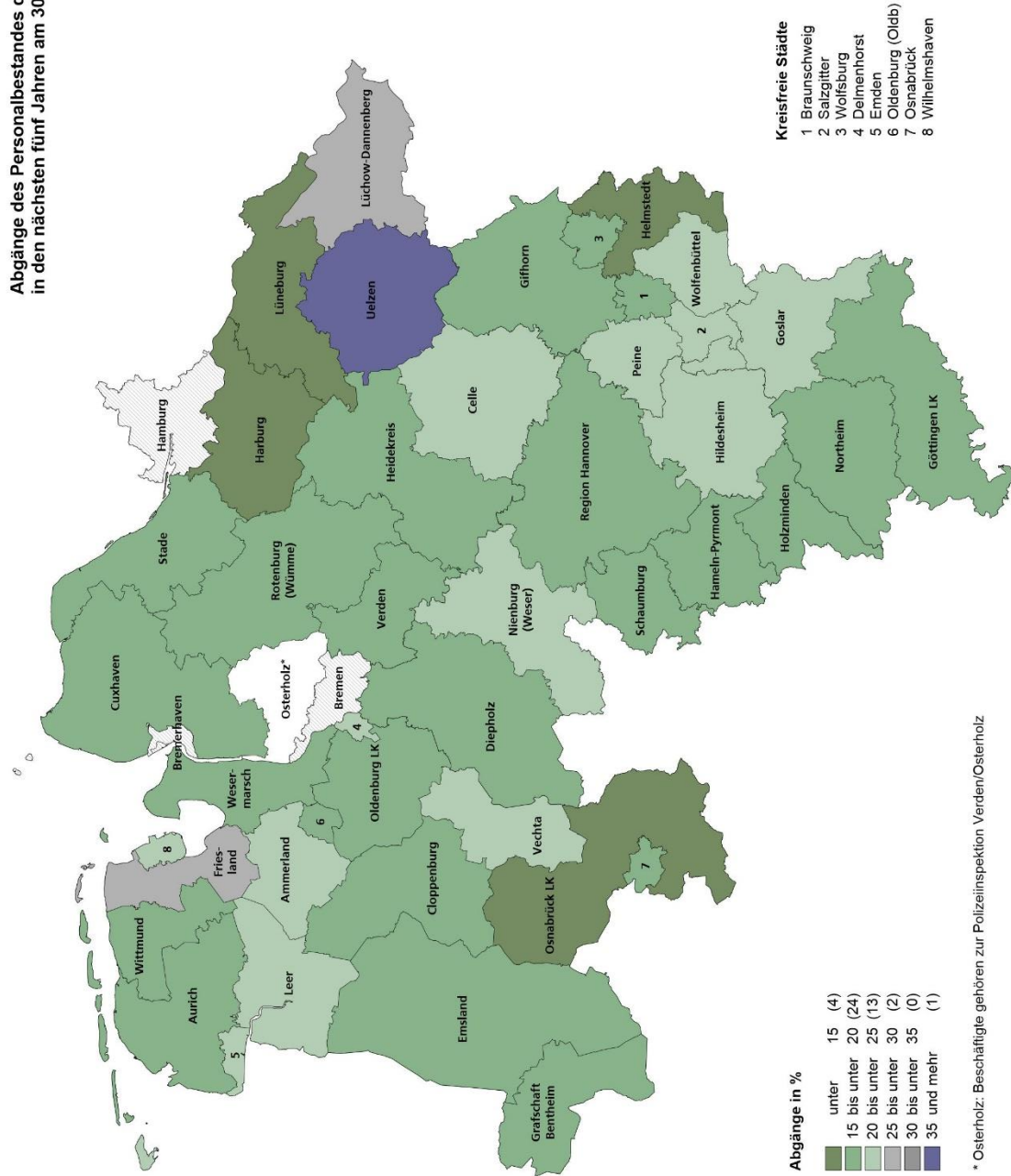
Abgänge des Personalbestandes der Landesverwaltung  
in den nächsten fünf Jahren am 30.6.2024



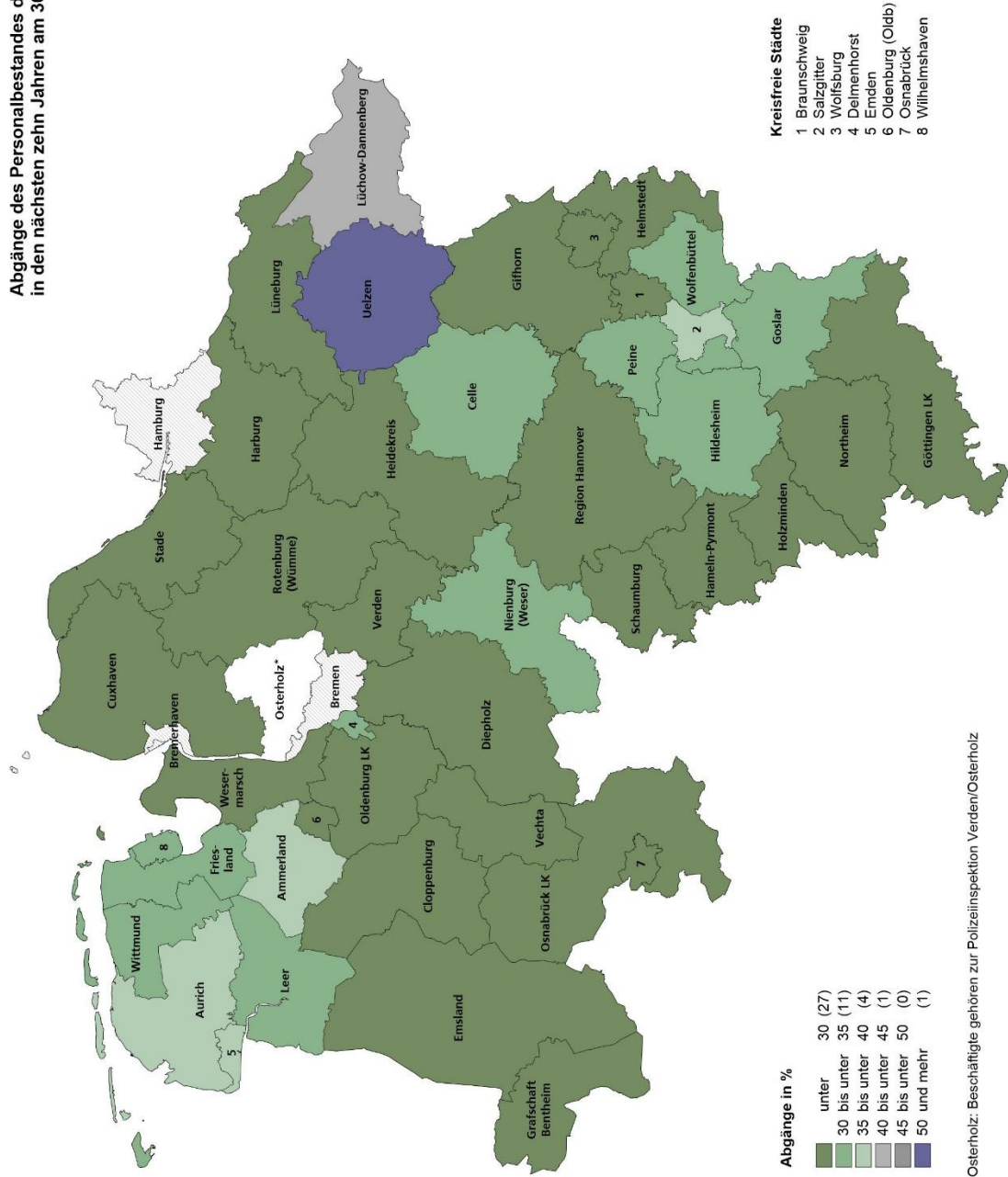
Abgänge des Personalbestandes der Landesverwaltung  
in den nächsten zehn Jahren am 30.6.2024



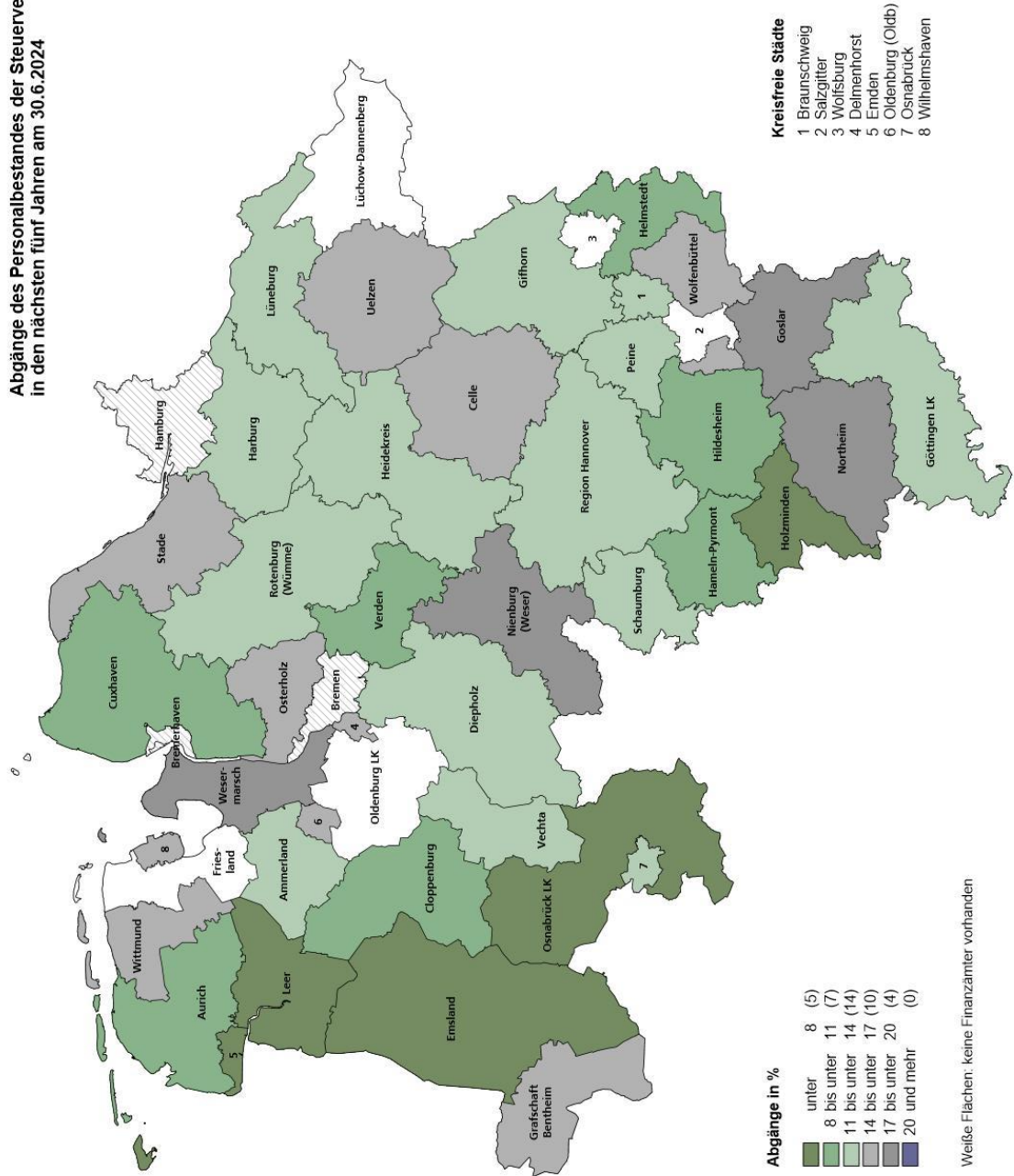
Abgänge des Personalbestandes der Polizei  
in den nächsten fünf Jahren am 30.6.2024



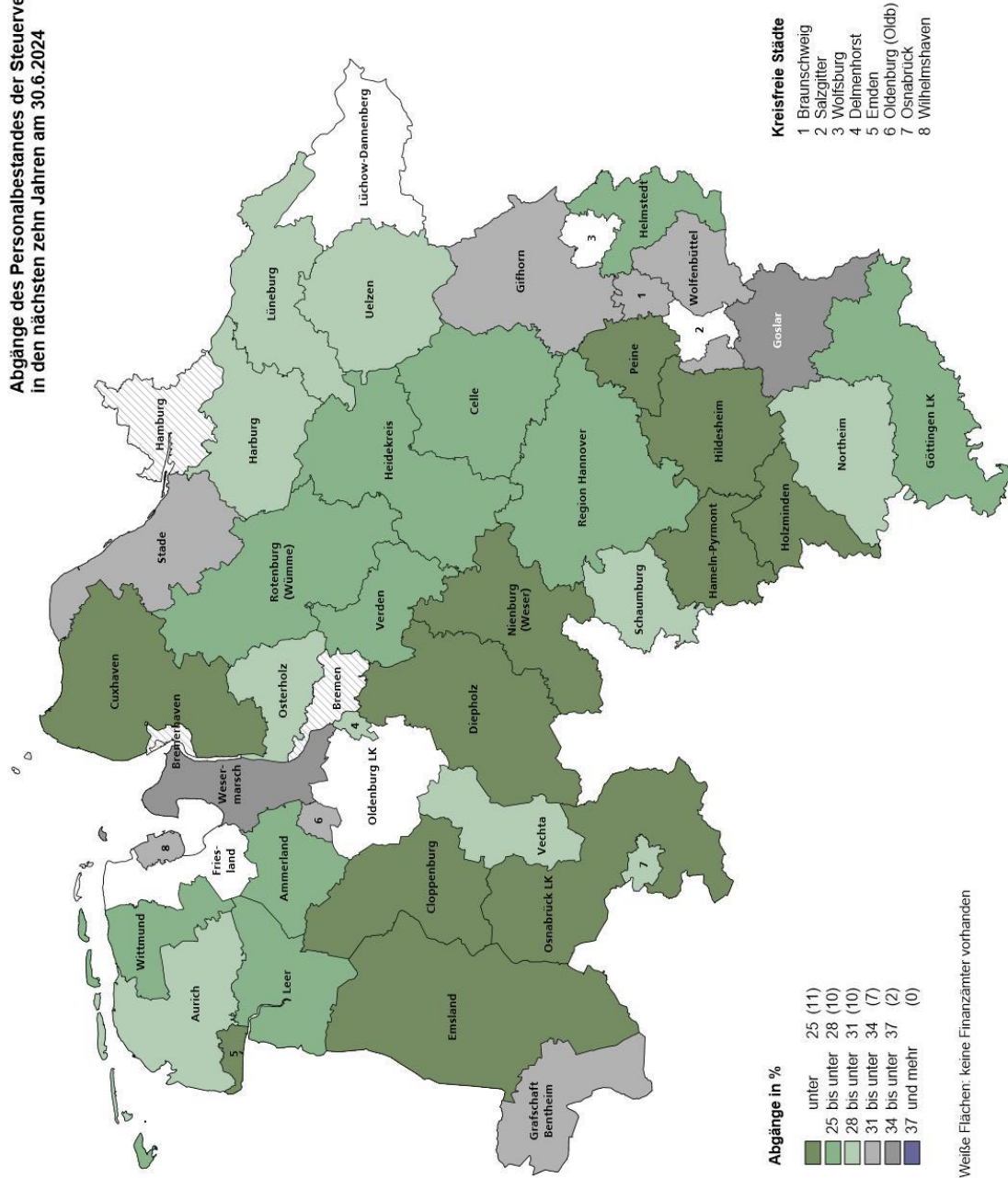
Abgänge des Personalbestandes der Polizei  
in den nächsten zehn Jahren am 30.6.2024



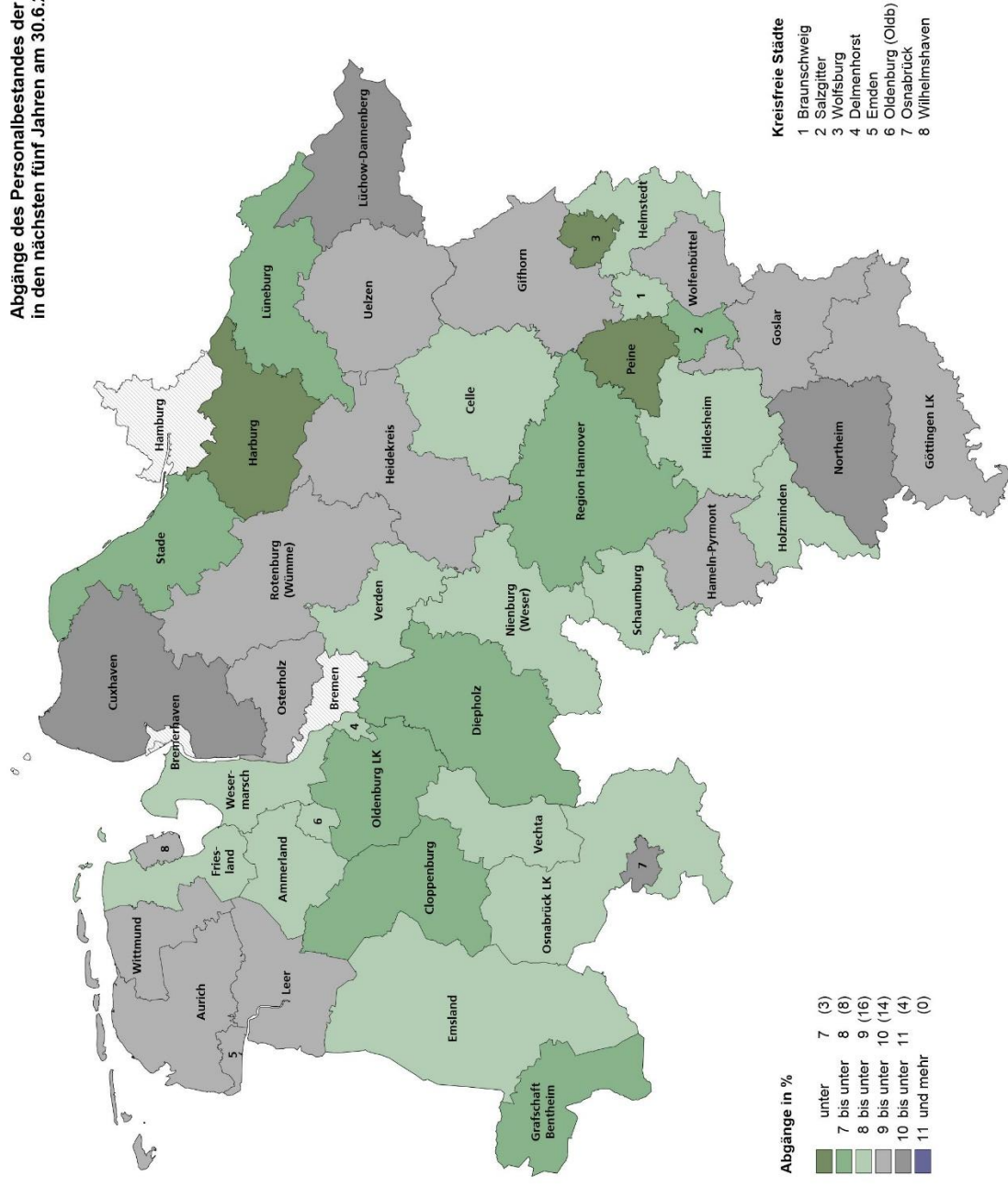
Abgänge des Personalbestandes der Steuerverwaltung  
in den nächsten fünf Jahren am 30.6.2024



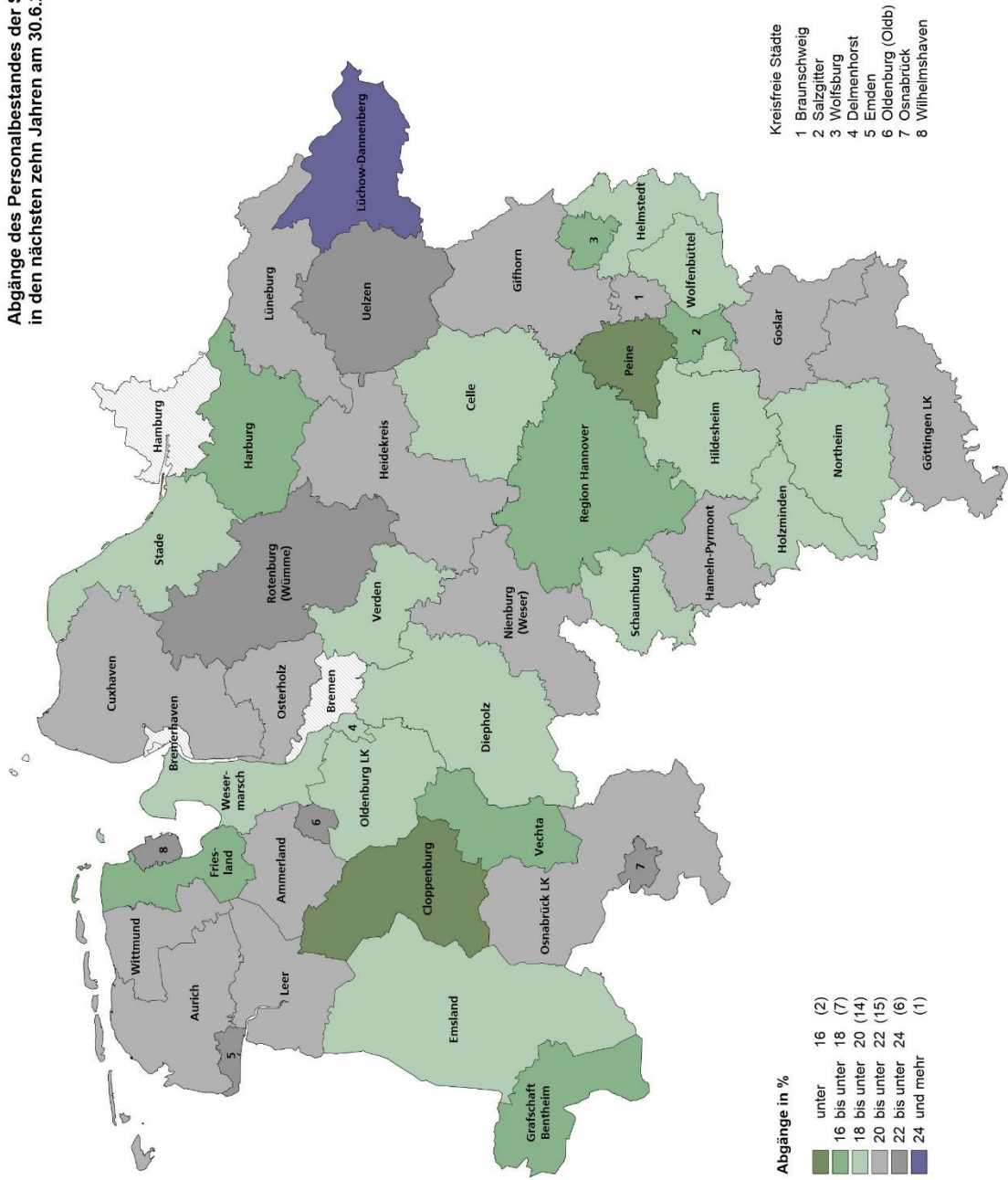
Abgänge des Personalbestandes der Steuerverwaltung  
in den nächsten zehn Jahren am 30.6.2024



Abgänge des Personalbestandes der Schulen  
in den nächsten fünf Jahren am 30.6.2024



Abgänge des Personalbestandes der Schulen  
in den nächsten zehn Jahren am 30.6.2024



### 2.3.9 Vorzeitige Abgänge in den Ressorts/Bereichen

Die sog. Babyboomer-Jahrgänge<sup>10</sup> 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,<sup>11</sup> 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 2024 einen 40,4 %-Anteil der Zugänge im Regelalter aus; hier lag das Durchschnittsalter zum Rentenbeginn bei 66,2 Jahren. Besonders langjährig Versicherte (mit 45 Versicherungsjahren) machten einen Anteil von 28,7 % aus und gingen mit durchschnittlich 64,11 Jahren in Rente. Langjährig Versicherte hatten ein Durchschnittsalter von 63,41 Jahren und machten 24,0 % aus.<sup>12</sup>

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.<sup>13</sup> Beide angenommenen Altersgrenzen sind zurzeit rechtlich möglich und können von Tarifbeschäftigten wie vom verbeamteten Personal in Anspruch genommen werden.<sup>14</sup> 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

<sup>10</sup> 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 22.07.2025.

<sup>11</sup> Vgl. z.B. Ann-Brit Bakkenbüll, Johannes Edelhoff, Artikel zur Sendung „Studie: ‚Babyboomer‘ wollen immer früher in Rente“ in Das Erste, Panorama vom 22.06.2023, in dem geschrieben steht: „Der Trend zur Frühverrentung ist besonders unter den Babyboomern ungebrochen. 68 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wollen spätestens mit 64 Jahren in Rente gehen, zeigt die repräsentative Studie „lidA - leben in der Arbeit“, die dem ARD-Magazin Panorama vorliegt.“ In dem Langzeitprojekt des Arbeitswissenschaftlers Prof. Hasselhorn wurde festgestellt: „Die meisten der Befragten geben an, dass sie mit 64 nicht mehr arbeiten wollen, immerhin 30 Prozent wollen sogar nur bis 62 arbeiten.“ Zuletzt am 29.07.2025 abgerufen auf der Seite <https://www.ndr.de/fernsehen/sendungen/panorama/archiv/2023/Studie-Babyboomer-wollen-immer-frueher-in-Rente-fruehrente104.html>. Vgl. auch die Online-Kurzversion der Ergebnisse der lidA-Kohortenstudie aus 2022/2023 von Melanie Ebner, Nina Garthe & Hans Martin Hasselhorn, „Warum wollen ältere Beschäftigte früh in die Rente?“, Bergische Universität Wuppertal, Juni 2023. Letzter Zugriff am 29.07.2025 auf der Seite: [https://www.arbwiss.uni-wuppertal.de/fileadmin/site/arbwiss/Publikationen/lidA\\_Brosch%C3%BCre\\_W4\\_kurz.pdf](https://www.arbwiss.uni-wuppertal.de/fileadmin/site/arbwiss/Publikationen/lidA_Brosch%C3%BCre_W4_kurz.pdf).

<sup>12</sup> Deutsche Rentenversicherung Bund, Statistik der deutschen Rentenversicherung, Rente 2024, Rentenzugang, Rentenwegfall, Rentenänderung und Rentenbestand am 31.12. des Berichtsjahres, Band 233, Berlin: Juli 2025, 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.

<sup>13</sup> 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.

<sup>14</sup> 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](https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Online-Services/Online-Rechner/RentenbeginnUndHoehenRechner/rentenbeginnrechner_node.html), zuletzt aufgerufen am 23.07.2025.

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).

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.

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
<b>Niedersachsen insgesamt</b>	<b>37.315</b>	<b>32.435</b>	<b>27.835</b>	<b>24.185</b>	<b>23.195</b>	<b>20.170</b>
01 - Niedersächsischer Landtag	55	45	35	30	30	25
02 - Niedersächsische Staatskanzlei	110	105	75	70	55	50
03 - Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport	5.385	5.110	5.005	4.750	4.820	4.575
04 - Niedersächsisches Finanzministerium	3.275	2.955	2.270	2.040	1.775	1.595
05 - Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung	925	800	635	545	520	440
06 - Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur	8.340	7.195	6.020	5.170	4.800	4.105
07 - Niedersächsisches Kultusministerium	13.765	11.205	9.845	7.950	7.975	6.415
08 - Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung	870	815	580	540	460	420
09 - Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz	885	810	625	570	520	475
11 - Niedersächsisches Justizministerium	2.870	2.615	2.145	1.960	1.770	1.625
14 - Niedersächsischer Landesrechnungshof	60	60	45	45	40	35
15 - Niedersächsisches Ministerium für Umwelt, Energie, Bauen und Klimaschutz	715	660	515	475	405	375
16 - Niedersächsisches Ministerium für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung	50	45	30	25	25	20
17 - Niedersächsische Landesbeauftragte für den Datenschutz	15	10	10	10	5	5

Tabelle 7: Altersabgänge der Ressorts in fünf Jahren vom 30.06.2024 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
<b>Niedersachsen insgesamt</b>	<b>65.790</b>	<b>57.550</b>	<b>55.660</b>	<b>48.705</b>	<b>50.455</b>	<b>44.145</b>
01 - Niedersächsischer Landtag	90	80	80	70	70	60
02 - Niedersächsische Staatskanzlei	185	170	160	150	145	135
03 - Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport	8.540	8.105	8.250	7.830	8.085	7.675
04 - Niedersächsisches Finanzministerium	5.280	4.780	4.540	4.110	4.160	3.770
05 - Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung	1.485	1.305	1.285	1.125	1.160	1.010
06 - Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur	13.840	12.025	11.780	10.215	10.735	9.295
07 - Niedersächsisches Kultusministerium	26.975	22.410	21.390	17.660	18.630	15.300
08 - Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung	1.565	1.475	1.315	1.240	1.165	1.095
09 - Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz	1.435	1.310	1.230	1.125	1.115	1.015
11 - Niedersächsisches Justizministerium	5.065	4.655	4.465	4.110	4.125	3.800
14 - Niedersächsischer Landesrechnungshof	105	100	80	80	75	75
15 - Niedersächsisches Ministerium für Umwelt, Energie, Bauen und Klimaschutz	1.125	1.040	985	905	905	835
16 - Niedersächsisches Ministerium für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung	90	85	80	75	60	60
17 - Niedersächsische Landesbeauftragte für den Datenschutz	20	20	20	20	15	15

Tabelle 8: Altersabgänge der Ressorts in zehn Jahren vom 30.06.2024 aus vorzeitig mit 63, vorzeitig mit 65 und mit 66 Jahren

Wenn alle Landesbeschäftigten bis zur Regelaltersgrenze arbeiteten,<sup>15</sup> ist vom 30.06.2024 aus betrachtet in den nächsten fünf Jahren mit Altersabgängen von 23.195 insgesamt, bzw. mit 4.640 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 5.565 Beschäftigte. Gehen sie schon mit 63 Jahren, sind es in den nächsten fünf Jahren pro Jahr durchschnittlich 7.465 Beschäftigte.

In zehn Jahren vom 30.06.2024 aus betrachtet sind es bei den Beschäftigten, die mit der Regelaltersgrenze gehen, insgesamt 50.455 Altersabgänge, bzw. 5.045 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 6.580 Abgängen.

Mit jedem früheren Eintrittsjahr in den Ruhestand steigt die durchschnittliche jährliche Zahl der Altersabgänge um 930 bis 950 Beschäftigte im Zeitraum der nächsten fünf Jahre, bzw. um rund 505 bis 520 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
<b>Niedersachsen insgesamt</b>	<b>18.635</b>	<b>18.680</b>	<b>14.125</b>	<b>13.710</b>	<b>11.985</b>	<b>11.210</b>
01 - Niedersächsischer Landtag	20	35	10	25	10	20
02 - Niedersächsische Staatskanzlei	50	60	35	40	25	30
03 - Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport	3.135	2.250	3.045	1.960	3.000	1.825
04 - Niedersächsisches Finanzministerium	2.120	1.150	1.500	770	1.175	600
05 - Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung	205	720	145	490	120	400
06 - Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur	1.355	6.985	1.010	5.010	835	3.965
07 - Niedersächsisches Kultusministerium	9.085	4.675	6.365	3.480	5.130	2.845
08 - Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Bauen und Digitalisierung	220	650	165	415	135	320
09 - Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz	315	570	235	395	200	320
11 - Niedersächsisches Justizministerium	1.800	1.070	1.370	775	1.145	625
14 - Niedersächsischer Landesrechnungshof	55	5	40	5	35	5
15 - Niedersächsisches Ministerium für Umwelt, Energie und Klimaschutz	240	470	185	330	155	250
16 - Niedersächsisches Ministerium für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung	30	20	15	15	15	10
17 - Niedersächsische Landesbeauftragte für den Datenschutz	10	5	5	5	5	0

Tabelle 9: Altersabgänge der Ressorts in fünf Jahren vom 30.06.2024 aus vorzeitig mit 63, vorzeitig mit 65 und mit 66 Jahren nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

<sup>15</sup> Hier ist die angenommene Altersgrenze von 66 Jahren gemeint, wie sie am Anfang des Kapitels 2.3.6 beschrieben ist. Sind in den Tabellen dieses Kapitels nur „Beamtinnen und Beamte“ genannt, sind immer auch „Richterinnen und Richter“ enthalten.

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
<b>Niedersachsen insgesamt</b>	<b>35.010</b>	<b>30.780</b>	<b>28.945</b>	<b>26.715</b>	<b>26.050</b>	<b>24.405</b>
01 - Niedersächsischer Landtag	30	60	25	55	25	50
02 - Niedersächsische Staatskanzlei	85	100	75	85	65	80
03 - Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport	5.000	3.540	4.915	3.335	4.865	3.220
04 - Niedersächsisches Finanzministerium	3.300	1.980	2.825	1.715	2.630	1.535
05 - Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung	350	1.135	300	985	270	895
06 - Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur	2.135	11.705	1.830	9.950	1.685	9.050
07 - Niedersächsisches Kultusministerium	19.425	7.545	14.870	6.520	12.715	5.915
08 - Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Bauen und Digitalisierung	350	1.215	300	1.020	275	890
09 - Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz	445	985	395	835	365	750
11 - Niedersächsisches Justizministerium	3.375	1.690	2.970	1.495	2.745	1.380
14 - Niedersächsischer Landesrechnungshof	90	15	70	10	65	10
15 - Niedersächsisches Ministerium für Umwelt, Energie und Klimaschutz	365	755	315	670	295	610
16 - Niedersächsisches Ministerium für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung	45	45	45	35	35	25
17 - Niedersächsische Landesbeauftragte für den Datenschutz	10	10	10	10	10	5

Tabelle 10: Altersabgänge der Ressorts in zehn Jahren vom 30.06.2024 aus vorzeitig mit 63, vorzeitig mit 65 und mit 66 Jahren nach Art des Beschäftigungsverhältnisses

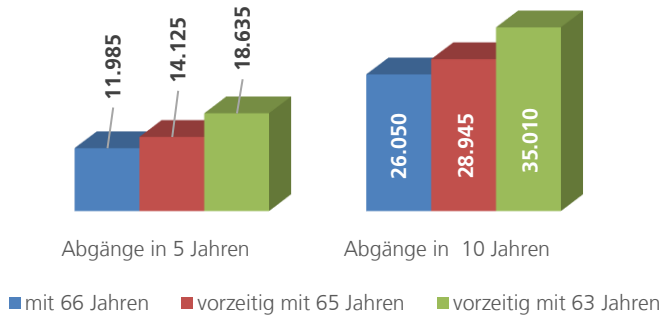
Die vorzeitigen Altersabgänge nach Art des Beschäftigungsverhältnisses zeigen bei den Beamtinnen und Beamten etwas höhere jährliche Durchschnittswerte als bei den Tarifbeschäftigten, weil diese insgesamt weniger sind.

Wenn alle verbeamteten Beschäftigten in den nächsten fünf Jahren vorzeitig schon mit 63 Jahren gehen würden, würden insgesamt 18.635 Beamtinnen und Beamte vorzeitig in Pension gehen. Mit rund 3.725 durchschnittlichen jährlichen Abgängen lägen diese um 10 Personen niedriger als die des Tarifpersonals.

