

**PERSONALSTRUKTURBERICHT DES
LANDES NIEDERSACHSEN**

2016

Zeichenerklärung

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

Impressum

Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport (Hrsg.)
Lavesallee 6
30169 Hannover
www.mi.niedersachsen.de

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

Erschienen im Februar 2018

© Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport, Hannover 2018
Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

Inhaltsverzeichnis

	Glossar	7
	Abkürzungsverzeichnis	10
	Abbildungsverzeichnis	11
1	Management Summary	15
1.1	Personalstruktur	15
1.2	Altersstruktur	16
1.3	Vorjahresvergleich	17
1.4	Veränderungsdaten	17
2	Personalbestandsdaten	19
2.1	Die Altersstruktur der Landesverwaltung im Überblick	19
2.1.1	Altersstruktur nach Ressorts/Bereichen	19
2.1.2	Altersstruktur nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln	21
2.1.3	Altersstruktur nach Geschlecht und nach Art des Dienstverhältnisses	23
2.1.4	Durchschnittsalter und Median	26
2.1.5	Altersabgänge nach Ressorts/Bereichen	28
2.1.6	Altersabgänge nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln	29
2.2	Die niedersächsische Verwaltung in tabellarischer Übersicht	31
2.2.1	Personaltableau	31
2.2.2	Beschäftigte nach Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	32
2.2.3	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht	33
2.3	Die Personalstruktur des Landes Niedersachsen und seiner Ressorts/Bereiche	34
2.3.1	Art des Dienstverhältnisses	36
2.3.2	Beschäftigungsgruppen	37
2.3.3	Beschäftigungsumfang	38
2.3.4	Laufbahngruppen	39
2.3.5	Besoldungs- und Entgeltgruppen	42
2.4	Allgemeine Dienste (Personal- und Altersstruktur)	47
2.4.1	Verfahrensbeschreibung	47
2.4.2	Hochrechnung	47
2.4.3	Tableaus und Auswertung zur Fachrichtung <i>Allgemeine Dienste</i>	48
2.5	Veränderungen zum Vorjahr und weiter zurückliegenden Jahren	53
2.5.1	Zahl der Beschäftigten	53
2.5.2	Art des Dienstverhältnisses	56
2.5.3	Laufbahngruppen	57
2.5.4	Beschäftigungsumfang	60
2.5.5	Alter	61

2.6	Veränderungen im 15-Jahresverlauf	63
2.6.1	Beschäftigtenzahlen nach Geschlecht und Art des Dienstverhältnisses	63
2.6.2	Beschäftigungsumfang.....	65
2.6.3	Altersstruktur	66
2.6.3.1	Durchschnittsalter und Altersstruktur nach Geschlecht und Status	66
2.6.3.2	Altersstrukturen ausgewählter Aufgabenbereiche.....	69
2.7	Regionale Verteilung der Altersabgänge ausgewählter Aufgabenbereiche.....	73
3	Bevölkerungsentwicklung in Niedersachsen	82
4	Unterjährige Personalveränderungen	86
4.1	Unterjährige Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2015 bis 30.06.2016	86
4.2	Unterjährige Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2016 bis 30.06.2017	88
4.2.1	Grundfluktuation (Abgänge)	88
4.2.2	Zusatzfluktuation (Unterbrechungen)	89
4.2.3	Mobilität.....	94
5	Personalausgaben	95
6	Kontext und Datenlage	96
6.1	Der Kontext	96
6.2	Zur Datenlage	96
7	Statistische Erläuterungen	98
7.1	Umfang und Abgrenzung der Erhebungsdaten	98
7.2	Abgrenzung der Erhebungszeiten	98
7.3	Geheimhaltungsverfahren in den Personalstatistiken	99
Anlage 1	Übersichtstabellen zu den niedersächsischen Einzelplänen	101
	Niedersächsischer Landtag (EPL 01)	101
A.	Personaltableau	101
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 01).....	102
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 01)....	103
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 01).....	104
	Staatskanzlei (EPL 02).....	105
A.	Personaltableau	105
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 02).....	106
C.	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 02)....	107
D.	Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 02).....	108
	Ministerium für Inneres und Sport (EPL 03).....	109
A.	Personaltableau	109
B.	Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 03).....	110
C.2	Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht für Kapitel 0320 und den Kernhaushalt 03 ohne Kapitel 0320	112

D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 03)..... 113
 Finanzministerium (EPL 04)..... 114
 A. Personaltableau 114
 B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 04)..... 115
 C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 04).... 116
 D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 04)..... 117
 Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung (EPL 05)..... 118
 A. Personaltableau 118
 B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 05)..... 119
 C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 05) 120
 D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 05)..... 121
 Ministerium für Wissenschaft und Kultur (EPL 06)..... 122
 A. Personaltableau 122
 B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 06)..... 123
 C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 06).... 124
 D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 06)..... 125
 Kultusministerium (EPL 07) 126
 A. Personaltableau 126
 B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 07)..... 127
 C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 07) 128
 D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 07)..... 129
 Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (EPL 08)..... 130
 A. Personaltableau 130
 B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 08)..... 131
 C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 08) 132
 D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 08)..... 133
 Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (EPL 09)..... 134
 A. Personaltableau 134
 B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 09)..... 135
 C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 09).... 136
 D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 09)..... 137
 Justizministerium (EPL 11) 138
 A. Personaltableau 138
 C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 11) 140
 D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 11)..... 141
 Landesrechnungshof (EPL 14)..... 142
 A. Personaltableau 142

- B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 14)..... 143
- C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 14) 144
- D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 14)..... 145
- Ministerium für Umwelt, Energie und Klimaschutz (EPL 15) 146
- A. Personaltableau 146
- B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 15)..... 147
- C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 15) 148
- D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 15)..... 149
- Landesbeauftragter für den Datenschutz (EPL 17)..... 150
- A. Personaltableau 150
- B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 17)..... 151
- C. Ausgewählte Besoldungsgruppen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 17).... 152
- D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 17)..... 153

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), BB 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, geringfügigen und sonstigen haushaltsrelevanten Beschäftigten sowie beurlaubten Beschäftigten ohne monatliche Bezüge.
Beschäftigungsumfang	Die Beschäftigten werden unterteilt nach dem Beschäftigungsumfang in Vollzeitbeschäftigte, Teilzeitbeschäftigte (T1 und T2), geringfügig Beschäftigte und Beschäftigte in Altersteilzeit.

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

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

Abkürzungsverzeichnis

BB	Beschäftigungsbereich
DRiN	Demografisches und ressourcenbewusstes Personalmanagement in Niedersachsen
EPI	Einzelplan
KH	Kernhaushalt
LB	Landesbetriebe
LfD	Die Landesbeauftragte für den Datenschutz Niedersachsen
LHO	Landeshaushaltsordnung
LRH	Niedersächsischer Landesrechnungshof
LT	Niedersächsischer Landtag
MF	Niedersächsisches Finanzministerium
MI	Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport
MJ	Niedersächsisches Justizministerium
MK	Niedersächsisches Kultusministerium
ML	Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz
MS	Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung
MU	Niedersächsisches Ministerium für Umwelt, Energie und Klimaschutz
MW	Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr
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	Staatskanzlei Niedersachsen
VZÄ	Vollzeitäquivalent

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Altersstruktur der Landesverwaltung nach Ressorts/Bereichen am 30. Juni 2016..... 20

Abbildung 2: Altersstruktur der Landesverwaltung nach ausgewählten Aufgabenbereichen am 30. Juni 2016..... 23

Abbildung 3: Altersstruktur des Stammpersonals des Landes nach Geschlecht am 30. Juni 2016 24

Abbildung 4: Art des Dienstverhältnisses nach Altersstruktur am 30. Juni 2016 24

Abbildung 5: Beamte/Richter nach Altersstruktur und Geschlecht am 30. Juni 2016 25

Abbildung 6: Arbeitnehmer nach Altersstruktur und Geschlecht am 30. Juni 2016 25

Abbildung 7: Durchschnittsalter nach Ressort/Bereichen und Geschlecht am 30. Juni 2016 26

Abbildung 8: Kennzahlen zum Alter nach Ressorts/Bereichen am 30. Juni 2016 27

Abbildung 9: Altersquartile nach Geschlecht am 30. Juni 2016..... 27

Abbildung 10: Erwartete Altersabgänge des Stammpersonalbestands nach Ressorts/Bereichen am 30. Juni 2016..... 28

Abbildung 11: Erwartete Altersabgänge des Stammpersonalbestands nach Aufgabenbereichen am 30. Juni 2016..... 30

Abbildung 12: Personalanteil der Ressorts/Bereiche an der Landesverwaltung insgesamt am 30. Juni 2016..... 34

Abbildung 13: Ressorts/Bereiche der Landesverwaltung nach Geschlecht am 30. Juni 2016..... 34

Abbildung 14: Anteil der ausgewählten Aufgabenbereiche bzw. Kapitel des Stammpersonalbestandes am 30. Juni 2016..... 35

Abbildung 15: Ausgewählte Aufgabenbereiche bzw. Kapitel des Stammpersonalbestandes nach Geschlecht am 30. Juni 2016 36

Abbildung 16: Art des Dienstverhältnisses nach Geschlecht am 30. Juni 2016 36

Abbildung 17: Geschlecht nach Art des Dienstverhältnisses am 30. Juni 2016 37

Abbildung 18: Landespersonal nach Beschäftigungsgruppen und Geschlecht am 30. Juni 2016 37

Abbildung 19: Stammpersonal der Landesverwaltung nach Umfang und Geschlecht am 30. Juni 2016 38

Abbildung 20: Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Geschäftsbereichen und Geschlecht am 30. Juni 2016..... 39

Abbildung 21: Laufbahngruppen des Stammpersonals der Landesverwaltung am 30. Juni 2016..... 39

Abbildung 22: Landespersonal nach Laufbahngruppen und nach Art des Dienstverhältnisses am 30. Juni 2016..... 40

Abbildung 23: Stammpersonalbestand nach Laufbahngruppen und Geschlecht am 30. Juni 2016..... 41

Abbildung 24: Stammpersonalbestand nach Laufbahngruppen und Geschlecht am 30. Juni 2016..... 41

Abbildung 25: Ausgewählte Besoldungs-/Entgeltgruppen der Kernhaushalte nach Geschlecht (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel)..... 42

Abbildung 26: Landespersonal der Kernhaushalte nach Besoldungs-/Entgeltgruppen, Geschlecht und Beschäftigungsumfang am 30. Juni 2016 43

Abbildung 27: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A11, E10 am 30. Juni 2016 44

Abbildung 28: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A12, E11 am 30. Juni 2016 44

Abbildung 29: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13, E12 am 30. Juni 2016 45

Abbildung 30: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A16, E15 am 30. Juni 2016 46

Abbildung 31: 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 2016 46

Abbildung 32: Altersabgänge der Fachrichtung Allgemeine Dienste nach Geschlecht und Laufbahngruppen am 30. Juni 2016 50

Abbildung 33: Altersabgänge bei Beamtinnen und Beamten der Fachrichtung Allgemeine Dienste nach Geschlecht und Laufbahngruppen am 30. Juni 2016 51

Abbildung 34: Altersabgänge bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Fachrichtung Allgemeine Dienste nach Geschlecht und Laufbahngruppen am 30. Juni 2016 52

Abbildung 35: Vergleich des Stammpersonals zum Stichtag 30. Juni der Jahre 2016 und 2015 nach Geschlecht 53

Abbildung 36: Veränderung der Zahl der Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr nach Ressort und Geschlecht am 30. Juni 2016 54

Abbildung 37: Veränderungsraten des Stammpersonalbestands am 30. Juni 2016 gegenüber dem Vorjahr nach Geschlecht 55

Abbildung 38: Veränderung ausgewählter Beschäftigtengruppen nach Art des Beschäftigungsverhältnisses und Geschlecht am 30. Juni 2016 gegenüber dem Vorjahr 56

Abbildung 39: Veränderung nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlecht am 30. Juni 2016 gegenüber dem Vorjahr 57

Abbildung 40: Veränderungsraten gegenüber dem Vorjahr nach Laufbahngruppen und Geschlecht am 30. Juni der Jahre 2014, 2015 und 2016 58

Abbildung 41: Veränderung der Zahl der Beschäftigten am 30. Juni 2016 gegenüber dem Vorjahr nach Laufbahngruppen und Art des Dienstverhältnisses sowie Geschlecht 59

Abbildung 42: Beschäftigte des zuordenbaren Stammpersonals nach Laufbahngruppen am 30. Juni der Jahre 2012 bis 2016 60

Abbildung 43: Entwicklung der Zahl der Beschäftigten in Altersteilzeit nach Geschlecht von 2014 bis 2016	61
Abbildung 44: Durchschnittsalter der Beschäftigten der Landesverwaltung von 2011 bis 2016	61
Abbildung 45: Veränderung des Stammpersonals gegenüber dem Vorjahr nach Altersgruppen am 30. Juni 2016	62
Abbildung 46: Altersstruktur des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2014 bis 2016	62
Abbildung 47: Veränderung der Zahl der Beschäftigten nach Dienstverhältnis und Geschlecht in den Jahren 2001 bis 2016	63
Abbildung 48: Veränderung des Geschlechteranteils nach Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2001 bis 2016	64
Abbildung 49: Frauenquote (VZÄ) nach Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2001, 2006, 2011 und 2016	64
Abbildung 50: Vergleich der Teilzeitanteile nach Geschlecht und Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2001, 2006, 2011, 2016 und Teilzeitquotient (inkl. ATZ)	66
Abbildung 51: Vergleich der Durchschnittsalter in den Jahren 2001, 2006, 2011 und 2016 nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlecht	67
Abbildung 52: Altersstruktur nach Geschlecht der Jahre 2001, 2006, 2011 und 2016	68
Abbildung 53: Altersstruktur nach Status der Jahre 2001, 2006, 2011 und 2016	68
Abbildung 54: Alterspyramiden der Polizei der Jahre 2001, 2006, 2011 und 2016	70
Abbildung 55: Alterspyramiden der Steuerverwaltung in den Jahren 2001, 2006, 2011 und 2016	71
Abbildung 56: Alterspyramiden der Schulen in den Jahren 2001, 2006, 2011 und 2016	72
Abbildung 62: Entwicklung der Bevölkerung von 2014 bis 2060, 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Basis 31.12.2013	83
Abbildung 63: Durchschnittsalter der niedersächsischen Bevölkerung von 1970 bis 2015	85
Abbildung 65: Grundfluktuation des Stammpersonalbestands nach Abgangsgründen und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2016 bis 30.06.2017	88
Abbildung 66: Zusatzfluktuation nach Dauer im Zeitraum vom 01.07.2016 bis 30.06.2017	89
Abbildung 67: Zusatzfluktuation insgesamt nach Dauer im Zeitraum vom 01.07.2016 bis 30.06.2017	90
Abbildung 68: Unterbrechungen nach Geschlecht und Dauer im Zeitraum vom 01.07.2016 bis 30.06.2017	91
Abbildung 69: Unterbrechung wegen Elternzeit nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2016 bis 30.06.2017	91
Abbildung 70: Unterbrechung wegen Sonderurlaubs nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2016 bis 30.06.2017	92
Abbildung 71: Unterbrechung aus familiären Gründen nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2016 bis 30.06.2017	93

Abbildung 72: Unterbrechung wegen sonstiger Gründe nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2016 bis 30.06.2017 93

Abbildung 74: Abgänge nach Ressorts und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2016 bis 30.06.2017 94

Abbildung 75: Zugänge nach Ressorts und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2016 bis 30.06.2017 . 94

1 Management Summary

1.1 Personalstruktur

Am 30. Juni 2016 waren insgesamt 232.235 Beschäftigte im niedersächsischen Landesdienst tätig, von ihnen waren 59 % Frauen. Den größten Anteil am Personalbestand hatte das Kultusministerium (MK) mit 42,4 %, gefolgt vom Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) mit 22,6 % und dem Ministerium für Inneres und Sport (MI) mit 13,2 %. Diese drei Ressorts stellten zusammen fast vier Fünftel des Landespersonals.