Wenn alle Beamtinnen und Beamte vorzeitig mit 65 Jahren ausscheiden würden, würden sie insgesamt auf 14.125 Abgänge kommen und mit 2.825 durchschnittlichen jährlichen Abgängen das jährlich ausscheidende Tarifpersonal um 85 Personen übersteigen. Die Differenz zwischen den Statusgruppen bei den Regelaltersabgängen beträgt 155, um die das Tarifpersonal von Beamtinnen und Beamten mit ihrem jährlichen Durchschnittswert von 2.395 Abgängen übertroffen würde. In diesem Regelfall werden es voraussichtlich insgesamt 11.985 Altersabgänge beim verbeamteten und 11.210 beim Tarifpersonal sein.

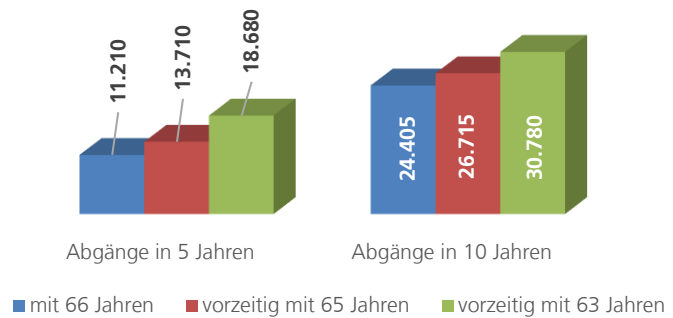
In den nächsten 10 Jahren lägen die durchschnittlichen jährlichen Abgangszahlen im Bereich des verbeamteten Personals in jedem Szenario höher als bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Gingen alle Beschäftigten schon mit 63 Jahren, würden jährlich 425 mehr Beamtinnen und Beamte in den Ruhestand als das Tarifpersonal in Rente gehen. Die durchschnittlichen Abgänge des verbeamteten Personals würden jährlich bei 3.500 und damit in zehn Jahren insgesamt bei 35.010 Abgängen liegen, beim Tarifpersonal wären es 30.780. Scheiden alle Beamtinnen und Beamte mit 65 Jahren aus, sind es in zehn Jahren insgesamt 28.945 Fälle.

**Beamtinnen und Beamte / Richterinnen und Richter**



Sie würden bei 2.895 durchschnittlichen Abgängen jährlich liegen und damit um 225 Personen höher als beim ausscheidenden Tarifpersonal, das in zehn Jahren bei insgesamt 26.715 Personen läge. Im Regelfall gingen bis zum Jahr 2034 mit 26.050 Beamtinnen und Beamten um 1.645 mehr in den Ruhestand als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

**Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**



Abbildungen 36: Vorzeitige und regelgerechte Altersabgänge des verbeamteten und des Tarifpersonal des Landes in fünf und zehn Jahren vom 30.06.2024 aus

Die tatsächliche Zahl der früher ausscheidenden Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter zeigt die folgende Tabelle. Sie weist alle Zugänge zum Versorgungssystem aufgrund eines Antrags im Vorjahr der Berichtsjahre 2021 bis 2024 aus. Sie basiert auf der Versorgungsempfängerstatistik, die am 01.01. des Jahres erhoben wird und nur Personal umfasst, das zu den Leistungsberechtigten des öffentlich-rechtlichen Alterssicherungssystems gehört. Hier ist ein Trend zum immer früheren Ausscheiden aufgrund der Nutzung der Antragsaltersgrenze nicht zu erkennen.

Alter in Jahren	Zusammen				davon							
					männlich				weiblich			
	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
61 bis unter 62	85	80	75	85	25	20	20	20	60	60	55	65
62 bis unter 63	115	95	100	85	20	25	25	25	95	70	75	60
63 bis unter 64	145	145	135	105	35	35	35	25	115	110	105	85
64 bis unter 65	315	335	295	255	105	90	100	75	210	245	195	180
65	400	390	365	310	150	140	125	90	245	250	240	220
älter als 65	625	680	710	620	335	350	335	315	290	330	375	305
<b>Insgesamt</b>	<b>1.685</b>	<b>1.725</b>	<b>1.680</b>	<b>1.465</b>	<b>670</b>	<b>660</b>	<b>640</b>	<b>555</b>	<b>1.015</b>	<b>1.070</b>	<b>1.040</b>	<b>910</b>

Tabelle 11: Zugänge zum Versorgungssystem des Landes Niedersachsen im Vorjahr des jeweiligen Berichtsjahres aufgrund der Nutzung der Antragsaltersgrenze nach Alter und Geschlecht in den Berichtsjahren 2021-2024.

## 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 kein Bestandteil der Fachrichtung „Allgemeine Dienste“ 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 208.310 ausgewählten Beschäftigten des Stammpersonalbestandes im Jahr 2024 waren 122.315 verbeamtet und 85.995 dem Tarifbereich zuzuordnen. Von diesen waren 119.320 Beamtinnen und Beamte und 33.310 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an das PMV angebunden. Daraus ergibt sich für das verbeamtete Personal ein Hochrechnungsfaktor von 1,025 und für das Tarifpersonal von 2,368.

Für die Auswertungen in den Personalstrukturberichten der Jahre 2015 und 2016 wurde nur ein Hochrechnungsfaktor für das gesamte Stammpersonal ermittelt und beide Statusgruppen mit demselben Faktor hochgerechnet. Es hat sich gezeigt, dass der Anteil der Beamtinnen und Beamten der an PMV angeschlossenen Einheiten am gesamten verbeamteten Stammpersonal sehr hoch ist und eine Hochrechnung mit einem gemeinsam mit dem Tarifpersonal ermittelten Hochrechnungsfaktor somit das Ergebnis im Beamtenbereich verwässert. Das Tarifpersonal ist zu einem wesentlich geringeren Anteil im PMV erfasst und wird dort auch zukünftig nicht in einem größeren Maße erfasst werden, weil es sich in der Mehrzahl um Hochschulpersonal handelt. Demnach hat das Tarifpersonal einen höheren Hochrechnungsfaktor und dieser wird sich wahrscheinlich auch nicht mehr wesentlich in Richtung einer größeren Annäherung an die realen Werte verbessern lassen, es sei denn, es werden noch mehr Einheiten mit deutlich größerem Anteil an Tarifpersonal im PMV erfasst.

Im folgenden Kapitel finden sich nun die Auswertungen für das Jahr 2024 auf Basis getrennt ermittelter Hochrechnungsfaktoren.

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

#### Stammpersonal der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* am 30. Juni 2024 (hochgerechnet)

Beschäftigte der Fachrichtung Allgemeine Dienste		Zusammen	darunter: Altersgruppen				Altersabgänge ab 2024 in den nächsten <sup>3)</sup>	
			50 bis unter 55 Jahre	55 bis unter 60 Jahre	60 bis unter 65 Jahre	65 Jahre und älter	fünf Jahren	zehn Jahren
Anzahl		23.405	3.005	4.110	2.955	350	1.845	5.650
davon:								
Geschlecht	weiblich	15.940	2.035	2.885	2.045	190	1.215	3.895
	männlich	7.465	970	1.225	905	155	635	1.755
davon:								
Laufbahngruppe	Entgeltgruppen 1-4 bzw. LGr. 1, 1. EA	1.720	220	390	230	45	115	385
	Entgeltgruppen 5-8 bzw. LGr. 1, 2. EA	13.240	1.915	2.540	1.915	185	1.155	3.645
	Entgeltgruppen 9-12 <sup>1)2)</sup> bzw. LGr. 2, 1. EA <sup>1)</sup>	5.985	620	835	575	65	410	1.120
	Entgeltgruppen 13-15 und außertariflich Beschäftigte, deren Bezahlung oberhalb dieser Entgeltgruppen liegt <sup>2)</sup> bzw. LGr. 2, 2. EA inkl. B-Besoldung	2.465	250	350	235	50	165	500

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

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

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

Tabelle 12: Stammpersonal der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* am 30. Juni 2024 (hochgerechnet)

In der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* waren am 30. Juni 2024 hochgerechnet 23.405 Beschäftigte tätig, die 10,9 % des gesamten Stammpersonals des Landes ausmachten. Mehr als zwei Drittel (68,1 %) dieser Beschäftigten waren weiblich. Die Laufbahngruppen waren sehr unterschiedlich besetzt. Es entfielen auf die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (13.240) und die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (5.985) zusammen 82 % der Beschäftigten dieser Fachrichtung. Das 1. Einstiegsamt der 1. Laufbahn war mit 7 % (absolut 1.720) am schwächsten vertreten, das 2. Einstiegsamt der 2. Laufbahngruppe (ehem. höherer Dienst) lag mit einem 11 %-Anteil (absolut 2.465) 4 Prozentpunkte höher.

Bis zum Jahr 2029 werden voraussichtlich 8 % Altersabgänge im *Allgemeinen Dienst* zu erwarten sein, bis 2034, also in 10 Jahren, werden 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 und Männer sind mit denen der Gesamtheit im Allgemeinen Dienst identisch.

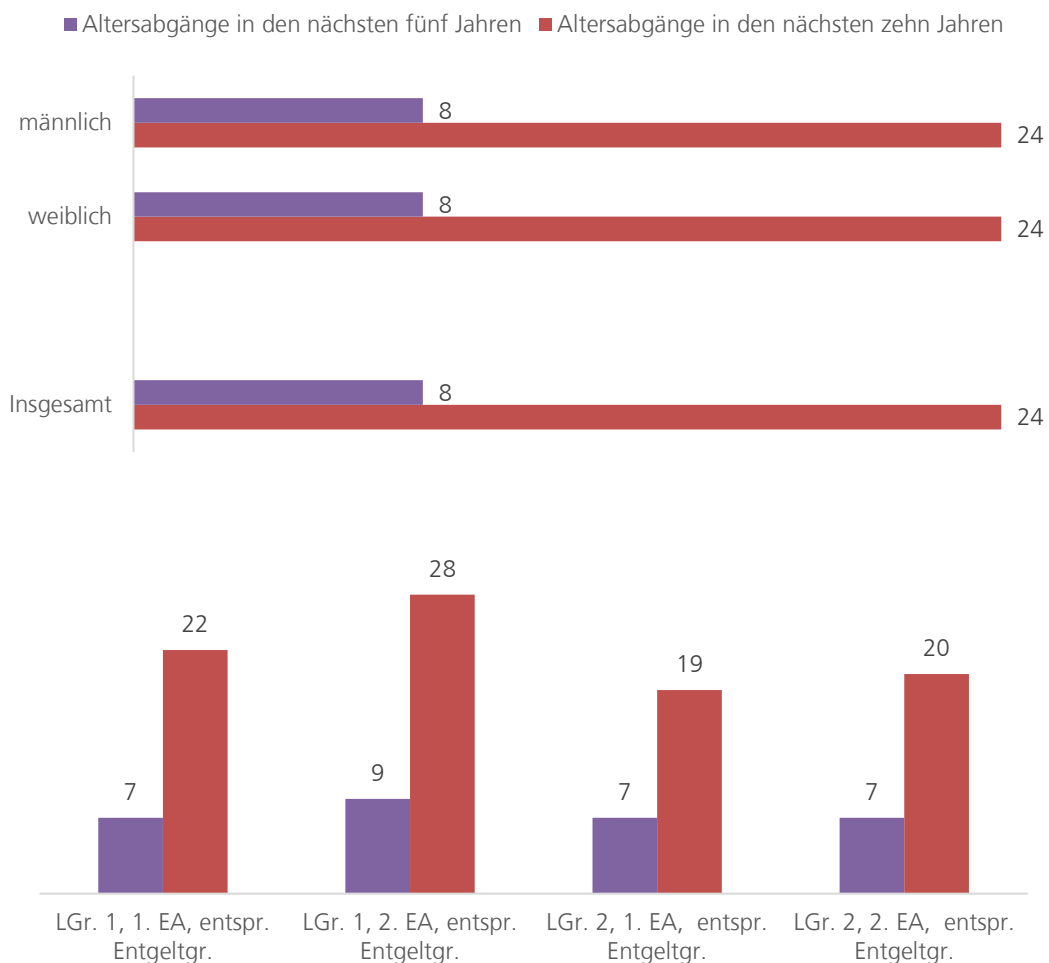


Abbildung 37: Altersabgänge der Fachrichtung Allgemeine Dienste nach Geschlecht und Laufbahngruppen am 30. Juni 2024 (hochgerechnet) – Prozentangaben

In der ersten Laufbahngruppe werden die Abgänge der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* in fünf Jahren bei 7 % (1. EA) und 9 % (2. EA), in zehn Jahren bei 22 % (1. EA) und 28 % (2. EA) liegen, in der zweiten Laufbahngruppe werden beide Einstiegsämter in fünf Jahren ebenfalls bei 7 % liegen. In zehn Jahren werden sie im 1. EA um 3 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 2024 (hochgerechnet)**

Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung Allgemeine Dienste		Zusammen	darunter: Altersgruppen				Altersabgänge ab 2024 in den nächsten <sup>3)</sup>	
			50 bis unter 55 Jahre	55 bis unter 60 Jahre	60 bis unter 65 Jahre	65 Jahre und älter	fünf Jahren	zehn Jahren
Anzahl		3.675	445	555	420	60	280	755
davon: Geschlecht	weiblich	2.205	235	325	230	25	145	415
	männlich	1.475	210	230	190	35	135	340
davon: Laufbahngruppe	LGr. 1, 1. EA	0	0	0	0	0	0	0
	LGr. 1, 2. EA	550	70	110	90	10	45	155
	LGr. 2, 1. EA <sup>1)2)</sup>	2.415	270	325	225	25	155	415
	LGr. 2, 2. EA inkl. B-Besoldung <sup>2)</sup>	710	105	120	105	30	80	185

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

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

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

Tabelle 13: Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung Allgemeine Dienste am 30. Juni 2024 (hochgerechnet)

16 % der Beschäftigten der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* waren am 30. Juni 2024 der Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten zuzuordnen. Von diesen 3.675 Beamtinnen und Beamten waren 60 % weiblich (2.205). 66 % gehörten zur Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, 15 % zur Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, die Laufbahngruppe 2,2. Einstiegsamt war mit 19 % besetzt.

Ausgehend vom 30.06.2024 sind in den nächsten 5 Jahren 8 % Altersabgänge bei den Beamtinnen und Beamten zu erwarten, die in der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* tätig sind, 7 % der Beamtinnen und 9 % der Beamten. In den nächsten 10 Jahren können 21 % Altersabgänge erwartet werden, hier stehen 19 % der Beamtinnen einem Anteil von 23 % der Beamten gegenüber, die ausscheiden werden.

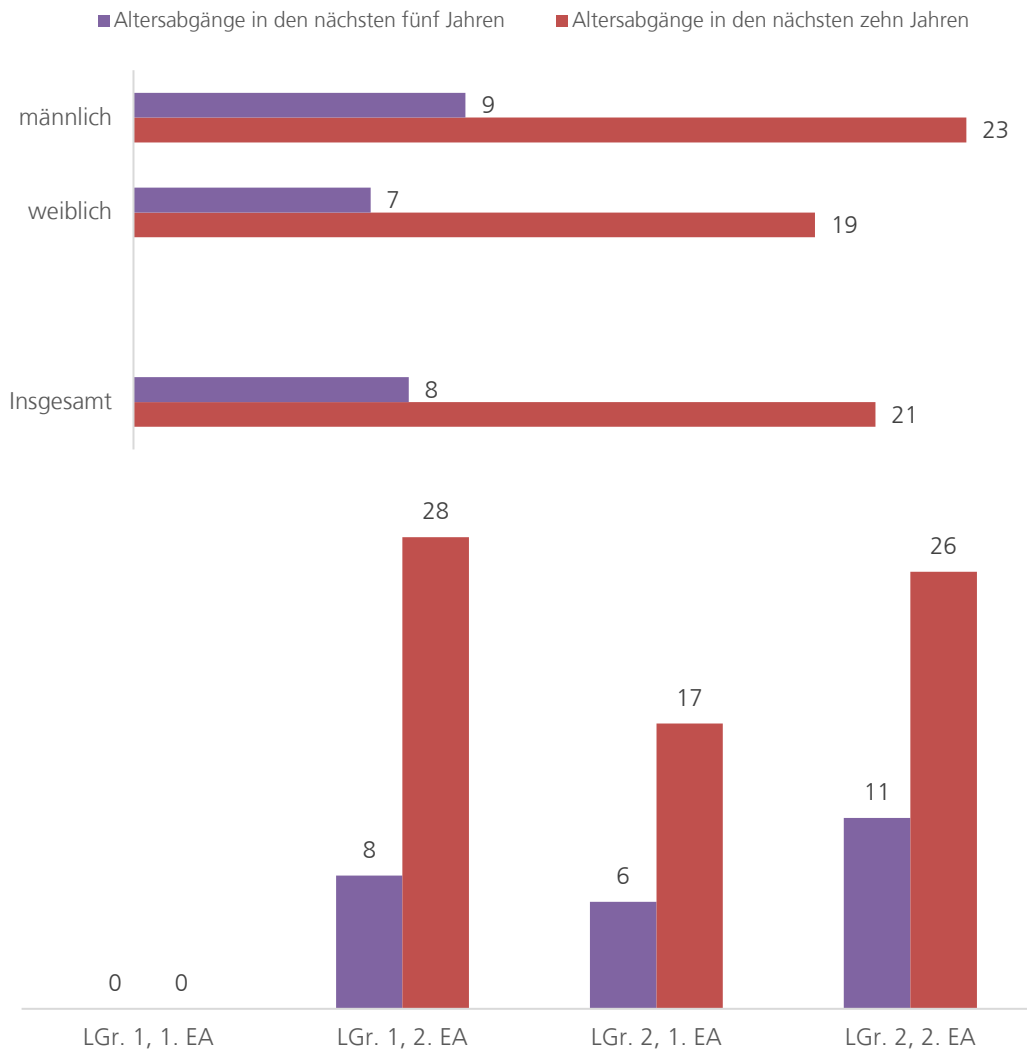


Abbildung 38: Altersabgänge bei Beamtinnen und Beamten der Fachrichtung Allgemeine Dienste nach Geschlecht und Laufbahngruppen am 30. Juni 2024 (hochgerechnet) – Prozentangaben

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 8 % im ehem. mittleren bis zu 11 % 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 28 % und in der höchsten Laufbahngruppe wird etwas mehr als ein Viertel der Beamtinnen und Beamten in den Ruhestand gehen.

**Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* am 30. Juni 2024 (hochgerechnet)**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Fachrichtung Allgemeine Dienste		Insgesamt	Darunter: Altersgruppen				Altersabgänge ab 2024 in den nächsten <sup>3)</sup>	
			50 bis unter 55 Jahre	55 bis unter 60 Jahre	60 bis unter 65 Jahre	65 Jahre und älter	fünf Jahren	zehn Jahren
Anzahl		19.730	2.560	3.555	2.530	290	1.565	4.895
davon: Geschlecht	weiblich	13.735	1.800	2.560	1.815	165	1.070	3.480
	männlich	5.995	760	995	720	125	495	1.415
davon: Entgeltgruppen	Entgeltgruppen 1-4	1.720	220	390	230	45	115	385
	Entgeltgruppen 5-8	12.690	1.850	2.430	1.825	180	1.110	3.490
	Entgeltgruppen 9-12 <sup>1)2)</sup>	3.565	350	505	350	45	255	710
	Entgeltgruppen 13-15 und außertariflich Beschäftigte, deren Bezahlung oberhalb dieser Entgeltgruppen liegt <sup>2)</sup>	1.755	145	230	130	20	85	315

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

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

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

Tabelle 14: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Fachrichtung Allgemeine Dienste am 30. Juni 2024 (hochgerechnet) – Anzahl

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer machten innerhalb der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* im Jahr 2024 mit der Anzahl von 19.730 einen Anteil von 84 % aus, von ihnen waren 70 % weiblich (13.735 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 2029 prozentual gleich, d.h. bei 8 % liegen. Bis zum Jahr 2034 werden mehr als ein Fünftel der Männer (24 %) und ein Viertel der Frauen (25 %) ausscheiden.

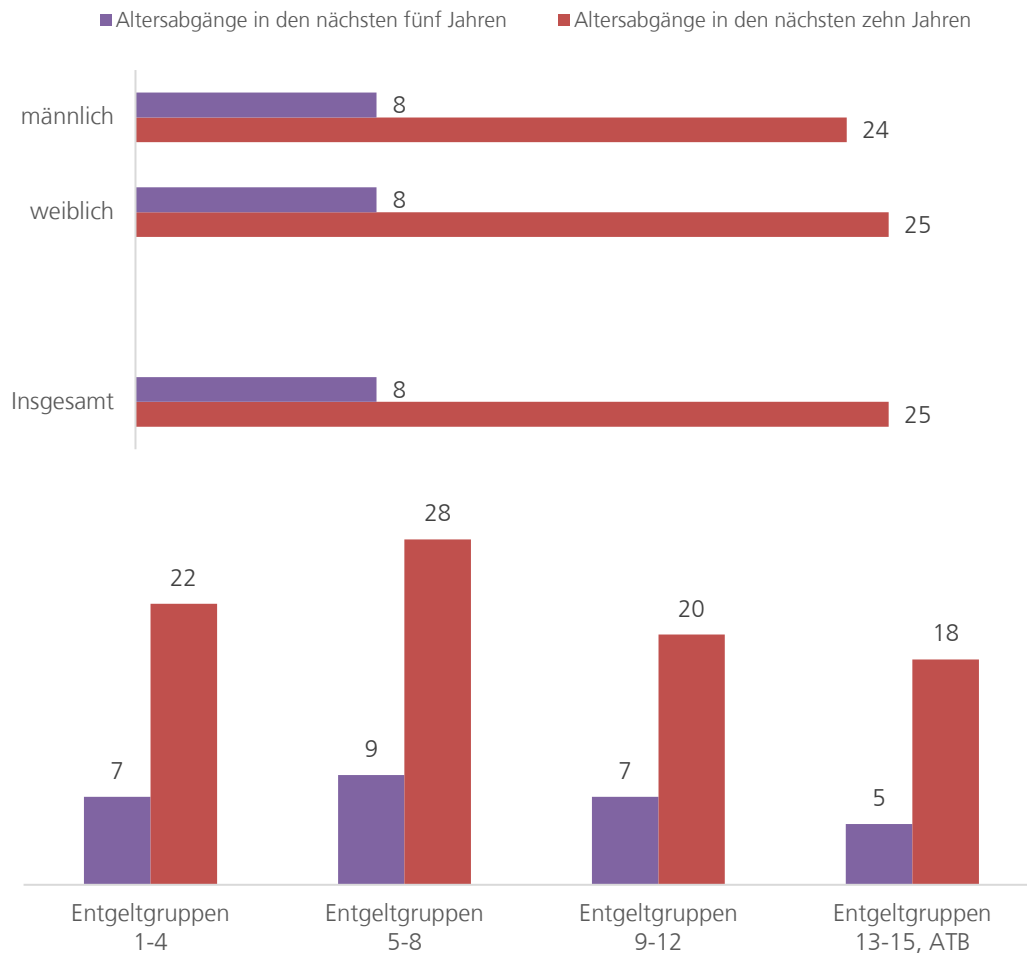


Abbildung 39: Altersabgänge bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Fachrichtung Allgemeine Dienste nach Geschlecht und Entgeltgruppen am 30. Juni 2024 (hochgerechnet) – Prozentangaben

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 7 % 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 28 % Altersabgänge zu erwarten sein. Die Entgeltgruppen 9-12 werden bei 20 % und der Anteil der Entgeltgruppen 13-15, außertariflich Beschäftigte dann bei 18 % liegen.

## 2.5 Veränderungen zum Vorjahr und weiter zurückliegenden Jahren

### 2.5.1 Zahl der Beschäftigten

Für den Vorjahresvergleich werden die 5er-gerundeten Werte<sup>16</sup> des Berichtsjahrs 2024 mit den gerundeten Werten des Jahres 2023 verglichen. Der Personalbestand (Stammpersonal sowie Personal in Ausbildung, geringfügig Beschäftigte und Beurlaubte) des Landes Niedersachsen hat am 30. Juni 2024 im Vergleich zum Vorjahr um insgesamt 3.440 auf 251.210 Beschäftigungsverhältnisse abgenommen, dies war ein Minus von 1,4 %. Bei den Frauen war eine Abnahme von 1.600 Beschäftigten (-1,0 %) festzustellen, die Zahl der Männer nahm um 1.835 ab (-1,9 %).

Auf Ebene der Ressorts gab es im Vorjahresvergleich die größten absoluten Verluste an Personal im MK (-2.665), prozentual lagen diese bei -2,4 %.<sup>17</sup> In sechs weiteren Ressorts gab es ebenfalls Verluste von Beschäftigten, sie reichten prozentual von -0,1 % (MW) bis -7,2 % (ML) und absolut von -5 (StK und MW) bis -770 (MWK) Personen. Alle anderen Ressorts / Bereiche haben insgesamt Personal dazugewonnen oder sich nicht verändert (LRH, LfD). Die größten absoluten Zuwächse hatten MI (+145, +0,4 %) und MF (+80, +0,5 %). Die Zuwächse der anderen Ressorts / Bereiche lagen zwischen +5 (LT) und +55 (MJ) Beschäftigten. Niedrigere absolute Veränderungswerte können jedoch große prozentuale Abweichungen bedeuten, wie z.B. beim MB mit einer Abnahme von 10 Beschäftigten, die die zweithöchste prozentuale Veränderung von -5,1 % unter allen Ressorts ausmachten.

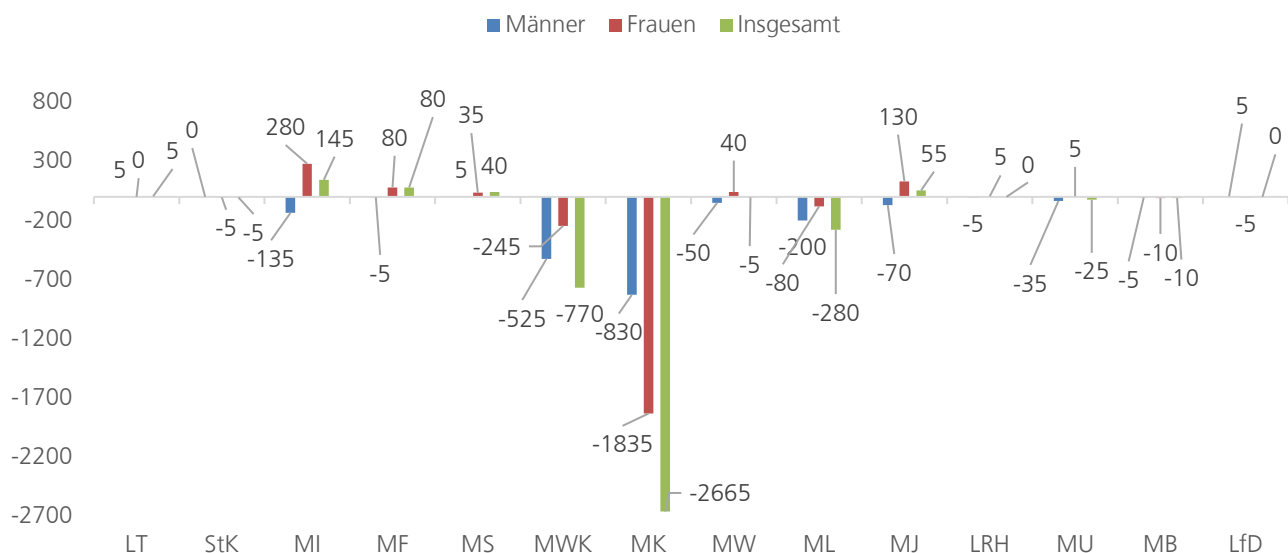


Abbildung 40: Veränderung der Zahl der Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr nach Ressort und Geschlecht am 30. Juni 2024 – Anzahl

<sup>16</sup> Nähere Informationen zur 5er-Rundung finden sich in Kapitel 7.3.

<sup>17</sup> Die höheren Differenzen zum Vorjahr im Ressort des MK beruhen u.a. darauf, dass es in den Jahren 2022 und 2023 ein begrenztes Sonderbudget „Aufholen nach Corona“ für die Schulen gab, das bis zum 31.12.2023 zur Verfügung stand. Welche Vertragsinhalte oder Personalveränderungen sich daraus im Detail im Verlauf der beiden Jahre ergeben haben, lässt sich aus dem Abgleich der Personalbestandsdaten nicht ermitteln, da nur ein Saldo am Stichtag gebildet werden kann.

Der Stammpersonalbestand (d.i. der Personalbestand ohne Personal in Ausbildung, ohne geringfügig Beschäftigte und ohne Beurlaubte) ist im Jahr 2024 zum Vorjahr um 0,1 % gestiegen, dies waren 310 Beschäftigungsverhältnisse mehr als im Jahr 2023. Die Zahl der Frauen stieg dabei um absolut 905 (+0,7 %) an, die Zahl der Männer nahm um 600 ab (-0,7 %). Insgesamt haben dauerhafte (+60) ebenso wie befristete (+250) Beschäftigungsverhältnisse zugenommen. Hierbei sank die Zahl der Frauen bei Befristungen (-165) und stieg bei dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen (+1.075), während die der Männer bei Befristungen (+420) zunahmen, jedoch bei dauerhaften Beschäftigungen (-1.020) abnahmen.

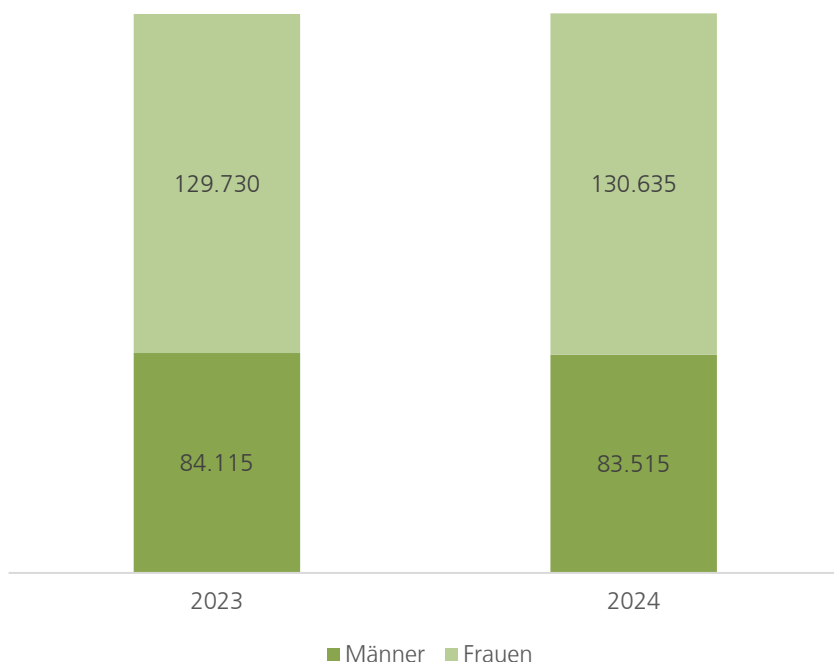


Abbildung 41: Vergleich des Stammpersonals zum Stichtag 30. Juni der Jahre 2023 und 2024 nach Geschlecht - Anzahl

Nach Beschäftigungsbereichen differenziert, hatte der Kernhaushalt insgesamt Verluste. Es ergab sich ein Minus von 955 Beschäftigungsverhältnissen zum Vorjahr (-0,6 %). Dabei ist zwar die Zahl der weiblichen Beschäftigten angestiegen, und zwar um +0,1 % oder absolut +110 Frauen, jedoch die der Männer stark gesunken um 1.060 Beschäftigte (-1,8 %).

Gesunken waren im Kernhaushalt die befristeten Beschäftigungsverhältnisse bei beiden Geschlechtern (-1.155 insgesamt; Frauen -860, Männer -295), nur die dauerhaften stiegen um 200 absolut oder 0,1 %, dies ergab sich aus dem Saldo von -765 männlichen und +970 weiblichen Beschäftigungsverhältnissen (Abbildung 42).

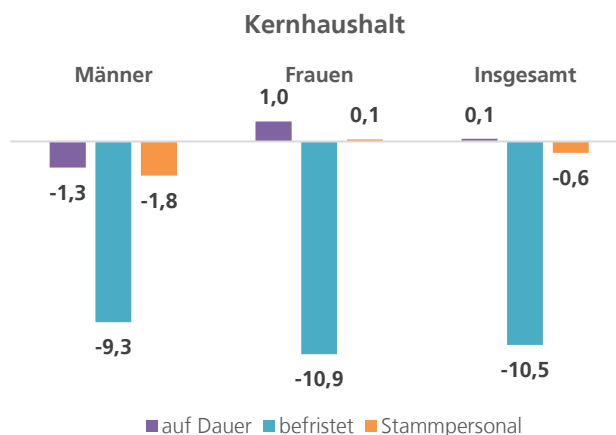


Abbildung 42: Veränderungsrate des Stammpersonalbestands am 30. Juni 2024 gegenüber dem Vorjahr im Kernhaushalt nach Geschlecht – Prozentangaben

Die Beschäftigungsverhältnisse der Landesbetriebe (-3.555 absolut, -10,9 %) haben abgenommen, die der Ausgliederungen jedoch (+4.820 absolut, +25,1 %) zugenommen, u.a. weil ein Landesbetrieb (Leibniz Universität Hannover) zu einer Stiftung wurde, wie in der nächsten Abbildung 43, bzw. in den nächsten Absätzen (folgende Seite) deutlich wird.

Das Minus bei den Landesbetrieben wurde von allen Bereichen, den befristeten wie dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen bei Männern (-2.165 absolut, -13,8 %), wie bei Frauen (-1.390, -8,3 %) getragen. Die dauerhaften lagen bei den Männern bei -1.215 absolut, -12,4 % und bei den Frauen bei -820 absolut, -7,5 %. Die befristeten Verluste lagen absolut etwas niedriger, aber prozentual höher bei den Männern bei -945 absolut, das waren -16,1 %, bei den Frauen -570 absolut und -9,8 %.

Den insgesamt positiven Veränderungen in den Ausgliederungen auf allen Ebenen lagen +1.895 dauerhafte und +2.925 befristete Beschäftigungsverhältnisse zugrunde.

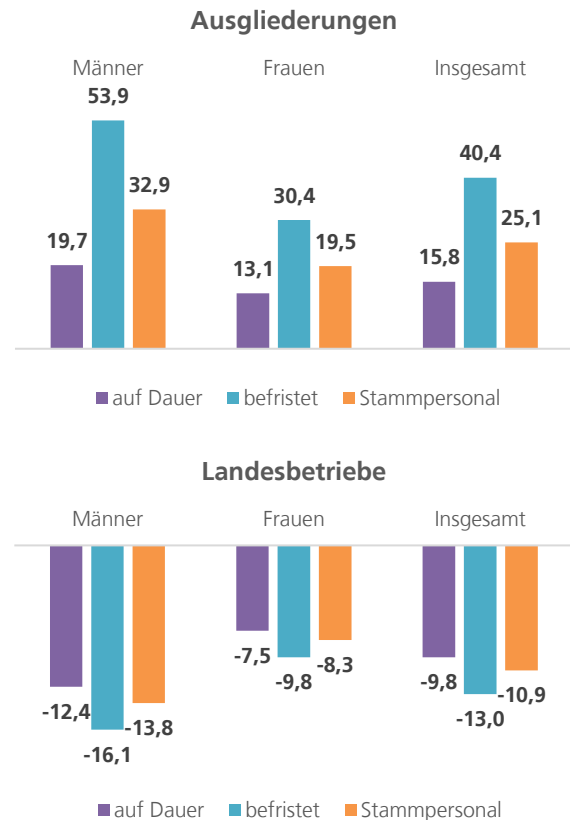


Abbildung 43: Veränderungsdaten des Stammpersonalbestands am 30. Juni 2024 gegenüber dem Vorjahr nach Geschlecht in den Ausgliederungen und Landesbetrieben – Prozentangaben

Im Jahr 2024 gab es im Vergleich zum Vorjahr 9,1 % weniger Beurlaubte, es hatten sich insgesamt 795 weniger Beschäftigte beurlauben lassen, dies waren rechnerisch -645 weibliche (-8,5 %) und -150 männliche (-12,1 %) Beschäftigte. Die Zahl der geringfügig Beschäftigten hatte 2024 um 15,3 % im Vergleich zum Vorjahr abgenommen. Diese Abnahme von absolut 3.095 Personen verteilte sich im Vergleich der Geschlechter auf -1.875 Verträge mit Frauen (-14,0 %) und -1.220 Verträge mit Männern (-17,8 %).

Beim Personal in Ausbildung ergab sich am 30. Juni 2024 ein Plus von 1,2 %. Es waren im Vergleich zum Vorjahr absolut 140 Personen mehr, die eine Ausbildung begonnen haben. Frauen hatten mit einem Plus von 10 Personen absolut deutlich weniger Zuwächse als Männer mit +130. Prozentual waren 0,1 % mehr Frauen in Ausbildung, bei den Männern lag dieser positive Wert bei 3,0 %.

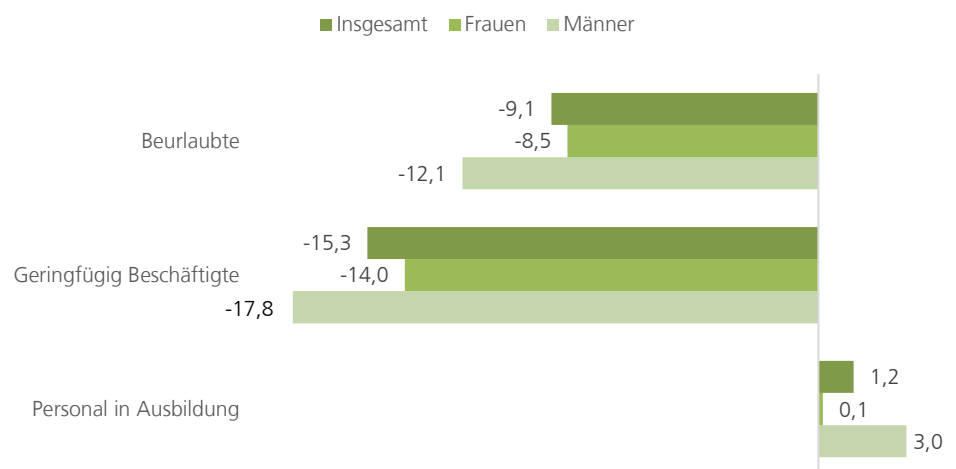
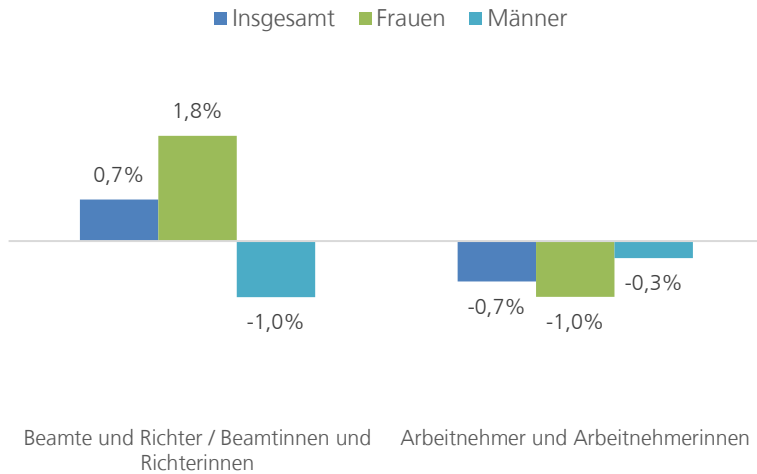


Abbildung 44: Veränderungsdaten ausgewählter Beschäftigtengruppen nach Geschlecht am 30. Juni 2024 gegenüber dem Vorjahr

### 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 0,7 % zugenommen hat (absolut +925), die der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nahm um 0,7 % (absolut -615) ab.



Nach Geschlecht betrachtet, gewannen einzig die Beamtinnen / Richterinnen (+1,8 %, absolut +1.420). Bei den Arbeitnehmerinnen ergab sich ein Minus von 1,0 % (absolut -515). Bei den Männern waren es 1,0 % weniger Beamte / Richter (absolut -500) und 0,3 % weniger Arbeitnehmer (absolut -100).

Abbildung 45: Veränderung nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlechts des Stammpersonals am 30. Juni 2024 zum Vorjahr

### 2.5.3 Laufbahngruppen

Die Betrachtung der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt am 30. Juni 2024 im Vergleich zum Vorjahr zeigte bei den Männern einen Rückgang um 2,2 % (absolut -50 Personen), bei den Frauen einen Rückgang um 0,4 % (absolut -10 Personen). Ebenfalls rückläufig um 0,9 % war bei den Männern die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt mit einem absoluten Wert von -145 Personen. Frauen hatten hier Zuwächse von 0,3 % und +90 Personen.

In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt gab es für Männer ebenfalls eine negative Veränderung zum Vorjahr (-2,5 %, -875 absolut). Frauen wiesen in dieser Laufbahngruppe ebenfalls Verluste von 375 Personen (-0,6 %) auf.

Die höchste Anzahl an Personen (+400) und prozentual auch am höchsten mit 1,2 % waren die Zuwächse für Frauen in der höchsten Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt. Männer verzeichneten auch in dieser Laufbahngruppe einen Rückgang um -1,0 % (-285 absolut).

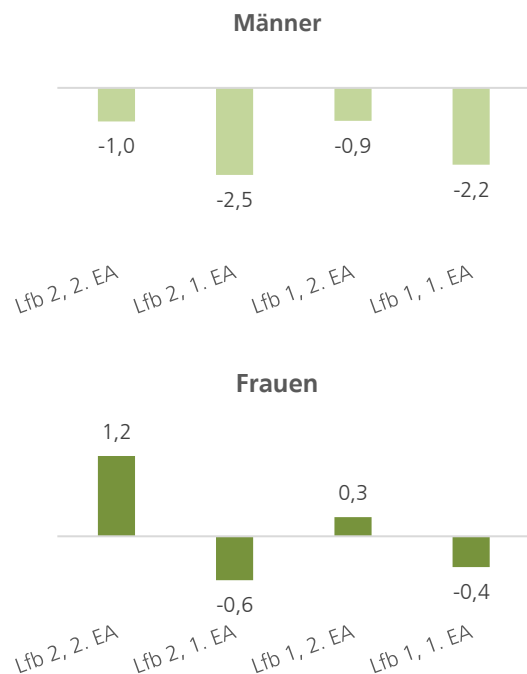


Abbildung 46: Veränderungsrate des Stammpersonals am 30. Juni 2024 gegenüber dem Vorjahr nach Geschlecht und Laufbahngruppen

Werden die Laufbahngruppen differenzierter nach Art des Dienstverhältnisses betrachtet, zeigen sich einige Unterschiede zwischen den Statusgruppen wie in den beiden folgenden Abbildungen 47 und 48 zu sehen ist. Beamte hatten in der niedrigsten Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt einen Verlust von 4,0 %, dies waren absolut 20 Personen weniger, im 2. Einstiegsamt dieser Laufbahn gab es für sie Verluste von 120 Personen, ein Minus von 2,6 %. In der von Männern am stärksten besetzten Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt gab es ebenfalls Verluste von 450 Personen, dies war jedoch prozentual nur -1,7 %. Einen geringen Zuwachs konnten Beamte (und Richter) in der höchsten Laufbahngruppe mit +85 Personen (+0,5 %) erreichen.

Beamtinnen und Richterinnen wiesen in diesem Jahr nur Zuwächse auf. In der niedrigsten Laufbahngruppe lagen diese bei +9,4 % oder +15 absolut, im zweiten Einstiegsamt der 1. Laufbahn bei +0,7 % oder +40 absolut. Die höchsten absoluten Zuwächse hatten verbeamtete Frauen in der auch von ihnen am stärksten besetzten Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt mit +735 Personen oder +1,5 %. Ebenfalls positiv war für sie die Entwicklung im 2. Einstiegsamt der 2. Laufbahn, hier lagen die Zuwächse bei 2,7 % bzw. 630 Beamtinnen und Richterinnen absolut.

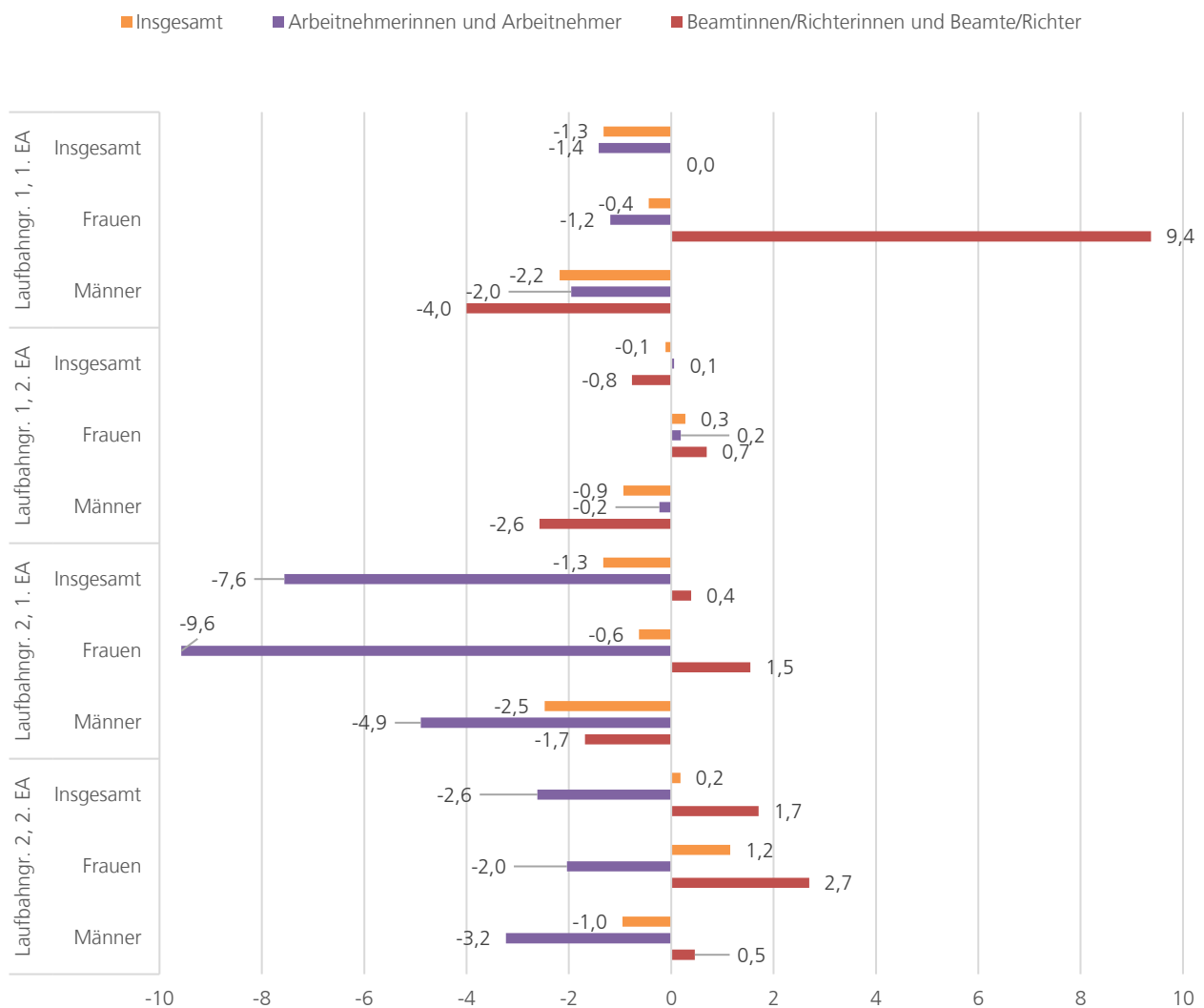


Abbildung 47: Veränderung der Beschäftigtenzahl des Stammpersonals am 30. Juni 2024 gegenüber dem Vorjahr nach Art des Dienstverhältnisses sowie nach Laufbahngruppen und Geschlecht – Prozentangaben

Im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hatten Männer in allen Laufbahngruppen negative Veränderungswerte zum Vorjahr. Im 1. Einstiegsamt der 1. Laufbahngruppe verloren sie absolut 35 Personen oder -2,0 %, im 2. Einstiegsamt der 1. Laufbahn waren es 25 Personen oder 0,2 % weniger. Im 1. Einstiegsamt der 2. Laufbahn verzeichneten Arbeitnehmer mit 425 Personen weniger ein Minus von 4,9 %, im 2. Einstiegsamt der 2. Laufbahn waren es -370 oder -3,2 % absolut.

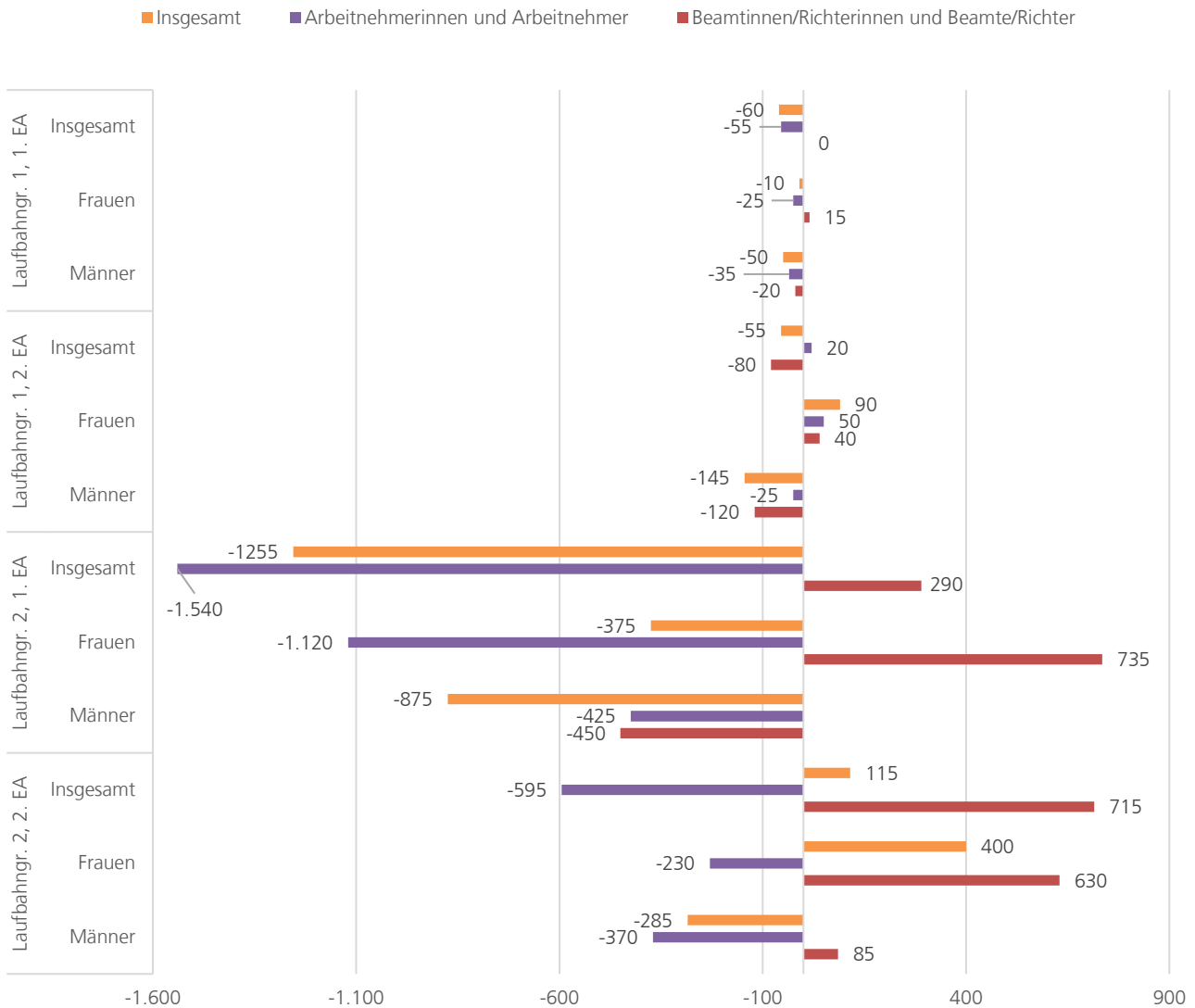


Abbildung 48: Veränderung der Beschäftigtenzahl des Stammpersonals am 30. Juni 2024 gegenüber dem Vorjahr nach Art des Dienstverhältnisses sowie nach Laufbahngruppen und Geschlecht – Anzahl

Arbeitnehmerinnen konnten in diesem Jahr nur in einem Einstiegsamt Zugewinne verzeichnen. Im ganzen Tarifbereich war nur im 2. Einstiegsamt der 1. Laufbahngruppe dieser positive Veränderungswert der Frauen zu finden mit +0,2 % oder +50 Personen. Die größten Verluste absolut und prozentual machten Arbeitnehmerinnen im 1. Einstiegsamt der 2. Laufbahn mit -1.120 Personen (-9,6 %). In der höchsten Laufbahn war es mit -230 Arbeitnehmerinnen ein Minus von 2,0 %. In der niedrigsten Laufbahngruppe lagen ihre Verluste bei -25 oder -1,2 %.

Die Betrachtung über eine mehrjährige Periode zeigt für die Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (ehem. einfacher Dienst) einen stetigen Rückgang von 2020 bis 2024 mit jährlichen Salden zwischen -40 bis zu -130 Beschäftigten. Prozentual fand sich der größte Rückgang im Zeitraum von 2022 zu 2023, ein Minus von 2,8 %. Die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehem. mittlerer Dienst) entwickelte sich im Zeitraum 2020 zu 2021 mit -140 Beschäftigten negativ, um sich dann bis 2023 positiv zu steigern, jedoch zu 2024 wieder um -55 zu sinken; per saldo fand sich dennoch von 2020 bis 2024 eine positive Entwicklung von +555 Beschäftigten.

Der ehem. gehobene Dienst, also die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt wuchs von 2020 bis 2023 mit einem jährlichen Anstieg um mindestens 1,2 %, sank jedoch wieder von 2023 zu 2024 um 1,3 % oder um 1.255 Beschäftigte. Per saldo war aber auch hier eine insgesamt positive Entwicklung von 2020 bis 2024 mit +2.730 Beschäftigten festzustellen. Die höchste Laufbahngruppe (2, 2. Einstiegsamt, ehem. höherer Dienst) wies einen kontinuierlichen, jährlichen Zuwachs auf, der von 2020 zu 2024 per saldo 2.645 Beschäftigte umfasste. Die jährlichen Veränderungsdaten bewegten sich zwischen +0,2 % bis +1,9 %.

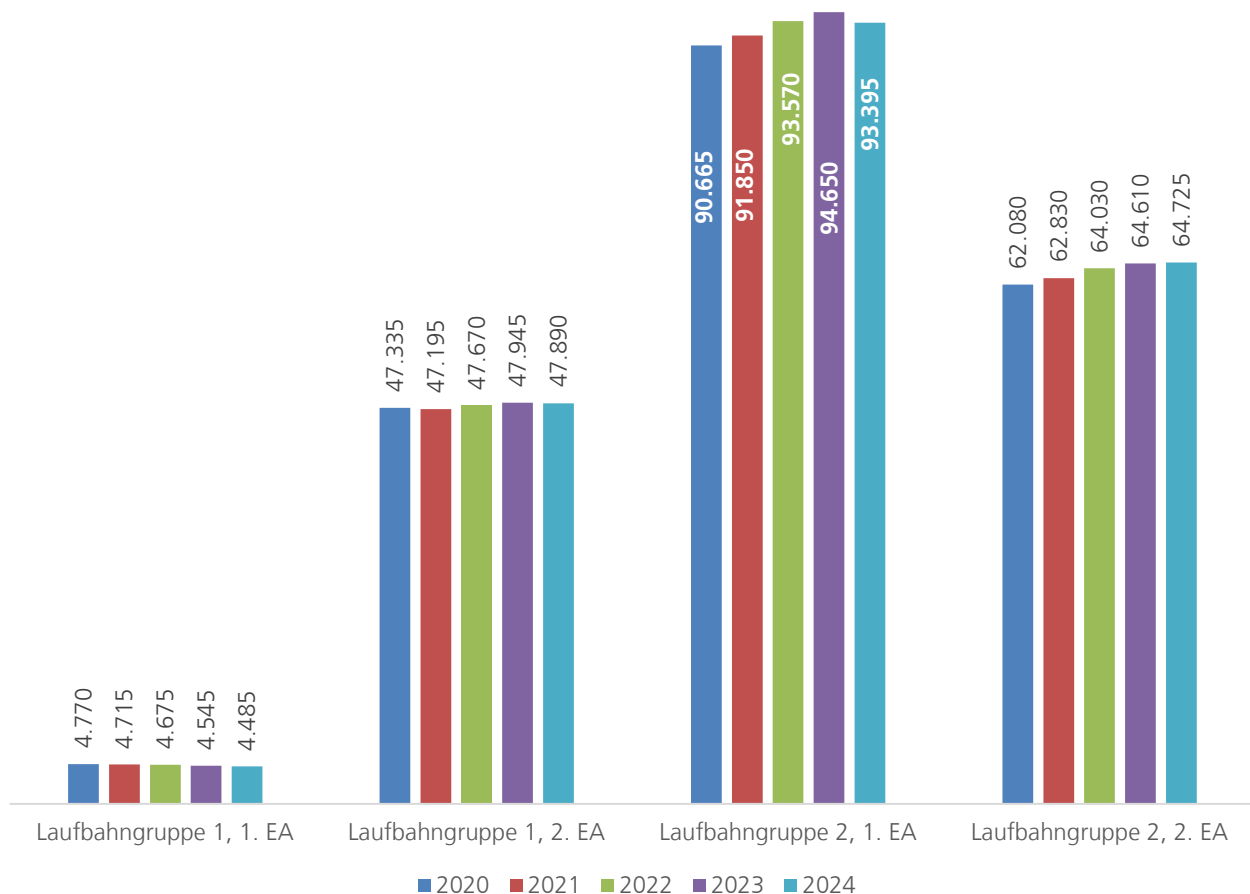
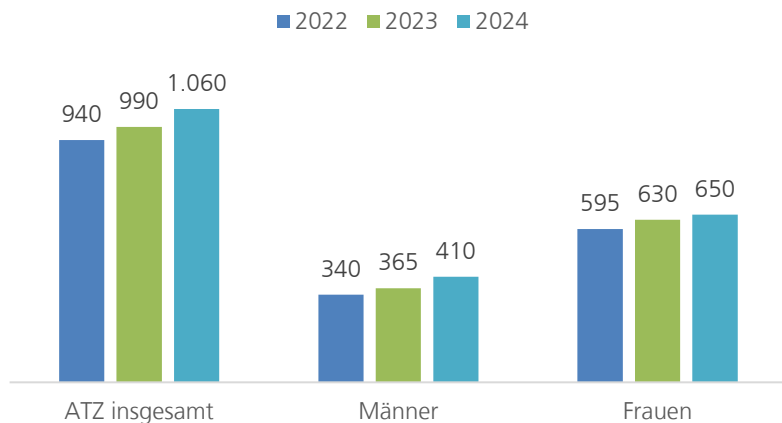


Abbildung 49: Beschäftigte des zuordenbaren Stammpersonals nach Laufbahngruppen am 30. Juni der Jahre 2020 bis 2024 – Anzahl

### 2.5.4 Beschäftigungsumfang

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Vollzeitbeschäftigten um 0,5 % (-620 absolut) gesunken. Bei den Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der Frauen mit +500 angestiegen, wie auch die der Männer um +355, insgesamt ergab sich ein Anstieg der in Teilzeit Beschäftigten um +865 absolut oder +1,1 %. Der Teilzeitquotient ist im gleichen Zeitraum um 0,4 Prozentpunkte auf 38,2 % gestiegen, während der Teilzeitquotient VZÄ um 0,2 Prozentpunkte auf 85,8 % gesunken ist.



Am 30. Juni 2024 ist die Zahl der Beschäftigten in Altersteilzeit im Vergleich zum Vorjahr zwar gering um 70 gestiegen, aber prozentual war dies ein Zuwachs um 7,1 %. Hierbei ist die Zahl der Männer um 12,3 % und die der Frauen um 3,2 % gestiegen.

Abbildung 50: Entwicklung der Zahl der Beschäftigten in Altersteilzeit nach Geschlecht von 2022 bis 2024 – Anzahl

### 2.5.5 Alter

Das Durchschnittsalter der 214.155 Beschäftigten des Stammpersonals lag im Jahr 2024 bei 45,0 Jahren und hat sich gegenüber dem Vorjahr nicht verändert. Nach einem anfänglich von 2018 zu 2019 noch bei beiden Geschlechtern steigenden Durchschnittsalter um 0,2 Jahre auf einen Landesdurchschnitt von 45,4 Jahren, sanken die männlichen wie weiblichen Durchschnittsalter stetig von 2019 bis 2022 bei den Frauen von 44,9 Jahren auf 44,5 und bei den Männern von 46,1 auf 45,4 Jahre. Von 2022 zu 2023 stieg der Landesdurchschnitt wieder leicht an, bei beiden Geschlechtern um 0,1 Jahre, insgesamt um 0,2 Jahre auf 45,0, um im Jahr 2024 auf diesem Niveau stehen zu bleiben. Während sich bei den Frauen der Durchschnitt seit 2022 jährlich steigerte (um je 0,1 Jahre) auf 44,7 (2024), hat sich dieser der Männer erst erhöht (2023 45,5) und dann wieder verringert (2024 45,4). Die Differenz zwischen dem Durchschnittsalter der männlichen und der weiblichen Beschäftigten hat sich seit 2019 immer weiter verringert und steht im Jahr 2024 bei 0,7 Jahren Unterschied, während es 2018 noch 1,2 Jahre waren.

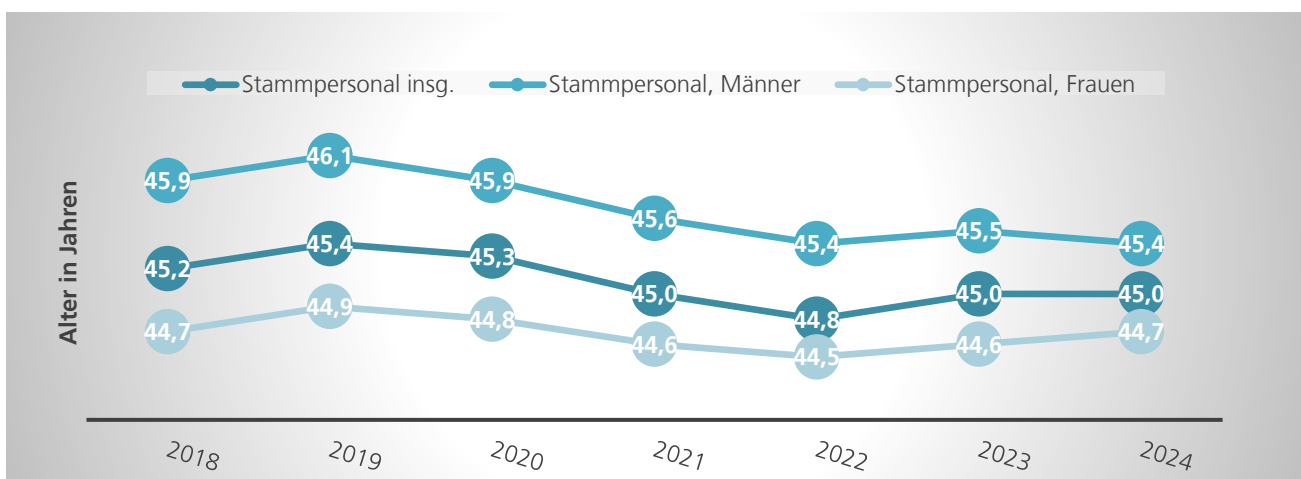


Abbildung 51: Durchschnittsalter der Beschäftigten des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2018 bis 2024

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 125 Beschäftigte abgenommen, das waren -0,5 %. Gleichzeitig hat die Gruppe der 30- bis unter 40-Jährigen nur um 0,1 % (50 absolut), dafür die der 40- bis unter 50-Jährigen gleich um 2,3 % mit +1.255 Beschäftigten zugenommen.

Die 50- bis unter 60-Jährigen nahmen um 1,9 % (-1.095 absolut) ab, die nächst höhere Altersgruppe verzeichnete einen Zuwachs von +225, der sich prozentual in +1,1 % niederschlug. Die höchste Altersgruppe nahm um 0,1 % ab, das waren absolut 5 Beschäftigte weniger.

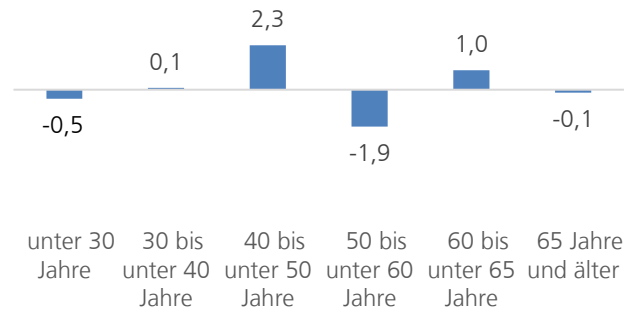


Abbildung 52: Veränderung des Stammpersonals gegenüber dem Vorjahr nach Altersgruppen am 30. Juni 2024 - Prozentangaben

Die Abbildung 53 stellt die Verteilung des Stammpersonals auf die Altersjahre am 30. Juni der Jahre 2020 bis 2024 dar. Sie zeigt den leichten Rückgang der bis 30-Jährigen. Ansonsten blieb es bei einer sehr ähnlichen Verteilungsstruktur in den einzelnen Jahren, bei einem leichteren Anstieg der 42- bis 44-Jährigen.

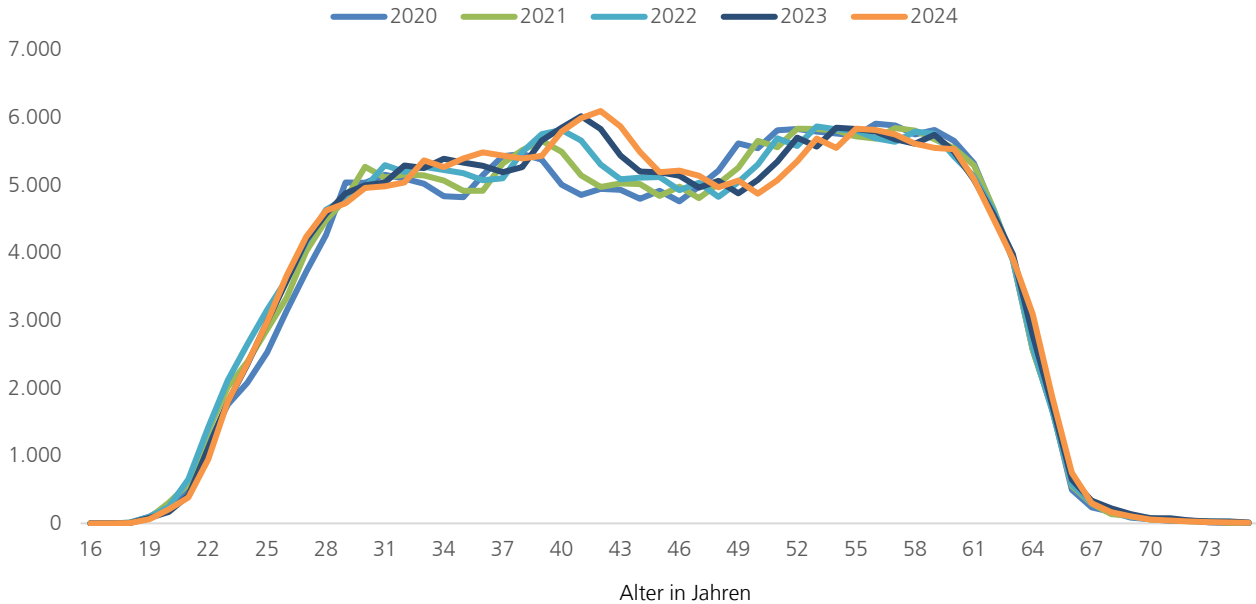
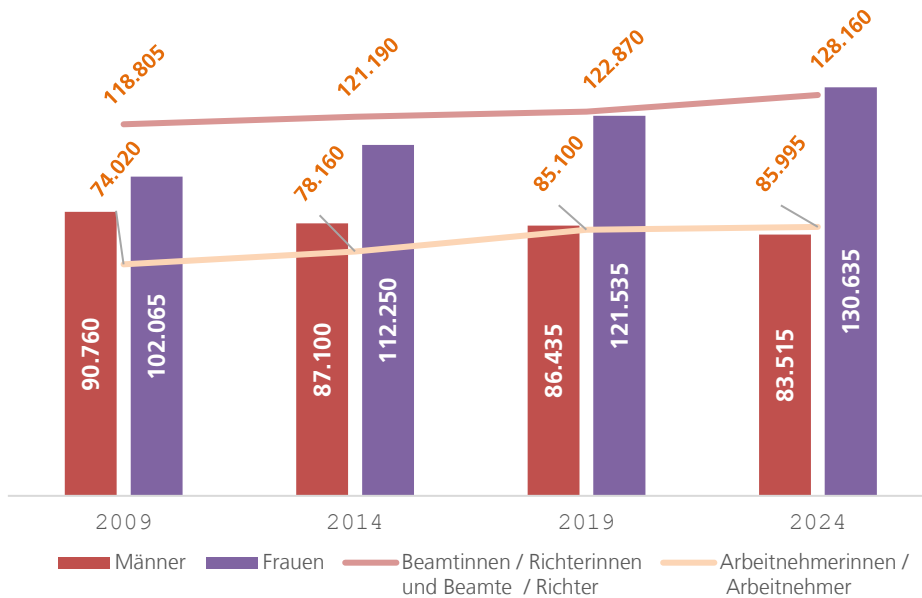


Abbildung 53: Altersstruktur des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2020 bis 2024 – Anzahl

## 2.6 Veränderungen im 15-Jahresverlauf

### 2.6.1 Beschäftigtenzahlen nach Geschlecht und Art des Dienstverhältnisses

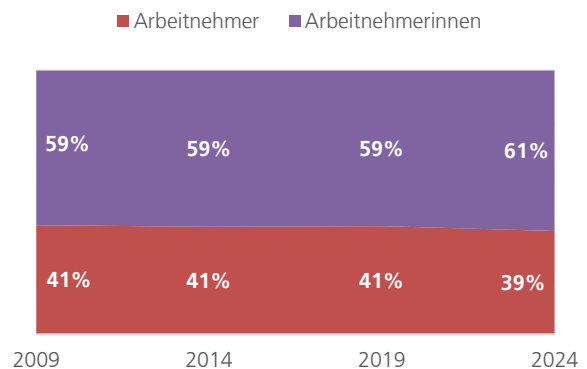
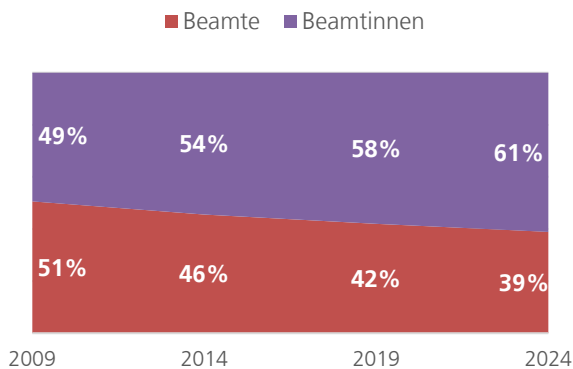
Eine Übersicht über die Veränderungen der Beschäftigtenzahlen des Stammpersonals seit 2009 bis zum Jahr 2024 zeigt die nachfolgende Grafik in 5-Jahres-Schritten. Die aus den Vorberichten erkennbare Tendenz wurde fortgesetzt: Die Entwicklung der Zahl der Frauen und Männer war gegenläufig. Bei den Frauen ergab sich von 2009 zu 2024 ein positiver Saldo von 28.570 Beschäftigten, die Zahl ihrer männlichen Kollegen war im gleichen Zeitraum um 7.245 rückläufig.