Das Stammpersonal, das die auf Dauer und die befristet Beschäftigten umfasst, bestand im Jahr 2016 aus 201.170 Beschäftigten. Nach ausgewählten Aufgaben betrachtet, waren die Schulen mit 41,2 %, die Hochschulen mit 21,3 % und die Landespolizei mit 10,9 % die personalstärksten Stammpersonalbereiche. Ihnen folgten im Ranking die Steuerverwaltung und die Gerichte und (General-) Staatsanwaltschaften mit einem 5,8- bzw. 5,4 %-Anteil.

63 % aller Männer und 60 % aller Frauen des Stammpersonals standen in einem Dienstverhältnis zum Land Niedersachsen, d.h. rund zwei Drittel der Beschäftigten waren Beamte/Richter bzw. Beamtinnen/Richterinnen. Ihnen gegenüber stand demnach ein Drittel an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, 40 % der Frauen und 37 % der Männer.

Mit ihrem 57 %-Anteil am Stammpersonal insgesamt überwogen jedoch Frauen im Jahr 2016 im Dienst wie im Arbeitsverhältnis, so besetzten sie 59 % der Arbeitsverhältnisse und 56 % der Dienstverhältnisse.

Nach Beschäftigungsgruppen betrachtet, waren im Jahr 2016 mehr als drei Viertel des gesamten Landespersonals dauerhaft beschäftigt (179.840, 77 %), die restlichen 52.395 Beschäftigten teilten sich auf die befristet Beschäftigten mit 9 %, das Personal in Ausbildung mit 5 %, die geringfügig Beschäftigten mit ebenfalls 5 % sowie die Beurlaubten mit 3 % auf.

Vollzeitbeschäftigung ist das Arbeitszeitmodell, das von zwei Dritteln des Landespersonals (133.435 Beschäftigte) wahrgenommen wurde, hiervon waren 56 % Männer. Frauen gingen dafür häufiger als Männer einer Teilzeitbeschäftigung nach, von den 65.000 Teilzeitbeschäftigten waren 84 % weiblich. 2.735 Beschäftigte nutzten das Altersteilzeitmodell, rund 1 % des Landespersonals. Die Ressorts mit höheren Frauenanteilen wiesen auch die höchsten Teilzeitanteile auf, das waren MWK (41 %), MK (38 %), MF (33 %) und MS (32 %).

Knapp die Hälfte der Landesbeschäftigten gehörte der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst) an, weitere 29 % konnten der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehem. höherer Dienst) zugeordnet werden. Damit waren am 30. Juni 2016 in der 2. Laufbahngruppe über drei Viertel der Beschäftigten des Landes vertreten. Die erste Laufbahngruppe wies überwiegend im 2. Einstiegsamt (ehem. mittlerer Dienst) Personal auf (19 % des Personals), der ehem. einfache Dienst war nur noch mit knapp 2 % der Beschäftigten besetzt. Ebenfalls 2 % konnten keiner Laufbahngruppe zugeordnet werden. Männer hatten nur im ehem. höheren Dienst den größeren Anteil (51 %), Frauen überwogen in allen anderen Laufbahngruppen.

Die Untersuchung der Personalstruktur nach ausgewählten Besoldungsgruppen zeigt folgendes Bild: Die höchste Besoldungs-/Entgeltgruppe B1 bis B11/R3 bis R10 bzw. außertariflich Beschäftigte war am schwächsten besetzt mit 515 Personen, von ihnen waren 28 % weiblich und damit war sie die Besoldungs-/Entgeltgruppe mit dem geringsten Anteil an Frauen. Ihr gegenüber stand die am stärksten besetzte, aber niedrigste hier betrachtete Besoldungs-/Entgeltgruppe A11/E10 mit 7.400 Beschäftigten, die den höchsten Anteil an Frauen von 36 % aufwies. Zwar sank mit der Höhe der Besoldungs-/Entgeltgruppe die Zahl der Beschäftigten, nicht aber gleichzeitig der Anteil an Frauen, dieser lag zwischen 28 und 36 %. Mit steigender Besoldungs-/Entgeltgruppe sanken jedoch stetig die Anteile an Teilzeitbeschäftigung, von 22 % in der niedrigsten bis 3 % in der höchsten Besoldungs-/Entgeltgruppe.

Der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* konnten am 30. Juni 2016 hochgerechnet 7.555 Beschäftigte zugeordnet werden, d.h. 3,8 % des Stammpersonals gehörten dieser Fachrichtung an. 64 % hiervon waren Frauen, Männer nur knapp ein Drittel. Die Verteilung der Beschäftigten auf die Laufbahngruppen zeigte, dass 53 % der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, mit 36 % mehr als ein Drittel der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt zuzuordnen waren, sich 6 % in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt befanden und etwas weniger als 5 % dem ehem. einfachen Dienst angehörten, also der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt.

1.2 Altersstruktur

Die Landesbeschäftigten waren am 30. Juni 2016 durchschnittlich 45,9 Jahre alt, Männer waren dabei mit 46,8 Jahren um 1,7 Jahre älter als Frauen. Nach ausgewählten Aufgabenbereichen betrachtet, fanden sich die jüngsten Beschäftigten mit 42,3 Jahren an den Hochschulen, ebenso lag unter dem Landesdurchschnitt das Durchschnittsalter der Beschäftigten im Aufgabenbereich Justizvollzug und der Landespolizei mit jeweils 45,7 Jahren; allerdings gilt für den Vollzugsdienst eine niedrigere Regelaltersgrenze und beeinflusst somit diese Durchschnittswerte. Die Bereiche mit dem höchsten Durchschnittsalter waren die Vermessungs-/Katasterverwaltung und Kampfmittelbeseitigung mit 51,1 Jahren, das Staatliche Baumanagement mit 50,8 Jahren und die Landesforsten mit 50,1 Jahren.

Über 70 % der Beschäftigten des Landes waren zwischen 30 und unter 60 Jahren alt. Die 50 bis unter 60 Jährigen bildeten jeweils die Altersgruppe mit den höchsten Beschäftigtenanteilen (Kernhaushalt 30,1 %, Landesbetriebe 25,3 %, Ausgliederungen 26,2 %). Die über 65 Jährigen hatten in allen Beschäftigungsbereichen einen Anteil von unter 1 %. Bei den unter 30 Jährigen lagen allerdings die Anteile der Landesbetriebe und Ausgliederungen wesentlich höher (LB 19,7 %, Ausgl. 18,7 %) als der des Kernhaushalts (7,7 %).

Die Landesverwaltung weist deutlich mehr jüngere Frauen als jüngere Männer auf. 15.670 Frauen (14 %) und 10.120 Männer (12 %) waren in der Altersgruppe der bis 30 Jährigen zu finden. Die Zahl der Männer übersteigt ab dem Alter von 64 Jahren erstmalig die Zahl der Frauen, in allen jüngeren Jahrgängen überwiegen weibliche Beschäftigte, die Verteilung über die Jahrgänge verlief jedoch beinahe parallel.

Die Altersstruktur der verbeamteten Beschäftigten unterschied sich bei der Betrachtung nach Geschlecht deutlich. Während Beamtinnen und Richterinnen im Durchschnitt 44,4 Jahre alt waren, waren die männlichen Kollegen 48,2 Jahre alt. Die relativ ausgewogene Altersverteilung bei den Frauen stand einer Verteilung der Männer gegenüber, die einen stetigen zahlenmäßigen Anstieg mit dem Alter aufwies. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unterschied sich die Altersverteilung nur wenig. Ihr Durchschnittsalter lag nur 1,8 Jahre auseinander, allerdings waren die Arbeitnehmerinnen mit 46,3 Jahren im Durchschnitt älter als ihre Kollegen.

Bis zum Jahr 2021 werden ausgehend vom 30. Juni 2016 11 % (21.690) Altersabgänge in der Landesverwaltung zu erwarten sein, die Zahl der Abgänge bis 2026 wird mit 51.285 Abgängen bei rund 25 % liegen. Bei den *Allgemeinen Diensten* lagen die prozentualen Anteile an Altersabgängen sehr viel niedriger als im Landesdurchschnitt, bis 2021 bei 7 %, bis 2026 bei 20 %.

Nach Ressorts betrachtet, werden bis 2021 überdurchschnittlich hohe Altersabgänge den Ressorts MI, LRH, Stk, MU, MK und MS bevorstehen, diese liegen zwischen +1 und +5 Prozentpunkten über dem Landesdurchschnitt. Deutlich darunter liegen dagegen die Altersabgänge der Ressorts/Bereiche LT, MWK, MJ und MW, mit zwischen -3 und -5 Prozentpunkten. Bis zum Jahr 2026 werden insbesondere die Ressorts Stk, MI, MF, MS, ML, MU und LRH überdurchschnittlich hohe altersbedingte Abgänge verzeichnen, sie weisen Unterschiede zum Durchschnitt von bis zu +12 Prozentpunkten auf. Weit unter dem Landesdurchschnitt liegen hingegen die Ressorts MWK (-7 Prozentpunkte) und MJ (-6 Prozentpunkte).

1.3 Vorjahresvergleich

Die Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse, also das Stammpersonal sowie Personen in Ausbildung, geringfügig Beschäftigte und Beurlaubte, ist 2016 im Vergleich zum Vorjahr um 1.965 (+0,9 %) gestiegen. Vor allem die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen stieg hierbei um 2.120 (1,6 %), die der Männer sank dagegen von 2015 zu 2016 um 155 Beschäftigungsverhältnisse (-0,2 %).

Der Stammpersonalbestand hat sich in demselben Zeitraum um 1.920 Beschäftigte erhöht, er stieg damit um 1 %. Nach Geschlecht differenziert, ergaben sich im Untersuchungsjahr 125 männliche Beschäftigte weniger als noch 2015 (-0,1 %). Dafür gab es 2.045 mehr weibliche Beschäftigte (+1,8 %).

Die Zahl der befristeten Beschäftigungen sank um 2,9 %, bei den Männern etwas stärker (-3,9 %) als bei den Frauen (-2 %). Dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse stiegen im Jahr 2016 im Vergleich zum Vorjahr um 1,4 % an.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gab es insgesamt 0,3 % (-200) weniger. Nach Geschlecht betrachtet, hatten hier Männer einen leichten Zuwachs um 0,1 % (25) und Frauen einen Rückgang um 0,5 % (-220). Dagegen ist die Zahl der Beamtinnen/Richterinnen und Beamten/Richter insgesamt angestiegen. Diese Zunahme kommt dabei vollständig durch mehr Beamtinnen und Richterinnen (+3,4 %, 2.265) zustande, Beamte und Richter gab es 0,3 % (-145) weniger.

Die Zahl der Vollzeitbeschäftigten stieg im Jahr 2016 um 1.515 Beschäftigte (+1,1 %) an. Von diesen Zuwächsen konnten allein Frauen profitieren, die Zahl der Männer ging dabei um 35 Personen zurück. Auch die Teilzeitbeschäftigung hat 2016 einen Zuwachs von 1,9 % (+1.220) zu verzeichnen. Davon entfielen 78 % auf weibliche und 22 % auf männliche Beschäftigte. Der Teilzeitquotient lag 2016 mit 33,7 % nur 0,1 Prozentpunkte niedriger als 2015. Der Teilzeitquotient VZÄ lag 2016 mit 87,5 % dafür 0,1 Prozentpunkte höher als noch ein Jahr zuvor.

Tendenziell ist der Altersdurchschnitt in der Landesverwaltung in den Jahren seit 2011 immer weiter gesunken, sowohl bei Männern als auch bei Frauen und liegt nun bei 45,9 Jahren. Die Differenz zwischen dem Durchschnittsalter der männlichen und der weiblichen Beschäftigten lag 2015 erstmalig bei unter 2 Jahren und ist bis 2016 weiter auf 1,7 Jahre gesunken. Diese Verjüngung des Stammpersonalbestands ging aus einer Veränderung der Altersstruktur hervor. Es stieg einerseits der Anteil der unter 30-jährigen Beschäftigten deutlich um 5,3 % (1.075) und der 30 - bis 40-jährigen Beschäftigten um 3,5 % (1.590). Andererseits kam es zu einem Rückgang von Beschäftigten der Altersgruppen 40 – 50 Jahre um -0,5 % (-235), der 50 bis 60 Jährigen um -0,8 % (-490) sowie der 60 bis 65 Jährigen um -0,6 % (-135). Und obwohl die Altersgruppe der 65-Jährigen und älter um 6,6 % (115)¹ stieg, konnte dies die durchschnittliche Verjüngung nicht negativ beeinflussen.

Der Rückblick auf die Daten der Jahre 2001, 2006 und 2011 im Vergleich zum Jahr 2016 zeigt, dass in den letzten 15 Jahren vor allem jüngere Frauen in der Landesverwaltung einen Einstieg finden konnten, auch in den früher eigentlich männerdominierten Bereichen wie der Polizei.

1.4 Veränderungsdaten

Der vorliegende Bericht betrachtet die Veränderungsdaten des Zeitraums 01.07.2016 bis 30.06.2017, also, vom Stichtag 30. Juni 2016 aus gesehen, ein Blick in die Zukunft. Untersucht wurden vor allem die Grundfluktuation, also alle Abgänge, die durch Kündigung, Vertragsablauf, Pensionierung usw. entstanden sind, aber auch zeitweise Unterbrechungen (Zusatzfluktuation) sowie Personalwechsel (Mobilität) innerhalb der Landesverwaltung, die zwischen den Einzelplänen bzw. Kapiteln stattfanden.

¹ Der Anstieg von 65-Jährigen und älteren, der seit 2012 kontinuierlich zu beobachten ist, geht mutmaßlich auf die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre aus dem Jahr 2011 zurück.

Insgesamt endeten für 10,3 % des Stammpersonals, also für 18.955 Personen, die Dienst- oder Arbeitsverhältnisse im Betrachtungszeitraum, davon waren zu 52,5 % Frauen und 47,5 % Männer betroffen. Der weitaus häufigste Grund mit 55,2 % waren Vertrags- und Zeitabläufe. 28,5 % wurden wegen Eintritt in die Pensions- bzw. Rentenzeit beendet.

Beurlaubungen bzw. zeitweise Unterbrechungen der Erwerbsarbeit traten in 19.050 Fällen (10,3 %) auf, Frauen waren davon zu 62,9 % betroffen (11.990 Fälle). Untersucht wurden die Gründe Elternzeit, Sonderurlaub, Urlaub aus familiären Gründen sowie sonstige Unterbrechungen. Elternzeit war dabei mit 7.215 Fällen die häufigste Ursache für Unterbrechungen, gefolgt von familiären Gründen mit 1.905 und Sonderurlaub mit 790 Fällen.

Die Dauer der Unterbrechungen korrespondierte mit dem Grund der Unterbrechung. Bspw. dauerten Beurlaubungen wegen Elternzeit zu 66 % länger als 180 Tage, hingegen Urlaub aus familiären Gründen (z.B. wegen Krankheit des Kindes) zu 99,4 % unter 28 Tagen. Auch Rente auf Zeit, die selten in Anspruch genommen wurde, dauert in über 90 % der Fälle mehr als 180 Tage.

Von allen Frauen, die ihre Erwerbsarbeit unterbrachen, blieben 52,2 % mehr als 180 Tage der Dienst- oder Arbeitsstelle fern, von allen Männern lag mit 48,9 % der häufigste Unterbrechungszeitraum zwischen 28 und 180 Tagen.