Eine differenzierte Betrachtung der Beschäftigungsverhältnisse nach Status lässt in den Jahren von 2009 zu 2024 eine stetige Zunahme von Beamtinnen und Beamten erkennen, per saldo insgesamt +9.355. Ebenso stetig positiv verlief die Entwicklung bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, von 2009 zu 2024 gab es per saldo 11.975 mehr Tarifbeschäftigte.

Abbildung 54: Veränderung der Beschäftigtenzahlen des Stammpersonals in den Jahren 2009, 2014, 2019 und 2024 – Anzahl

Bei der Betrachtung der Statusgruppen nach Geschlecht stach die positive Entwicklung der Frauenanteile im Bereich der Beamtinnen heraus, die von 2009 zu 2024 im Verhältnis zu den Männern um 11,75 Prozentpunkte zugelegt hatten. Sie standen mit einem Anteil von 61 % im Jahr 2024 auf einem 2 Prozentpunkte höheren Niveau, als Arbeitnehmerinnen im Jahr 2009 gestartet waren. In den Zeiträumen vor 2024 blieb der Anteil der Arbeitnehmerinnen unverändert bei 59 % und stieg von 2019 zu 2024 gleich um 2 Prozentpunkte an auf 61 %.

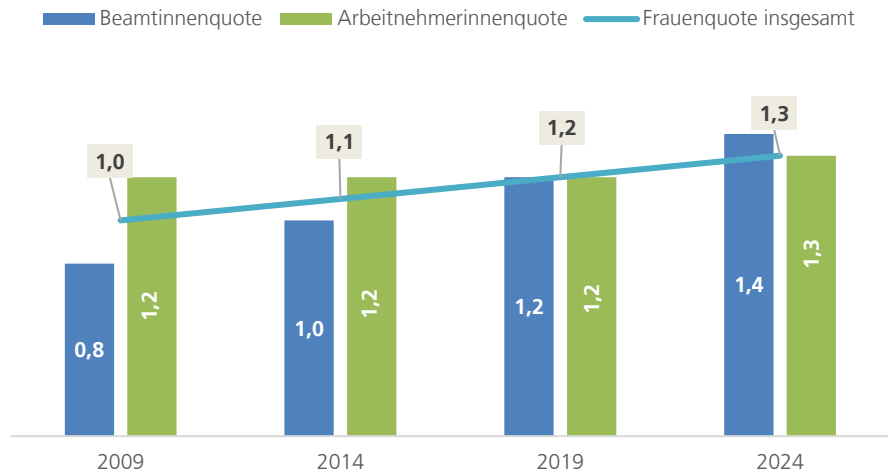


Beamtinnen und Arbeitnehmerinnen standen im Jahr 2024 erstmalig im gleichen prozentualen Verhältnis zu ihren männlichen Kollegen.

Abbildungen 55: Veränderung des Geschlechteranteils nach Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2009, 2014, 2019 und 2024

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 (2024 Stp: 1,6 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 2024 eine Quote von 1,3. Lag die Frauenquote der Vollzeitäquivalente im Jahr 2009 noch bei 1,0 Frauen, die rechnerisch auf einen Mann kamen, hat sie sich bis 2024 also deutlich erhöht.

Abbildung 56: Frauenquote (VZÄ) nach Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2009, 2014, 2019 und 2024



Auch auf der Ebene der Statusgruppen war ein positiver Anstieg der jeweiligen Frauenquote (VZÄ) zu erkennen, wobei er bei den Beamtinnen deutlicher hervortrat. Hier war die Quote von 0,8 in 2009 stetig auf 1,4 in 2024 angestiegen (per saldo +0,6), während

sie sich bei den Arbeitnehmerinnen von 2009 bis 2019 – allerdings beinahe auf dem aktuellen Niveau der Beamtinnen – mit 1,2 nicht veränderte, um dann von 2019 zu 2024 um 0,1 Prozentpunkte auf die gleiche Höhe wie die Frauenquote insgesamt auf 1,3 anzusteigen.

### 2.6.2 Beschäftigungsumfang

Im Zeitraum zwischen 2009 bis 2014 stieg der Anteil der Vollzeitbeschäftigten von einem Startwert mit 64,5 % insgesamt auf 66,4 %. In den folgenden fünf Jahren bis 2019 sank er auf 64,5 % und bis 2024 weiter auf 61,8 %.

Ähnlich verhielt es sich bei Beamtinnen und Beamten, sie verzeichneten in den Jahren von 2009 bis 2014 einen Anstieg des Vollzeit-Anteils von 70,2 % auf 72,9 %, der dann bis 2019 zunächst um 1,9 Prozentpunkte und bis 2024 noch einmal um 4,1 Prozentpunkte auf 66,9 % sank. Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern startete der Anteil der Vollzeitbeschäftigten im Jahr 2009 bei 55,2 %, stieg bis 2014 auf 56,3 %, sank wieder bis 2019 um 1,1 Prozentpunkte und bis 2024 noch einmal um 1,1 Prozentpunkte auf 54,1 % ab.

Betrachtet man allein die Männer, veränderte sich ihr Vollzeitanteil in den Jahren von 2009 bis 2014 von 84,2 % auf 86,7 %, sank danach bis 2019 um 1,5 Prozentpunkte und fiel bis 2024 um weitere 1,6 Prozentpunkte auf einen Wert von 83,6 %. Weniger als die Hälfte der Frauen arbeiteten 2009 in Vollzeit, es waren 46,9 %. Im Verlauf der nächsten fünf Jahre bis 2014 stieg dieser Anteil auf 50,6 %. Bis zum Jahr 2019 fiel er zurück auf 49,8 % und fiel weiter bis Jahr 2024 auf 47,8 %. Aus allen Blickwinkeln ist also im Zeitraum der letzten fünf Jahre der Vollzeitanteil zurück gegangen.

Dies bedeutete gleichzeitig ein Anstieg des Teilzeitanteils auf allen Ebenen, wie sich am Teilzeitquotienten ablesen ließ: Er ist innerhalb der fünf Jahre von 2019 bis 2024 von 35,5 % auf ein Niveau von 38,2 % gestiegen. Die Beobachtung der Zeiträume seit 2009 zeigt zunächst einen Rückgang bis 2014 um 1,9 Prozentpunkte auf 33,6 %, um danach wieder um 1,9 Prozentpunkte bis zum Jahr 2019 zu steigen. Von 2019 auf 2024 stieg er um weitere 2,7 Prozentpunkte an.

Wie aus der Abbildung 57 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 16,4 % des männlichen Stammpersonals in Teilzeit (dunkelbrauner Balken) auf einem um 0,6 Prozentpunkte höheren Niveau als 2009, nachdem ein Tiefpunkt im Jahr 2014 mit 13,3 % 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 fast oder einem Viertel einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen (niedrigster Wert 24,5 %, höchster Wert 26,5 %), hatten die Beamten / Richter (dunkelblauer Balken) ihren niedrigen Startwert von 10,8 % in 2009 um 1,3 Prozentpunkte auf 9,5 % am 30. Juni 2024 weiter verringert, nachdem in den Jahren 2014 und 2019 der gleiche niedrige Wert von 6,9 % erreicht worden war.

Aber auch bei den weiblichen Beschäftigten war eine Entwicklung zu anteilig weniger Teilzeitbeschäftigung erkennbar. Waren im Jahr 2009 noch 53,1 % der Frauen des Stammpersonals (hellbrauner Balken) in Teilzeit beschäftigt, waren es 52,2 % im Jahr 2024, ein Rückgang um 0,9 Prozentpunkte im 15-Jahres-Saldo. Der Kurvenverlauf in der Zeitspanne 2009 bis 2024 verlief dabei von 2009 bis 2014 zunächst abwärts auf 49,4 %, um bis 2019 leicht auf 50,2 % und bis 2024 dann um 2 Prozentpunkte zu steigen, der Start-Wert aus dem Jahr 2009 wurde dabei allerdings nicht wieder erreicht.



Abbildung 57: Vergleich der Teilzeitanteile nach Geschlecht und Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2009, 2014, 2019, 2024 sowie Teilzeitquotient (inkl. ATZ) – Prozentangaben

Im Vergleich der hier betrachteten Beschäftigtengruppen im Jahr 2009 standen Arbeitnehmerinnen (hellgrüner Balken) mit 58,3 % Teilzeitbeschäftigung auf dem höchsten Niveau. Danach sank ihr Teilzeitquotient zunächst um 1,3 Prozentpunkte bis zum Jahr 2014, stieg um 0,6 Prozentpunkte bis 2019 wieder an, um zuletzt bis 2024 wieder auf einen 58,3 %-Anteil anzusteigen. Per saldo hat sich der Teilzeitanteil der Arbeitnehmerinnen in den letzten 15 Jahren nicht verändert.

Die Kurve der Beamtinnen und Richterinnen (hellblauer Balken) folgte von 2009 bis 2014 einem Abwärtstrend, ihr Startwert von 49,2 % sank um 5,1 Prozentpunkte auf 44,1 % im Jahr 2014. Von 2014 zu 2019 stieg die Teilzeitquote der Beamtinnen um 0,9 Prozentpunkte wieder auf 45,0 % an, um noch einmal um 3,0 Punkte bis zum Jahr 2024 auf 48,0 % anzusteigen.

Beide Statusgruppen zeigen im Vergleich, dass von 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Jahr 2009 rechnerisch 44,8 die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten nutzten, 2024 waren es 45,9. Bei den Beamtinnen und Beamten / Richterinnen und Richtern gab es im gleichen Zeitraum ebenfalls eine Zunahme, hier waren es 2009 rechnerisch 29,8 und im Jahr 2024 dann 33,1 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 2009 zu 2014 stieg nur das Durchschnittsalter der Arbeitnehmerinnen (lila Kreis) um 1,2 Jahre und das der Arbeitnehmer (dunkelroter Kreis) um 0,1 Jahre an. Beamte / Richter (petrol) wurden durchschnittlich 0,2 Jahre jünger, Beamtinnen / Richterinnen (orange) verjüngten sich um 1,1 Jahre.

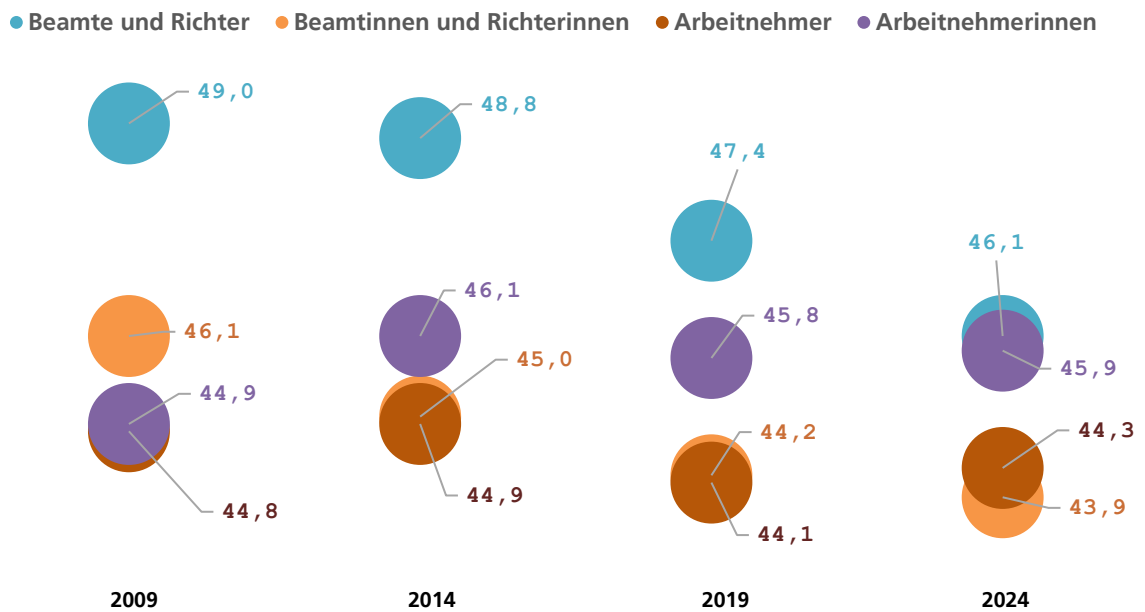


Abbildung 58: Durchschnittsalter in den Jahren 2009, 2014, 2019 und 2024 nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlecht

Von 2014 bis 2019 gab es in allen Gruppen eine Verjüngung um mindestens 0,3 (Arbeitnehmerinnen, lila) bis höchstens 1,4 Jahre (Beamte, petrol). In den folgenden 5 Jahren zwischen 2019 und 2024 verjüngten sich nur die Beschäftigten im Beamtenstatus, dabei vor allem die Männer (petrol) um 1,3 Jahre, bei den Frauen (orange) waren es 0,3 Jahre. Tarifbeschäftigte wurden in diesem Zeitraum durchschnittlich 0,2 (Männer, dunkelrot) und 0,1 (Frauen, lila) Jahre älter.

Insgesamt sind nur die Arbeitnehmerinnen (lila) von 2009 bis 2024 durchschnittlich gealtert, rechnerisch um 1,0 Jahre, und lagen damit am 30.06.2024 bei einem Durchschnittsalter von 45,9 Jahren. 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 2024 um 2,9 Jahre jünger als noch 2009. Beamtinnen und Richterinnen (orange) hatten sich im gleichen Zeitraum um 2,2 Jahre verjüngt.

In den folgenden Abbildungen 59 und 60 ist die Altersstruktur des Stammpersonals des Landes in den Jahren 2009, 2014, 2019 und 2024 in Form von Alterspyramiden dargestellt.<sup>18</sup> Die im Jahr 2009 noch stärker zugunsten der älteren Beschäftigten geformte Alterspyramide in Form einer angedeuteten Raute veränderte sich bis zum Jahr 2024 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 2009 bei den 57-jährigen Männern mit einer Anzahl von 3.535 bis zum Jahr 2024 auf rund 2.555 zurückgebildet, die breiteste Ausdehnung bei den Frauen im Alter von 54 mit 3.590 war im Jahr 2024 auf 3.365 zurückgegangen. Gleichzeitig war die Zahl der 30-jährigen Frauen im Jahr 2009 von 2045 und der Männer von 1.450 auf 2.985 bei den Frauen und 1.970 bei den Männern im Jahr 2024 angewachsen. Deutlich zu erkennen war aber auch, dass vor allem die Fläche der Frauen (roter Bereich) größer geworden ist, die roten Balken bildeten 2024 eine stärkere Wölbung nach links außen. Es überschritten mehr als doppelt so viele Frauen-Altersjahrgänge im Jahr 2024 die 3.000-Marke als noch 2009. Bei den Männern überragten 2009 noch sechs Jahrgänge die 3.000-Marke, während es 2024 keine mehr waren.

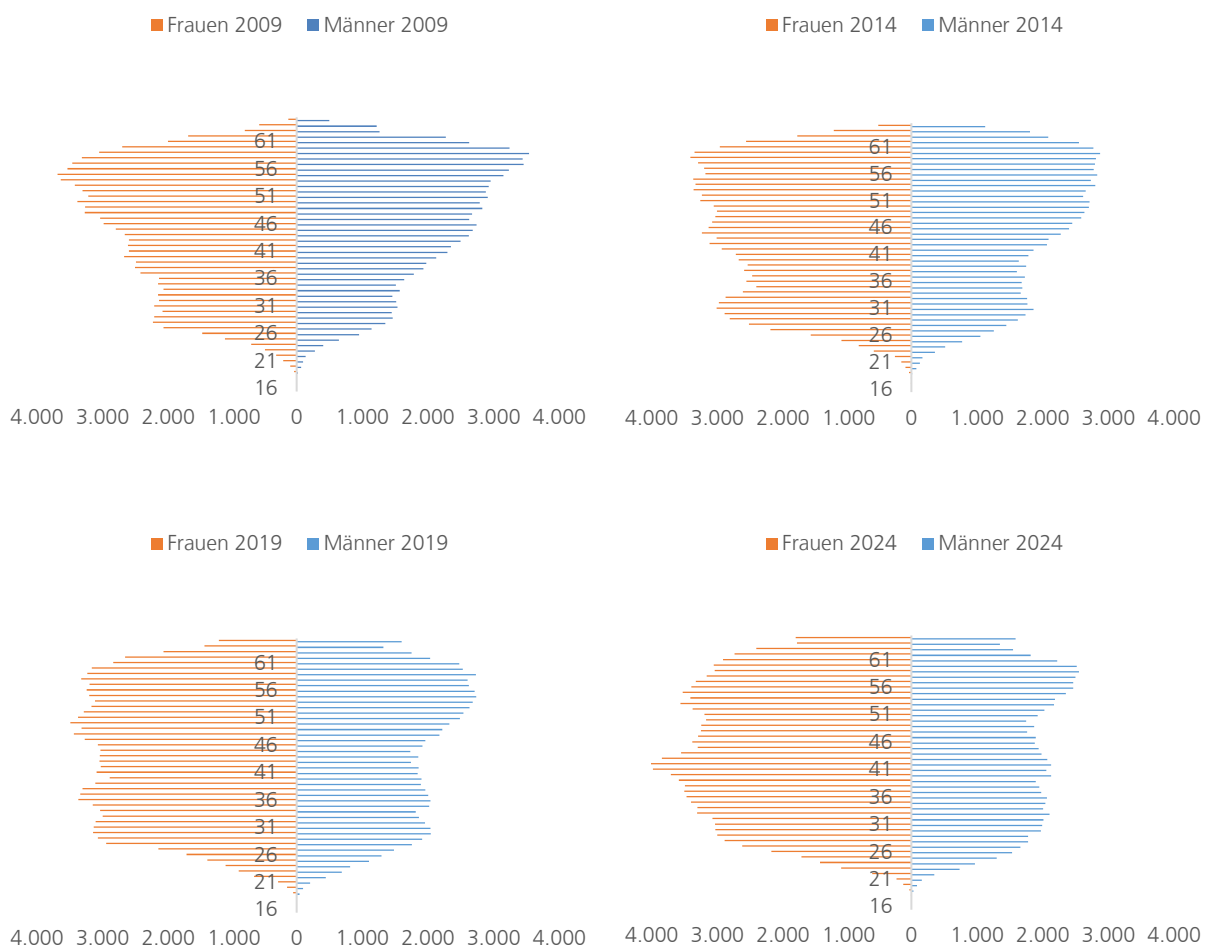


Abbildung 59: Alterspyramiden des Stammpersonals nach Geschlecht der Jahre 2009, 2014, 2019 und 2024.

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

Die Altersstruktur nach Art des Dienstverhältnisses zeigte ebenfalls eine deutliche Veränderung seit 2009. 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 2024 lagen ihre stärksten Jahrgänge in einem Alter zwischen 41 und 43 Jahren, 2009 lagen sie noch zwischen 54 und 60 Jahren.

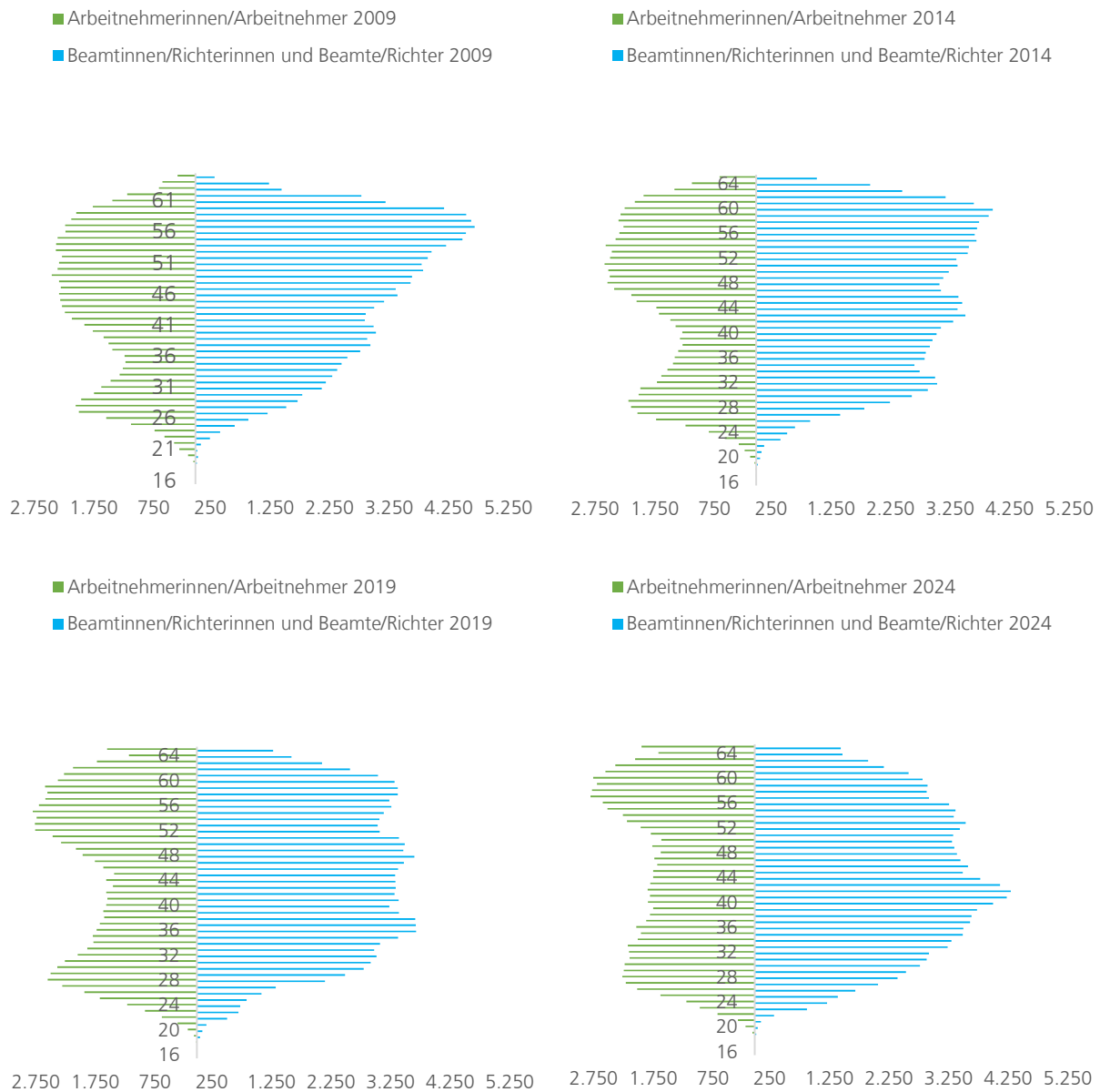


Abbildung 60: Alterspyramiden des Stammpersonals nach Status der Jahre 2009, 2014, 2019 und 2024.

### 2.6.3.2 Altersstrukturen ausgewählter Aufgabenbereiche

Innerhalb der Landesverwaltung hat sich die Altersstruktur nach Altersjahren und Geschlecht in den Jahren von 2009 bis 2024 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 2024 mit insgesamt 124.235 Beschäftigten 58,0 % des Stammpersonalbestandes aus.

Wie die folgenden Abbildungen 61, 62 und 63 zeigen, haben alle drei Bereiche in den letzten 15 Jahren deutliche Veränderungen in ihrer Altersstruktur erfahren.

Bei der Polizei war im Jahr 2024 (rote Linie, Abbildung 61) ein starker Anstieg im Bereich der 22- bis 27-Jährigen zu erkennen, hier hat sich die Anzahl von 1.725 im Jahr 2009 auf 4.070 im Jahr 2024 mehr als verdoppelt. Gleichzeitig ist die Anzahl in den beiden Altersdekaden der 44- bis 64-Jährigen zunächst angestiegen von 13.085 im Jahr 2009 zu 13.455 im Jahr 2014, danach auf einen Wert von 12.050 im Jahr 2019 gesunken, um im Jahr 2024 bei 10.310 zu stehen – eine Entwicklung zu mehr jungen und weniger älteren Beschäftigten.

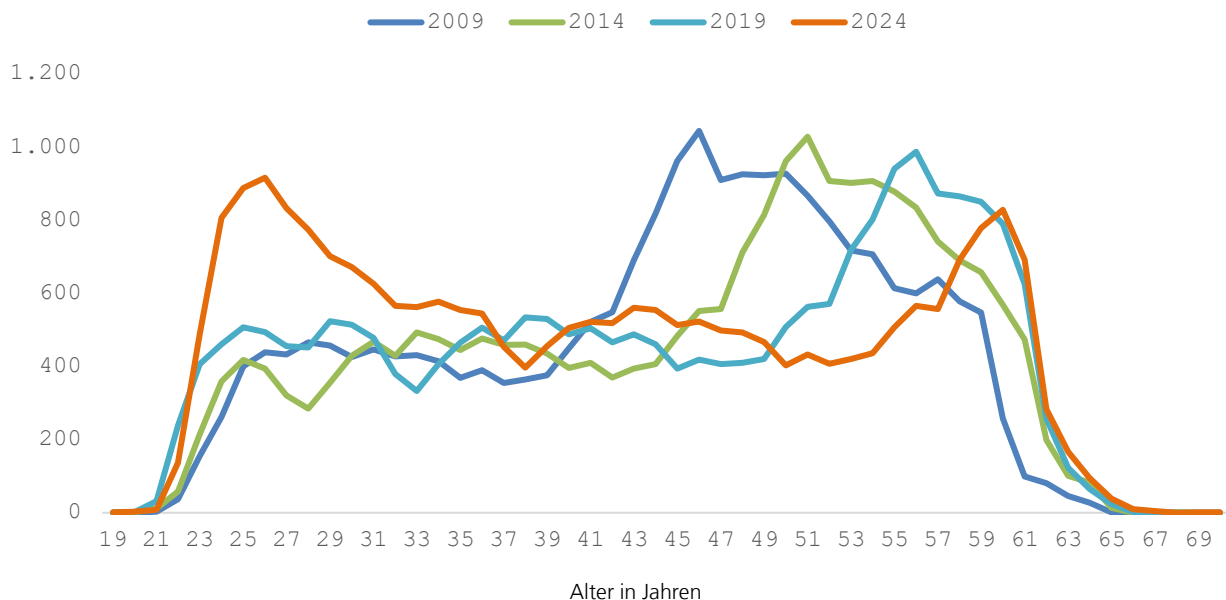


Abbildung 61: Stammpersonal der Polizei am 30. Juni der Jahre 2009, 2014, 2019 und 2024 nach Alter

Bei den Schulen wichen extreme Ausschläge der stark vertretenen Jahrgänge im Jahr 2009 (dunkelblaue Linie: 53- bis 61-Jährige, Abbildung 62 folgende Seite) einer beinahe moderateren Verteilung über die ganzen Jahrgänge im Jahr 2019 (hellblaue Linie). Schon im Jahr 2019 deutete sich eine Erhebung im Bereich der 30- bis 40-Jährigen an. Im Jahr 2009 mit 17.755 gestartet, erreichte diese Gruppe über 2014 mit 21.890 und 2019 mit 27.030 im Jahr 2024 die Zahl von 27.215 Beschäftigten, ein Plus seit 2009 von 53 %.

Aber auch die starke Abschwächung der Gruppe der 50- bis 63-Jährigen, die 2009 noch 39.575 ausmachte, im Jahr 2014 schon um mehr als ein Zehntel geringer ausfiel und 2019 auf 71 % der ursprünglichen Menge geschrumpft war, erreichte 2024 den Wert von 30.200, also 9.375 weniger Beschäftigte als im Jahr 2009. Die Schulen erfuhren demnach ebenfalls eine Entwicklung zu mehr jungen Beschäftigten.

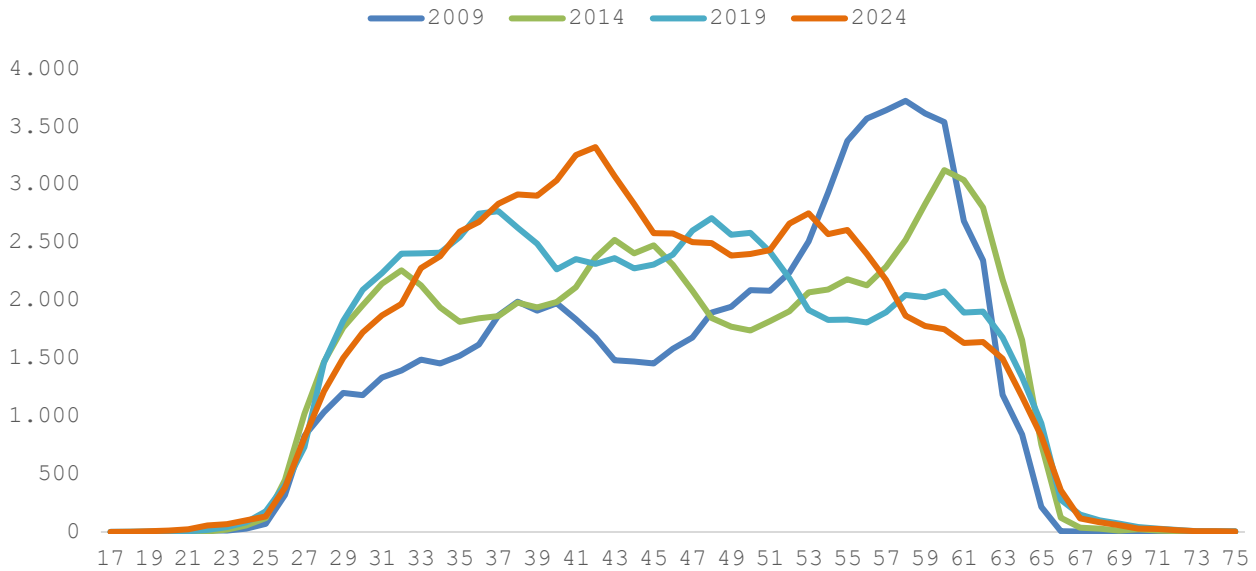


Abbildung 62: Stammpersonal der Schulen am 30. Juni der Jahre 2009, 2014, 2019 und 2024 nach Alter

Auch bei der Steuerverwaltung waren im Jahr 2009 einige Jahrgänge überproportional vertreten (dunkelblaue Linie: 43- 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 2024 die Beschäftigtenzahlen nur noch zwischen 185 und 390 Beschäftigten. In 2024 (rote Linie, Abbildung 61) stach hervor, dass ein neuer Bogen in den jüngeren Jahrgängen entstanden war: Im Alter von 22 bis 27 Jahren lagen die Werte der jeweiligen Jahrgänge mindestens 1,6- bis 4,6-mal so hoch wie noch 2009.

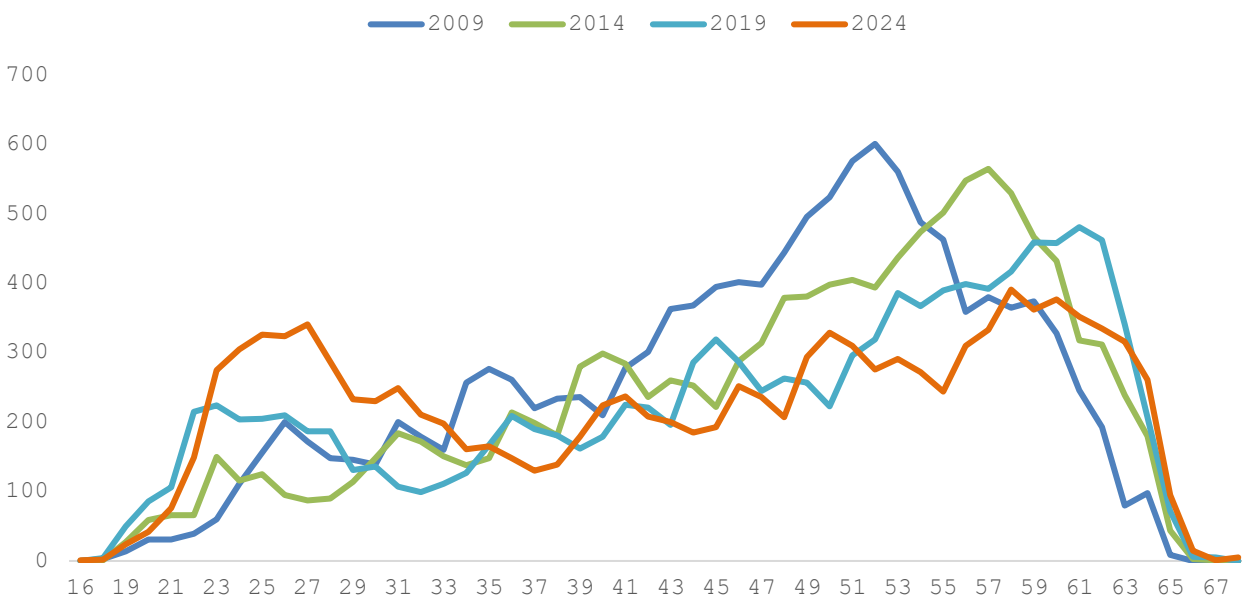


Abbildung 63: Stammpersonal der Steuerverwaltung am 30. Juni der Jahre 2009, 2014, 2019 und 2024 nach Alter

In den nachfolgenden Alterspyramiden der drei Bereiche (Abbildungen 64-66) 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 die seit 2009 große Zunahme des roten Bereichs erkennbar, eine positive Veränderung des Frauenanteils, der von 25,4 % im Jahr 2009 auf 39,7 % im Jahr 2024 angestiegen ist.