2 Personalbestandsdaten

2.1 Die Altersstruktur der Landesverwaltung im Überblick

2.1.1 Altersstruktur nach Ressorts/Bereichen

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Zahl der Beschäftigten	151.835	100	31.370	100	17.970	100	201.170	100
davon								
unter 30 Jahre	11.675	7,7	6.185	19,7	3.350	18,7	21.215	10,5
30 bis unter 40 Jahre	34.305	22,6	7.870	25,1	4.390	24,4	46.565	23,1
40 bis unter 50 Jahre	39.855	26,2	6.555	20,9	3.920	21,8	50.330	25,0
50 bis unter 60 Jahre	45.740	30,1	7.920	25,3	4.710	26,2	58.370	29,0
60 bis unter 65 Jahre	18.820	12,4	2.580	8,2	1.460	8,1	22.855	11,4
65 Jahre und älter	1.435	0,9	260	0,8	140	0,8	1.835	0,9
Durchschnittsalter	46,8		42,9		43,3		45,9	
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren*	18.280	12,0	2.205	7,0	1.205	6,7	21.690	10,8
VZÄ	15.860	10,4	1.825	5,8	1.025	5,7	18.710	9,3
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren*	42.180	27,8	5.745	18,3	3.360	18,7	51.285	25,5
VZÄ	37.420	24,6	5.015	16,0	2.920	16,2	45.355	22,5
nachrichtlich								
Personal in Ausbildung	9.535		820		520		10.875	
Beurlaubte Beschäftigte	6.130		970		675		7.780	

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

59 % der Landesbeschäftigten sind unter 50 Jahre alt. Darin enthalten ist die Altersgruppe der 40 bis unter 50 Jährigen, die allein ein Viertel des Landespersonals ausmacht. Innerhalb einer Altersgruppe unterscheiden sich die Beschäftigungsbereiche untereinander teilweise erheblich mit 4,8 Prozentpunkten bei den 50 bis unter 60 Jährigen (KH 30,1 %: LB 25,3 %) und sogar rund 12 Prozentpunkten bei den unter 30 Jährigen (KH 7,7 %: LB 19,7 %). In der höchsten Altersgruppe hingegen sind die Beschäftigungsbereiche prozentual annähernd gleich besetzt. Im Kernhaushalt gibt es im Verhältnis deutlich weniger jüngere Beschäftigte als in den Landesbetrieben und Ausgliederungen, aber alle Beschäftigungsbereiche haben in der Altersgruppe der 50 bis unter 60 Jährigen die höchsten prozentualen Anteile ihrer Beschäftigten. Zudem sind in allen Beschäftigungsbereichen über 70 % ihrer Beschäftigten zwischen 30 und unter 60 Jahren alt.

Bei der Betrachtung der Altersgruppen nach Ressorts treten z.T. große Unterschiede zu Tage. Im Ressort MWK liegt der Anteil der Beschäftigten, die jünger als 30 Jahre sind, beinahe doppelt so hoch wie in der Landesverwaltung, ein Fünftel gehört hier in diese Altersgruppe. Auch hat kein anderes Ressort einen so hohen Anteil an Beschäftigten, die jünger als 40 Jahre alt sind (46 %). Nur MI und MK kommen noch auf einen Wert über 30 %, alle anderen Ressorts liegen darunter. Die Altersstruktur der Aufgabenbereiche der Polizei und der Hochschulen bestimmen durch ihren hohen personellen Anteil an den Ressorts, MI und MWK, auch deren Altersstruktur.

In 6 von 13 Ressorts ist mehr als die Hälfte der Beschäftigten 50 Jahre und älter, das sind LRH (61 %), MS (58 %), ML (56 %), MU (56 %), Stk (56 %) und MF (53 %).²

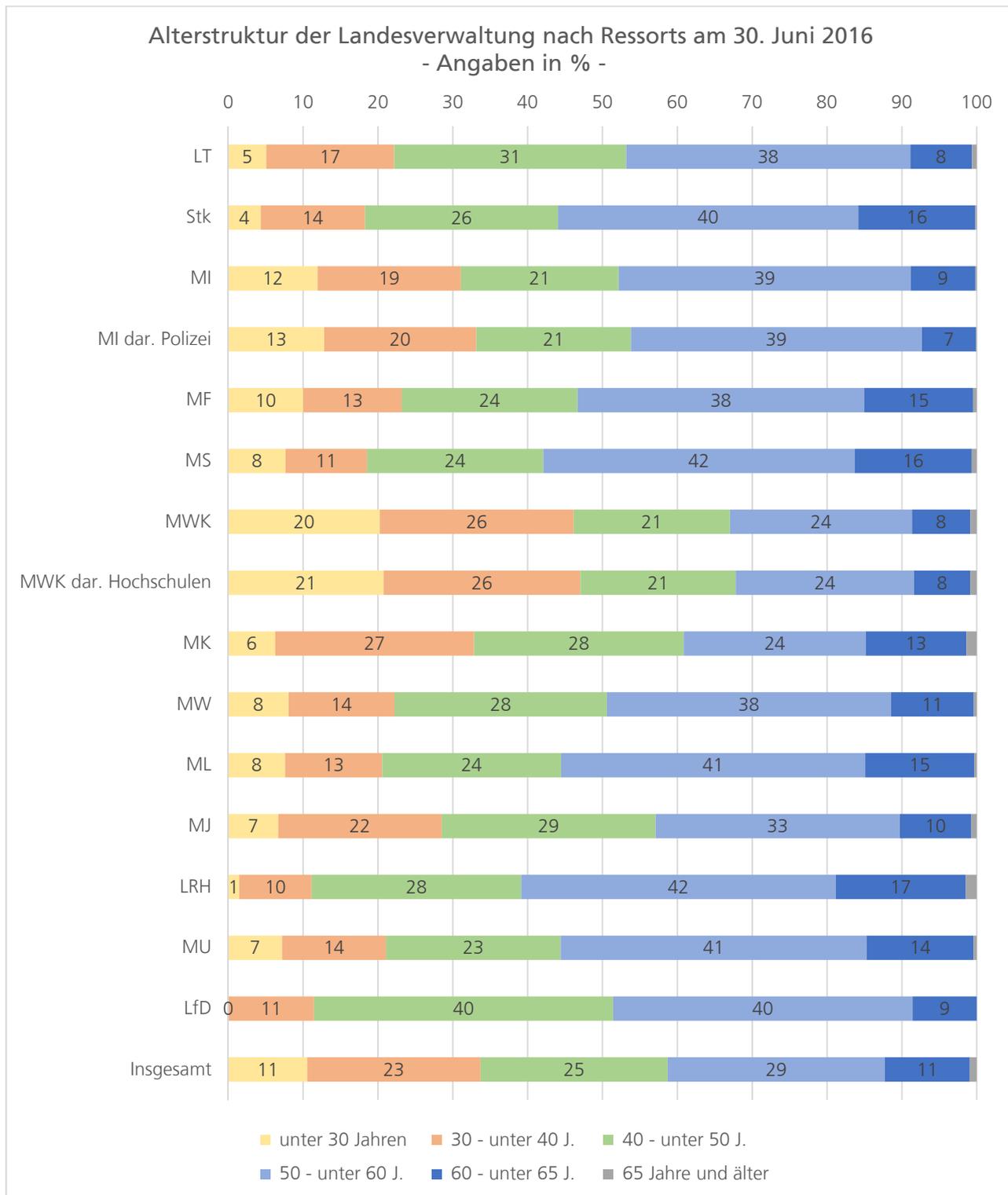


Abbildung 1: Altersstruktur der Landesverwaltung nach Ressorts/Bereichen am 30. Juni 2016

² Die Prozentwerte können rundungsbedingt abweichen von den Summen, die sich aus den Einzelpositionen aus der Abb. 1 ergeben.

2.1.2 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	201.170	21.215	46.565	50.330	58.370	22.855	1.835	45,9
VKV, Kampfmittelbeseitigung	2.055	160	165	415	890	415	15	51,1
Landespolizei	21.985	2.815	4.470	4.545	8.545	1.595	20	45,7
Steuerverwaltung	11.735	1.270	1.600	2.655	4.435	1.725	50	48,0
Staatl. Baumanagement	1.355	35	175	345	555	230	10	50,8
Hochschulen	42.845	8.895	11.265	8.900	10.200	3.220	370	42,3
Schulen	82.850	5.205	22.370	23.290	19.765	11.085	1.130	46,3
Straßenbauverwaltung	3.240	285	440	945	1.210	345	15	47,7
Landesforsten	1.310	105	125	305	530	240	5	50,1
Justizvollzug Gerichte, (General-)	3.610	215	790	1.360	1.085	155	5	45,7
Staatsanwaltschaften	10.770	740	2.345	2.735	3.620	1.235	95	47,1
Gewerbeaufsichtsverwaltung	785	60	125	180	325	90	0	48,4
NLWKN	1.325	110	195	290	530	190	5	48,7

Die Landesbeschäftigten sind am 30. Juni 2016 durchschnittlich 45,9 Jahre alt. Die jüngsten Beschäftigten mit 42,3 Jahren finden sich an den Hochschulen, sie liegen um 3,6 Jahre unter dem Durchschnitt. Ebenfalls unter dem Landesdurchschnitt liegt das Durchschnittsalter der Beschäftigten im Aufgabenbereich Justizvollzug und der Landespolizei mit jeweils 45,7 Jahren; allerdings gilt für den Vollzugsdienst eine niedrigere Regelaltersgrenze und beeinflusst somit diese Durchschnittswerte. Die Bereiche mit volumemäßig relativ wenigen Beschäftigten weisen die höchsten Durchschnittsalter auf, das sind die Vermessungs-/Katasterverwaltung und Kampfmittelbeseitigung mit 51,1 Jahren, das Staatliche Baumanagement mit 50,8 Jahren und die Landesforsten mit 50,1 Jahren. Der kleinste hier betrachtete Bereich, die Gewerbeaufsichtsverwaltung, liegt mit 2,5 Jahren über dem Landesdurchschnitt, die Beschäftigten der Schulen mit dem größten Anteil am Landespersonal sind 4 Monate älter als der Durchschnitt.

Mit einem Blick auf die ausgewählten Aufgabenbereiche nach Anteilen der Altersgruppen werden diese Unterschiede ebenfalls deutlich. Die Bereiche mit dem niedrigsten Durchschnittsalter haben entweder einen vergleichsweise großen Anteil an Beschäftigten unter 30 Jahren (Landespolizei 13 %, Hochschulen 21 %) und / oder einen niedrigeren Anteil an über 60-Jährigen (Justizvollzug 4 %, Landespolizei 7 % und Hochschulen 8%). Zu erkennen ist bei eben diesen Aufgabenbereichen auch ein hoher Anteil an unter 50 Jährigen, die jeweils deutlich über den 59 % des Landesdurchschnitts liegen wie Justizvollzug (65 %) und Hochschulen (68 %). Ihnen gegenüber stehen mit einem fast genauso hohen Anteil an denjenigen, die nur noch ein gutes Drittel ihres Arbeitslebens vor sich haben, also mindestens 50 Jahre und älter sind,

die Bereiche Vermessungs-/Katasterverwaltung mit 64 % sowie das Staatliche Baumanagement und die Landesforsten mit jeweils 59 %.³

Diese drei Bereiche repräsentieren jedoch gerade einmal 2,3 Prozent der Landesbeschäftigten, sie haben zusammen 4.720 Beschäftigte. In den Schulen, die mit 82.850 den größten Anteil an Beschäftigten haben, sind weniger als 40 % 50 Jahre und älter.

³ Die Prozentwerte können rundungsbedingt abweichen von den Summen, die sich aus den Einzelpositionen aus der Abbildung ergeben.

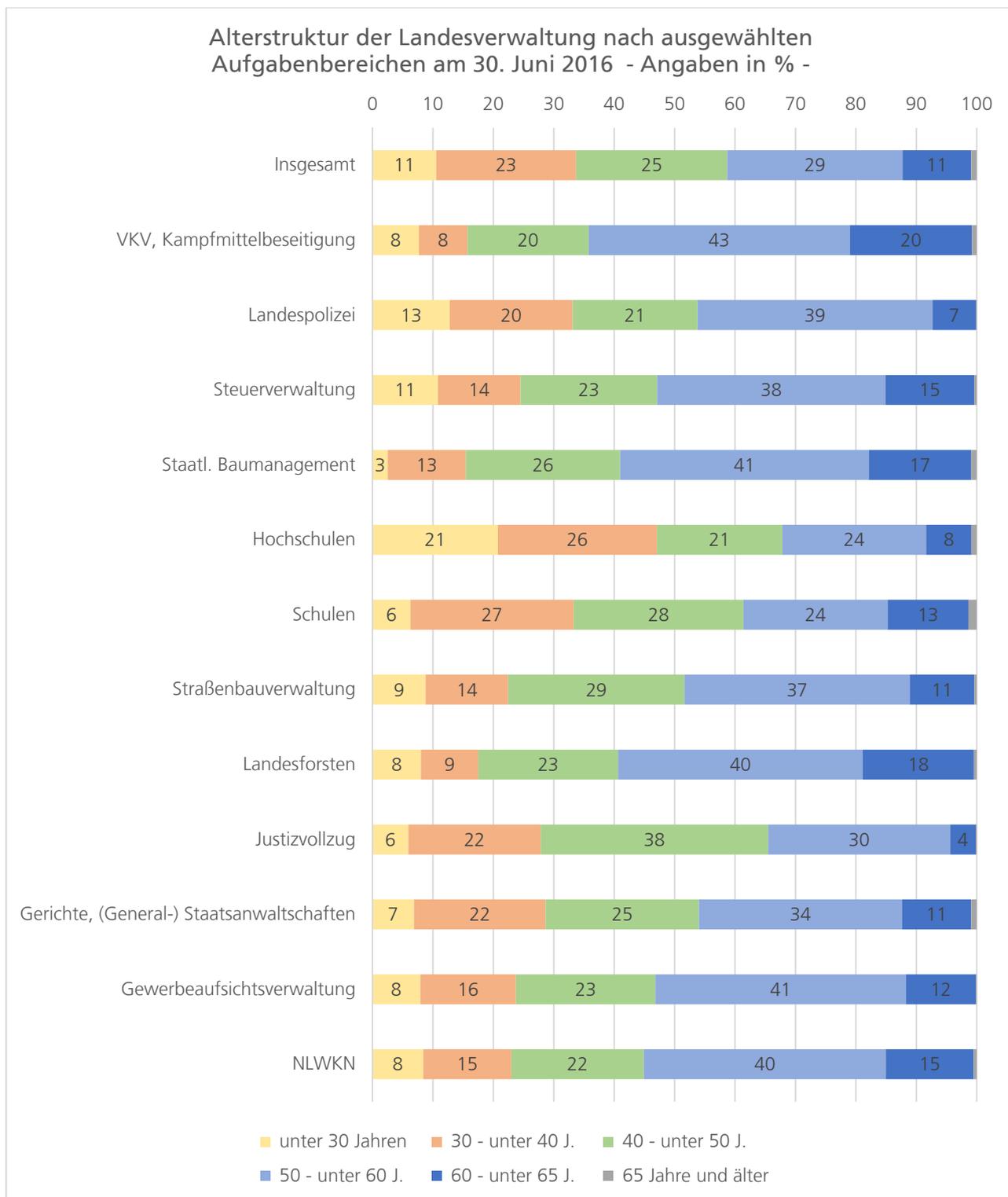


Abbildung 2: Altersstruktur der Landesverwaltung nach ausgewählten Aufgabenbereichen am 30. Juni 2016

2.1.3 Altersstruktur nach Geschlecht und nach Art des Dienstverhältnisses

Die Landesverwaltung weist deutlich mehr jüngere Frauen als jüngere Männer auf. 14 % der Frauen (15.670) und 12 % der Männer (10.120) sind in der Altersgruppe der bis 30 Jährigen zu finden. Der absolute Abstand zwischen der Zahl der Frauen und der der Männer ist im Alter von 34 Jahren am höchsten. In diesem Alter kommen auf einen Mann in der Landesverwaltung 1,6 Frauen. Die Anzahl der Männer übersteigt mit 2.765 ab dem Alter von 64 Jahren erstmalig die Anzahl der Frauen mit 1.790, das sind

3,2 % der Männer und 1,6 % der Frauen; in allen jüngeren Jahrgängen überwiegen weibliche Beschäftigte.

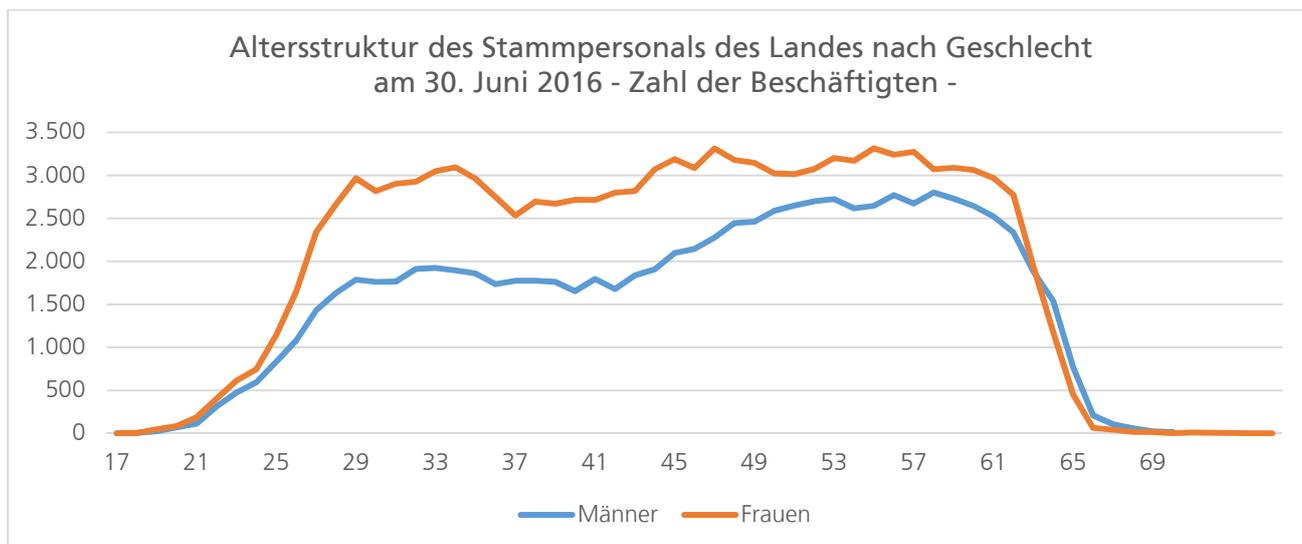


Abbildung 3: Altersstruktur des Stammpersonals des Landes nach Geschlecht am 30. Juni 2016

Verlaufen die beiden Graphen von männlichen und weiblichen Beschäftigten noch größtenteils parallel, so gibt es zwischen den beiden Arten von Dienstverhältnissen große Differenzen. Während die Beschäftigten im Beamtenverhältnis relativ gleichmäßig mit leichten Schwankungen auf die Altersjahre zwischen 28 und 61 verteilt sind, weisen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine tiefere Talstrecke in den Altersjahren zwischen 30 und 47 auf, um sich dann bis zum Alter von über 60 relativ gleich zu verteilen. Der am schwächsten bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vertretene Jahrgang nach der Ausbildung und vor der Rentennähe ist 1976, also der Jahrgang der 40-Jährigen.

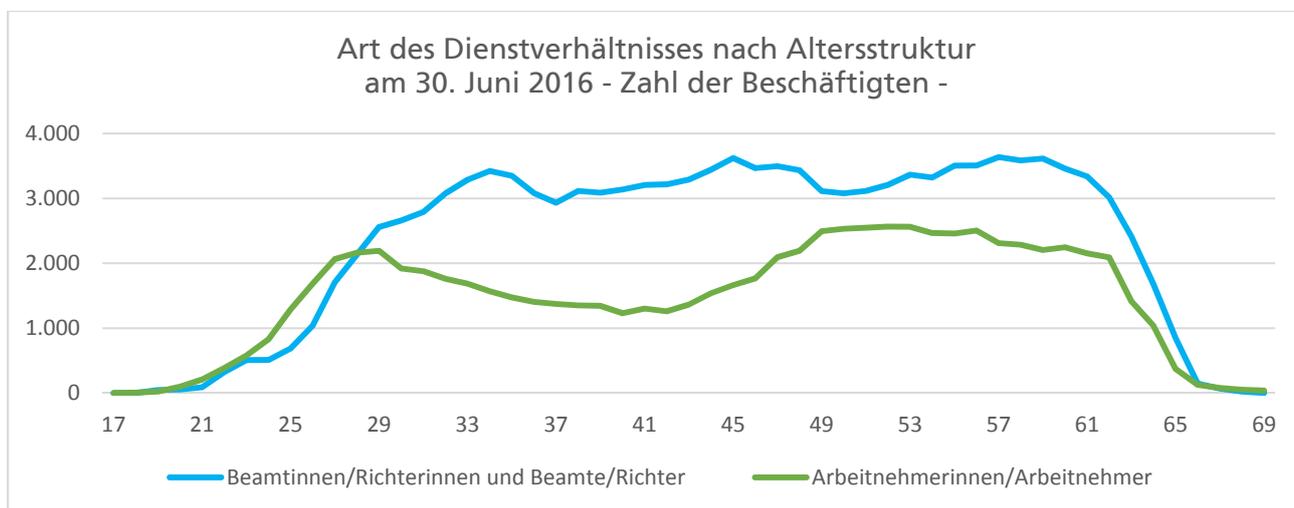


Abbildung 4: Art des Dienstverhältnisses nach Altersstruktur am 30. Juni 2016

Die Altersstruktur der verbeamteten Beschäftigten unterscheidet sich bei der Betrachtung nach Geschlecht deutlich. Dies ist zunächst beim Durchschnittsalter erkennbar: Während Beamtinnen und Richterinnen im Durchschnitt 44,4 Jahre alt sind, sind die männlichen Kollegen 48,2 Jahre alt. Die relativ ausgewogene Altersverteilung bei den Frauen steht einer deutlich linksschiefen Verteilung der Männer gegenüber, d.h. bei den Männern gibt es einen stetigen zahlenmäßigen Anstieg mit dem Alter. Mehr als zwei Drittel der Beamtinnen und Richterinnen sind unter 50 Jahre alt (67 %), bei den Beamten und Richtern sind es gerade etwas mehr als die Hälfte (51 %). Besonders in der Altersgruppe von 31 bis 36

Jahren gibt es viele Beamtinnen und Richterinnen (12.520, 18 % aller Beamtinnen und Richterinnen), denen nur etwa halb so viele Beamte und Richter (6.485, 12 % aller Beamten und Richter) gegenüber stehen. Die größte Anzahl der Männer findet sich im Alter von 59 Jahren mit ca. 1.910, bei den Frauen im Alter von 34 Jahren mit 2.230 Personen.

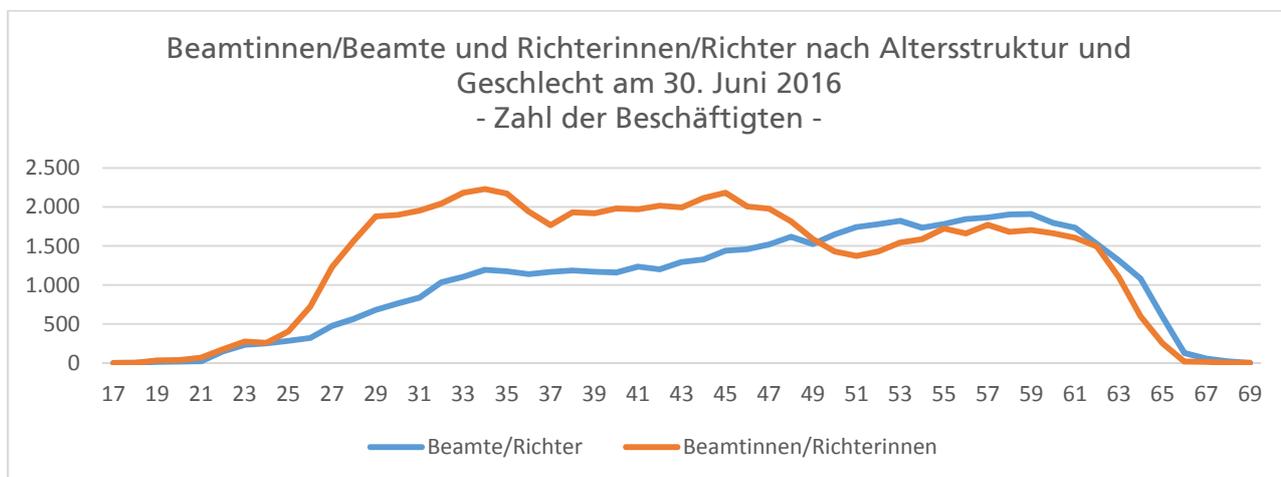


Abbildung 5: Beamte/Richter nach Altersstruktur und Geschlecht am 30. Juni 2016

Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unterscheidet sich die Altersverteilung nur wenig. Die beiden Graphen der Frauen und Männer verlaufen hier annähernd parallel, auch ihr Durchschnittsalter liegt nur 1,8 Jahre auseinander, allerdings sind die Arbeitnehmerinnen mit 46,3 Jahren im Durchschnitt älter als ihre Kollegen.

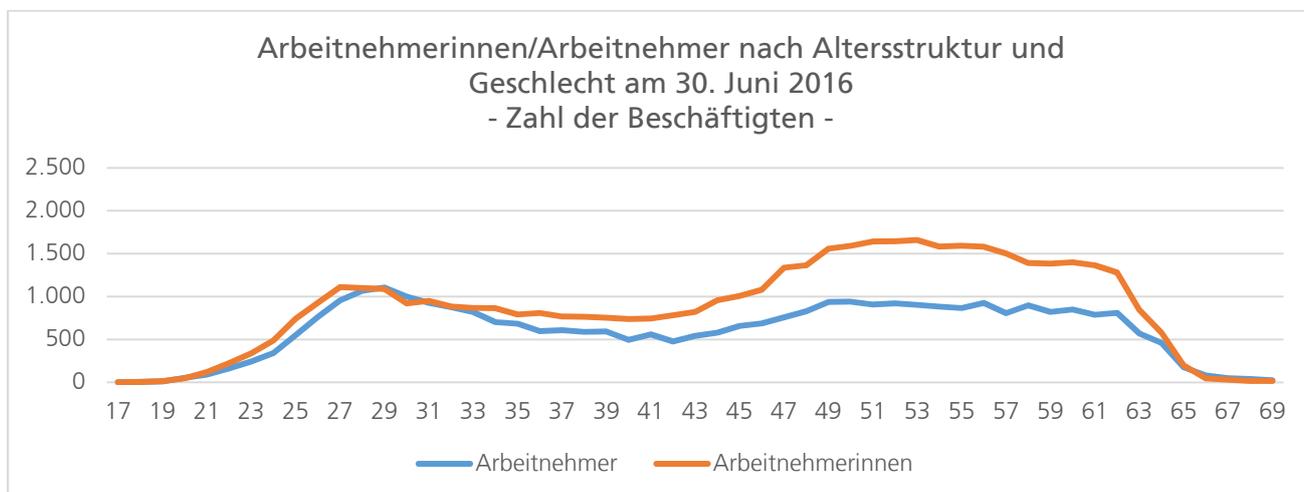


Abbildung 6: Arbeitnehmer nach Altersstruktur und Geschlecht am 30. Juni 2016

Das Verhältnis zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern insgesamt liegt bei 1,4 zu 1, jedoch ist in der Altersgruppe unter 30 Jahren die Anzahl nach Geschlecht beinahe gleich groß, das heißt, prozentual zu ihrem Geschlecht sind hier die Männer (17 %) stärker vertreten. Im Alter zwischen 30 und 63 Jahren entspricht die Verteilung fast dem Geschlechterverhältnis insgesamt, d.h. das Verhältnis der Frauen zu Männern entspricht 1,5 zu 1. Ab dem Alter von 63 Jahren gibt es in beiden Geschlechtern bei der Zahl der Beschäftigten kaum Unterschiede.

2.1.4 Durchschnittsalter und Median

Die Landesbeschäftigten waren am 30. Juni 2016 im Durchschnitt 45,9 Jahre alt, wobei die weiblichen Beschäftigten mit einem Durchschnittsalter von 45,1 Jahren um 1,7 Jahre jünger waren als ihre männlichen Kollegen mit 46,8 Jahren.

Das MWK ist das Ressort mit dem niedrigsten Durchschnittsalter von 42,6 Jahren. Hier bestimmen die Hochschulen mit einem Durchschnittsalter von 42,3 Jahren den niedrigen Wert. Der LRH (51,8 Jahre) wie die Stk (49,7 Jahre) sind die Ressorts mit dem höchsten Durchschnittsalter, dicht gefolgt vom MS mit 49,6 und ML mit 49,1 Jahren.

Bis auf den LT und das MWK sind die Frauen im Durchschnitt 2,1 Jahre jünger. Größere Altersunterschiede bestehen zwischen den Geschlechtern beim MI (4 Jahre) und LRH (2,8 Jahre). MU sowie MJ (2,5 Jahre) und MK (2,3 Jahre) liegen nur etwas über dem Durchschnitt.

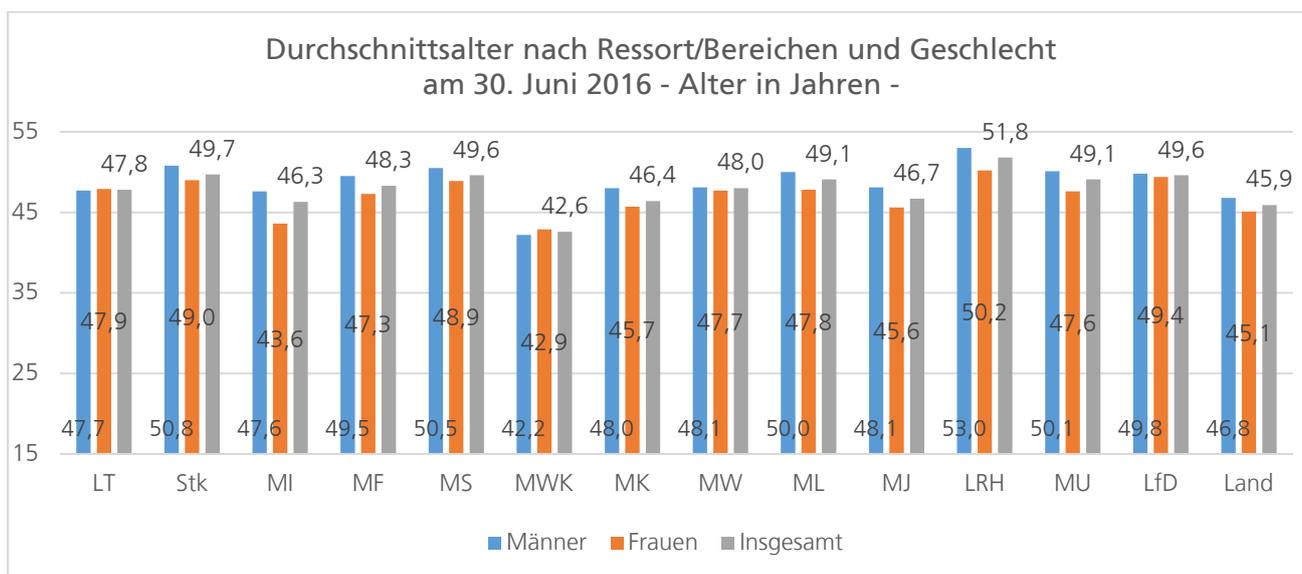


Abbildung 7: Durchschnittsalter nach Ressort/Bereichen und Geschlecht am 30. Juni 2016

Da die Durchschnittsberechnung von Extremwerten stark beeinflusst werden kann, ist ein Vergleich der beiden Parameter „Durchschnittsalter“ und „Altersmedian“ interessant.⁴ Beim Median des Alters ist in der Landesverwaltung Niedersachsen genau eine Hälfte der Beschäftigten jünger und die andere Hälfte älter als 46,8 Jahre. Der Altersmedian liegt damit um knapp ein Jahr höher als das Durchschnittsalter von 45,9 Jahren.