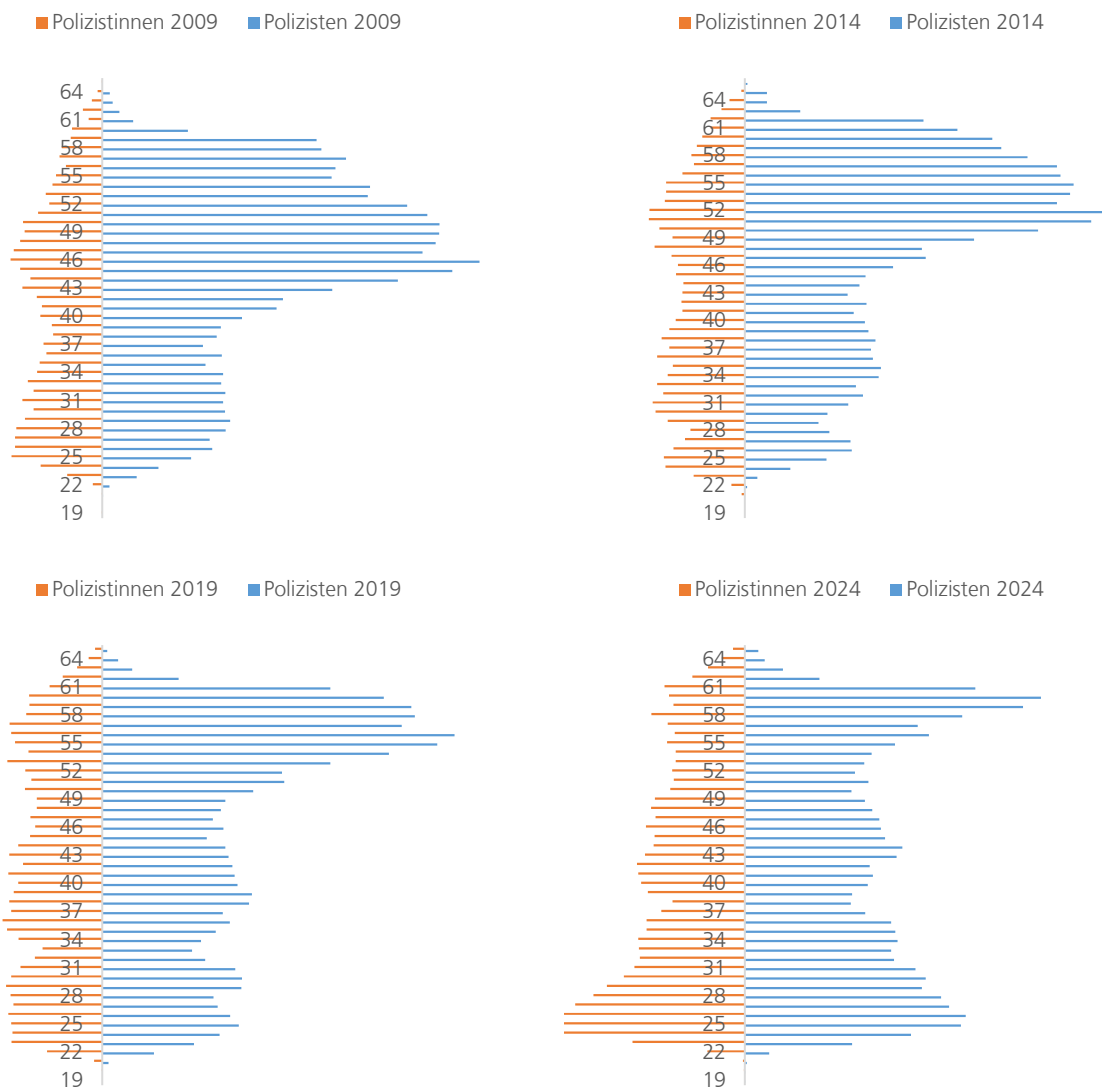


Abbildung 64: Alterspyramiden der Polizei der Jahre 2009, 2014, 2019 und 2024

Im Jahr 2024 war bei der Polizei (Abbildung 64 unten rechts) jeder Jahrgang der 23- bis 61-jährigen Frauen mit einer Anzahl über 150 belegt, im Jahr 2009 (Abbildung 64 oben links) waren es deutlich weniger. Auch bei den jüngeren Männern war ein Anstieg im Saldo von 2024 zu 2009 zu erkennen, die unter 38-Jährigen waren hier absolut um 2.105 angestiegen. Allerdings war der Anteil der Männer an allen unter 38-Jährigen im Saldo um 4,0 Prozentpunkte gesunken, denn auch bei den Frauen war die Zahl der unter 38-Jährigen im Saldo von 2024 zu 2009 um 2095 angestiegen. Ihr Anteil in dieser Altersgruppe stieg von 40,3 % im Jahr 2009 auf 44,2 % im Jahr 2024.

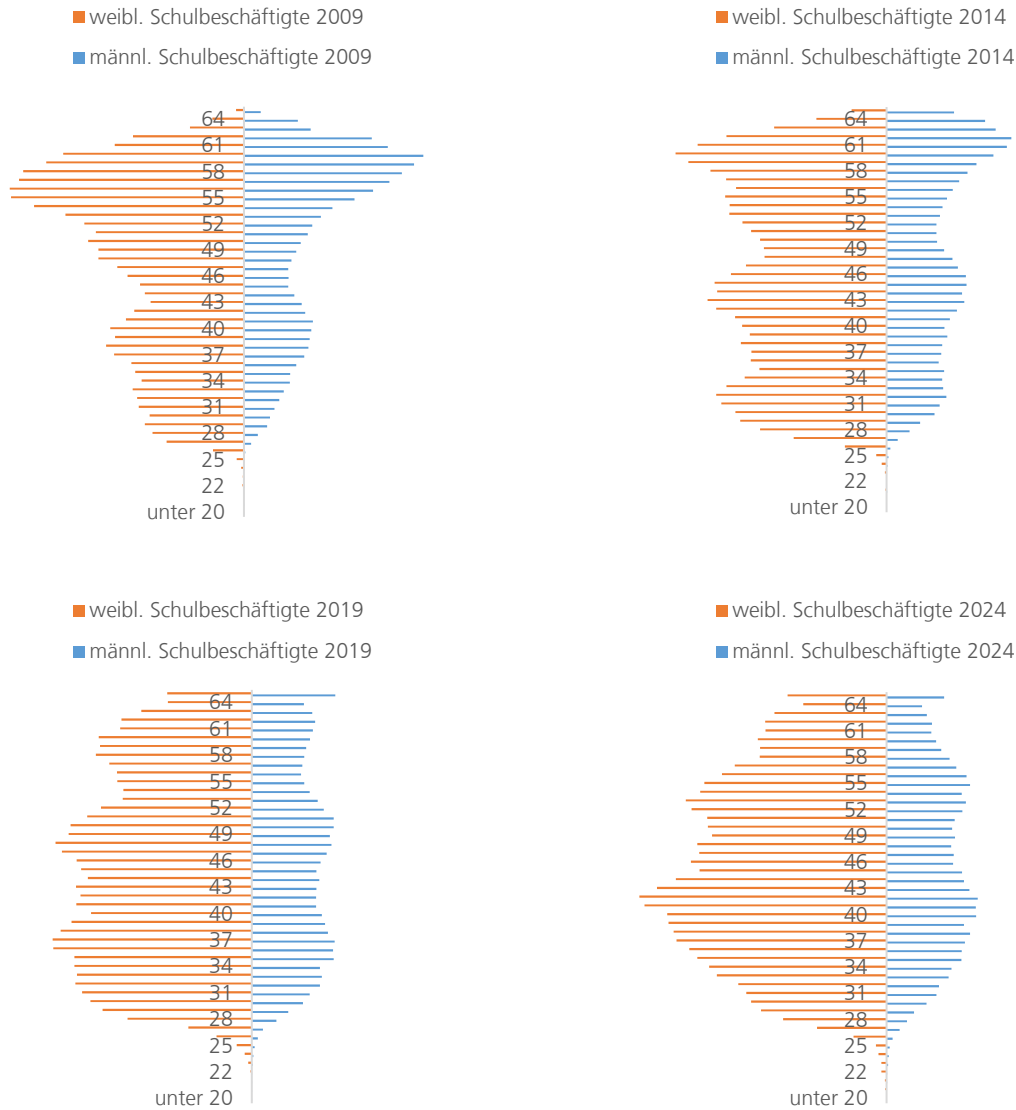


Abbildung 65: Alterspyramiden der Schulen in den Jahren 2009, 2014, 2019 und 2024

Am eindrucksvollsten hatten sich die Strukturen in den Schulen verändert, wie an der Abbildung 65 zu erkennen ist. Wie bei der Polizei war auch hier ein Geschlecht überproportional vertreten, der Frauenanteil war von knapp 65,4 % im Jahr 2009 kontinuierlich auf 72,6 % im Jahr 2024 angestiegen. Waren die Beschäftigten im Jahr 2009 noch überproportional in einzelnen Jahrgangsguppen – vor allem älteren – vertreten, waren sie im Jahr 2019 sehr viel ausgewogener über alle Jahrgänge verteilt. Und deutlich ist im Jahr 2024 erkennbar, dass der Anteil der unter-40-Jährigen angestiegen war, von 25,1 % im Jahr 2009 auf 31,8 % im Jahr 2024. Während bis zum Jahr 2014 der größere Teil der Beschäftigten älter als 46 Jahre alt war, waren ab dem Jahr 2019 mehr Beschäftigte jünger als 46 Jahre alt. Im Jahr 2009 hatten von 76.980 Schulbeschäftigten 60,0 % das 46. Altersjahr überschritten, im Jahr 2024 waren es von 89.495 noch 45,0 %.

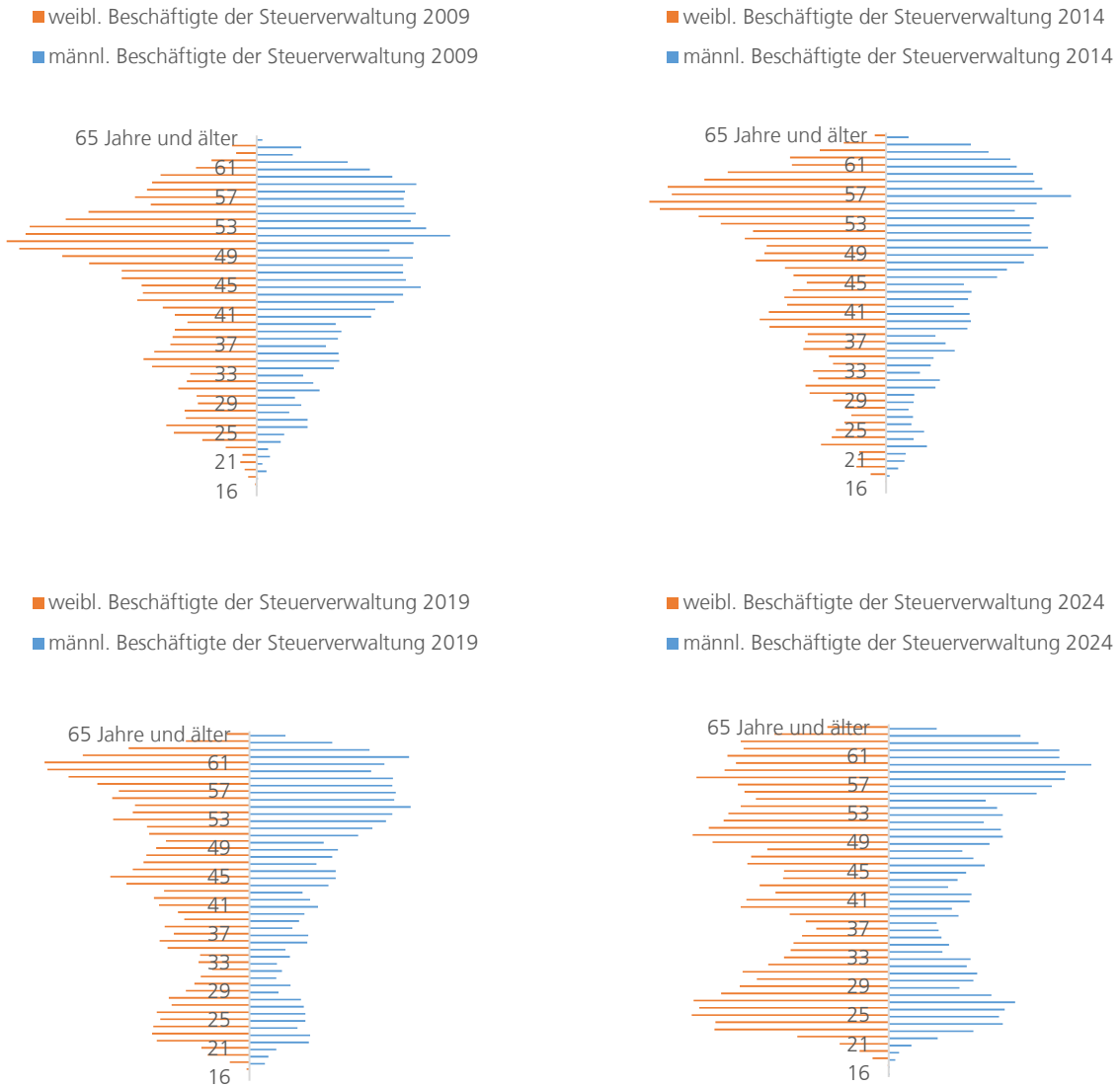


Abbildung 66: Alterspyramiden der Steuerverwaltung in den Jahren 2009, 2014, 2019 und 2024

An den Alterspyramiden der Steuerverwaltung (Abbildung 66) war im Jahr 2014 ein Ausdünnen der jüngeren Jahrgänge beider Geschlechter deutlich auszumachen. Beispielsweise war bei den unter 29-Jährigen zwischen 2009 und 2014 ein Saldo von -85 Beschäftigten zu verzeichnen (-95 Frauen, +10 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 2014 zu 2019 wieder um 795 (+495 Frauen, +300 Männer) angewachsen, danach von 2019 zu 2024 noch einmal um 470 Beschäftigte, von denen ein Drittel Männer und demnach zwei Drittel Frauen waren.

Das Geschlechterverhältnis lag in der Steuerverwaltung im Jahr 2024 insgesamt nahe beieinander, auf eine Frau kamen im Durchschnitt rechnerisch 0,8 Männer. Die einzelnen Jahrgänge betrachtend, schwankte es zwischen 0,4 bis zu 1,2 Männern, die auf eine Frau kamen. Im Jahr 2009 war das Geschlechterverhältnis im Durchschnitt etwas ausgewogener bei 1:1,1, allerdings kamen beispielsweise bei den 56-Jährigen und Älteren auf jede Frau zwischen 1,2 und 8 Männer, d.h. von Jahrgang zu Jahrgang schwankte das Geschlechterverhältnis im Jahr 2009 etwas stärker als im Jahr 2024.

### 3 Bevölkerungsentwicklung in Niedersachsen

Am 31.12.2024 lag die Zahl der Einwohnerinnen und Einwohner in Niedersachsen bei 8.004.489, das ist gegenüber dem Vorjahr ein Rückgang um 0,05 %.<sup>19</sup> Die Zahl der Einwohnerinnen überstieg dabei mit 4.052.788 die Zahl der Einwohner mit 3.951.701 um einen Anteil an der Gesamtbevölkerung von 1,3 %. Vor fünf Jahren 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 Geburtenrate<sup>20</sup> pro Frau in Niedersachsen; sie lag im Jahr 2019 bei 1,60, stieg im Jahr 2020 auf 1,61, stieg im Jahr 2021 auf 1,65, sank dann wieder 2022 auf 1,52 und noch einmal im Jahr 2023 auf 1,45 und lag im Jahr 2024 bei 1,42.<sup>21</sup> Für ein konstantes Bevölkerungsbestandsniveau würde ein Ausgleich zwischen der Zahl der Geburten und der Sterbefälle sorgen, wenn man nur die natürliche Bevölkerungsbewegung betrachten würde. In Niedersachsen gibt es jedoch seit 1993 einen Überschuss der Gestorbenen (im Jahr 2022 und 2023 lag dieser Wert bei 4,6 %, im Jahr 2024 bei 4,7 %).<sup>22</sup>

Dennoch sind die Bevölkerungszahlen bis 2023 gestiegen und zwar durch die sog. Wanderungssalden, die sich aus den Zu- und Fortzügen nach und aus Niedersachsen ergeben. Seit 2009 waren diese Salden positiv und haben ab 2012 die Überschüsse der Gestorbenen ausgeglichen. 2024 ist dieser Trend erstmalig durchbrochen worden, die niedersächsische Bevölkerung sank um 3.042 Personen.<sup>23</sup>

Um die Entwicklung der Bevölkerung korrekt einschätzen zu können, müssen jedoch größere Zeitspannen als drei oder fünf Jahre betrachtet und weitere Faktoren für die Beurteilung herangezogen werden, denn auch die Lebenserwartung der Bevölkerung steigt an. Beispielsweise haben im Zeitraum 2022 bis 2024 in Niedersachsen geborene Mädchen eine durchschnittliche Lebenserwartung von 82,63 und Jungen von

---

<sup>19</sup> Die Bevölkerungszahlen wurden auf Basis des Zensus 2022 revidiert. Die hier verglichenen Werte der Jahre 2023 und 2024 basieren auf dem Zensus 2022.

<sup>20</sup> „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-geburtensziffer.html>, Stand 14.07.2025.

<sup>21</sup> Vgl. LSN Online Datenbank <https://www1.nls.niedersachsen.de/statistik/html/default.asp>, 1-Gebiet, Bevölkerung, Arbeitsmarkt, Wahlen, Bereich 12612 Statistik der Geburten (Tabelle Z1101040), Stand 01.12.2025. „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 14.07.2025. 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 14.07.2025.

<sup>22</sup> Hier wird die Differenz zwischen den Geborenen und Gestorbenen ins Verhältnis zu den Einwohnern gesetzt.

<sup>23</sup> Vgl. auf der Internetseite des LSN diverse Fachbeiträge zum Bevölkerungsstand: [https://www.statistik.niedersachsen.de/startseite/themen/bevoelkerung/bevoelkerungsstand\\_einwohnerzahl\\_niedersachsens/bevoelkerungsstand-einwohnerzahl-niedersachsens-fachbeitraege-201958.html](https://www.statistik.niedersachsen.de/startseite/themen/bevoelkerung/bevoelkerungsstand_einwohnerzahl_niedersachsens/bevoelkerungsstand-einwohnerzahl-niedersachsens-fachbeitraege-201958.html), Stand 14.07.2025. Und die Seite: [https://www.statistik.niedersachsen.de/startseite/themen/bevoelkerung/bevoelkerungsstand\\_einwohnerzahl\\_niedersachsens/bevoelkerungsstand-einwohnerzahl-niedersachsens-tabellen-201964.html](https://www.statistik.niedersachsen.de/startseite/themen/bevoelkerung/bevoelkerungsstand_einwohnerzahl_niedersachsens/bevoelkerungsstand-einwohnerzahl-niedersachsens-tabellen-201964.html), Stand 01.12.2025.

77,96 Jahren, während Mädchen im Zeitraum 2004/2006 eine um 0,66 Jahre und Jungen sogar um 1,49 Jahre geringere Lebenserwartung hatten.<sup>24</sup>

Wie sich die Bevölkerung in ihrem Bestand und ihrer Struktur tendenziell entwickeln wird, versucht man in der Statistik in Modellen zu berechnen. Die aktuelle 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.<sup>25</sup>

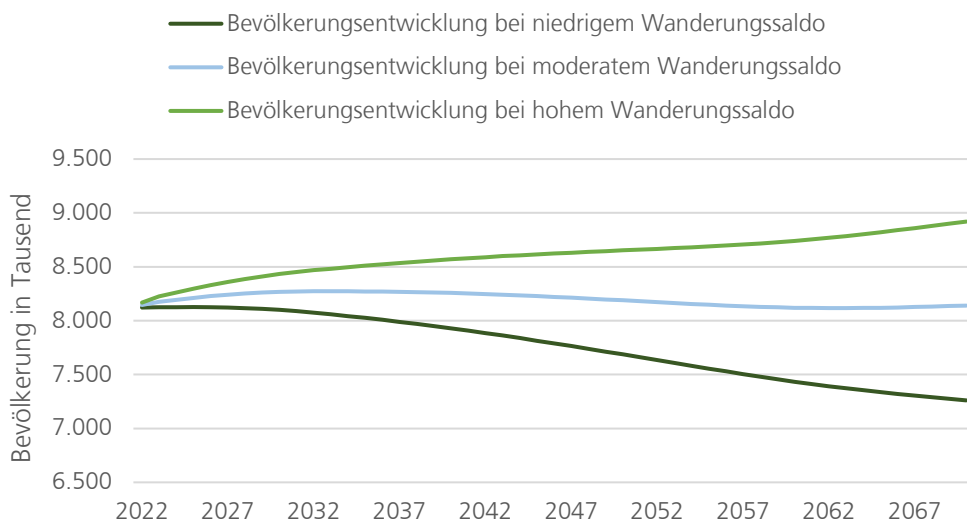


Abbildung 67: Entwicklung der Bevölkerung von 2022 bis 2070, 15. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Basis 31.12.2021<sup>26</sup>

Der im Statistischen Monatsheft Niedersachsen 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...“<sup>27</sup> Zurückzuführen sei dies darauf, dass das Geburtendefizit nicht mehr durch das Wanderungssaldo ausgeglichen werden könne. Zwar würde eine starke Zuwanderung langfristig ausgleichend wirken, fiel 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) Niedersachsens – eintreten wird, wird sich danach richten, welche der Annahmen in den Modellrechnungen der Realität am nächsten gekommen ist.

<sup>24</sup> „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 2022/2024 sind zu finden auf: [https://www.statistik.niedersachsen.de/startseite/themen/bevolkerung/geburten\\_sterbefalle\\_und\\_lebenserwartung\\_in\\_niedersachsen/geburten-sterbefalle-und-lebenserwartung-in-niedersachsen-tabellen-199447.html](https://www.statistik.niedersachsen.de/startseite/themen/bevolkerung/geburten_sterbefalle_und_lebenserwartung_in_niedersachsen/geburten-sterbefalle-und-lebenserwartung-in-niedersachsen-tabellen-199447.html), Stand 01.12.2025. Die durchschnittliche Lebenserwartung der niedersächsischen Mädchen (81,97) und Jungen (76,47) nach der Sterbetafel 2004/2006 war am 01.12.2025 als Tabelle 12621-0004 zu finden auf: <https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistik/12621/table/12621-0004/search/s/JTlyc3RlcmJldGFmZWxuJTly>.

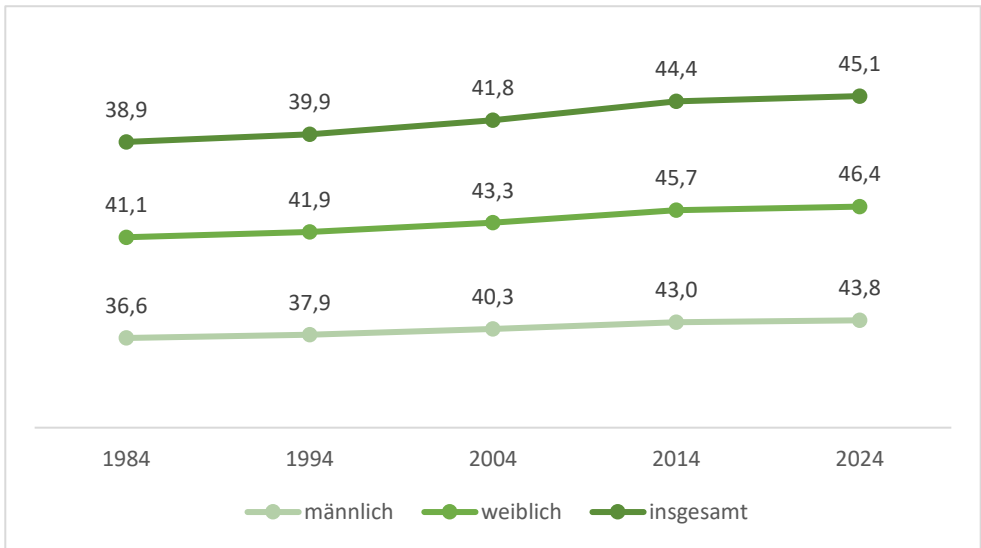
<sup>25</sup> Vgl. destatis, 15. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung - Basis: 31.12.2021, im Internet auf der Seite (Stand 14.07.2025) <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Sterbefaelle-Lebenserwartung/kohortensterbefaellen.html>. Zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichts gab es keine neue Bevölkerungsvorausberechnung.

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

<sup>27</sup> 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.

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.<sup>28</sup>

Zu erkennen ist die Alterung ebenfalls daran, dass sich das Durchschnittsalter in Niedersachsen in den Jahren seit 1984 um 6,2 Jahre erhöht hat. Dabei waren Frauen durchgängig älter als Männer; allerdings



ist der Altersunterschied von noch 4,5 Jahren im Jahr 1984 auf 2,6 Jahre im Jahr 2024 gesunken. Seit 2011 sind Frauen höchstens zwischen 2,6 und 2,7 Jahren älter als Männer.

Abbildung 68: Durchschnittsalter der niedersächsischen Bevölkerung von 1984 bis 2024<sup>29</sup>

14,0 % der Bevölkerung waren Ende 2024 unter 15 Jahre. Zwischen 15 und unter 65 Jahren waren 62,8 % und älter als 65 Jahre waren 23,2 %, darunter waren 1.789 Einwohner in einem Alter über 100 Jahre. Die Männer lagen in diesen Altersklassen bei 14,5 %, 64,5 % und 21,0 % und die Frauen bei 13,5 %, 61,2 % und 25,3 %. Vor 5 Jahren waren die prozentualen Anteile der Einwohnerinnen und Einwohner ähnlich verteilt, allerdings lag die Gruppe der unter 15-Jährigen um 0,3 Prozentpunkte niedriger, die Altersgruppe der zwischen 15- bis unter 65-Jährigen um 1,3 höher und die Altersgruppe der 65-Jährigen und Älteren machte 1,1 Prozentpunkte weniger aus.

<sup>28</sup> 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.“

<sup>29</sup> 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 14.07.2025.

Die nachfolgenden Alterspyramiden auf Basis der 15. koordinierten Vorausberechnung für die niedersächsische Bevölkerung zeigen die Entwicklung in den nächsten drei Jahrzehnten ab dem Jahr 2024 und veranschaulichen die insgesamt schlanker werdenden Flügel der geburtenstarken 1950er bis 1960er Jahrgänge.



Abbildung 69: Alterspyramiden der niedersächsischen Bevölkerung der Jahre 2024, 2034, 2044 und 2054

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,<sup>30</sup> sind inzwischen vielschichtige Strategien entwickelt worden, um u.a. dem drohenden Fachkräftemangel auch im öffentlichen Dienst begegnen zu können: *„Attraktive Beschäftigungsbedingungen sind unerlässlich, um im Wettbewerb mit der Privatwirtschaft leistungsstarkes und qualifiziertes Personal für sich gewinnen zu können. Die Bundesregierung hat diesbezüglich mit ihrer Demografiestrategie "Jedes Alter zählt" einen breiten Ansatz verfolgt: Gemeinsam mit den Ländern und Kommunen sowie den Sozialpartnern hat sie vielfältige, konkrete Handlungsempfehlungen für öffentliche Arbeitgeber erarbeitet.“*<sup>31</sup>

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

---

<sup>30</sup> 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 15.07.2025.

<sup>31</sup> Zitiert nach: <https://www.bmi.bund.de/DE/themen/oeffentlicher-dienst/arbeiten-in-der-bundesverwaltung/demografiestrategie-oed/demografiestrategie-oed-node.html>, letzter Zugriff am 15.07.2025; in eben zitierten Artikel sind Links auf verschiedene Broschüren und Strategiepapiere der Bundesregierung vorhanden. 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 15.07.2025).

<sup>32</sup> Zitiert nach [https://www.stk.niedersachsen.de/startseite/themen/demografie/demografische\\_entwicklung\\_in\\_niedersachsen/demografische-entwicklung-in-niedersachsen-224594.html](https://www.stk.niedersachsen.de/startseite/themen/demografie/demografische_entwicklung_in_niedersachsen/demografische-entwicklung-in-niedersachsen-224594.html), letzter Zugriff am 15.07.2025. 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 2024 werden die Daten im Zeitraum vom 01.07.2024 bis 30.06.2025 dargestellt. Ausgehend vom Stichtag der Personalstandstatistik am 30.06.2024 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 01.07.2024 bis zum 30.06.2025 ergaben sich demnach insgesamt 41.055 Fluktuationsfälle, die einen Anteil am Stammpersonalbestand<sup>33</sup> von 20,9 % hatten. Frauen waren zu 63,7 % (26.165) und Männer zu 36,3 % (14.885) beteiligt. Von diesen Fällen waren 49,2 % der Grundfluktuation und somit 50,8 % der Zusatzfluktuation zuzuordnen.

### 4.1 Unterjährige Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2023 bis 30.06.2024

Es folgt zunächst ein kurzer Rückblick auf die Veränderungsdaten des Untersuchungszeitraums dieses Berichts, d.h. auf die Daten des Zeitraums zwischen Juli 2023 und Juni 2024. Im anschließenden Kapitel werden dann die von hier aus betrachtet zukünftig eintretenden Veränderungen erläutert.

Insgesamt gab es in dem oben genannten Zeitraum 44.405 Fluktuationen, die einen Anteil von 22,7 % gemessen am Stammpersonalbestand<sup>34</sup> ausmachten. 46,8 % von ihnen sind Grundfluktuationen, 53,2 % Zusatzfluktuationen. Frauen waren zu einem Anteil von 62,3 % (27.645) und Männer zu einem Anteil von 37,7 % (16.760) betroffen. Die sog. Grundfluktuation, die die Summe aller Vorfälle meint, die das Ausscheiden aus dem Landesdienst zur Folge haben, umfasste 20.780 Vorfälle. Mehr als die Hälfte davon waren mit 11.995 Fällen (57,7 %) Frauen.

Der häufigste Grund für ein Ausscheiden war Vertrags- bzw. Zeitablauf mit 11.270 Fällen (oder einem 54,2 %-Anteil), an zweiter Stelle mit einer Anzahl von 4.390 Fällen (21,1 %) folgte der Pensions- bzw. Renteneintritt, mit 3.220 Fällen (15,5 %) standen an dritter Stelle des Rankings die Kündigung, gefolgt von sonstigen Gründen mit einem 8,5 %-Anteil (1.765 Fälle). Tod und Entlassungen als Grund für ein Ausscheiden lagen bei Anteilen von 0,5 % bzw. 0,1 %.

Im Untersuchungszeitraum traten 23.625 Fälle von Zusatzfluktuationen bzw. Unterbrechungen auf. Elternzeit war mit 9.885 Fällen dabei der häufigste Einzelgrund für eine Unterbrechung, gefolgt von der

---

<sup>33</sup> Die Bezugsgröße bei der Auswertung der unterjährigen Veränderungsdaten ist der Stammpersonalbestand der Einheiten, die im Jahr 2024 mittels „KIDICAP PPay“ abgerechnet haben. Dies entspricht 196.170 Beschäftigten, davon sind 120.280 weiblich und 75.890 männlich. Weitere Ausführungen finden sich in Kapitel 6.2.

<sup>34</sup> Bezugsgröße im Berichtsjahr 2023: 195.805 Beschäftigte, davon waren 119.370 weiblich und 76.435 männlich.

Beurlaubung aus familiären Gründen mit 2.755 Fällen. Der dritthäufigste Grund war Sonderurlaub mit 865 Fällen. Die zusammengefassten „sonstige Gründe“ traten 10.110 Mal auf.

Frauen verursachten 66,2 % der Unterbrechungen und waren dabei auch diejenigen, die zu einem größeren Anteil länger als 180 Tage ihre Erwerbstätigkeit unterbrachen (86,8 %, Männer also 13,2 %). Mehr als die Hälfte aller unterbrechenden Frauen (52,6 %) besetzten diese längste Abwesenheitsphase, die insgesamt auch am häufigsten von allen Unterbrechungsphasen (40,1 %) auftrat. Dafür waren 47,9 % aller unterbrechenden Männer in der mittleren Zeitspanne zwischen 28 bis 180 Tage verortet und hatten hier auch mit 58,8 % einen größeren Anteil als die Frauen (41,2 %). Die Unterbrechungsfristen bis zu 28 Tage wurden mit 62,0 % dann wieder überwiegend von Frauen wahrgenommen, knapp unter einem Drittel aller Unterbrechungen gehörten in diese kürzeste Phase.

Die Mobilität, die die Stellenwechsel des Personals innerhalb der Landesverwaltung zwischen Behörden und Kapiteln meint, drückte sich insgesamt in 2.675 Abgängen und 2.840 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.<sup>35</sup>

## 4.2 Unterjährige Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2024 bis 30.06.2025

### 4.2.1 Grundfluktuation (Abgänge)

Alle Vorfälle, die zu einer Beendigung des Dienst- oder des Arbeitsverhältnisses führen, werden wie gerade erläutert, zur Grundfluktuation gezählt.<sup>36</sup> Vom 01.07.2024 bis 30.06.2025 lag die Anzahl dieser Abgänge bei 20.190 und hatte damit einen Anteil von 10,3 % am gesamten Stammpersonal<sup>37</sup>. Zu mehr als der Hälfte (58,6 %, 11.830 Fälle) waren Frauen betroffen.

Am häufigsten trat der Grund „Vertrags- bzw. Zeitabläufe“ mit 54,5 % (11.005 Fälle) auf, im Vergleich waren es 0,3 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.

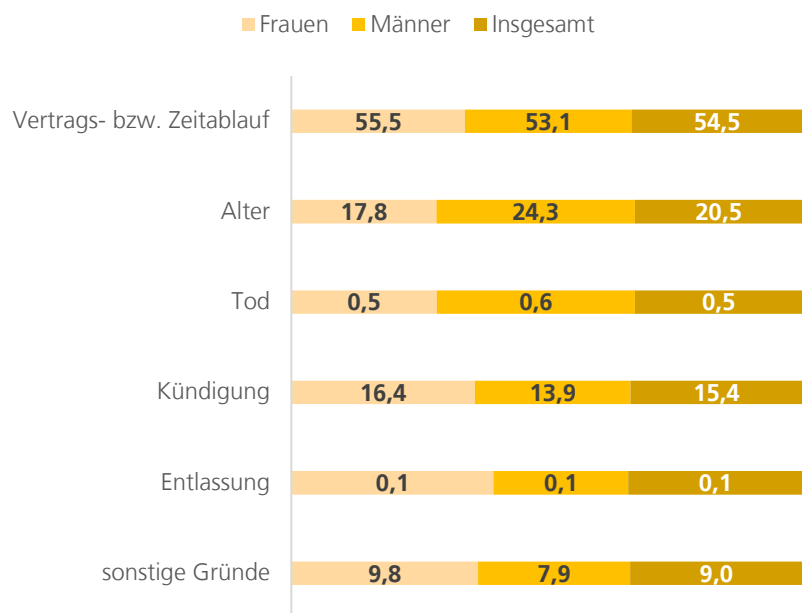


Abbildung 70: Grundfluktuation des Stammpersonalbestands nach Abgangsgründen und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2024 bis 30.06.2025 - Prozentangaben

<sup>35</sup> Ausführliche Informationen zu den unterjährigen Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2023 bis 30.06.2024 finden sich im Personalstrukturbericht 2023, S. 89 ff.

<sup>36</sup> Im Datenmaterial kommen Gründe vor, die Austrittsgründe von Ruhegehaltsempfängern darstellen und somit nicht Bestandteil des Datenmaterials sein sollten. Diese Austrittsgründe sind unter „sonstige Gründe“ gefasst.

<sup>37</sup> Zur Bezugsgröße siehe Fußnote 33.

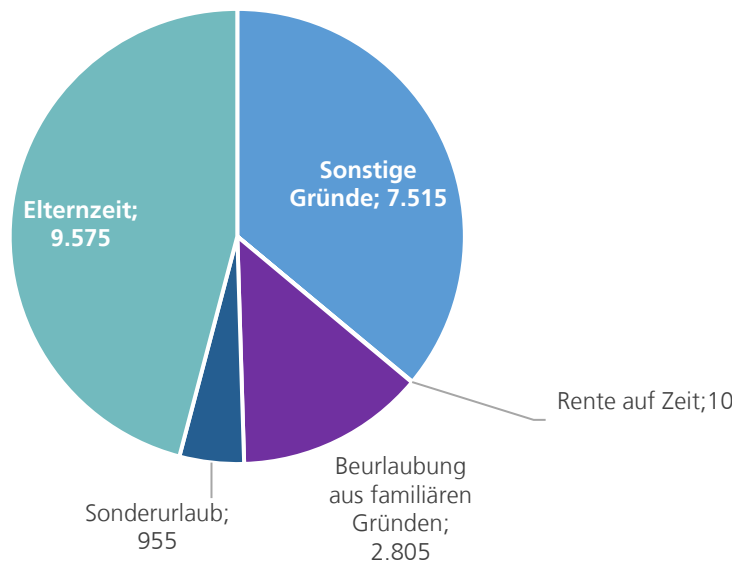
Die altersbedingten Abgänge (Renten- bzw. Pensionseintritt, 4.130 Fälle) lagen bei einem 20,5 %-Anteil und waren im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 0,6 Prozentpunkte gesunken. Kündigungen (3.105 Fälle) waren um 0,1 Prozentpunkte auf 15,4 % gesunken. Sonstige Gründe (1.820 Fälle) hatten sich positiv um 0,5 Prozentpunkte verändert, ihr Anteil lag bei 9,0 %. 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 +6,5 Prozentpunkten, die Männer häufiger aus Altersgründen ausschieden, und -2,5, die Männer weniger häufig kündigten.

Die Ressorts, die am meisten von Abgängen und damit von der Grundfluktuation betroffen waren, waren gemessen an der gesamten Grundfluktuation das MK mit 43,7 %, das MI mit 7,5 %, das MJ mit 4,8 % und das MF mit 3,7 %, die übrigen Ressorts lagen bei 1,3 % 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.

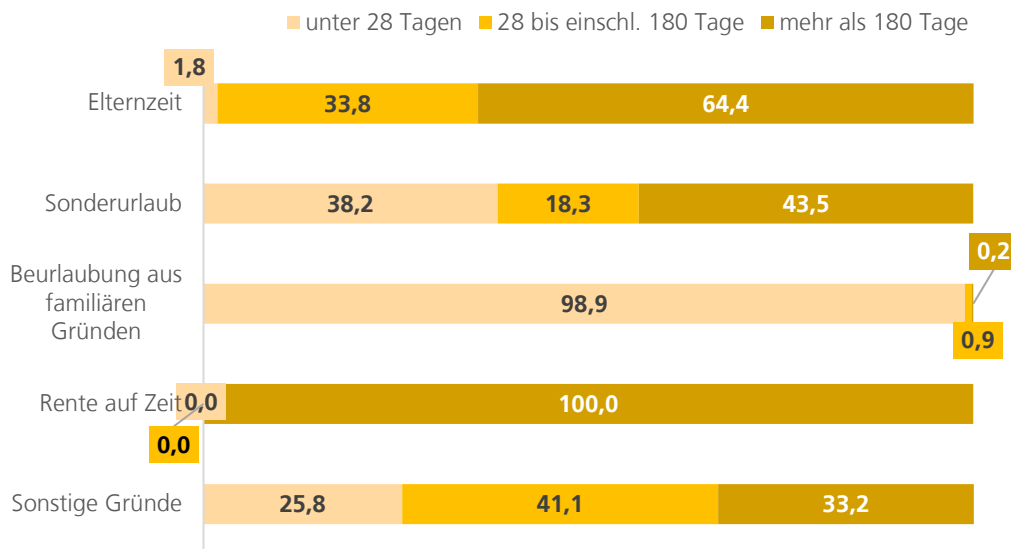
Anzahl der Unterbrechungen



Insgesamt fielen im Beobachtungszeitraum 20.865 Unterbrechungen an. Elternzeit verursachte mit 9.575 Fällen am häufigsten eine Unterbrechung der Erwerbsarbeit. Danach folgten im Ranking Beurlaubung aus familiären Gründen mit 2.805 Fällen und Sonderurlaub mit 955 Fällen. Der Grund Rente auf Zeit kam nur 10 Mal vor. Auf die restlichen, diversen Gründe wie u.a. Krankheit/Kur nach Ablauf der Entgeltfortzahlung, sonstige Unterbrechung, die wie Austritt und Wiedereintritt wirkt, usw. entfielen aufgrund ihres breiten Spektrums sehr viele Unterbrechungen mit einer Anzahl von 7.515 Fällen.

Abbildung 71: Zusatzfluktuation nach Gründen im Zeitraum vom 01.07.2024 bis 30.06.2025 – 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 64,4 % vertreten. Ließen sich Beschäftigte hingegen aus familiären Gründen (z.B. Pflege des Kindes) beurlauben, dauerte diese fast ausschließlich unter 28 Tage (98,9 %). Sehr selten trat Rente auf Zeit als Unterbrechungsgrund auf und dauerte dann zu 80 % länger als 180 Tage. Da bei den sonstigen Gründen vielfältige Ursachen zusammengefasst sind, ist die Verteilung auf die Zeiträume weniger extrem ausgefallen. Am schwächsten war die Zeitspanne unter 28 Tage mit einem 25,8 %-Anteil vertreten, es folgte die Phase mit mehr als 180 Tagen mit 33,2 % und als letzter der Zeitraum von 28 bis 180 Tagen mit 41,1 %.



Am schwächsten war die Zeitspanne unter 28 Tage mit einem 25,8 %-Anteil vertreten, es folgte die Phase mit mehr als 180 Tagen mit 33,2 % und als letzter der Zeitraum von 28 bis 180 Tagen mit 41,1 %.

Abbildung 72: Zusatzfluktuation nach Dauer im Zeitraum vom 01.07.2024 bis 30.06.2025 – Prozentangaben

Frauen haben insgesamt 14.340 Mal ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen, das waren 68,7 % aller Unterbrechungen. Die männliche Beteiligung fiel mit 6.525 Fällen wesentlich geringer aus und hat sich nicht nur absolut, sondern auch beim prozentualen Anteil im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 2,5 Prozentpunkte verringert.

54,7 % der Unterbrechungen durch Frauen dauerten mehr als 180 Tage. 19,7 % der hier betrachteten Frauen blieb zwischen 28 und 180 Tagen, etwas mehr als ein Viertel unter 28 Tage dem Dienst fern. Der Schwerpunkt der Unterbrechungsphasen der Männer lag wie im Vorjahr bei 28 bis unter 180 Tagen, so lange dauerten 56,8 % der gesamten männlichen Unterbrechungszeiten. Am wenigsten häufig mit 19,1 % unterbrachen Männer mehr als 180 Tage ihre Erwerbstätigkeit, etwas höher lag der Anteil an Unterbrechungen unter 28 Tagen, hier waren es 24,1 %.

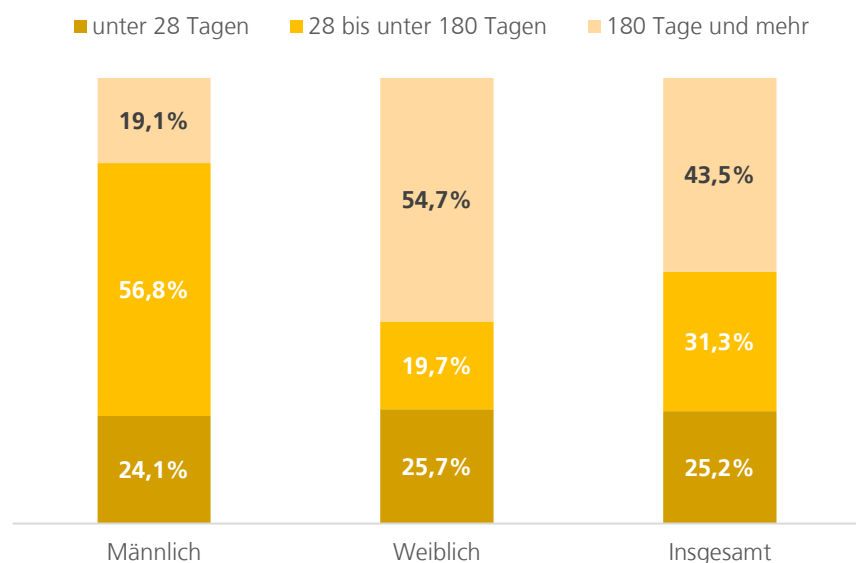


Abbildung 73: Unterbrechungen nach Geschlecht und Dauer im Zeitraum vom 01.07.2024 bis 30.06.2025 – Prozentangaben

Der häufigste Grund für eine Unterbrechung war **Elternzeit** mit insgesamt 9.575 Fällen (45,9 % aller Unterbrechungen). Der größte Anteil mit 64,4 % dauerte dabei mehr als 180 Tage, die Zeitspanne zwischen 28 bis 180 Tagen hatte immer noch einen Anteil von 33,8 %, nur 1,8 % dauerten unter 28 Tage.

Abwesenheiten wegen Elternzeit verantworten mit einem Anteil von 71,5 % vor allem Frauen. Im Vergleich zum Vorjahreszeitraum nahm der Anteil der Männer um 0,4 Prozentpunkte zu. Ihre Unterbrechungszeiten konzentrierten sich auf die Abwesenheitsspanne 28 bis 180 Tage, 89,9 % der unterbrechenden Männer übernahmen diese Zeiten, nur 8,1 % blieben länger als 180 Tage fern. Bei den Frauen waren es dafür über 86,7 %, die ihre Erwerbstätigkeit mehr als 180 Tage unterbrachen, nur 11,5 % blieben zwischen 28 und 180 Tagen zu Hause. 2,0 % der Männer und 1,7 % der Frauen waren weniger als 28 Tage in Elternzeit.

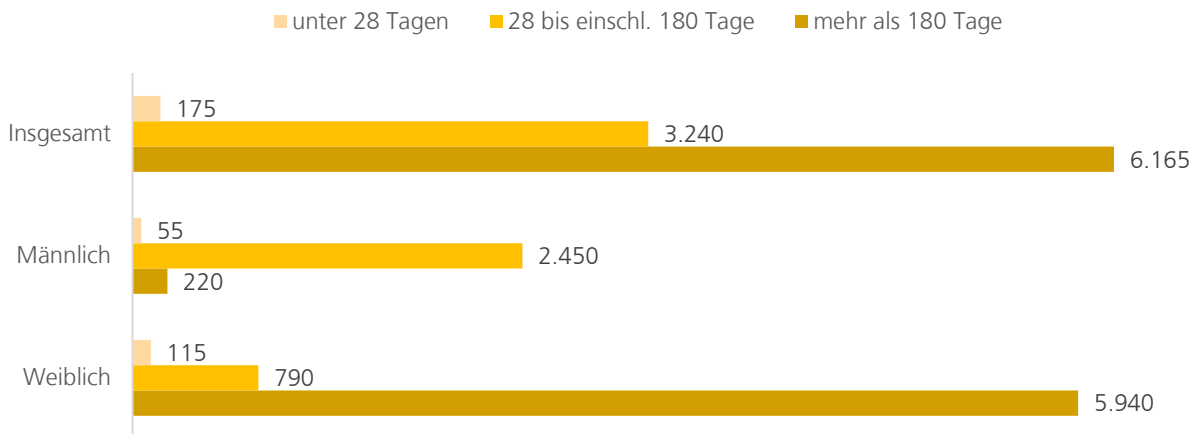


Abbildung 74: Unterbrechung wegen Elternzeit nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2024 bis 30.06.2025 – Anzahl

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

4,6 % aller Unterbrechungen gründeten sich auf **Sonderurlaub**, das waren in der Zeit vom 01.07.2024 bis 30.06.2025 insgesamt 955 Fälle. 43,5 % hiervon dauerten mehr als 180 Tage, 38,2 % der Fälle lagen bei unter 28 Tagen und die restlichen 18,3 % besetzten die mittlere Zeitspanne 28 bis 180 Tage.

Sonderurlaub nahmen überwiegend Frauen in Anspruch, 66,0 % aller Sonderurlaubsfälle entfielen im untersuchten Zeitraum auf sie, es waren 2,8 Prozentpunkte weniger als im Vorjahreszeitraum. Dabei dauerten ihre Abwesenheitszeiten auch deutlich länger als bei den Männern, 46,0 % aller Frauen waren länger als 180 Tage im Sonderurlaub, im Vergleich dazu waren es 38,5 % aller Männer. Weitere 43,1 % der Männer waren unter 28 Tage fort, von den Frauen waren es 36,5 %.

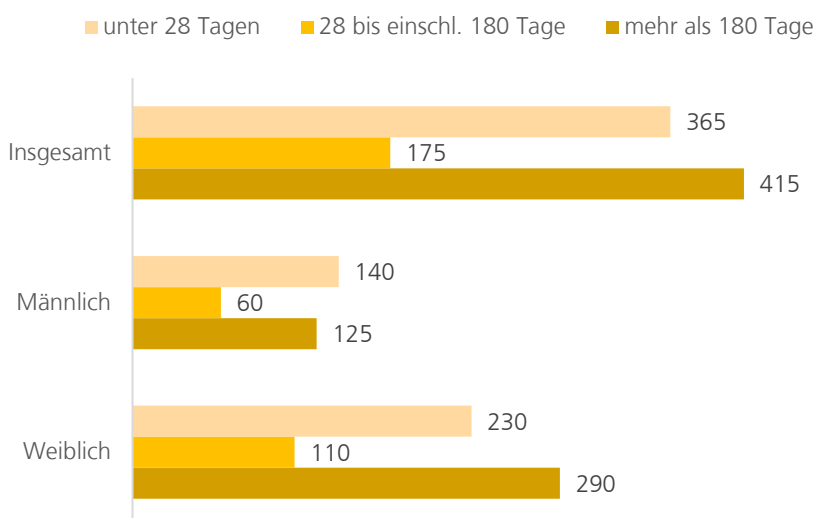


Abbildung 75: Unterbrechung wegen Sonderurlaubs nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2024 bis 30.06.2025 – Anzahl

Von beiden Geschlechtern waren prozentual die wenigsten in der mittleren Zeitspanne vertreten, 18,5 % der Männer und 17,5 % der Frauen unterbrachen zwischen 28 und 180 Tage ihre Erwerbsarbeit wegen Sonderurlaub. Gemessen am Stammpersonalbestand nahmen 0,5 % der Beschäftigten im Betrachtungszeitraum Sonderurlaub.

Mit 2.805 Fällen fanden 13,4 % aller Unterbrechungen aus **familiären Gründen** statt. Von diesen waren 98,9 % nach weniger als 28 Tagen beendet und dies bei beiden Geschlechtern: 98,5 % aller Frauen und alle Männer beendeten die Beurlaubung aus familiären Gründen innerhalb der ersten 28 Tage. Auch diese Abwesenheitszeiten übernahmen mit 73,3 % zu einem überwiegenden Anteil Frauen, das waren 0,7 Prozentpunkte mehr als im Vorjahreszeitraum.

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

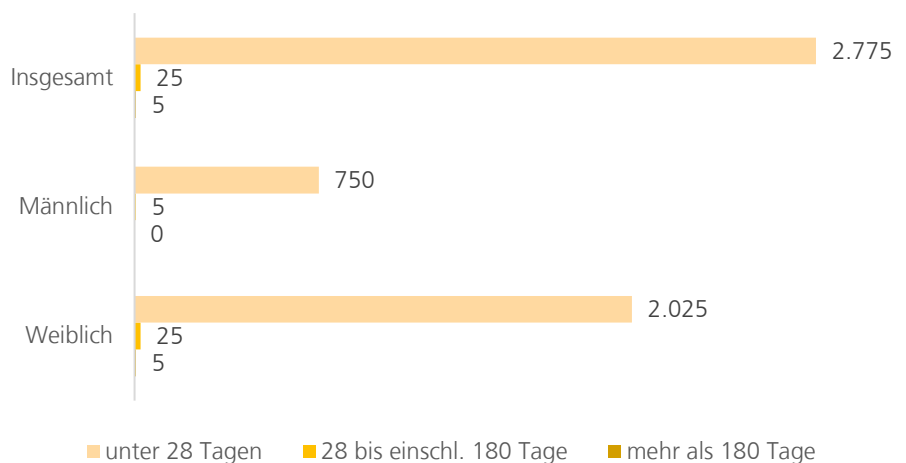
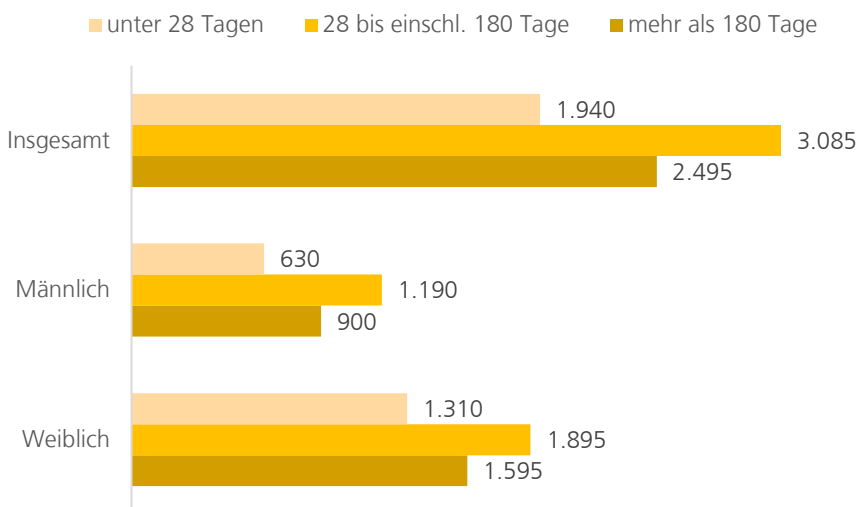


Abbildung 76: Unterbrechung aus familiären Gründen nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2024 bis 30.06.2025 – Anzahl

Der Anteil der Unterbrechungen aus **sonstigen Gründen** an allen Unterbrechungen ist im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 6,8 Prozentpunkte gesunken und machte mit insgesamt 7.515 Fällen im Betrachtungszeitraum 36,0 % aller Unterbrechungen aus. Die häufigsten Unterbrechungen dauerten hier von 28 bis unter 180 Tage, von denen Männer 38,6 % übernahmen, Frauen hatten demnach einen Anteil von 61,4 %. Der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Unterbrechungen aus sonstigen Gründen lag bei 63,9 %.



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

Abbildung 77: Unterbrechung aus sonstigen Gründen nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2024 bis 30.06.2025 - 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.<sup>38</sup> Theoretisch würde der Wechsel einer Person zwei Veränderungen erzeugen, zum einen den Abgang aus der alten Organisation und zum anderen den Zugang in die neue Organisation. Diese Erwartung wird jedoch nicht erfüllt, nicht jedem Abgang steht ein Zugang gegenüber. Unter anderem aufgrund zeitlicher Verschiebungen der Datenabfragen können unterschiedliche Fallzahlen von Ab- und Zugängen zustande kommen.

Zwischen dem 01.07.2024 und 30.06.2025 standen in der Summe einem Zugang 0,96 Abgänge gegenüber, anders ausgedrückt waren 51,1 % aller Personalwechsel Zugänge und 48,9 % Abgänge.

69,2 % der 2.715 **Abgänge** im Betrachtungszeitraum betrafen weibliche Beschäftigte, ihr Anteil ist im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 0,1 Prozentpunkte gesunken, 830 Fälle waren durch Männer verursacht. Die höchste Anzahl an Fällen lag beim MK mit 1.900 Abgängen, das war ein 2,0 %-Anteil am eigenen Stammpersonalbestand. MJ folgte mit 320 Fällen, MI mit 230, ihre prozentualen Anteile lagen bei 2,1 % (MJ) und 0,8 % (MI). An vierter Stelle lag mit 110 Abgängen MF mit einem 0,8 %-Anteil am eigenen Personalbestand.

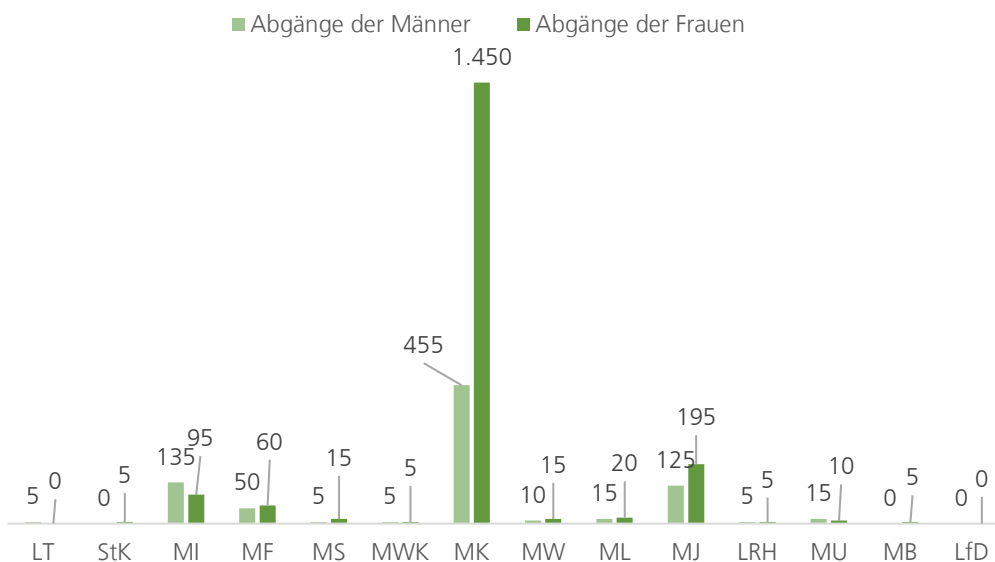


Abbildung 78: Abgänge nach Ressorts und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2024 bis 30.06.2025

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

<sup>38</sup> 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 01.07.2024 bis 30.06.2025 gezählt wurden, waren ähnlich wie die Abgänge zu 70,1 % von Frauen verursacht. Als größtes der Ressorts stand MK auch an erster Stelle mit 1.970 Fällen und einem Anteil von 69,3 % an den Zugängen insgesamt, diese machten 2,1 % des eigenen Stammpersonals aus. Im Ranking der Fallzahlen teilten sich MJ, MI und MF die folgenden Plätze mit 355 (MJ), 225 (MI) und 110 (MF) Zugängen. Die Anteile am eigenen Personalbestand reichten von 0,8 % (MF), über 0,8 % (MI) bis zu 2,3 % (MJ).

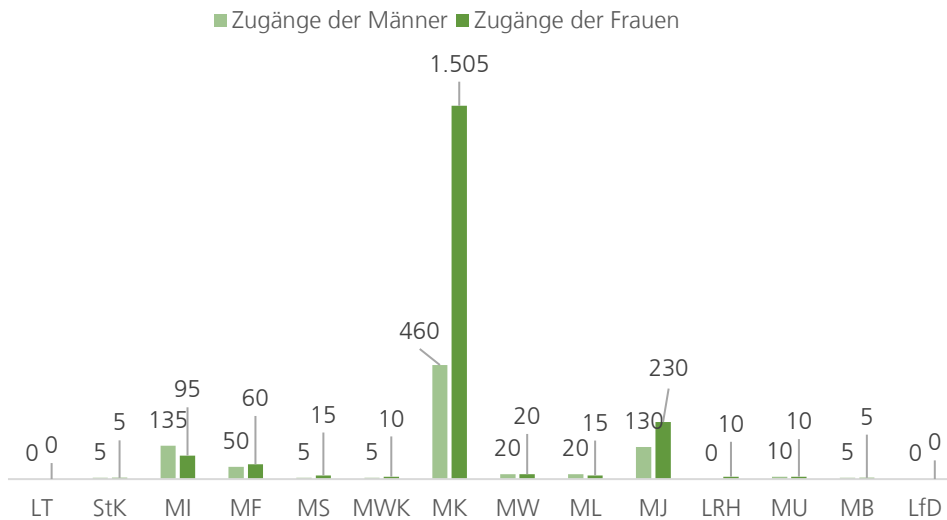


Abbildung 79: Zugänge nach Ressorts und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2024 bis 30.06.2025

Die Zugänge insgesamt hatten einen Anteil von 1,4 % am Stammpersonalbestand der Landesverwaltung.

## 5 Personalausgaben

Nach den Ergebnissen der staatlichen Kassenstatistik lagen die bereinigten Gesamtausgaben des Landes Niedersachsen im Jahr 2024 bei 41.983 Mio. €. Im Vergleich zum Vorjahr stiegen die Ausgaben um 3,9 %. Die Personalausgaben erhöhten sich dabei im Vergleich zum Vorjahr um 7,6 % auf 15.633 Mio. €. Sie bildeten den zweitgrößten Posten unter den bereinigten Gesamtausgaben. Im Vorjahresvergleich stieg die Personalausgabenquote um 1,2 Prozentpunkte auf 37,2 %.<sup>39</sup>

Eine differenziertere Darstellung der Personalausgaben des Landes liefern die hierfür veranschlagten Ermächtigungen für das Haushaltsjahr 2025.<sup>40</sup>

Die Personalausgaben gliedern sich dort wie folgt:

Aufwendungen für Abgeordnete und ehrenamtlich Tätige (OGr. 41)	51,83 Mio.€
Bezüge und Nebenleistungen (OGr. 42)	12.735,29 Mio.€
nachrichtl.: Ausgliederungen	1.837,18 Mio.€
Versorgungsbezüge und dergl. (OGr. 43)	4.709,88 Mio.€
Beihilfen, Unterstützungen und dergl. (OGr. 44)	1.385,50 Mio.€
Sonstige personalbezogene Ausgaben (OGr. 45)	33,83 Mio.€
Globale Mehr- und Minderausgaben für Personalausgaben (OGr. 46)	200,00 Mio.€

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

<sup>39</sup> Vgl. Dominik Kroll und Martin Rehm, Staatsfinanzen des Landes Niedersachsen 2024, LSN Online-Magazin „Statistisch gesehen“ vom 04.09.2025, im Internet (letzter Zugriff 18.11.2025): <https://magazin.statistik.niedersachsen.de/staatsfinanzen-des-landes-niedersachsen-im-jahr-2024/#more-5559>.

<sup>40</sup> Die Angaben beziehen sich auf die für das Haushaltsjahr 2025 veranschlagten Personalausgaben, d.h. sie beruhen auf Planzahlen, vgl. Vorbericht zum Haushaltsplan des Landes Niedersachsen 2025, S. 106.

<sup>41</sup> Vgl. Personalstrukturbericht des Landes Niedersachsen 2012, S. 102.

## 6 Kontext und Datenlage

### 6.1 Der Kontext

Die niedersächsische Landesregierung hat am 02.08.2010 Eckpunkte für ein demografiesicheres und ressourcenbewusstes Personalmanagement in der niedersächsischen Landesverwaltung beschlossen und am 30.10.2012 schließlich das Personalmanagementkonzept selbst. Zugleich wurde das Niedersächsische Ministerium für Inneres und Sport gebeten, eine Vereinbarung nach § 81 NPersVG zur Durchführung der im Personalmanagementkonzept dargestellten Personalstrukturanalyse mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften abzuschließen. Die Vereinbarung ist am 01.11.2013 in Kraft getreten.

Mit dem vorliegenden Personalstrukturbericht 2024 wird das Landespersonal Niedersachsens anhand struktureller und demografischer Merkmale betrachtet. Die Ergebnisse dienen den obersten Landesbehörden für Zwecke der Personalplanung und -entwicklung. Die Koordinierung der ressortübergreifenden Personalstrukturanalyse verantwortet das MI als Linienaufgabe.

### 6.2 Zur Datenlage

Personaldaten liegen in der Landesverwaltung, orientiert an der jeweiligen behördlichen Aufgabe, in vielfältiger Form sowie unterschiedlichen Datenquellen vor und werden mit verschiedenen Datenverarbeitungsinstrumenten erfasst und bearbeitet. Die zum jetzigen Zeitpunkt vollständigste und aufgrund von Plausibilitätsprüfungen einzig valide Datenquelle für die Strukturanalyse ist die Personalstandstatistik. Sie wird vom Landesamt für Statistik Niedersachsen (LSN) als Bundesstatistik zum Stichtag 30. Juni des Jahres als Totalerhebung durchgeführt und umfasst den gesamten Personalbestand der öffentlichen Arbeitgeber in Niedersachsen, inklusive des Personals der öffentlich bestimmten Unternehmen. Eine Verwendung dieser Daten für die Personalstrukturanalyse ist möglich, weil nach § 16 Abs. 4 Bundesstatistikgesetz (BStatG) in Verbindung mit § 14 Abs. 1 Finanz- und Personalstatistikgesetz (FPStatG)<sup>42</sup> statistische Ergebnisse von den Landesstatistikbehörden an oberste Landesbehörden für Zwecke der Planung übermittelt werden dürfen, auch wenn Tabellenfelder nur einen einzigen Fall aufweisen.

Das der Personalstandstatistik zugrunde liegende Gesetz (FPStatG) sieht einen festgelegten Katalog an zu erhebenden Merkmalen vor. Hierunter fallen aber nicht solche Merkmale, anhand derer sich feststellen ließe, wie viele Beschäftigte im Verlauf eines Jahres in den Landesdienst eingetreten oder aus ihm ausgeschieden sind und welche Gründe dafür vorlagen. Um diese Datenlücke zu schließen, werden zusätzlich monatlich vom NLBV aus dem Bezügeverfahren „KIDICAP PPay“ Daten an das LSN geliefert. Seit dem Bericht 2014 werden diese Daten aufbereitet und ausgewertet. Im Jahr 2024 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 196.170. Davon waren 120.280 Personen weiblich und 75.890 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.

---

<sup>42</sup> Den Wortlaut der Rechtsvorschriften in der jeweils geltenden Fassung finden Sie unter [www.gesetze-im-internet.de](http://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.<sup>43</sup> 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).

---

<sup>43</sup> Zu planerischen Zwecken kann das LSN den obersten Landesbehörden den tabellarischen Teil des vorliegenden Personalstrukturberichtes (ausschließlich für den internen Gebrauch) mit Echtwerten zur Verfügung stellen.

## 7 Statistische Erläuterungen

### 7.1 Umfang und Abgrenzung der Erhebungsdaten

Der vorliegende Bericht zeigt die Struktur des Personals in der niedersächsischen Landesverwaltung. Die kleinsten dargestellten Einheiten bilden dabei die Kapitel, die zum jeweils übergeordneten Einzelplan aufsummiert werden. Die Summe aller 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.<sup>44</sup>

### 7.2 Abgrenzung der Erhebungszeiten

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

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

---

<sup>44</sup> 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. Beim unterjährigen Datenmaterial (Kapitel 4.) werden Raten und Anteile auf den gerundeten Werten berechnet und mit einer Nachkommastelle dargestellt.

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 einem Erwartungswert von 0,5).

## 7.4 Daten der Versorgungsempfängerstatistik

Zum Thema des Kapitels 2.3.9 wurden zwei Tabellen<sup>45</sup> aus dem Datenmaterial der Versorgungsempfängerstatistik mit Stichtag 01.01.2024 erstellt, um die tatsächlichen Zugänge aufgrund der Antragsaltersgrenze zum Versorgungssystem des Landes darzustellen. Die Versorgungsempfängerstatistik umfasst einen kleineren Datenkranz als die Personalstandstatistik – zum Beispiel ist der ehemalige Beschäftigungsbereich nur mit drei Ausprägungen vorhanden und damit nur wenige Informationen zum ehemaligen Einzelplan (Schul-, Vollzugsdienst und übrige Bereiche) – und sie erfasst nur das Personal, das zu den Leistungsberechtigten des öffentlich-rechtlichen Alterssicherungssystems zählt. Insofern sind die Auswertungen beschränkt auf einen ausgewählten Kreis des ehemals aktiven Personals des Landes und weniger detailliert. Die teilweise geringe Anzahl von Fällen bei Antragsaltersgrenze z.B. in den einzelnen Besoldungsgruppen würde in einer Tabelle überwiegend Nullen aufgrund der Geheimhaltungspflicht ausweisen. Deshalb wurde für die Tabelle im Anlagenband das Merkmal der Laufbahn-, nicht das der einzelnen Besoldungsgruppe gewählt.

---

<sup>45</sup> Zusätzlich zur Tabelle im Bericht auf Seite 54 befindet sich eine detailliertere Tabelle, „Tabelle 53“, im Anlagenband, der die 63 Tabellen der Auswertungsergebnisse zum Bericht enthält. Die neue Tabelle im Anlagenband stellt die Zugänge aufgrund von Antragsaltersgrenze nach Alter, Laufbahngruppe und Geschlecht dar.

## 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	100			100
	weiblich	95			95
	Summe	195			195
befristet Beschäftigte (2)	männlich	15			15
	weiblich	10			10
	Summe	25			25
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	115			115
	weiblich	105			105
	Summe	220			220
Vollzeitäquivalente	Summe	195			195
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	100			100
	weiblich	65			65
	Summe	165			165
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	15			15
	weiblich	35			35
	Summe	55			55
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	0			0
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	45			45
	weiblich	30			30
	Summe	75			75
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	70			70
	weiblich	75			75
	Summe	145			145
Personal in Ausbildung (3)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	10			10
	weiblich	15			15
	Summe	25			25
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	125			125
	weiblich	120			120
	Summe	245			245
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	125			125
	weiblich	120			120
	Summe	245			245
Teilzeitquotient		25%			25%
Teilzeitquotient VZÄ		89%			89%

**B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 01)**

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	45			45
	weiblich	30			30
	Summe	75			75
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	25			25
	weiblich	15			15
	Summe	35			35
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	15			15
	weiblich	15			15
	Summe	30			30
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	5			5
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	5			5
	weiblich	0			0
	Summe	5			5
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	70			70
	weiblich	75			75
	Summe	145			145
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	5			5
	weiblich	5			5
	Summe	5			5
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	25			25
	weiblich	30			30
	Summe	55			55
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	30			30
	weiblich	30			30
	Summe	60			60
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	10			10
	weiblich	5			5
	Summe	15			15
nicht zuordenbar	Summe	5			5

**C. Ausgewählte Besoldungsgruppen<sup>46</sup> nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 01)**

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	10	.		
		weiblich	5	.		
		Summe	15	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
	Anteil TZ an Summe		%	.		
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	5	50		
		weiblich	5	50		
		Summe	10	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
	Anteil TZ an Summe		%	.		
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	25	63		
		weiblich	15	38		
		Summe	40	101		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
		Summe	5	100		
	Anteil TZ an Summe		%	.		
A12/E11	Summe	männlich	10	33		
		weiblich	20	67		
		Summe	30	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		%	.		