Bei der Betrachtung der Geschäftsbereiche wird deutlich, dass der Median bei MI, MF, MS und ML deutlich stärker über dem Durchschnittsalter (zwischen 2 und 2,9 Jahren) liegt als im Landesvergleich (0,9 Jahre). Im MWK sind die beiden Werte Durchschnittsalter und Median nahezu identisch, beim LRH gibt es einen Unterschied von gerade 0,4 Jahren.

⁴ 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.

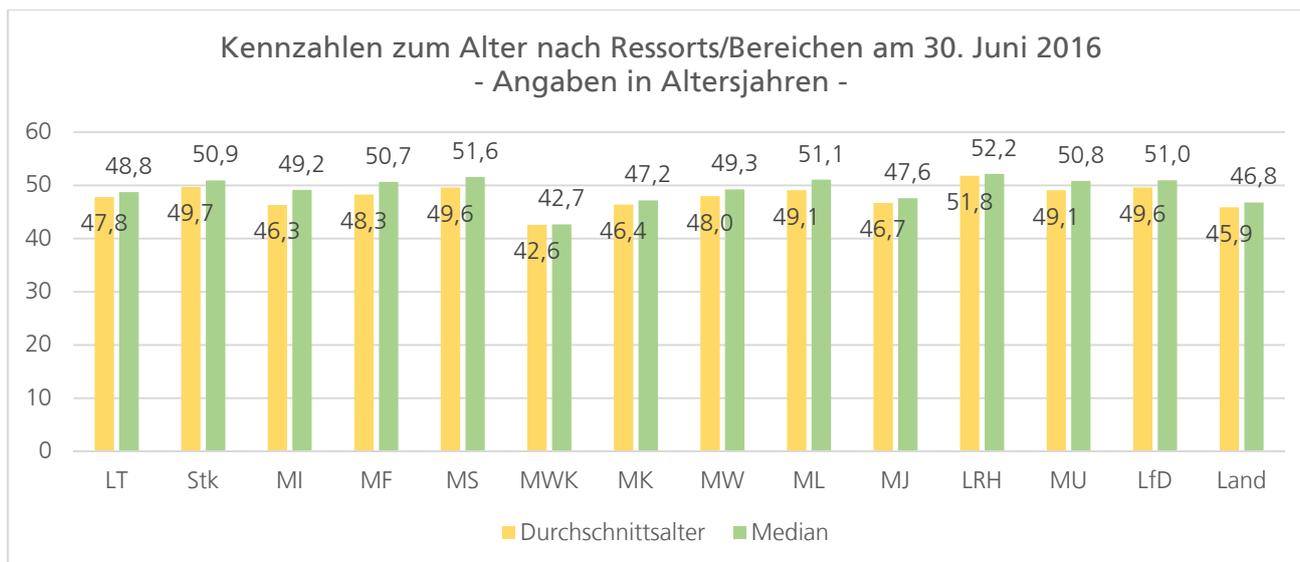


Abbildung 8: Kennzahlen zum Alter nach Ressorts/Bereichen am 30. Juni 2016

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

Für die niedersächsische Landesverwaltung gilt am 30. Juni 2016, dass 25 % der Männer 37 Jahre und jünger sind, bei den Frauen ist ein Viertel 35 Jahre und jünger. 50 % der Männer sind 48 Jahre und jünger, bei Frauen liegt dieser Wert um 2 Jahre niedriger bei knapp 46 Jahren. Drei Viertel aller männlichen Beschäftigten sind unter 57 Jahre alt. Bei Frauen ist das 0,75-Quartil bereits im Alter von knapp 55 Jahren erreicht.

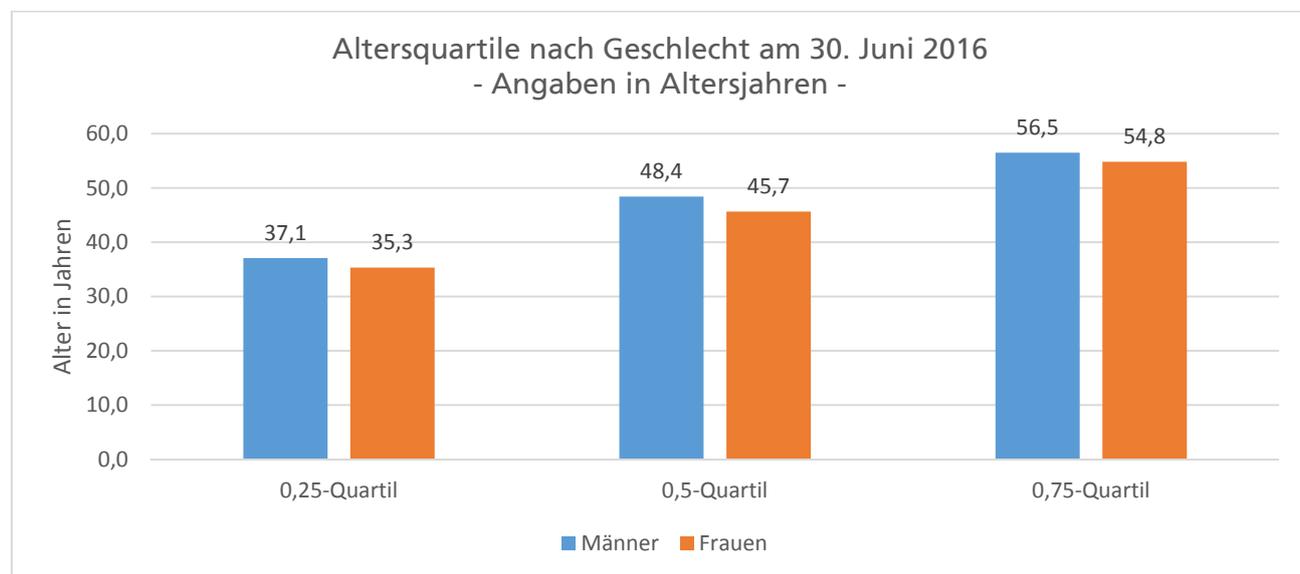


Abbildung 9: Altersquartile nach Geschlecht am 30. Juni 2016

2.1.5 Altersabgänge nach Ressorts/Bereichen

Für die Beschäftigten des Landes Niedersachsen gilt das Pensions- bzw. Renteneintrittsalter von 67 Jahren erstmals für diejenigen, die nach 1963 geboren wurden, also für die Altersgruppe der sog. „geburtstarken Jahrgänge“. Diejenigen, die vor 1964 geboren wurden, erreichen in abgestufter Form die Altersgrenze; die im Jahr 1947 Geborenen gehen bzw. gingen mit 65 Jahren und einem Monat in Pension bzw. Altersrente, die 1948 Geborenen mit 65 Jahren und 2 Monaten und so fort.⁵

Im vorliegenden Bericht wurde für die Berechnung der Altersabgänge der nächsten 5 bzw. 10 Jahre verfahrensökonomisch als Berechnungsgrundlage ein Eintrittsalter von 66 Jahren für alle Beschäftigten unabhängig von ihrer individuellen Altersgrenze angenommen, wobei allerdings für den Polizeivollzugsdienst die besondere Altersgrenze von 62 und den Justizvollzugsdienst von 60 Jahren berücksichtigt wurde. 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 wie die sog. „abschlagsfreie Rente mit 63 Jahren“⁶ oder die Möglichkeit für Tarifbeschäftigte, über das Renteneintrittsalter hinaus zu arbeiten, sowie sonstige flexible Renteneintrittsmöglichkeiten.

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

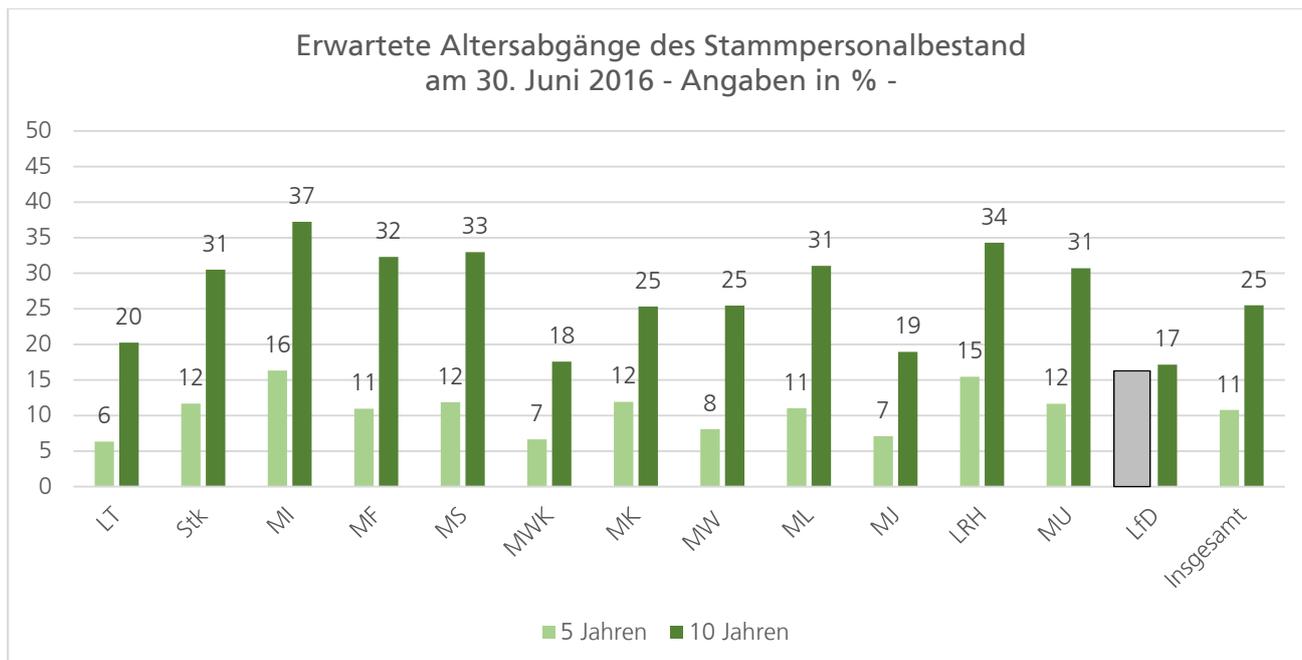


Abbildung 10: Erwartete Altersabgänge des Stammpersonalbestands nach Ressorts/Bereichen am 30. Juni 2016*

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

⁵ „Zum 1. Dezember 2011 ist das Gesetz zur Neuregelung des Beamtenversorgungsrechts sowie zur Änderung dienst-rechtlicher Vorschriften vom 17. November 2011 (Nds. GVBl., S. 422) in Kraft getreten. Damit wurden die Maßnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf die Vollendung des 67. Lebensjahres [...] geschaffen.“, zitiert aus der Internetseite der Oberfinanzdirektion Niedersachsen, Landesweite Bezüge- und Versorgungsstelle (letzter Zugriff 26.11.2014): http://www.nlbv.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=17_802&article_id=101069&psmand=111#ii1.

⁶ Vgl. BGBl Jahrgang 2014 Teil I Nr. 27, ausgegeben zu Bonn am 26. Juni 2014.

In der Landesverwaltung sind in den nächsten 5 Jahren 11 % (21.690) Altersabgänge zu erwarten, das sind 1,5 Prozentpunkte weniger, als eine Gleichverteilung der Jahrgänge zur Folge hätte. Auch die Anzahl der Abgänge in den nächsten 10 Jahren entspricht mit 25% (51.285) der oben erwähnten Gleichverteilung. Allerdings sind die einzelnen Ressorts sehr unterschiedlich betroffen: höhere Altersabgänge bis 2021 stehen den Ressorts MI, LRH, Stk, MU, MK und MS bevor, diese liegen zwischen +1 und +5 Prozentpunkten über dem Landesdurchschnitt. Deutlich darunter liegen dagegen die Altersabgänge der Ressorts/Bereiche LT, MWK, MJ und MW, mit zwischen -3 und -5 Prozentpunkten. Bis zum Jahr 2026 werden insbesondere die Ressorts Stk, MI, MF, MS, ML, MU und LRH überdurchschnittlich hohe altersbedingte Abgänge verzeichnen, sie weisen Unterschiede zum Durchschnitt von bis zu +12 Prozentpunkten auf. Weit unter dem Landesdurchschnitt liegen hingegen die Ressorts MWK (-7 Prozentpunkte) und MJ (-6 Prozentpunkte).

2.1.6 Altersabgänge nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln

Stammpersonal	Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren		Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren		nachrichtl.: Personal in Ausbildung	nachrichtl.: Beurlaubte Beschäftigte
	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ		
Niedersachsen insgesamt	21.690	18.710	51.285	45.355	10.875	7.780
VKV, Kampfmittelbeseitigung	330	235	870	745	180	25
Landespolizei	3.790	3.570	8.365	7.995	2.215	425
Steuerverwaltung	1.280	1.080	3.835	3.345	930	320
Staatl. Baumanagement	190	145	475	410	25	25
Hochschulen	2.760	2.285	7.315	6.310	1.115	1.535
Schulen	9.830	8.365	20.775	17.920	0	4.325
Straßenbauverwaltung	250	220	800	745	110	35
Landesforsten	185	170	480	440	75	10
Justizvollzug	420	400	920	880	115	75
Gerichte, (General-) Staatsanwaltschaften	1.030	905	2.725	2.390	5	440
Gewerbeaufsichtsverwaltung	70	60	235	215	5	15
NLWKN	160	125	395	345	55	20

Bei rund der Hälfte der ausgewählten Aufgabenbereiche liegen die Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren über dem Landesdurchschnitt von 11 %, das sind die Kapitel Vermessungs-/Katasterverwaltung und Kampfmittelbeseitigung mit 16 %, Landespolizei mit 17 %, Staatliches Baumanagement mit 14 %, Schulen mit 12 %, Landesforsten mit 14 % sowie Justizvollzug und NLWKN mit jeweils 12 %. Geringere Altersabgänge als im Landesdurchschnitt erwarten die vier Aufgabenbereiche Hochschulen (6 %), Straßenbauverwaltung (8 %), Gerichte, (General-) Staatsanwaltschaften (10 %) sowie Gewerbeaufsichtsverwaltung (9 %).