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

### D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 01)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Zahl der Beschäftigten	220	100					220	100
davon								
unter 30 Jahre	10	5					10	5
30 bis unter 40 Jahre	35	16					35	16
40 bis unter 50 Jahre	65	29					65	29
50 bis unter 60 Jahre	75	33					75	33
60 bis unter 65 Jahre	30	13					30	13
65 Jahre und älter	5	3					5	3
Durchschnittsalter	49,0						49,0	
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	30	14					30	14
VZÄ	25	11					25	11
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	70	33					70	33
VZÄ	60	28					60	28
nachrichtlich								
Personal in Ausbildung	0						0	
Beurlaubte Beschäftigte	0						0	

## Staatskanzlei (EPL 02)

## A. Personaltabelle

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaus- halt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	dar. 0201
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	140			140	75
	weiblich	205			205	120
	Summe	350			350	195
befristet Beschäftigte (2)	männlich	10			10	0
	weiblich	20			20	5
	Summe	30			30	5
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	150			150	75
	weiblich	225			225	125
	Summe	380			380	200
Vollzeitäquivalente	Summe	345			345	
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	135			135	
	weiblich	130			130	
	Summe	265			265	
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	15			15	
	weiblich	95			95	
	Summe	110			110	
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	0			0	
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	85			85	
	weiblich	90			90	
	Summe	175			175	
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	70			70	
	weiblich	140			140	
	Summe	205			205	
Personal in Ausbildung (3)	männlich	5			5	
	weiblich	10			10	
	Summe	15			15	
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	0			0	
	weiblich	0			0	
	Summe	0			0	
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	160			160	
	weiblich	235			235	
	Summe	395			395	
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	0			0	
	weiblich	0			0	
	Summe	5			5	
<b>Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)</b>	<b>männlich</b>	<b>160</b>			<b>160</b>	
	<b>weiblich</b>	<b>235</b>			<b>235</b>	
	<b>Summe</b>	<b>395</b>			<b>395</b>	
Teilzeitquotient		30%			30%	
Teilzeitquotient VZÄ		92%			92%	

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

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	85			85
	weiblich	90			90
	Summe	175			175
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	45			45
	weiblich	35			35
	Summe	80			80
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	35			35
	weiblich	50			50
	Summe	85			85
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	5			5
	weiblich	5			5
	Summe	10			10
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	70			70
	weiblich	140			140
	Summe	205			205
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	10			10
	weiblich	10			10
	Summe	20			20
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	10			10
	weiblich	35			35
	Summe	50			50
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	30			30
	weiblich	65			65
	Summe	100			100
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	10			10
	weiblich	25			25
	Summe	35			35
nicht zuordenbar	Summe	0			0

**C. Ausgewählte Besoldungsgruppen<sup>47</sup> nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 02)**

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	15	x		
		weiblich	10	x		
		Summe	30	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
	Anteil TZ an Summe		%	.		
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	10	50		
		weiblich	10	50		
		Summe	20	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
		Summe	5	100		
	Anteil TZ an Summe		%	.		
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	20	x		
		weiblich	40	x		
		Summe	55	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	20	.		
		Summe	20	100		
	Anteil TZ an Summe		%	.		
A12/E11	Summe	männlich	10	40		
		weiblich	15	60		
		Summe	25	100		
	davon Teilzeit	männlich	5	50		
		weiblich	5	50		
		Summe	10	100		
	Anteil TZ an Summe		%	x		
A11/E10	Summe	männlich	5	25		
		weiblich	15	75		
		Summe	20	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
		Summe	5	100		
	Anteil TZ an Summe		%	.		

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

### D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 02)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe		Dar. 0201
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	
Zahl der Beschäftigten	380	100					380	100	200
davon									
unter 30 Jahre	20	6					20	6	5
30 bis unter 40 Jahre	50	14					50	14	25
40 bis unter 50 Jahre	85	23					85	23	45
50 bis unter 60 Jahre	145	39					145	39	80
60 bis unter 65 Jahre	70	18					70	18	40
65 Jahre und älter	5	1					5	1	5
Durchschnittsalter	50,0						50,0		51,1
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	55	14					55	14	35
VZÄ	50	x					50	x	30
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	145	39					145	39	85
VZÄ	135	36					135	36	80
nachrichtlich									
Personal in Ausbildung	15						15		0
Beurlaubte Beschäftigte	5						5		0

## 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	15.620	845		16.465	265	910	13.865
	weiblich	10.435	355		10.790	260	710	8.855
	Summe	26.050	1.200		27.255	525	1.620	22.720
befristet Beschäftigte (2)	männlich	545	155		700	0	130	275
	weiblich	725	75		800	5	100	445
	Summe	1.265	230		1.495	5	230	720
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	16.160	1.000		17.160	265	1.040	14.140
	weiblich	11.155	430		11.590	265	810	9.300
	Summe	27.320	1.430		28.750	530	1.850	23.435
Vollzeitäquivalente	Summe	25.890	1.360		27.245			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	15.230	910		16.140			
	weiblich	7.270	265		7.535			
	Summe	22.500	1.175		23.675			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	925	90		1.015			
	weiblich	3.885	165		4.050			
	Summe	4.810	255		5.065			
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	5	0		10			
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	13.125	110		13.240			
	weiblich	7.415	55		7.465			
	Summe	20.540	165		20.705			
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	3.035	890		3.925			
	weiblich	3.745	375		4.120			
	Summe	6.780	1.265		8.045			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	1.550	25		1.570			
	weiblich	1.370	10		1.375			
	Summe	2.915	30		2.945			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	5	5		10			
	weiblich	10	0		10			
	Summe	15	5		20			
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	17.715	1.025		18.740			
	weiblich	12.535	440		12.975			
	Summe	30.250	1.465		31.715			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	180	5		185			
	weiblich	490	15		505			
	Summe	670	20		695			
<b>Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)</b>	männlich	17.895	1.030		18.925			
	weiblich	13.025	455		13.485			
	Summe	30.920	1.490		32.410			
Teilzeitquotient		18%	18%		18%			
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	13.125	110		13.240
	weiblich	7.415	55		7.465
	Summe	20.540	165		20.705
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	380	25		405
	weiblich	235	10		245
	Summe	615	30		650
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	12.600	80		12.675
	weiblich	6.990	30		7.020
	Summe	19.590	110		19.700
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	145	10		155
	weiblich	185	15		200
	Summe	335	25		355
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0		0
	weiblich	0	0		0
	Summe	0	0		0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	3.035	890		3.925
	weiblich	3.745	375		4.120
	Summe	6.780	1.265		8.045
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	130	105		235
	weiblich	100	35		135
	Summe	230	135		365
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	875	615		1.485
	weiblich	620	190		810
	Summe	1.495	800		2.295
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	1.595	145		1.745
	weiblich	2.855	130		2.985
	Summe	4.450	275		4.725
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	430	15		450
	weiblich	165	25		190
	Summe	600	40		640
nicht zuordenbar	Summe	5	10		15

### C.1 Ausgewählte Besoldungsgruppen<sup>48</sup> nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 03)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11/R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	45	x	5	.
		weiblich	15	x	0	.
		Summe	55	100	5	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	0	.	0	.
		Summe	0	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	.	.	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	45	53	25	83
		weiblich	40	47	5	17
		Summe	85	100	30	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	5	.	0	.
		Summe	10	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	.	.	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	615	75	95	68
		weiblich	200	25	40	29
		Summe	815	100	140	96
	davon Teilzeit	männlich	25	x	10	x
		weiblich	55	x	20	x
		Summe	85	100	25	100
	Anteil TZ an Summe		%	10	18	
A12/E11	Summe	männlich	1.450	71	385	74
		weiblich	600	29	130	25
		Summe	2.050	100	520	99
	davon Teilzeit	männlich	90	32	35	44
		weiblich	200	70	45	56
		Summe	285	102	80	100
	Anteil TZ an Summe		%	14	15	
A11/E10	Summe	männlich	3.425	72	80	80
		weiblich	1.325	28	20	20
		Summe	4.750	100	100	100
	davon Teilzeit	männlich	210	27	5	33
		weiblich	570	73	10	67
		Summe	780	100	15	100
	Anteil TZ an Summe		%	16	15	

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

### C.2 Ausgewählte Besoldungsgruppen<sup>49</sup> nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht für Kapitel 0320 und den Kernhaushalt 03 ohne Kapitel 0320

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		0320	0320 %	KH	KH %
B1 bis B11/R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	15	x	35	x
		weiblich	5	x	10	x
		Summe	15	100	50	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	0	.	0	.
		Summe	0	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	.	.	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	20	67	50	59
		weiblich	10	33	35	41
		Summe	30	100	85	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	5	50
		weiblich	0	.	5	50
		Summe	0	100	10	100
	Anteil TZ an Summe		%	.	12	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	425	82	285	66
		weiblich	95	18	145	34
		Summe	520	100	430	100
	davon Teilzeit	männlich	10	40	25	29
		weiblich	15	60	60	71
		Summe	25	100	85	100
	Anteil TZ an Summe		%	5	20	
A12/E11	Summe	männlich	1.120	76	720	65
		weiblich	350	24	380	35
		Summe	1.470	100	1.100	100
	davon Teilzeit	männlich	50	37	75	33
		weiblich	85	63	160	70
		Summe	135	100	230	103
	Anteil TZ an Summe		%	9	21	
A11/E10	Summe	männlich	3.240	73	260	63
		weiblich	1.195	27	150	37
		Summe	4.440	100	410	100
	davon Teilzeit	männlich	200	28	20	27
		weiblich	520	72	55	73
		Summe	720	100	75	100
	Anteil TZ an Summe		%	16	18	

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

### C. 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	27.320	100	1.430	100			28.750	100	530	1.850	23.435
davon											
unter 30 Jahre	6.025	22	175	12			6.205	22	55	290	5.555
30 bis unter 40 Jahre	6.225	23	360	25			6.585	23	125	350	5.410
40 bis unter 50 Jahre	5.915	22	310	22			6.230	22	135	285	5.155
50 bis unter 60 Jahre	6.365	23	395	27			6.755	23	140	555	5.200
60 bis unter 65 Jahre	2.675	10	160	11			2.835	10	65	330	2.065
65 Jahre und älter	115	0	30	2			145	0	10	45	55
Durchschnittsalter	42,7		45,4				42,8		45,8	46,9	42,0
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	4.670	17	150	10			4.820	17	60	310	4.150
VZÄ	4.435	16	140	10			4.575	16	55	285	3.955
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	7.715	28	370	26			8.085	28	135	660	6.485
VZÄ	7.320	27	355	25			7.675	27	130	605	6.175
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung	2.915		30				2.945		5	195	2.415
Beurlaubte Beschäftigte	670		20				695		25	25	575

\* 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	5.935			5.935	135	4.640	825
	weiblich	7.885			7.885	195	6.355	725
	Summe	13.820			13.820	330	10.995	1.550
befristet Beschäftigte (2)	männlich	165			165	5	80	50
	weiblich	380			380	5	230	40
	Summe	545			545	10	315	90
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	6.100			6.100	140	4.720	880
	weiblich	8.265			8.265	200	6.585	765
	Summe	14.365			14.365	340	11.305	1.645
Vollzeitäquivalente	Summe	12.990			12.990			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	5.360			5.360			
	weiblich	4.370			4.370			
	Summe	9.730			9.730			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	715			715			
	weiblich	3.870			3.870			
	Summe	4.580			4.580			
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	55			55			
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	4.545			4.545			
	weiblich	5.740			5.740			
	Summe	10.285			10.285			
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	1.555			1.555			
	weiblich	2.525			2.525			
	Summe	4.080			4.080			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	460			460			
	weiblich	575			575			
	Summe	1.040			1.040			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	0			0			
	weiblich	5			5			
	Summe	5			5			
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	6.565			6.565			
	weiblich	8.850			8.850			
	Summe	15.410			15.410			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	70			70			
	weiblich	360			360			
	Summe	435			435			
<b>Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)</b>	<b>männlich</b>	<b>6.635</b>			<b>6.635</b>			
	<b>weiblich</b>	<b>9.210</b>			<b>9.210</b>			
	<b>Summe</b>	<b>15.845</b>			<b>15.845</b>			
Teilzeitquotient		32%			32%			
Teilzeitquotient VZÄ		90%			90%			

## B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 04)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	4.545			4.545
	weiblich	5.740			5.740
	Summe	10.285			10.285
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	290			290
	weiblich	215			215
	Summe	505			505
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	2.725			2.725
	weiblich	2.990			2.990
	Summe	5.715			5.715
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	1.525			1.525
	weiblich	2.535			2.535
	Summe	4.060			4.060
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	5			5
	weiblich	0			0
	Summe	5			5
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	1.555			1.555
	weiblich	2.525			2.525
	Summe	4.080			4.080
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	125			125
	weiblich	65			65
	Summe	190			190
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	755			755
	weiblich	470			470
	Summe	1.225			1.225
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	500			500
	weiblich	1.755			1.755
	Summe	2.255			2.255
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	175			175
	weiblich	235			235
	Summe	410			410
nicht zuordenbar	Summe	0			0

**C. Ausgewählte Besoldungsgruppen<sup>50</sup> nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 04)**

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	35	78		
		weiblich	10	22		
		Summe	45	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
	Anteil TZ an Summe		%	.		
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	60	x		
		weiblich	25	x		
		Summe	80	100		
	davon Teilzeit	männlich	5	.		
		weiblich	5	.		
		Summe	10	100		
	Anteil TZ an Summe		%	13		
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	765	68		
		weiblich	360	32		
		Summe	1.125	100		
	davon Teilzeit	männlich	95	35		
		weiblich	180	67		
		Summe	270	102		
	Anteil TZ an Summe		%	24		
A12/E11	Summe	männlich	1.090	57		
		weiblich	835	43		
		Summe	1.925	100		
	davon Teilzeit	männlich	150	24		
		weiblich	480	76		
		Summe	630	100		
	Anteil TZ an Summe		%	33		
A11/E10	Summe	männlich	1.025	44		
		weiblich	1.285	56		
		Summe	2.310	100		
	davon Teilzeit	männlich	170	17		
		weiblich	820	83		
		Summe	990	100		
	Anteil TZ an Summe		%	43		

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

### D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 04)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe		Dar. 0401	Dar. 0406	Dar. 0410
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%			
Zahl der Beschäftigten	14.365	100					14.365	100	340	11.305	1.645
davon											
unter 30 Jahre	2.650	18					2.650	18	25	2.385	80
30 bis unter 40 Jahre	2.355	16					2.355	16	40	1.810	295
40 bis unter 50 Jahre	2.915	20					2.915	20	90	2.235	425
50 bis unter 60 Jahre	4.175	29					4.175	29	125	3.120	565
60 bis unter 65 Jahre	2.090	15					2.090	15	55	1.640	240
65 Jahre und älter	180	1					180	1	5	115	40
Durchschnittsalter	45,5						45,5		49,3	44,8	48,9
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	1.775	12					1.775	12	45	1.380	225
VZÄ	1.595	11					1.595	11	45	1.230	205
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	4.160	29					4.160	29	120	3.155	545
VZÄ	3.770	26					3.770	26	110	2.845	510
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung	1.040						1.040		0	1.000	20
Beurlaubte Beschäftigte	435						435		10	355	25

## 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	575	645		1.220	115
	weiblich	1.215	650		1.865	215
	Summe	1.795	1.295		3.085	330
befristet Beschäftigte (2)	männlich	85	25		105	5
	weiblich	155	20		175	5
	Summe	240	45		285	10
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	660	670		1.325	120
	weiblich	1.370	670		2.045	220
	Summe	2.030	1.340		3.370	340
Vollzeitäquivalente	Summe	1.795	1.200		2.995	
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	565	550		1.115	
	weiblich	715	355		1.070	
	Summe	1.285	900		2.185	
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	90	120		205	
	weiblich	650	320		970	
	Summe	740	435		1.175	
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	10	0		10	
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	265	15		280	
	weiblich	510	10		525	
	Summe	775	25		800	
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	395	655		1.050	
	weiblich	860	660		1.520	
	Summe	1.255	1.315		2.570	
Personal in Ausbildung (3)	männlich	5	20		30	
	weiblich	35	15		45	
	Summe	40	35		75	
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	5	0		5	
	weiblich	5	5		10	
	Summe	10	5		15	
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	670	690		1.360	
	weiblich	1.410	690		2.100	
	Summe	2.080	1.380		3.460	
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	5	10		15	
	weiblich	50	40		85	
	Summe	50	50		100	
<b>Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)</b>	<b>männlich</b>	<b>675</b>	<b>700</b>		<b>1.375</b>	
	<b>weiblich</b>	<b>1.455</b>	<b>730</b>		<b>2.185</b>	
	<b>Summe</b>	<b>2.130</b>	<b>1.430</b>		<b>3.560</b>	
Teilzeitquotient		37%	33%		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	265	15		280
	weiblich	510	10		525
	Summe	775	25		800
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	95	5		100
	weiblich	185	0		185
	Summe	280	5		285
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	160	0		165
	weiblich	310	0		310
	Summe	470	0		475
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	5	10		15
	weiblich	20	10		30
	Summe	25	20		45
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0		0
	weiblich	0	0		0
	Summe	0	0		0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	395	655		1.050
	weiblich	860	660		1.520
	Summe	1.255	1.315		2.570
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	40	50		90
	weiblich	95	75		170
	Summe	135	125		260
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	125	140		265
	weiblich	220	100		320
	Summe	345	235		580
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	195	410		605
	weiblich	500	385		885
	Summe	695	795		1.490
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	30	55		85
	weiblich	45	100		145
	Summe	80	155		235
nicht zuordenbar	Summe	0	0		0

**C. Ausgewählte Besoldungsgruppen<sup>51</sup> nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 05)**

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	10	33	0	.
		weiblich	20	67	0	.
		Summe	30	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	0	.	0	.
		Summe	0	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	.	.	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	25	38	25	50
		weiblich	40	62	25	50
		Summe	65	100	50	100
	davon Teilzeit	männlich	5	25	10	67
		weiblich	15	75	5	33
		Summe	20	100	15	100
	Anteil TZ an Summe		%	31	30	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	60	48	10	.
		weiblich	60	48	0	.
		Summe	125	96	10	100
	davon Teilzeit	männlich	5	17	0	.
		weiblich	25	83	0	.
		Summe	30	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	24	.	
A12/E11	Summe	männlich	95	38	5	x
		weiblich	155	62	10	x
		Summe	250	100	20	100
	davon Teilzeit	männlich	10	12	0	.
		weiblich	75	88	5	.
		Summe	85	100	5	100
	Anteil TZ an Summe		%	34	.	
A11/E10	Summe	männlich	55	32	5	50
		weiblich	115	68	5	50
		Summe	170	100	10	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	50	.	0	.
		Summe	50	100	5	100
	Anteil TZ an Summe		%	29	.	

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

### D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 05)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe		Darunter 0501
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	
Zahl der Beschäftigten	2.030	100	1.340	100			3.370	100	340
davon									
unter 30 Jahre	195	10	135	10			330	10	15
30 bis unter 40 Jahre	330	16	280	21			615	18	50
40 bis unter 50 Jahre	405	20	275	20			680	20	80
50 bis unter 60 Jahre	690	34	420	31			1.115	33	125
60 bis unter 65 Jahre	365	18	195	15			565	17	65
65 Jahre und älter	40	2	30	2			75	2	5
Durchschnittsalter	48,8		47,3				48,2		50,5
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	330	16	185	14			520	15	60
VZÄ	285	14	155	12			440	13	55
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	745	37	420	31			1.160	34	135
VZÄ	645	32	365	27			1.010	30	125
nachrichtlich									
Personal in Ausbildung	40		35				75		0
Beurlaubte Beschäftigte	50		50				100		10

## Ministerium für Wissenschaft und Kultur (EPL 06)

## A. Personaltabelle

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 0601	Dar. Hochschulen
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	380	6.280	5.085	11.745	80	10.880
	weiblich	500	8.685	7.720	16.905	120	15.910
	Summe	880	14.970	12.805	28.650	200	26.790
befristet Beschäftigte (2)	männlich	80	4.500	4.590	9.165	10	8.880
	weiblich	155	5.010	5.350	10.515	15	10.105
	Summe	235	9.510	9.940	19.680	25	18.980
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	460	10.780	9.670	20.915	90	19.760
	weiblich	655	13.695	13.070	27.420	135	26.015
	Summe	1.115	24.480	22.745	48.335	225	45.775
Vollzeitäquivalente	Summe	965	20.120	18.305	39.395		
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	370	7.775	6.435	14.580		
	weiblich	340	6.490	5.600	12.430		
	Summe	710	14.265	12.035	27.010		
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	90	3.005	3.235	6.330		
	weiblich	315	7.210	7.470	14.990		
	Summe	400	10.215	10.705	21.320		
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	0	0	5	5		
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	125	1.435	1.095	2.655		
	weiblich	150	665	655	1.470		
	Summe	275	2.100	1.750	4.125		
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	335	9.350	8.580	18.260		
	weiblich	505	13.030	12.415	25.950		
	Summe	835	22.380	20.995	44.210		
Personal in Ausbildung (3)	männlich	10	285	215	510		
	weiblich	10	575	610	1.195		
	Summe	25	860	825	1.710		
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	25	2.240	2.580	4.845		
	weiblich	45	2.640	3.305	5.990		
	Summe	70	4.885	5.885	10.840		
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	495	13.310	12.465	26.270		
	weiblich	710	16.910	16.985	34.610		
	Summe	1.205	30.220	29.455	60.880		
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	5	145	160	310		
	weiblich	20	680	625	1.325		
	Summe	20	825	785	1.635		
<b>Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)</b>	männlich	<b>500</b>	<b>13.455</b>	<b>12.625</b>	<b>26.580</b>		
	weiblich	<b>730</b>	<b>17.595</b>	<b>17.615</b>	<b>35.935</b>		
	Summe	<b>1.225</b>	<b>31.050</b>	<b>30.240</b>	<b>62.515</b>		
Teilzeitquotient		36%	42%	47%	44%		
Teilzeitquotient VZÄ		87%	82%	80%	82%		

### B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 06)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	125	1.435	1.095	2.655
	weiblich	150	665	655	1.470
	Summe	275	2.100	1.750	4.125
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	70	1.370	1.025	2.465
	weiblich	55	550	495	1.095
	Summe	125	1.920	1.520	3.565
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	55	55	45	155
	weiblich	85	105	135	320
	Summe	135	160	180	480
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	5	5	20	30
	weiblich	15	10	25	55
	Summe	20	20	45	85
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0	0	0
	weiblich	0	0	0	0
	Summe	0	0	0	0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	335	9.350	8.580	18.260
	weiblich	505	13.030	12.415	25.950
	Summe	835	22.380	20.995	44.210
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	100	4.695	4.650	9.445
	weiblich	130	4.450	4.510	9.095
	Summe	235	9.145	9.160	18.540
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	75	1.550	1.205	2.835
	weiblich	135	2.155	1.465	3.750
	Summe	215	3.705	2.670	6.585
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	110	1.795	1.605	3.510
	weiblich	155	5.105	4.820	10.085
	Summe	265	6.905	6.425	13.595
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	45	380	330	755
	weiblich	60	385	740	1.190
	Summe	105	765	1.075	1.940
nicht zuordenbar	Summe	25	1.860	1.665	3.550

**C. Ausgewählte Besoldungsgruppen<sup>52</sup> nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 06)**

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	20	x	150	77
		weiblich	10	x	50	26
		Summe	25	100	195	103
	davon Teilzeit	männlich	0	.	30	x
		weiblich	0	.	5	x
		Summe	0	100	40	100
	Anteil TZ an Summe		%	.	21	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	25	x	605	58
		weiblich	15	x	440	42
		Summe	45	100	1.045	100
	davon Teilzeit	männlich	5	x	135	40
		weiblich	5	x	200	59
		Summe	5	100	340	99
	Anteil TZ an Summe		%	x	33	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	20	36	255	58
		weiblich	35	64	185	42
		Summe	55	100	440	100
	davon Teilzeit	männlich	5	x	60	39
		weiblich	10	x	95	61
		Summe	10	100	155	100
	Anteil TZ an Summe		%	18	35	
A12/E11	Summe	männlich	35	41	770	49
		weiblich	50	59	815	51
		Summe	85	100	1.585	100
	davon Teilzeit	männlich	5	17	225	32
		weiblich	25	83	470	68
		Summe	30	100	695	100
	Anteil TZ an Summe		%	35	44	
A11/E10	Summe	männlich	20	33	230	49
		weiblich	40	67	240	51
		Summe	60	100	470	100
	davon Teilzeit	männlich	5	25	30	19
		weiblich	15	75	125	81
		Summe	20	100	155	100
	Anteil TZ an Summe		%	33	33	

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

### D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 06)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe		Dar. 0601	Dar. Hoch- schulen
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%		
Zahl der Beschäftigten	1.115	100	24.480	100	22.745	100	48.335	100	225	45.775
davon										
unter 30 Jahre	85	8	4.535	19	4.950	22	9.570	20	20	9.300
30 bis unter 40 Jahre	215	19	6.515	27	6.170	27	12.900	27	40	12.345
40 bis unter 50 Jahre	285	25	4.935	20	4.275	19	9.495	20	70	8.885
50 bis unter 60 Jahre	325	29	5.360	22	4.665	21	10.345	21	65	9.640
60 bis unter 65 Jahre	185	16	2.570	10	2.285	10	5.035	10	25	4.665
65 Jahre und älter	25	2	565	2	400	2	985	2	5	935
Durchschnittsalter	48,1		43,4		42,3		43,0		46,9	42,8
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	155	14	2.485	10	2.155	9	4.800	10	15	4.470
VZÄ	135	12	2.150	9	1.825	8	4.105	8	15	3.825
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	355	32	5.585	23	4.795	21	10.735	22	55	9.990
VZÄ	315	28	4.890	20	4.090	18	9.295	19	50	8.640
nachrichtlich										
Personal in Ausbildung	25		860		825		1.710		0	835
Beurlaubte Beschäftigte	20		825		785		1.635		10	1.595

## 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	24.560		15	24.575	95	23.485
	weiblich	63.140		20	63.160	190	60.870
	Summe	87.700		35	87.735	285	84.355
befristet Beschäftigte (2)	männlich	1.200		20	1.220	5	1.055
	weiblich	4.455		20	4.475	5	4.080
	Summe	5.660		35	5.695	10	5.135
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	25.760		35	25.795	100	24.540
	weiblich	67.600		35	67.635	190	64.955
	Summe	93.360		70	93.430	290	89.495
Vollzeitäquivalente	Summe	77.360		55	77.420		
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	21.320		20	21.340		
	weiblich	29.110		15	29.125		
	Summe	50.430		35	50.465		
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	4.105		10	4.115		
	weiblich	37.895		20	37.915		
	Summe	42.000		35	42.030		
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	935		0	935		
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	22.225		0	22.225		
	weiblich	55.510		0	55.510		
	Summe	77.735		0	77.735		
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	3.540		30	3.570		
	weiblich	12.090		35	12.125		
	Summe	15.625		70	15.695		
Personal in Ausbildung (3)	männlich	925		0	925		
	weiblich	2.910		0	2.910		
	Summe	3.835		0	3.835		
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	670		0	670		
	weiblich	5.380		0	5.380		
	Summe	6.050		0	6.050		
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	27.360		35	27.395		
	weiblich	75.890		35	75.925		
	Summe	103.250		70	103.320		
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	360		0	360		
	weiblich	4.015		0	4.015		
	Summe	4.375		0	4.375		
<b>Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)</b>	männlich	27.720		35	27.755		
	weiblich	79.900		40	79.940		
	Summe	107.620		70	107.695		
Teilzeitquotient		46%		47%	46%		
Teilzeitquotient VZÄ		83%		81%	83%		

## B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 07)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	22.225		0	22.225
	weiblich	55.510		0	55.510
	Summe	77.735		0	77.735
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	13.320		0	13.320
	weiblich	20.090		0	20.090
	Summe	33.410		0	33.410
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	8.865		0	8.865
	weiblich	35.320		0	35.320
	Summe	44.190		0	44.190
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	3.540		30	3.570
	weiblich	12.090		35	12.125
	Summe	15.625		70	15.695
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	605		15	625
	weiblich	1.040		15	1.055
	Summe	1.650		30	1.675
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	1.410		10	1.420
	weiblich	4.020		5	4.025
	Summe	5.430		15	5.445
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	1.485		5	1.490
	weiblich	6.950		10	6.960
	Summe	8.435		15	8.450
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	25		0	25
	weiblich	60		5	65
	Summe	85		10	90
nicht zuordenbar	Summe	25		5	30

**C. Ausgewählte Besoldungsgruppen<sup>53</sup> nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 07)**

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	15	43		
		weiblich	20	57		
		Summe	35	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		%	.		
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	20	40		
		weiblich	30	60		
		Summe	50	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	10	.		
		Summe	10	100		
	Anteil TZ an Summe		%	.		
A12/E11	Summe	männlich	45	29		
		weiblich	110	71		
		Summe	155	100		
	davon Teilzeit	männlich	5	8		
		weiblich	55	92		
		Summe	60	100		
	Anteil TZ an Summe		%	39		
A11/E10	Summe	männlich	30	30		
		weiblich	70	70		
		Summe	100	100		
	davon Teilzeit	männlich	5	17		
		weiblich	25	83		
		Summe	30	100		
	Anteil TZ an Summe		%	30		

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

**D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 07)**

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe		Dar. 0701	Dar. Schulen
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%		
Zahl der Beschäftigten	93.360	100			70	100	93.430	100	290	89.495
davon										
unter 30 Jahre	4.625	5			5	9	4.630	5	25	4.320
30 bis unter 40 Jahre	24.900	27			15	21	24.915	27	30	24.175
40 bis unter 50 Jahre	29.095	31			15	23	29.110	31	75	28.090
50 bis unter 60 Jahre	24.905	27			20	30	24.930	27	105	23.675
60 bis unter 65 Jahre	8.210	9			5	9	8.215	9	50	7.695
65 Jahre und älter	1.625	2			5	9	1.630	2	5	1.540
Durchschnittsalter	46,0				47,7		46,0		49,5	45,9
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	7.965	9			10	14	7.975	9	45	7.480
VZÄ	6.410	7			5	9	6.415	7	45	5.985
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	18.610	20			20	29	18.630	20	105	17.465
VZÄ	15.285	16			15	21	15.300	16	100	14.280
nachrichtlich										
Personal in Ausbildung	3.835				0		3.835		0	25
Beurlaubte Beschäftigte	4.375				0		4.375		10	4.135

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

## A. Personaltabelle

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 0801	Dar. 0818	Dar. 0820
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	1.925	205		2.130	180	150	1.595
	weiblich	985	55		1.045	210	110	655
	Summe	2.910	260		3.170	390	260	2.250
befristet Beschäftigte (2)	männlich	285	40		325	5	30	245
	weiblich	95	10		105	5	25	70
	Summe	380	50		430	10	55	315
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	2.210	245		2.450	185	180	1.845
	weiblich	1.085	65		1.150	215	135	720
	Summe	3.290	310		3.600	400	315	2.565
Vollzeitäquivalente	Summe	3.090	290		3.380			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	2.055	210		2.265			
	weiblich	590	35		620			
	Summe	2.645	245		2.890			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	150	30		185			
	weiblich	495	35		525			
	Summe	645	65		710			
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	5	0		5			
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	395	75		475			
	weiblich	340	5		350			
	Summe	740	85		825			
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	1.810	165		1.980			
	weiblich	740	60		800			
	Summe	2.555	225		2.780			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	120	0		120			
	weiblich	15	0		15			
	Summe	130	0		130			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	10	15		20			
	weiblich	0	5		5			
	Summe	10	20		30			
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	2.335	255		2.590			
	weiblich	1.100	70		1.170			
	Summe	3.435	325		3.760			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	30	0		30			
	weiblich	40	5		40			
	Summe	65	5		70			
<b>Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)</b>	<b>männlich</b>	<b>2.365</b>	<b>255</b>		<b>2.620</b>			
	<b>weiblich</b>	<b>1.135</b>	<b>75</b>		<b>1.210</b>			
	<b>Summe</b>	<b>3.500</b>	<b>330</b>		<b>3.835</b>			
Teilzeitquotient		20%	21%		20%			
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	395	75		475
	weiblich	340	5		350
	Summe	740	85		825
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	175	15		190
	weiblich	120	5		125
	Summe	295	15		315
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	220	40		255
	weiblich	210	0		210
	Summe	430	40		470
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	5	25		30
	weiblich	10	0		15
	Summe	15	25		40
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0		0
	weiblich	0	0		0
	Summe	0	0		0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	1.810	165		1.980
	weiblich	740	60		800
	Summe	2.555	225		2.780
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	135	30		160
	weiblich	90	15		105
	Summe	225	40		265
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	420	45		465
	weiblich	275	15		290
	Summe	695	55		750
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	1.190	90		1.280
	weiblich	360	30		390
	Summe	1.550	120		1.670
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	45	0		45
	weiblich	15	0		15
	Summe	60	0		60
nicht zuordenbar	Summe	30	5		30

**C. Ausgewählte Besoldungsgruppen<sup>54</sup> nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 08)**

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	30	x	0	.
		weiblich	20	x	0	.
		Summe	45	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	5	.	0	.
		Summe	5	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	.	.	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	40	x	0	.
		weiblich	35	x	0	.
		Summe	70	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	10	.	0	.
		Summe	15	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	.	.	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	230	66	20	80
		weiblich	120	34	5	20
		Summe	350	100	25	100
	davon Teilzeit	männlich	25	x	5	.
		weiblich	55	x	0	.
		Summe	75	100	5	100
	Anteil TZ an Summe		%	21	.	
A12/E11	Summe	männlich	225	52	25	83
		weiblich	205	48	5	17
		Summe	430	100	30	100
	davon Teilzeit	männlich	25	20	5	.
		weiblich	100	80	0	.
		Summe	125	100	5	100
	Anteil TZ an Summe		%	29	.	
A11/E10	Summe	männlich	70	54	25	83
		weiblich	60	46	5	17
		Summe	130	100	30	100
	davon Teilzeit	männlich	5	17	5	50
		weiblich	25	83	5	50
		Summe	30	100	10	100
	Anteil TZ an Summe		%	23	x	

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

### D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 08)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe		Dar. 0801	Dar. 0818	Dar. 0820
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%			
Zahl der Beschäftigten	3.290	100	310	100			3.600	100	400	315	2.565
davon											
unter 30 Jahre	390	12	20	.			410	11	20	25	345
30 bis unter 40 Jahre	585	18	55	17			640	18	75	70	440
40 bis unter 50 Jahre	650	20	75	25			725	20	90	85	475
50 bis unter 60 Jahre	1.135	34	115	37			1.245	35	120	90	915
60 bis unter 65 Jahre	490	15	45	15			535	15	80	45	355
65 Jahre und älter	45	1	0	.			50	1	10	5	35
Durchschnittsalter	47,4		48,8				47,5		49,4	47,3	47,1
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	425	13	35	11			460	13	75	40	305
VZÄ	390	12	30	10			420	12	75	35	275
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	1.065	32	100	32			1.165	32	145	95	820
VZÄ	1.005	30	95	30			1.100	30	140	90	775
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung	130		0				130		10	0	120
Beurlaubte Beschäftigte	65		5				70		20	5	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	725	5	785	1.520	125	785
	weiblich	990	0	240	1.230	185	240
	Summe	1.715	10	1.025	2.750	305	1.025
befristet Beschäftigte (2)	männlich	155	0	130	285	10	130
	weiblich	220	0	60	275	5	60
	Summe	375	0	190	565	15	190
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	880	5	920	1.805	135	920
	weiblich	1.205	0	295	1.505	190	295
	Summe	2.090	10	1.215	3.315	325	1.215
Vollzeitäquivalente	Summe	1.865	10	1.150	3.025		
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	740	5	855	1.605		
	weiblich	645	0	160	805		
	Summe	1.385	5	1.015	2.410		
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	135	0	60	195		
	weiblich	560	0	135	700		
	Summe	700	0	195	895		
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	5	0	5	10		
Beamten/Beamtinnen Richterinnen/Richter	männlich	310	0	165	475		
	weiblich	345	0	20	360		
	Summe	655	0	185	835		
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	570	5	755	1.330		
	weiblich	865	0	280	1.145		
	Summe	1.435	10	1.030	2.475		
Personal in Ausbildung (3)	männlich	70	0	60	130		
	weiblich	65	5	10	80		
	Summe	135	5	70	210		
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	10	0	5	15		
	weiblich	5	0	5	10		
	Summe	15	0	5	25		
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	960	10	980	1.950		
	weiblich	1.275	5	310	1.595		
	Summe	2.240	15	1.295	3.545		
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	10	0	5	15		
	weiblich	35	0	5	40		
	Summe	40	0	15	55		
<b>Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)</b>	männlich	970	10	990	1.965		
	weiblich	1.310	5	320	1.635		
	Summe	2.280	15	1.305	3.600		
Teilzeitquotient		34%	13%	16%	27%		
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	310	0	165	475
	weiblich	345	0	20	360
	Summe	655	0	185	835
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	105	0	25	130
	weiblich	175	0	0	175
	Summe	280	0	30	310
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	140	0	140	280
	weiblich	150	0	15	165
	Summe	290	0	155	445
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	45	0	0	45
	weiblich	15	0	0	15
	Summe	60	0	0	60
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	20	0	0	20
	weiblich	0	0	0	0
	Summe	25	0	0	25
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	570	5	755	1.330
	weiblich	865	0	280	1.145
	Summe	1.435	10	1.030	2.475
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	115	0	30	145
	weiblich	145	0	15	160
	Summe	260	0	45	305
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	215	0	205	425
	weiblich	235	0	90	325
	Summe	450	0	300	750
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	220	5	510	735
	weiblich	435	0	145	585
	Summe	655	5	660	1.320
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	20	0	5	20
	weiblich	45	0	25	70
	Summe	60	0	30	90
nicht zuordenbar	Summe	10	0	0	10

**C. Ausgewählte Besoldungsgruppen<sup>55</sup> nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 09)**

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	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	x	0	.
		weiblich	35	x	0	.
		Summe	65	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	5	x	0	.
		weiblich	5	x	0	.
		Summe	5	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	x	.	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	90	64	0	.
		weiblich	55	39	0	.
		Summe	140	104	0	100
	davon Teilzeit	männlich	10	33	0	.
		weiblich	20	67	0	.
		Summe	30	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	21	.	
A12/E11	Summe	männlich	160	50	0	.
		weiblich	165	52	0	.
		Summe	320	102	0	100
	davon Teilzeit	männlich	25	24	0	.
		weiblich	80	76	0	.
		Summe	105	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	33	.	
A11/E10	Summe	männlich	65	45	0	.
		weiblich	80	55	0	.
		Summe	145	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	10	22	0	.
		weiblich	35	78	0	.
		Summe	45	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	31	.	