Die erwarteten Altersabgänge der nächsten 10 Jahre, die weit über dem Landesdurchschnitt von 25 % liegen, finden sich in der Vermessungs-/Katasterverwaltung und Kampfmittelbeseitigung (42 %), der Landespolizei (38 %), der Steuerverwaltung (33 %), dem staatlichen Baumanagement (35 %) und den Landesforsten (37 %). Darunter liegen einzig die Hochschulen mit 17 %.

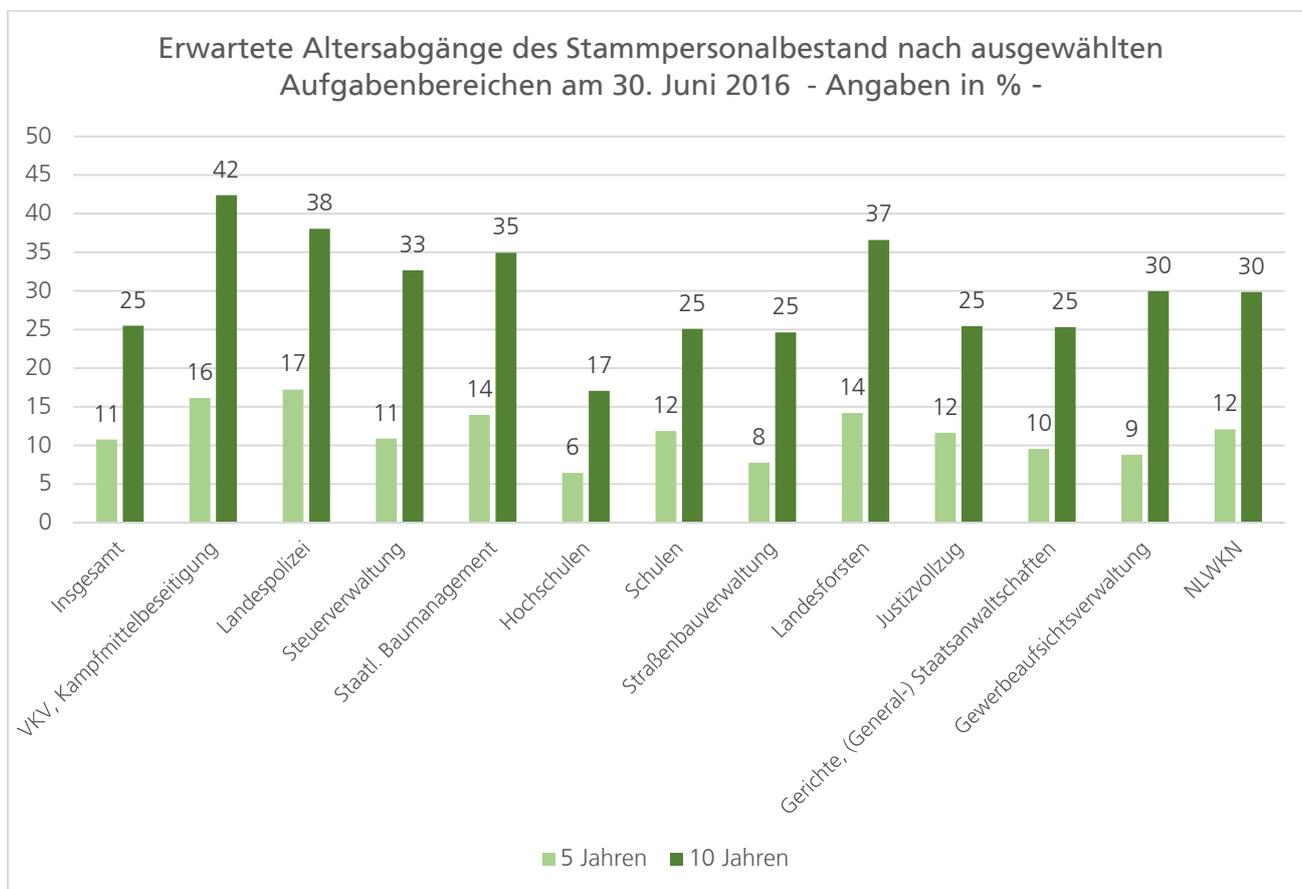


Abbildung 11: Erwartete Altersabgänge des Stammpersonalbestands nach Aufgabenbereichen am 30. Juni 2016

2.2 Die niedersächsische Verwaltung in tabellarischer Übersicht

2.2.1 Personaltabelle

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	60.860	10.355	4.970	76.185
	weiblich	86.455	10.595	6.605	103.655
	Summe	147.315	20.955	11.575	179.840
befristet Beschäftigte (2)	männlich	1.445	5.240	3.005	9.690
	weiblich	3.075	4.715	3.845	11.640
	Summe	4.520	9.960	6.850	21.330
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	62.300	15.600	7.980	85.875
	weiblich	89.530	15.315	10.450	115.295
	Summe	151.835	30.910	18.425	201.170
Summe		134.700	26.130	15.100	175.935
Vollzeitäquivalente					
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	56.860	11.865	5.805	74.535
	weiblich	46.550	7.780	4.575	58.905
	Summe	103.410	19.645	10.380	133.435
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	4.635	3.575	2.090	10.295
	weiblich	41.600	7.300	5.800	54.700
	Summe	46.235	10.875	7.890	65.000
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	2.185	395	155	2.735
Beamteninnen/Beamte	männlich	49.990	2.420	1.435	53.845
	weiblich				
	Summe	67.435	990	545	68.975
Richterinnen/Richter	Summe	117.430	3.410	1.985	122.825
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	12.310	13.180	6.540	32.030
	weiblich	22.095	14.320	9.900	46.320
	Summe	34.405	27.500	16.445	78.350
Personal in Ausbildung (3)	männlich	3.740	355	200	4.295
	weiblich	5.800	460	325	6.585
	Summe	9.535	815	525	10.875
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	335	3.245	1.125	4.705
	weiblich	3.720	2.450	1.530	7.705
	Summe	4.055	5.695	2.655	12.405
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	66.370	19.195	9.305	94.875
	weiblich	99.050	18.225	12.305	129.580
	Summe	165.425	37.425	21.610	224.455
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	660	200	110	975
	weiblich	5.470	760	575	6.805
	Summe	6.130	960	690	7.780
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	67.035	19.395	9.415	95.850
	weiblich	104.520	18.985	12.880	136.385
	Summe	171.555	38.380	22.295	232.235
Teilzeitquotient		31,9%	36,4%	43,7%	33,7%
Teilzeitquotient VZÄ		88,7%	84,5%	82,0%	87,5%

2.2.2 Beschäftigte nach Beschäftigungs- und Laufbahngruppe

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	49.990	2.420	1.435	53.845
	weiblich	67.435	990	545	68.975
	Summe	117.430	3.410	1.985	122.825
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	15.720	2.065	1.030	18.810
	weiblich	17.925	730	365	19.020
	Summe	33.645	2.795	1.395	37.830
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	28.330	285	380	28.995
	weiblich	44.015	215	155	44.385
	Summe	72.345	500	535	73.385
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	5.440	65	25	5.530
	weiblich	5.385	50	25	5.460
	Summe	10.820	115	55	10.990
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	505	0	0	505
	weiblich	110	0	0	110
	Summe	615	0	0	615
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	12.310	13.180	6.540	32.030
	weiblich	22.095	14.320	9.900	46.320
	Summe	34.405	27.500	16.445	78.350
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	1.550	6.040	2.845	10.435
	weiblich	2.000	4.300	2.925	9.225
	Summe	3.545	10.340	5.770	19.655
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	5.190	3.145	1.240	9.570
	weiblich	8.640	3.640	1.830	14.110
	Summe	13.830	6.780	3.070	23.680
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	4.460	2.305	1.695	8.460
	weiblich	10.585	5.040	3.580	19.205
	Summe	15.045	7.345	5.275	27.670
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	1.075	430	345	1.855
	weiblich	790	560	1.010	2.365
	Summe	1.865	995	1.355	4.215
nicht zuordenbar	Summe	120	2.040	970	3.130

2.2.3 Ausgewählte Besoldungsgruppen⁷ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	370	72	10	.
		weiblich	145	28	5	.
		Summe	515	100	15	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	15	.	0	.
		Summe	15	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	.	.	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	905	66	525	66
		weiblich	465	34	275	35
		Summe	1.370	100	795	100
	davon Teilzeit	männlich	15	14	55	x
		weiblich	90	86	100	x
		Summe	105	100	155	100
	Anteil TZ an Summe		%	8	20	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	1.980	71	395	x
		weiblich	795	29	210	x
		Summe	2.775	100	610	100
	davon Teilzeit	männlich	95	25	75	41
		weiblich	280	75	115	62
		Summe	375	100	185	100
	Anteil TZ an Summe		%	14	31	
A12/E11	Summe	männlich	3.625	67	1.150	61
		weiblich	1.820	33	740	39
		Summe	5.445	100	1.890	100
	davon Teilzeit	männlich	190	20	250	41
		weiblich	740	80	355	59
		Summe	930	100	605	100
	Anteil TZ an Summe		%	17	32	
A11/E10	Summe	männlich	4.725	64	370	x
		weiblich	2.675	36	290	x
		Summe	7.400	100	660	100
	davon Teilzeit	männlich	250	x	40	25
		weiblich	1.375	x	120	75
		Summe	1.625	100	160	100
	Anteil TZ an Summe		%	22	24	

⁷ Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

2.3 Die Personalstruktur des Landes Niedersachsen und seiner Ressorts/Bereiche

In einem Dienstverhältnis zum Land Niedersachsen standen am 30. Juni 2016 insgesamt 232.235 Beschäftigte. Die Ressorts/Bereiche des Kultusministeriums (MK) mit 42,4 %, des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur (MWK) mit 22,6 % und des Innenministeriums (MI) mit 13,2 % hatten daran die höchsten Anteile. Diese drei Geschäftsbereiche beschäftigen zusammen 78,2 % des gesamten Personals des Landes Niedersachsen.

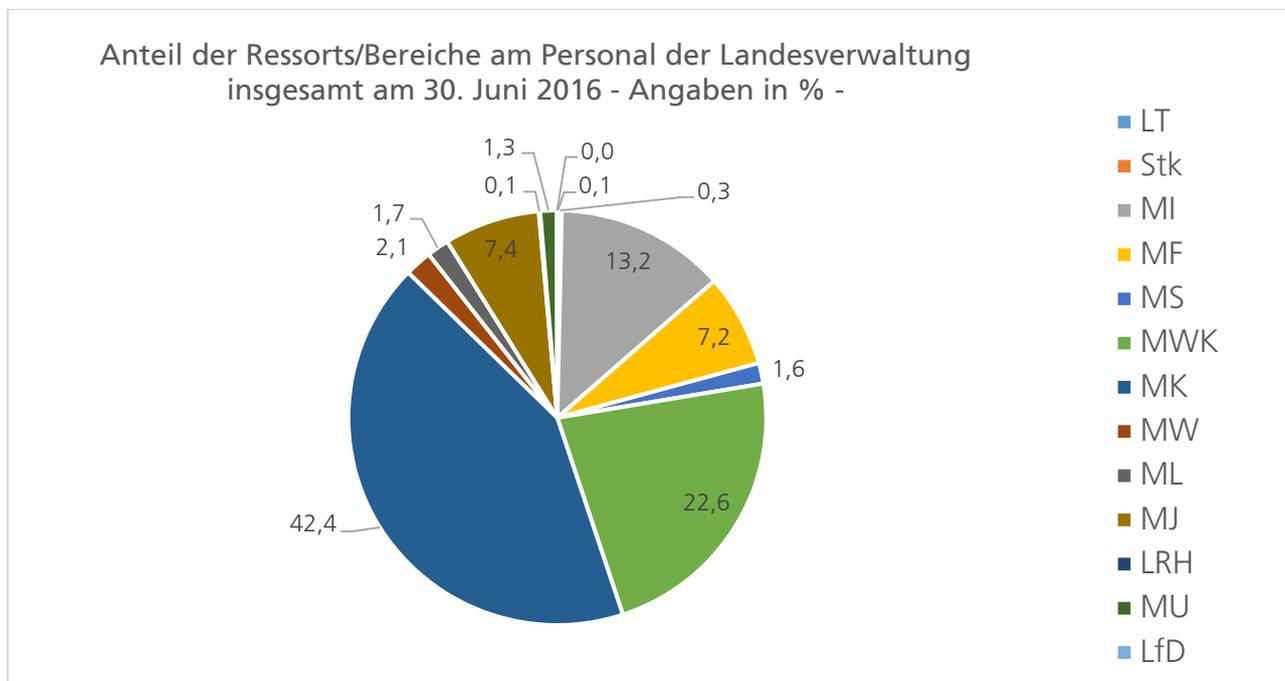


Abbildung 12: Personalanteil der Ressorts/Bereiche an der Landesverwaltung insgesamt am 30. Juni 2016

In der niedersächsischen Landesverwaltung stehen einem Mann 1,4 Frauen gegenüber, die Mehrheit ist also weiblich mit einem 59 %-Anteil. Allerdings variiert die Verteilung der Geschlechter zwischen den Ressorts/Bereichen: Frauen überwiegen vor allem im MK mit über 70 %, die Ressorts/Bereiche Stk, MS, MJ, LT, MF, MWK und LfD reichen prozentual bis an die 60 % heran. Männer sind nur in den Geschäftsbereichen MW, MI, MU, ML sowie LRH stärker vertreten als Frauen, dann aber mit mindestens 57 %.

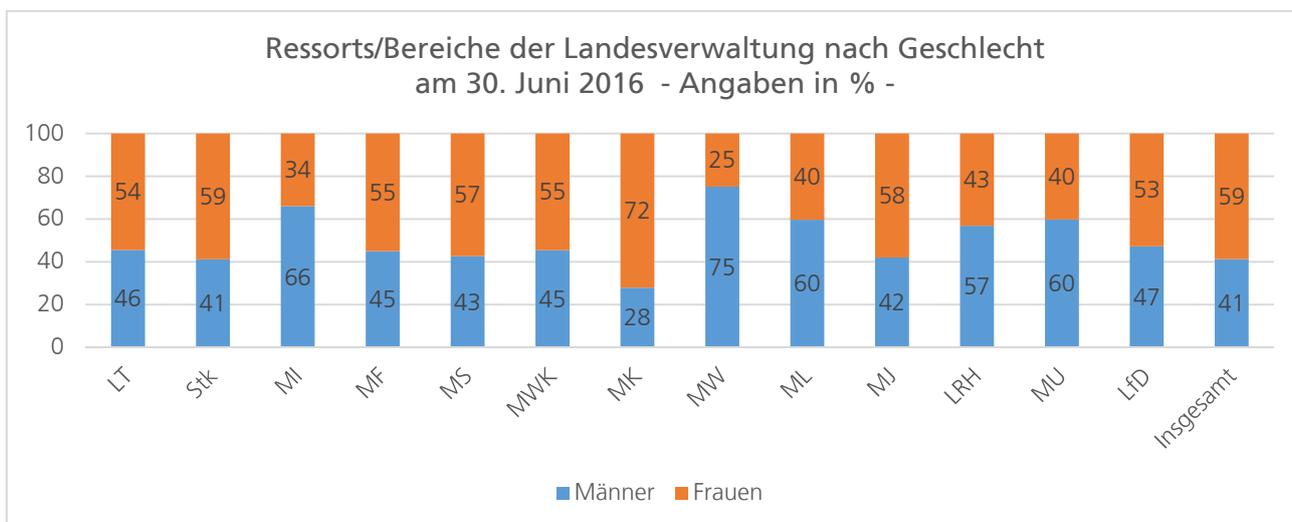


Abbildung 13: Ressorts/Bereiche der Landesverwaltung nach Geschlecht am 30. Juni 2016

Zu der Betrachtung nach Geschäftsbereichen folgt eine Darstellung nach ausgewählten Aufgabenbereichen bzw. Kapiteln anhand des Stammpersonalbestands, der aus den dauerhaft und den befristet Beschäftigten besteht.