<sup>55</sup> Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

**D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 09)**

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe		Dar. 0901	Dar. 0980
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%		
Zahl der Beschäftigten	2.090	100	10	100	1.215	100	3.315	100	325	1.215
davon										
unter 30 Jahre	240	11	0	.	170	14	410	12	20	170
30 bis unter 40 Jahre	385	18	0	.	260	21	645	20	50	260
40 bis unter 50 Jahre	440	21	0	.	175	14	615	19	80	175
50 bis unter 60 Jahre	630	30	5	.	385	31	1.015	31	110	385
60 bis unter 65 Jahre	350	17	0	.	195	16	550	17	55	195
65 Jahre und älter	45	2	0	.	35	3	75	2	5	35
Durchschnittsalter	47,6		49,6		46,9		47,3		49,2	46,9
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	315	15	0	.	200	17	520	16	45	200
VZÄ	285	14	0	.	190	15	475	14	40	190
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	700	33	0	x	415	34	1.115	34	115	415
VZÄ	630	30	0	x	385	32	1.015	31	110	385
nachrichtlich										
Personal in Ausbildung	135		5		70		210		35	70
Beurlaubte Beschäftigte	40		0		15		55		5	15

## Justizministerium (EPL 11)

### A. Personaltableau

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 1101	Dar. 1105	Dar. Gerichte, Staatsanwaltschaften
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	5.740	10		5.750	80	2.290	3.000
	weiblich	8.555	5		8.560	150	1.090	6.960
	Summe	14.295	15		14.310	235	3.380	9.965
befristet Beschäftigte (2)	männlich	240	0		240	5	115	90
	weiblich	675	0		675	10	90	500
	Summe	915	0		915	15	205	590
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	5.980	10		5.990	85	2.405	3.090
	weiblich	9.230	5		9.235	165	1.180	7.465
	Summe	15.210	15		15.225	245	3.585	10.555
Vollzeitäquivalente	Summe	13.900	15		13.915			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	5.670	10		5.675			
	weiblich	5.535	0		5.535			
	Summe	11.200	10		11.210			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	300	5		300			
	weiblich	3.685	5		3.690			
	Summe	3.985	5		3.990			
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	25	0		25			
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	5.220	5		5.225			
	weiblich	6.280	0		6.280			
	Summe	11.500	5		11.505			
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	760	5		770			
	weiblich	2.950	5		2.955			
	Summe	3.710	10		3.720			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	750	0		750			
	weiblich	1.240	0		1.240			
	Summe	1.985	0		1.985			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	10	0		10			
	weiblich	20	0		20			
	Summe	30	0		30			
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	6.735	10		6.750			
	weiblich	10.490	5		10.495			
	Summe	17.225	15		17.245			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	45	0		45			
	weiblich	480	0		480			
	Summe	525	0		525			
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	6.780	10		6.790			
	weiblich	10.970	5		10.975			
	Summe	17.750	15		17.765			
Teilzeitquotient		26%	38%		26%			
Teilzeitquotient VZÄ		91%	94%		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	5.220	5		5.225
	weiblich	6.280	0		6.280
	Summe	11.500	5		11.505
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	1.370	0		1.370
	weiblich	1.625	0		1.625
	Summe	2.995	0		2.995
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	755	0		755
	weiblich	1.635	0		1.635
	Summe	2.390	0		2.390
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	2.650	5		2.650
	weiblich	2.850	0		2.850
	Summe	5.495	5		5.500
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	450	0		450
	weiblich	170	0		170
	Summe	620	0		620
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	760	5		770
	weiblich	2.950	5		2.955
	Summe	3.710	10		3.720
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	30	0		30
	weiblich	55	0		55
	Summe	80	0		85
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	225	5		230
	weiblich	205	0		210
	Summe	435	5		440
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	350	0		355
	weiblich	2.570	0		2.570
	Summe	2.920	5		2.925
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	150	0		150
	weiblich	120	0		120
	Summe	265	0		265
nicht zuordenbar	Summe	5	0		5

**C. Ausgewählte Besoldungsgruppen<sup>56</sup> nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 11)**

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	115	64	0	.
		weiblich	65	36	0	.
		Summe	180	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	5	x	0	.
		weiblich	5	x	0	.
		Summe	5	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	x		.
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	485	59	0	.
		weiblich	340	41	0	.
		Summe	825	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	15	x	0	.
		weiblich	75	x	0	.
		Summe	95	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	12		.
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	130	46	0	.
		weiblich	155	54	0	.
		Summe	285	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	10	15	0	.
		weiblich	55	85	0	.
		Summe	65	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	23		.
A12/E11	Summe	männlich	235	37	0	.
		weiblich	400	63	0	.
		Summe	635	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	20	10	0	.
		weiblich	190	90	0	.
		Summe	210	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	33		.
A11/E10	Summe	männlich	320	32	0	.
		weiblich	665	68	0	.
		Summe	985	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	25	7	0	.
		weiblich	325	93	0	.
		Summe	350	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	36		.

<sup>56</sup> Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

### D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 11)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe		Dar. 1101	Dar. 1105	Dar. Gerichte, Staatsanwaltschaften
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%			
Zahl der Beschäftigten	15.210	100	15	100			15.225	100	245	3.585	10.555
davon											
unter 30 Jahre	1.540	10	0	.			1.540	10	10	255	1.210
30 bis unter 40 Jahre	3.305	22	0	.			3.310	22	60	785	2.265
40 bis unter 50 Jahre	4.220	28	5	x			4.225	28	85	1.035	2.865
50 bis unter 60 Jahre	4.335	29	10	x			4.345	29	60	1.290	2.755
60 bis unter 65 Jahre	1.660	11	0	.			1.665	11	30	200	1.350
65 Jahre und älter	145	1	0	.			145	1	5	20	110
Durchschnittsalter	45,9		50,8				45,9		46,8	46,3	45,8
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	1.770	12	0	.			1.770	12	25	540	1.125
VZÄ	1.620	11	0	.			1.625	11	25	515	1.015
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	4.115	27	5	44			4.125	27	55	1.240	2.620
VZÄ	3.795	25	5	44			3.800	25	50	1.195	2.360
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung	1.985		0				1.985		1.705	215	45
Beurlaubte Beschäftigte	525		0				525		10	75	415

\* berücksichtigt wurde die besondere Altersgrenze des Justizvollzugsdienstes

## Landesrechnungshof (EPL 14)

## A. Personaltableau

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	100			100
	weiblich	100			100
	Summe	195			195
befristet Beschäftigte (2)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	5			5
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	100			100
	weiblich	100			100
	Summe	200			200
Vollzeitäquivalente	Summe	190			190
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	95			95
	weiblich	65			65
	Summe	160			160
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	5			5
	weiblich	35			35
	Summe	40			40
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	0			0
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	95			95
	weiblich	80			80
	Summe	175			175
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	100			100
	weiblich	100			100
	Summe	200			200
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	0			0
	weiblich	5			5
	Summe	5			5
<b>Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)</b>	<b>männlich</b>	<b>100</b>			<b>100</b>
	<b>weiblich</b>	<b>105</b>			<b>105</b>
	<b>Summe</b>	<b>205</b>			<b>205</b>
Teilzeitquotient		20%			20%
Teilzeitquotient VZÄ		95%			95%

### B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 14)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	95			95
	weiblich	80			80
	Summe	175			175
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	30			30
	weiblich	20			20
	Summe	50			50
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	5			5
	weiblich	10			10
	Summe	10			10
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	10			10
	Summe	10			10
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
nicht zuordenbar	Summe	0			0

**C. Ausgewählte Besoldungsgruppen<sup>57</sup> nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 14)**

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11/R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	10	50		
		weiblich	10	50		
		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		%	.		
A12/E11	Summe	männlich	20	x		
		weiblich	20	x		
		Summe	45	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
		Summe	10	100		
	Anteil TZ an Summe		%	.		
A11/E10	Summe	männlich	5	x		
		weiblich	5	x		
		Summe	5	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
	Anteil TZ an Summe		%	.		

<sup>57</sup> Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

### D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 14)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Zahl der Beschäftigten	200	100					200	100
davon								
unter 30 Jahre	5	.					5	.
30 bis unter 40 Jahre	20	9					20	9
40 bis unter 50 Jahre	55	27					55	27
50 bis unter 60 Jahre	80	41					80	41
60 bis unter 65 Jahre	45	22					45	22
65 Jahre und älter	0	.					0	.
Durchschnittsalter	51,8						51,8	
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	40	19					40	19
VZÄ	35	19					35	19
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	75	38					75	38
VZÄ	75	x					75	x
nachrichtlich								
Personal in Ausbildung	0						0	
Beurlaubte Beschäftigte	5						5	

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

## A. Personaltabelle

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 1501	Dar. 1506	Dar. 1555
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	580	620		1.200	135	350	620
	weiblich	565	425		990	190	320	425
	Summe	1.150	1.040		2.190	325	670	1.040
befristet Beschäftigte (2)	männlich	95	200		295	5	75	200
	weiblich	110	135		245	5	80	135
	Summe	205	335		540	10	155	335
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	675	820		1.495	145	425	820
	weiblich	675	560		1.235	195	395	560
	Summe	1.355	1.380		2.730	340	820	1.380
Vollzeitäquivalente	Summe	1.255	1.255		2.510			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	620	710		1.325			
	weiblich	370	280		655			
	Summe	990	990		1.980			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	55	110		165			
	weiblich	300	275		575			
	Summe	355	385		745			
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	5	0		10			
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	335	80		415			
	weiblich	275	95		375			
	Summe	610	180		790			
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	340	740		1.080			
	weiblich	400	460		865			
	Summe	745	1.200		1.945			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	0	15		15			
	weiblich	5	15		20			
	Summe	5	30		35			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	5	25		25			
	weiblich	5	25		25			
	Summe	5	45		55			
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	680	860		1.540			
	weiblich	685	595		1.285			
	Summe	1.365	1.455		2.820			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	10	10		20			
	weiblich	20	35		55			
	Summe	35	40		75			
<b>Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)</b>	<b>männlich</b>	<b>690</b>	<b>865</b>		<b>1.560</b>			
	<b>weiblich</b>	<b>710</b>	<b>630</b>		<b>1.335</b>			
	<b>Summe</b>	<b>1.400</b>	<b>1.495</b>		<b>2.895</b>			
Teilzeitquotient		27%	28%		27%			
Teilzeitquotient VZÄ		93%	91%		92%			

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

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	335	80		415
	weiblich	275	95		375
	Summe	610	180		790
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	120	40		160
	weiblich	110	50		160
	Summe	230	90		320
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	165	40		205
	weiblich	150	45		195
	Summe	315	85		400
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	50	0		50
	weiblich	15	0		15
	Summe	65	0		65
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0		0
	weiblich	0	0		0
	Summe	0	0		0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	340	740		1.080
	weiblich	400	460		865
	Summe	745	1.200		1.945
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	65	135		205
	weiblich	90	110		200
	Summe	155	245		400
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	125	200		325
	weiblich	130	150		280
	Summe	255	350		605
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	145	380		525
	weiblich	180	195		375
	Summe	325	575		900
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	5	20		25
	weiblich	0	10		10
	Summe	5	30		35
nicht zuordenbar	Summe	0	0		5

**C. Ausgewählte Besoldungsgruppen<sup>58</sup> nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 15)**

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	20	67	5	.
		weiblich	10	33	0	.
		Summe	30	100	5	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	0	.	0	.
		Summe	0	100	0	100
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	.	.	.	.
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	30	67	15	75
		weiblich	15	33	5	25
		Summe	45	100	20	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	5	.	0	.
		Summe	5	100	0	100
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	.	.	.	.
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	50	53	70	67
		weiblich	45	47	35	33
		Summe	95	100	105	100
	davon Teilzeit	männlich	5	25	10	29
		weiblich	15	75	25	71
		Summe	20	100	35	100
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	21		33	
A12/E11	Summe	männlich	85	50	105	55
		weiblich	85	50	90	47
		Summe	170	100	190	103
	davon Teilzeit	männlich	5	10	15	x
		weiblich	45	90	40	x
		Summe	50	100	60	100
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	29		32	
A11/E10	Summe	männlich	120	56	30	40
		weiblich	95	44	45	60
		Summe	215	100	75	100
	davon Teilzeit	männlich	10	18	5	x
		weiblich	45	82	15	x
		Summe	55	100	25	100
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	26		33	

<sup>58</sup> Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

### D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 15)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe		Dar. 1501	Dar. 1506	Dar. 1555
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%			
Zahl der Beschäftigten	1.355	100	1.380	100			2.730	100	340	820	1.380
davon											
unter 30 Jahre	70	5	140	10			215	8	10	50	140
30 bis unter 40 Jahre	325	24	320	23			645	24	60	225	320
40 bis unter 50 Jahre	315	23	260	19			570	21	75	200	260
50 bis unter 60 Jahre	385	29	400	29			785	29	120	205	400
60 bis unter 65 Jahre	225	17	240	17			465	17	60	125	240
65 Jahre und älter	30	2	20	2			50	2	10	15	20
Durchschnittsalter	48,0		47,1				47,5		50,0	46,7	47,1
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	210	15	195	14			405	15	55	120	195
VZÄ	200	15	175	13			375	14	55	110	175
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	445	33	465	34			905	33	130	240	465
VZÄ	415	31	420	30			835	31	125	220	420
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung	5		30				35		5	5	30
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	65			65	45
	weiblich	100			100	70
	Summe	165			165	115
befristet Beschäftigte (2)	männlich	5			5	5
	weiblich	10			10	5
	Summe	15			15	10
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	75			75	55
	weiblich	105			105	75
	Summe	180			180	125
Vollzeitäquivalente	Summe	165			165	
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	65			65	
	weiblich	70			70	
	Summe	135			135	
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	10			10	
	weiblich	35			35	
	Summe	45			45	
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	0			0	
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	45			45	
	weiblich	45			45	
	Summe	90			90	
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	30			30	
	weiblich	60			60	
	Summe	90			90	
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	105			105	
	Summe	180			180	
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	0			0	
	weiblich	5			5	
	Summe	5			5	
<b>Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)</b>	<b>männlich</b>	<b>75</b>			<b>75</b>	
	<b>weiblich</b>	<b>110</b>			<b>110</b>	
	<b>Summe</b>	<b>185</b>			<b>185</b>	
Teilzeitquotient		25%			25%	
Teilzeitquotient VZÄ		93%			93%	

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

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	45			45
	weiblich	45			45
	Summe	90			90
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	30			30
	weiblich	60			60
	Summe	90			90
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	10			10
	weiblich	15			15
	Summe	25			25
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	10			10
	weiblich	25			25
	Summe	30			30
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	10			10
	weiblich	20			20
	Summe	30			30
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	5			5
	weiblich	5			5
	Summe	5			5
nicht zuordenbar	Summe	0			0

**C. Ausgewählte Besoldungsgruppen<sup>59</sup> nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 16)**

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	10	67		
		weiblich	5	33		
		Summe	15	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
	Anteil TZ an Summe		% an gesamt	.		
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	5	33		
		weiblich	10	67		
		Summe	15	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
	Anteil TZ an Summe		% an gesamt	.		
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	15	43		
		weiblich	20	57		
		Summe	35	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
		Summe	5	100		
	Anteil TZ an Summe		% an gesamt	.		
A12/E11	Summe	männlich	5	25		
		weiblich	15	75		
		Summe	20	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
		Summe	5	100		
	Anteil TZ an Summe		% an gesamt	.		
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	.		

<sup>59</sup> 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	180	100					180	100	125
davon									
unter 30 Jahre	5	.					5	.	5
30 bis unter 40 Jahre	30	16					30	16	20
40 bis unter 50 Jahre	40	23					40	23	30
50 bis unter 60 Jahre	75	41					75	41	50
60 bis unter 65 Jahre	25	15					25	15	20
65 Jahre und älter	0	.					0	.	0
Durchschnittsalter	50,0						50,0		49,3
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	25	13					25	13	15
VZÄ	20	12					20	12	15
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	60	35					60	35	40
VZÄ	60	x					60	x	40
nachrichtlich									
Personal in Ausbildung	0						0		0
Beurlaubte Beschäftigte	5						5		0

## Landesbeauftragter für den Datenschutz (EPL 17)

## A. Personaltabelle

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

**B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 17)**

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

**C. Ausgewählte Besoldungsgruppen<sup>60</sup> nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 17)**

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	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	67		
		weiblich	5	33		
		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	5	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	.			

<sup>60</sup> Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

### D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 17)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Zahl der Beschäftigten	55	100					55	100
davon								
unter 30 Jahre	5	.					5	.
30 bis unter 40 Jahre	10	16					10	16
40 bis unter 50 Jahre	15	25					15	25
50 bis unter 60 Jahre	20	32					20	32
60 bis unter 65 Jahre	10	18					10	18
65 Jahre und älter	0	.					0	.
Durchschnittsalter	49,0						49,0	
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	5	11					5	11
VZÄ	5	x					5	x
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	15	30					15	30
VZÄ	15	x					15	x
nachrichtlich								
Personal in Ausbildung	0						0	
Beurlaubte Beschäftigte	5						5	

## 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.

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

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

## Abkürzungsverzeichnis

ATB	Außertariflich Beschäftigte
ATZ	Altersteilzeit
BB	Beschäftigungsbereich
DRiN	Demografiesicheres und ressourcenbewusstes Personalmanagement in Niedersachsen
EA	Einstiegsamt
EPL	Einzelplan
KH	Kernhaushalt
LB	Landesbetriebe
LfD	Der 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 2024 – Prozentangaben .....	13
Abbildung 2: Ressorts / Bereiche der Landesverwaltung nach Geschlecht am 30. Juni 2024 – Prozentangaben .....	13
Abbildungen 3: Landespersonal nach Beschäftigungsgruppen und Geschlecht am 30. Juni 2024 – Prozentangaben .....	14
Abbildung 4: Anteile ausgewählter Aufgabenbereiche am Stammpersonalbestand am 30. Juni 2024 – Prozentangaben .....	15
Abbildung 5: Ausgewählte Aufgabenbereiche des Stammpersonals nach Geschlecht am 30. Juni 2024 – Prozentangaben .....	16
Abbildung 6: Stammpersonal nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlecht am 30. Juni 2024 – Prozentangaben .....	16
Abbildung 7: Stammpersonal der Landesverwaltung nach Geschlecht und Art des Dienstverhältnisses am 30. Juni 2024 .....	17
Abbildung 8: Stammpersonal der Landesverwaltung nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht am 30. Juni 2024 – Prozentangaben .....	17
Abbildung 9: Anteil der Teilzeitbeschäftigten des Stammpersonals nach Geschäftsbereichen und Geschlecht am 30. Juni 2024 – Prozentangaben .....	18
Abbildung 10: Verteilung der Laufbahngruppen des Stammpersonals in der Landesverwaltung am 30. Juni 2024 .....	19
Abbildung 11: Verteilung der Laufbahngruppen bei den Beamtinnen und Beamten / Richterinnen und Richtern des Stammpersonals am 30. Juni 2024 .....	19
Abbildung 12: Verteilung der Laufbahngruppen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des Stammpersonalbestands am 30. Juni 2024 .....	20
Abbildung 13: Anteile des Stammpersonalbestands nach Laufbahngruppen und Geschlecht am 30. Juni 2024 - Prozentangaben .....	20
Abbildung 14: Anteile des Stammpersonalbestands nach Geschlecht und Laufbahngruppen am 30. Juni 2024 .....	21
Abbildung 15: Ausgewählte Besoldungs- / Entgeltgruppen der Kernhaushalte nach Geschlecht (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) am 30. Juni 2024 – Prozentangaben* .....	22
Abbildung 16: Landespersonal des Kernhaushalts nach ausgewählten Besoldungs- / Entgeltgruppen, Geschlecht und Beschäftigungsumfang (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) am 30. Juni 2024 – Prozentangaben* .....	23
Abbildung 17: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs- / Entgeltgruppe A11, E10 am 30. Juni 2024 – Prozentangaben* .....	24

Abbildung 18: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs- / Entgeltgruppe A12, E11 am 30. Juni 2024 – Prozentangaben\* ..... 24

Abbildung 19: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs- / Entgeltgruppe A13, E12 am 30. Juni 2024 – Prozentangaben\* ..... 25

Abbildung 20: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs- / Entgeltgruppe A16, E15 am 30. Juni 2024 – Prozentangaben\* ..... 25

Abbildung 21: 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 2024 – Prozentangaben\* ..... 26

Abbildung 22: Weibliche Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang und Alter am 30.06.2024..... 27

Abbildung 23: Männliche Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang und Alter am 30.06.2024..... 27

Abbildung 24: Altersstruktur der Landesverwaltung nach Ressorts / Bereichen am 30. Juni 2024 – Prozentangaben ..... 29

Abbildung 25: Durchschnittsalter im Ranking der Ressorts/Bereiche und nach Geschlecht am 30. Juni 2024..... 30

Abbildung 26: Kennzahlen zum Alter nach Ressorts / Bereichen und Ranking des Durchschnittsalters am 30. Juni 2024..... 31

Abbildung 27: Quartile des Alters nach Geschlecht am 30. Juni 2024 ..... 31

Abbildung 28: Altersstruktur des Stammpersonals des Landes nach Geschlecht am 30. Juni 2024 – Anzahl nach Alter..... 32

Abbildungen 29: Altersstruktur des Stammpersonals des Landes nach Art des Dienstverhältnisses am 30. Juni 2024 – Anzahl nach Alter ..... 32

Abbildung 30: Beamtinnen / Beamte und Richterinnen / Richter nach Altersstruktur und Geschlecht am 30. Juni 2024 – Anzahl nach Alter ..... 33

Abbildung 31: Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer nach Altersstruktur und Geschlecht am 30. Juni 2024 – Anzahl nach Alter..... 33

Abbildung 32: Durchschnittsalter ausgewählter Aufgabenbereiche des Landes am 30. Juni 2024 ..... 34

Abbildung 33: Ausgewählte Aufgabenbereiche der Landesverwaltung nach Altersgruppen am 30. Juni 2024 – Prozentangaben ..... 35

Abbildung 34: Erwartete Altersabgänge des Stammpersonalbestands nach Ressorts / Bereichen am 30. Juni 2024 - Prozentangaben ..... 37

Abbildung 35: Erwartete Altersabgänge des Stammpersonalbestands nach Aufgabenbereichen am 30. Juni 2024 - Prozentangaben ..... 39

Abbildungen 36: Vorzeitige und regelgerechte Altersabgänge des verbeamteten und des Tarifpersonal des Landes in fünf und zehn Jahren vom 30.06.2024 aus ..... 54

Abbildung 37: Altersabgänge der Fachrichtung Allgemeine Dienste nach Geschlecht und Laufbahngruppen am 30. Juni 2024 (hochgerechnet) – Prozentangaben..... 57

Abbildung 38: Altersabgänge bei Beamtinnen und Beamten der Fachrichtung Allgemeine Dienste nach Geschlecht und Laufbahngruppen am 30. Juni 2024 (hochgerechnet) – Prozentangaben ..... 59

Abbildung 39: Altersabgänge bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Fachrichtung Allgemeine Dienste nach Geschlecht und Entgeltgruppen am 30. Juni 2024 (hochgerechnet) – Prozentangaben .. 61

Abbildung 40: Veränderung der Zahl der Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr nach Ressort und Geschlecht am 30. Juni 2024 – Anzahl..... 62

Abbildung 41: Vergleich des Stammpersonals zum Stichtag 30. Juni der Jahre 2023 und 2024 nach Geschlecht - Anzahl ..... 63

Abbildung 42: Veränderungsdaten des Stammpersonalbestands am 30. Juni 2024 gegenüber dem Vorjahr im Kernhaushalt nach Geschlecht – Prozentangaben ..... 63

Abbildung 43: Veränderungsdaten des Stammpersonalbestands am 30. Juni 2024 gegenüber dem Vorjahr nach Geschlecht in den Ausgliederungen und Landesbetrieben – Prozentangaben ..... 64

Abbildung 44: Veränderungsdaten ausgewählter Beschäftigtengruppen nach Geschlecht am 30. Juni 2024 gegenüber dem Vorjahr..... 64

Abbildung 45: Veränderung nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlechts des Stammpersonals am 30. Juni 2024 zum Vorjahr ..... 65

Abbildung 46: Veränderungsdaten des Stammpersonals am 30. Juni 2024 gegenüber dem Vorjahr nach Geschlecht und Laufbahngruppen ..... 65

Abbildung 47: Veränderung der Beschäftigtenzahl des Stammpersonals am 30. Juni 2024 gegenüber dem Vorjahr nach Art des Dienstverhältnisses sowie nach Laufbahngruppen und Geschlecht – Prozentangaben..... 66

Abbildung 48: Veränderung der Beschäftigtenzahl des Stammpersonals am 30. Juni 2024 gegenüber dem Vorjahr nach Art des Dienstverhältnisses sowie nach Laufbahngruppen und Geschlecht – Anzahl 67

Abbildung 49: Beschäftigte des zuordenbaren Stammpersonals nach Laufbahngruppen am 30. Juni der Jahre 2020 bis 2024 – Anzahl..... 68

Abbildung 50: Entwicklung der Zahl der Beschäftigten in Altersteilzeit nach Geschlecht von 2022 bis 2024 – Anzahl ..... 69

Abbildung 51: Durchschnittsalter der Beschäftigten des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2018 bis 2024..... 69

Abbildung 52: Veränderung des Stammpersonals gegenüber dem Vorjahr nach Altersgruppen am 30. Juni 2024 - Prozentangaben ..... 70

Abbildung 53: Altersstruktur des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2020 bis 2024 – Anzahl..... 70

Abbildung 54: Veränderung der Beschäftigtenzahlen des Stammpersonals in den Jahren 2009, 2014, 2019 und 2024 – Anzahl..... 71

Abbildungen 55: Veränderung des Geschlechteranteils nach Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2009, 2014, 2019 und 2024 ..... 71

Abbildung 56: Frauenquote (VZÄ) nach Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2009, 2014, 2019 und 2024..... 72

Abbildung 57: Vergleich der Teilzeitanteile nach Geschlecht und Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2009, 2014, 2019, 2024 sowie Teilzeitquotient (inkl. ATZ) – Prozentangaben ..... 73

Abbildung 58: Durchschnittsalter in den Jahren 2009, 2014, 2019 und 2024 nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlecht ..... 75

Abbildung 59: Alterspyramiden des Stammpersonals nach Geschlecht der Jahre 2009, 2014, 2019 und 2024..... 76

Abbildung 60: Alterspyramiden des Stammpersonals nach Status der Jahre 2009, 2014, 2019 und 2024..... 77

Abbildung 61: Stammpersonal der Polizei am 30. Juni der Jahre 2009, 2014, 2019 und 2024 nach Alter ..... 78

Abbildung 62: Stammpersonal der Schulen am 30. Juni der Jahre 2009, 2014, 2019 und 2024 nach Alter ..... 79

Abbildung 63: Stammpersonal der Steuerverwaltung am 30. Juni der Jahre 2009, 2014, 2019 und 2024 nach Alter ..... 79

Abbildung 64: Alterspyramiden der Polizei der Jahre 2009, 2014, 2019 und 2024 ..... 80

Abbildung 65: Alterspyramiden der Schulen in den Jahren 2009, 2014, 2019 und 2024 ..... 81

Abbildung 66: Alterspyramiden der Steuerverwaltung in den Jahren 2009, 2014, 2019 und 2024..... 82

Abbildung 67: Entwicklung der Bevölkerung von 2022 bis 2070, 15. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Basis 31.12.2021 ..... 84

Abbildung 68: Durchschnittsalter der niedersächsischen Bevölkerung von 1984 bis 2024 ..... 85

Abbildung 69: Alterspyramiden der niedersächsischen Bevölkerung der Jahre 2024, 2034, 2044 und 2054..... 86

Abbildung 70: Grundfluktuation des Stammpersonalbestands nach Abgangsgründen und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2024 bis 30.06.2025 - Prozentangaben..... 89

Abbildung 71: Zusatzfluktuation nach Gründen im Zeitraum vom 01.07.2024 bis 30.06.2025 – Anzahl ..... 90

Abbildung 72: Zusatzfluktuation nach Dauer im Zeitraum vom 01.07.2024 bis 30.06.2025 – Prozentangaben ..... 91

Abbildung 73: Unterbrechungen nach Geschlecht und Dauer im Zeitraum vom 01.07.2024 bis 30.06.2025 – Prozentangaben ..... 91

Abbildung 74: Unterbrechung wegen Elternzeit nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2024 bis 30.06.2025 – Anzahl ..... 92

Abbildung 75: Unterbrechung wegen Sonderurlaubs nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2024 bis 30.06.2025 – Anzahl..... 92

Abbildung 76: Unterbrechung aus familiären Gründen nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2024 bis 30.06.2025 – Anzahl..... 93

Abbildung 77: Unterbrechung aus sonstigen Gründen nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2024 bis 30.06.2025 - Anzahl..... 93

Abbildung 78: Abgänge nach Ressorts und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2024 bis 30.06.2025 . 94

Abbildung 79: Zugänge nach Ressorts und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2024 bis 30.06.2025 . 95

**Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1: Personaltableau der Landesverwaltung am 30.06.2024 ..... 10

Tabelle 2: Beschäftigte der Landesverwaltung nach Beschäftigungs- und Laufbahngruppen am 30.06.2024..... 11

Tabelle 3: Beschäftigte der Landesverwaltung nach ausgewählten Besoldungsgruppen, Beschäftigungsumfang und Geschlecht am 30.06.2024 ..... 12

Tabelle 4: Altersstruktur des Stammpersonals am 30.06.2024 ..... 28

Tabelle 5: Altersstruktur nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln am 30.06.2024..... 34

Tabelle 6: Altersabgänge nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln am 30.06.2024..... 38

Tabelle 7: Altersabgänge der Ressorts in fünf Jahren vom 30.06.2024 aus vorzeitig mit 63, vorzeitig mit 65 und mit 66 Jahren ..... 51

Tabelle 8: Altersabgänge der Ressorts in zehn Jahren vom 30.06.2024 aus vorzeitig mit 63, vorzeitig mit 65 und mit 66 Jahren ..... 51

Tabelle 9: Altersabgänge der Ressorts in fünf Jahren vom 30.06.2024 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 30.06.2024 aus vorzeitig mit 63, vorzeitig mit 65 und mit 66 Jahren nach Art des Beschäftigungsverhältnisses..... 53

Tabelle 11: Zugänge zum Versorgungssystem des Landes Niedersachsen im Vorjahr des jeweiligen Berichtsjahres aufgrund der Nutzung der Antragsaltersgrenze nach Alter und Geschlecht in den Berichtsjahren 2021-2024. .... 54

Tabelle 12: Stammpersonal der Fachrichtung Allgemeine Dienste am 30. Juni 2024 (hochgerechnet).. 56

Tabelle 13: Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung Allgemeine Dienste am 30. Juni 2024 (hochgerechnet)..... 58

Tabelle 14: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Fachrichtung Allgemeine Dienste am 30. Juni 2024 (hochgerechnet) – Anzahl ..... 60