An den 201.170 Beschäftigten des Stammpersonals sind allein die Bereiche der Schulen und Hochschulen mit 62,5 % beteiligt. Weitere größere Anteile haben die Aufgabenbereiche der Landespolizei mit 10,9 %, die Steuerverwaltung mit 5,8 % und die Gerichte, (General-) Staatsanwaltschaften mit 5,4 %. Die Anteile des Justizvollzugs, der Straßenbauverwaltung, der VKV, Kampfmittelbeseitigung, des NLWKN, des Staatl. Baumanagements, der Landesforsten und der Gewerbeaufsicht liegen unter 2 %.

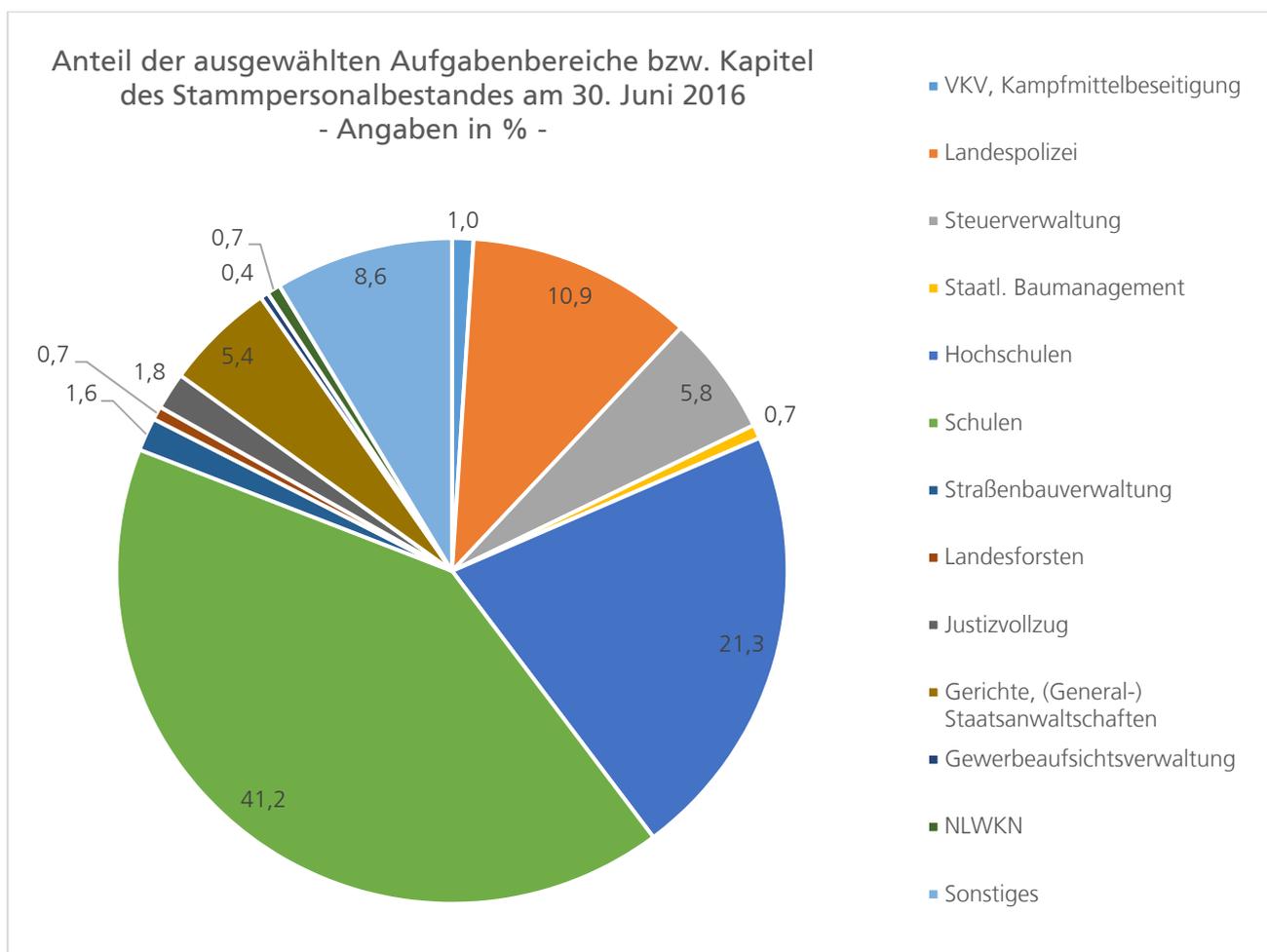


Abbildung 14: Anteil der ausgewählten Aufgabenbereiche bzw. Kapitel des Stammpersonalbestandes am 30. Juni 2016

Beim Stammpersonalbestand insgesamt bildet das weibliche Geschlecht mit 57 % die Mehrheit. Während Frauen in den personalstarken Bereichen Schulen (70 %) und Gerichten und (General-)Staatsanwaltschaften (66 %) sowie in den Hochschulen (55 %) und der Steuerverwaltung (55 %) überwiegen, sind bei den anderen ausgewählten Aufgabenbereichen vor allem die Landesforsten (82 %), die Straßenbauverwaltung (79 %), der Justizvollzug (71 %) und die Landespolizei (69 %) deutlich stärker männlich besetzt.

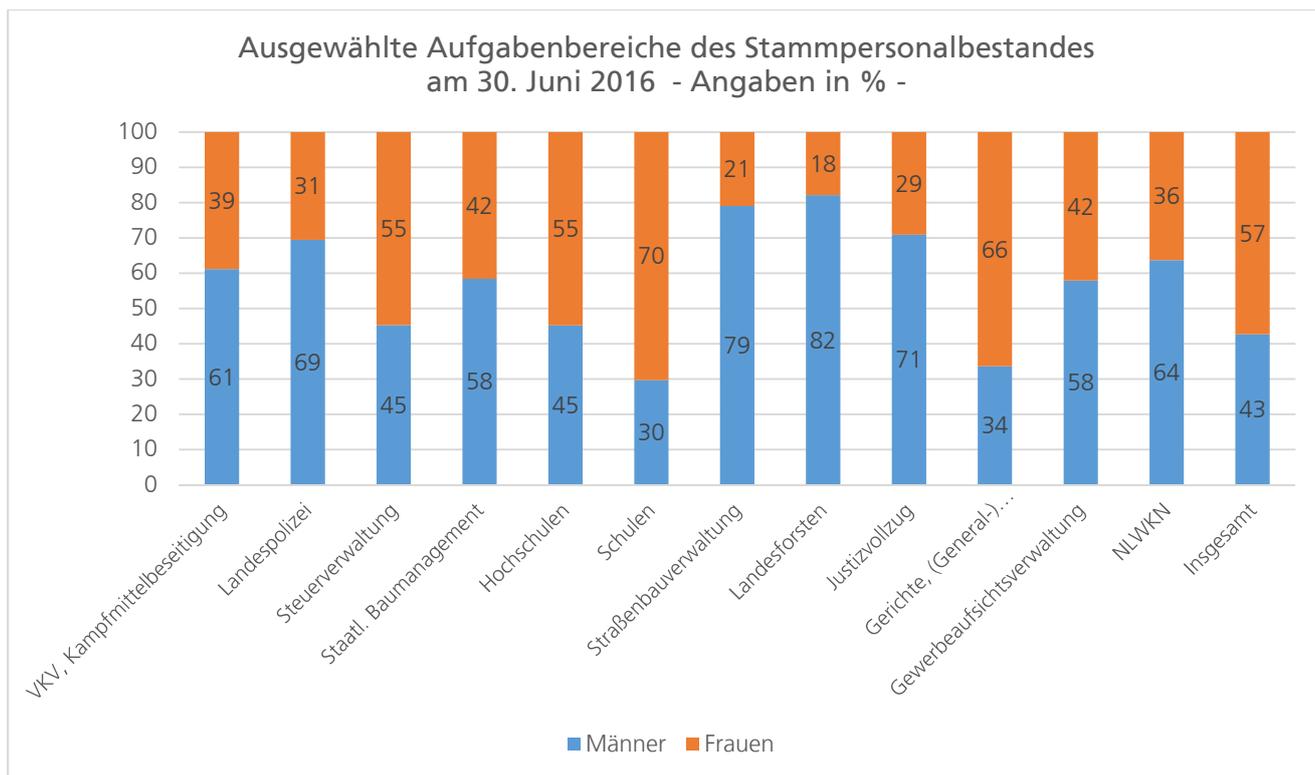


Abbildung 15: Ausgewählte Aufgabenbereiche bzw. Kapitel des Stammpersonalbestandes nach Geschlecht am 30. Juni 2016

2.3.1 Art des Dienstverhältnisses

Der Stammpersonalbestand besteht zum einen aus 122.825 Personen, die in einem Beamtenverhältnis bzw. als Richterin/Richter tätig sind, und zum anderen aus 78.350 Personen, die in einem Arbeitnehmerverhältnis stehen. Die Geschlechterverteilung ist bei beiden Gruppen nahezu gleich und unterscheidet sich nur um wenige Prozentpunkte. Die Zahl der Beamten und Richter übersteigt um 3 Prozentpunkte die der Arbeitnehmer, umgekehrt übersteigt die Zahl der Frauen im Arbeitnehmerverhältnis die der Beamtinnen und Richterinnen um ebenfalls 3 Prozentpunkte.

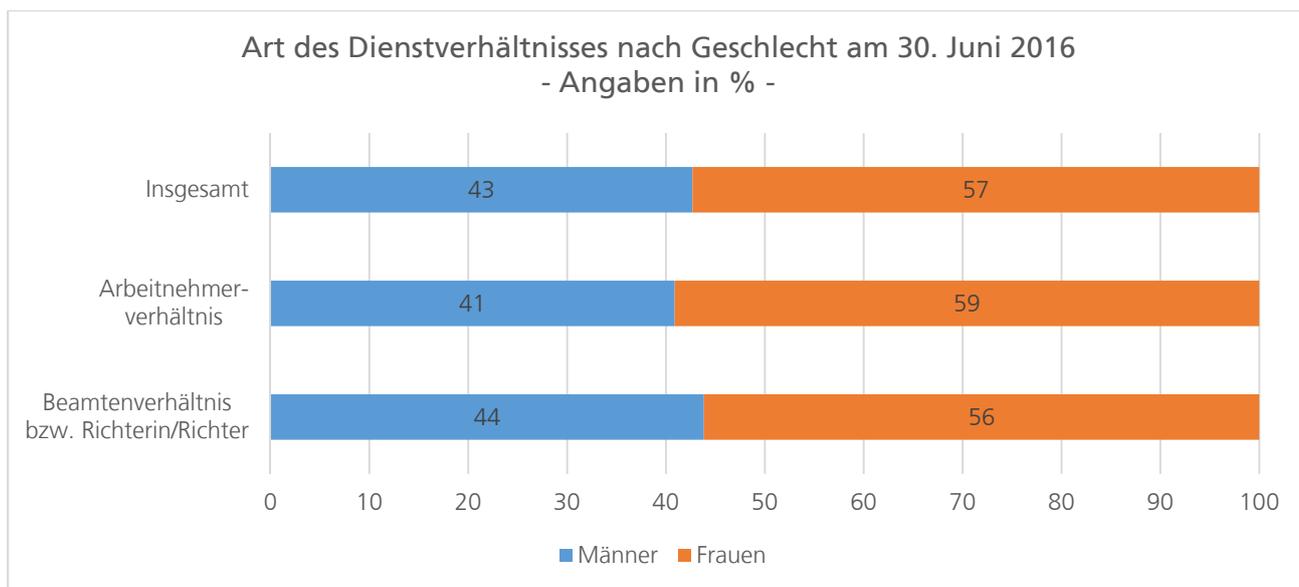


Abbildung 16: Art des Dienstverhältnisses nach Geschlecht am 30. Juni 2016

Ein Blick auf das Geschlecht nach Art des Dienstverhältnisses zeigt, dass drei Fünftel aller Frauen des Stammpersonals Beamtinnen bzw. Richterinnen sind, bei den Männern im Beamtenverhältnis bzw. als Richter liegt dieser Wert um 3 Prozentpunkte höher, damit stehen 37 % der Männer in einem Arbeitnehmerverhältnis und liegen um 3 Prozentpunkte niedriger als die Frauen.

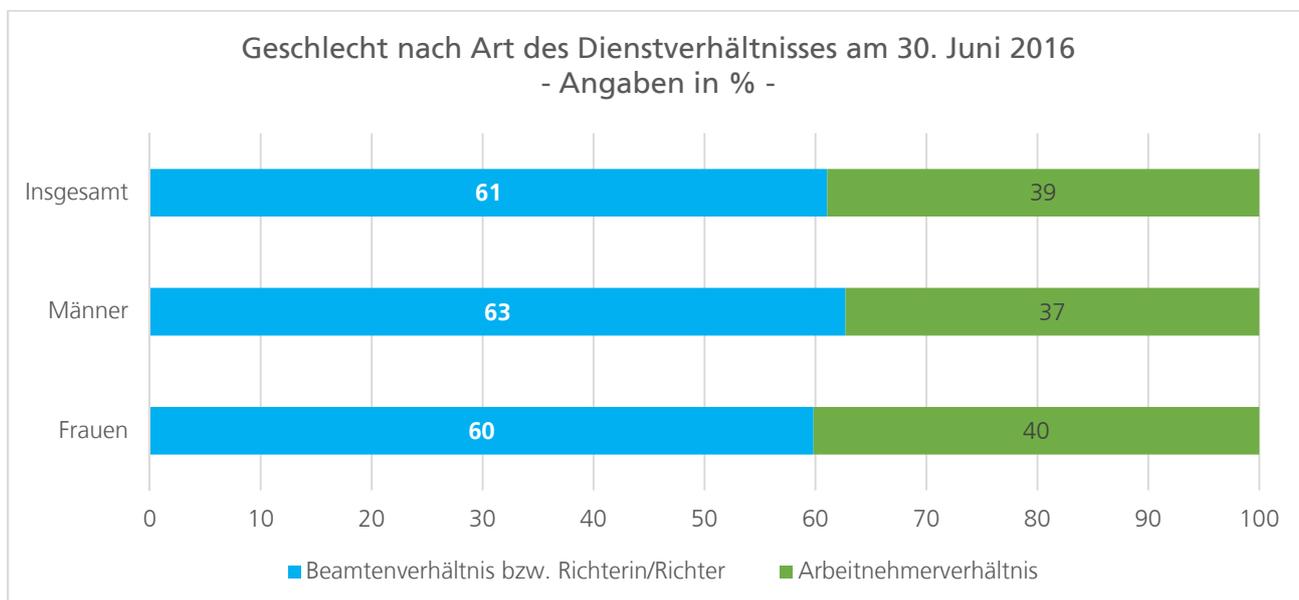


Abbildung 17: Geschlecht nach Art des Dienstverhältnisses am 30. Juni 2016

2.3.2 Beschäftigungsgruppen

Etwas mehr als drei Viertel (77 %) der Beschäftigten in der Landesverwaltung Niedersachsen sind auf Dauer beschäftigt, 9 % sind befristet und 5 % geringfügig beschäftigt. 5 % des Personals befindet sich in Ausbildung und 3 % sind beurlaubt.

Die Geschlechterverteilung auf die einzelnen Beschäftigungsgruppen offenbart, dass 79 % aller Männer auf Dauer beschäftigt sind und damit 3 Prozentpunkte mehr aufweisen als die Frauen. In den anderen Beschäftigungsgruppen unterscheiden sich Männer und Frauen nur jeweils um einen Prozentpunkt, außer bei den Beurlaubten, hier sind 5 % aller Frauen vertreten, jedoch nur 1 % aller Männer.

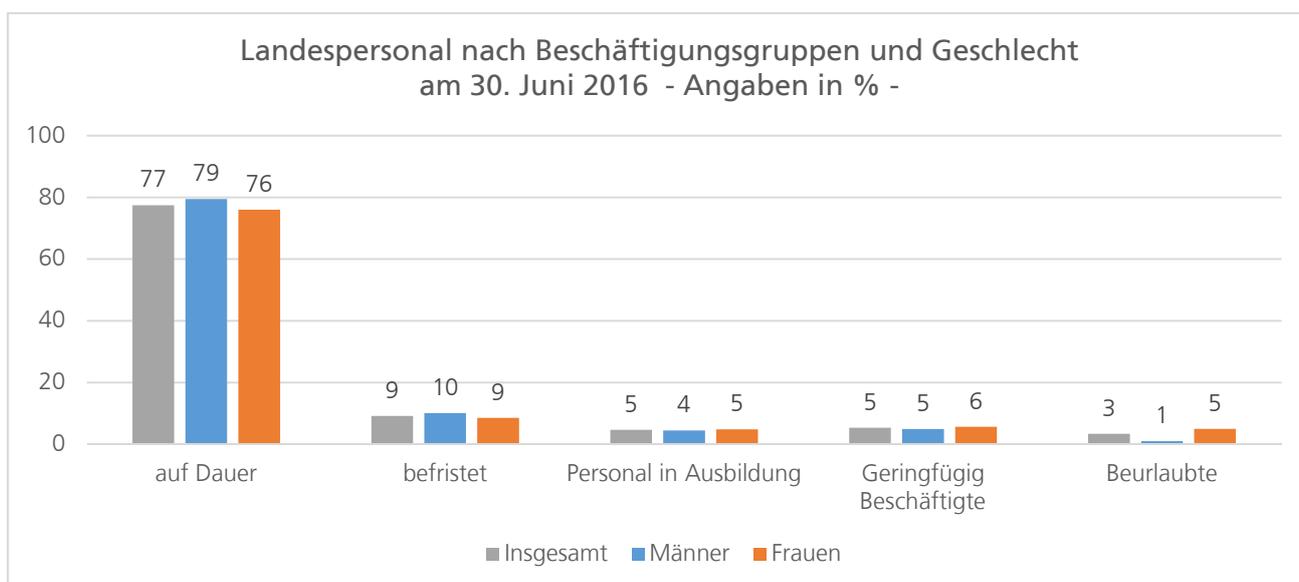


Abbildung 18: Landespersonal nach Beschäftigungsgruppen und Geschlecht am 30. Juni 2016

2.3.3 Beschäftigungsumfang

133.435 Personen der Landesverwaltung Niedersachsens sind in Vollzeit beschäftigt, das sind 66 % des gesamten Stammpersonals. Von diesen Vollzeitbeschäftigten sind 74.535 männlich und haben damit einen um 12 Prozentpunkte höheren Anteil als die Frauen mit 44 %. Bei den Teilzeitbeschäftigten ist der Anteil der Frauen mit 54.700 Personen (84 %) dafür deutlich höher als der der Männer (10.295 Personen). Auch bei der Altersteilzeit überwiegt der Frauenanteil mit mehr als 24 Prozentpunkten Unterschied deutlich, Altersteilzeit macht jedoch insgesamt nur noch 1 % des Stammpersonals aus.

Der Teilzeitquotient VZÄ, der ausdrückt, wie hoch der Grad der Teilzeitbeschäftigung im Durchschnitt ist bzw. wie hoch der prozentuale Arbeitszeitanteil jedes Beschäftigten wäre, wenn die Gesamtsumme der Arbeitszeit auf alle Beschäftigten gleich verteilt würde, liegt bei 87,5 % (inkl. ATZ).

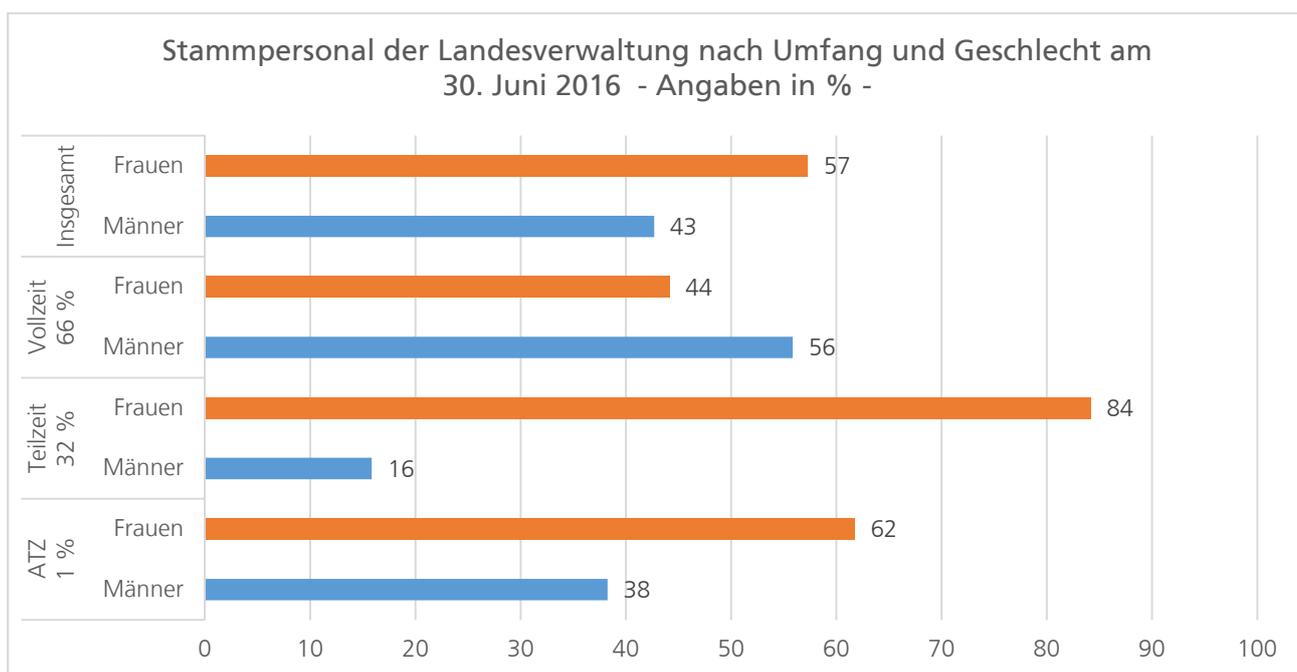


Abbildung 19: Stammpersonal der Landesverwaltung nach Umfang und Geschlecht am 30. Juni 2016

Der Teilzeitquotient der Beschäftigten der Landesverwaltung Niedersachsen, der das Verhältnis von Teilzeitbeschäftigten zur Gesamtzahl der Beschäftigten des Stammpersonalbestandes darstellt, liegt bei 34 % (inklusive ATZ), wie aus der nachfolgenden Abbildung hervorgeht.

Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigung auf die Ressorts zeigt, dass sich die höchsten Anteile im MWK, MK, MF und MS finden. Die niedrigsten Anteile weisen die Ressorts/Bereiche MW, MI sowie LT und LRH auf. Sehr deutliche Unterschiede zeigen sich bei der Differenzierung nach Geschlecht, hiernach arbeitet fast jede zweite Frau (49 %) in Teilzeit. Unter den männlichen Beschäftigten des Stammpersonalbestandes liegt der Anteil nur bei 13 %.

Den höchsten Anteil an in Teilzeit beschäftigten Männern weist das MWK mit 28 % auf, das sind 15 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt. Deutlich darunter (mehr als 5 Prozentpunkte niedriger) liegen die Anteile in den Ressorts MI, MW und MJ sowie LT. Werden die Teilzeitanteile weiblicher Beschäftigter betrachtet, die über dem weiblichen Landesdurchschnitt von 49 % liegen, handelt es sich ebenfalls um das MWK (52 %) sowie darüber hinaus um das MF (54 %). In den Geschäftsbereichen LT, MI, LRH, Stk, beim MJ sowie beim MW liegt der Anteil weiblicher Teilzeitbeschäftigter deutlich unter dem Landesdurchschnitt (-4 bis -11 Prozentpunkte).

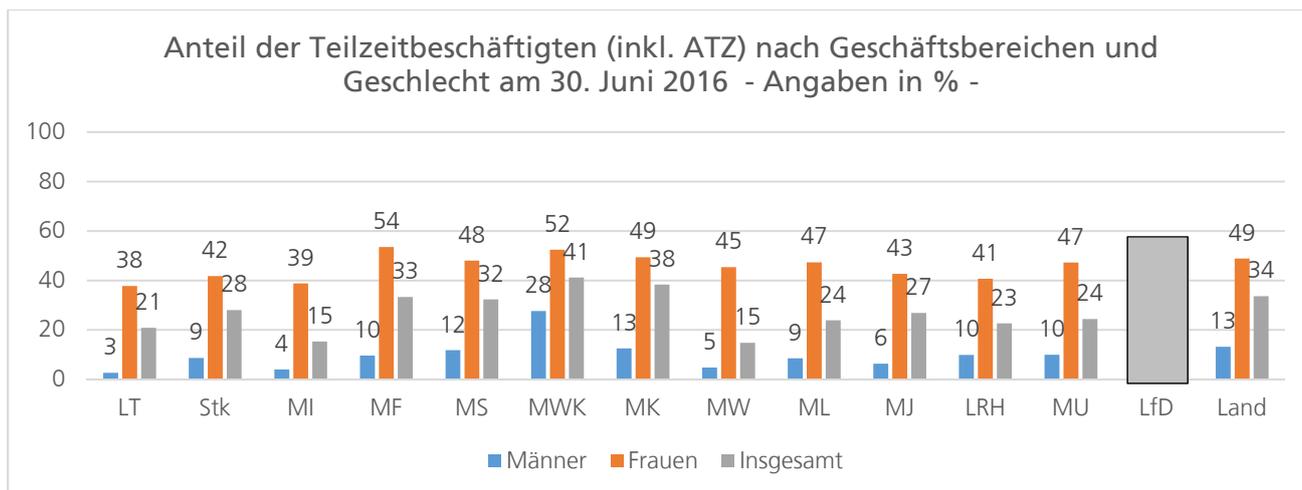


Abbildung 20: Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Geschäftsbereichen und Geschlecht am 30. Juni 2016*

2.3.4 Laufbahngruppen

Beinahe jeder zweite Beschäftigte der Landesverwaltung Niedersachsen (48 %) gehört der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehem. „gehobener Dienst“) an. Der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehem. „höherer Dienst“) gehören 29 % der beschäftigten Personen an, knapp jeder fünfte Beschäftigte wird der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehem. „mittlerer Dienst“) zugeordnet. Die kleinste Gruppe (mit 2 %) stellen Beschäftigte der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (ehem. „einfacher Dienst“). Weitere 2 % der Beschäftigten können keiner Laufbahngruppe zugeordnet werden.

Das niedersächsische Landespersonal gehört demnach zu mehr als drei Vierteln der Laufbahngruppe 2 an, 22 % besetzen die 1. Laufbahngruppe. Eine Differenzierung der Laufbahngruppen nach Art des Dienstverhältnisses, also nach Beamtinnen und Beamten/Richterinnen und Richtern gegenüber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, zeigt große Unterschiede auf.

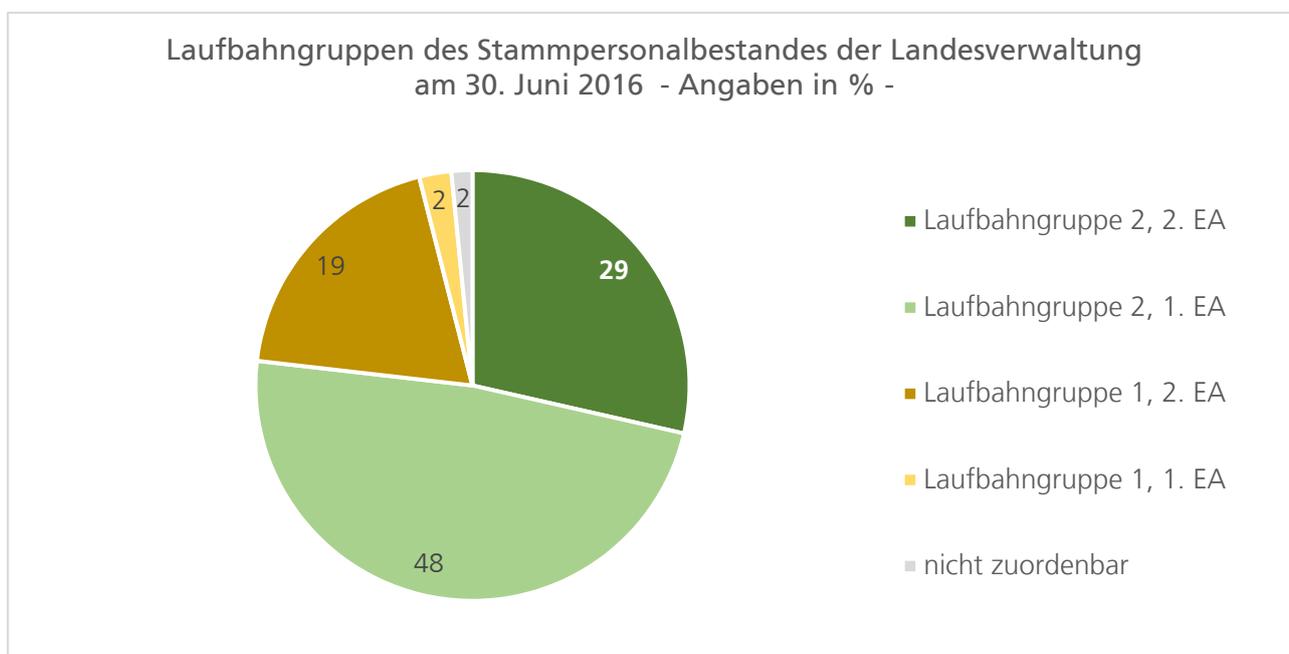


Abbildung 21: Laufbahngruppen des Stammpersonals der Landesverwaltung am 30. Juni 2016

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

Die Verteilung der Beamtinnen und Beamten/Richterinnen und Richter auf die einzelnen Laufbahngruppen fällt eindeutig zugunsten der Laufbahngruppe 2 aus. Hier ist das Personal im Beamtenverhältnis bzw. als RichterIn/Richter mit einem Anteil von 91 % vertreten, dabei gehören 60 % dem 1. und 31 % dem 2. Einstiegsamt an. Das 2. Einstiegsamt der 1. Laufbahngruppe ist mit 10.990 Personen (9 %) schon deutlich schwächer vertreten, der ehem. einfache Dienst mit gerade noch 615 Personen bildet eine kleine Minderheit.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben im ehemals einfachen Dienst noch einen Anteil von 5 %, 90 % von ihnen verteilen sich moderat mit Unterschieden von jeweils 5 Prozentpunkten auf die drei Laufbahngruppen 1, 2. Einstiegsamt (35 %) bis zur Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (25 %). Aber auch bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern besetzt die Mehrheit mit 55 % die 2. Laufbahngruppe. 3.130 Personen können hier keiner Laufbahngruppe zugeordnet werden.

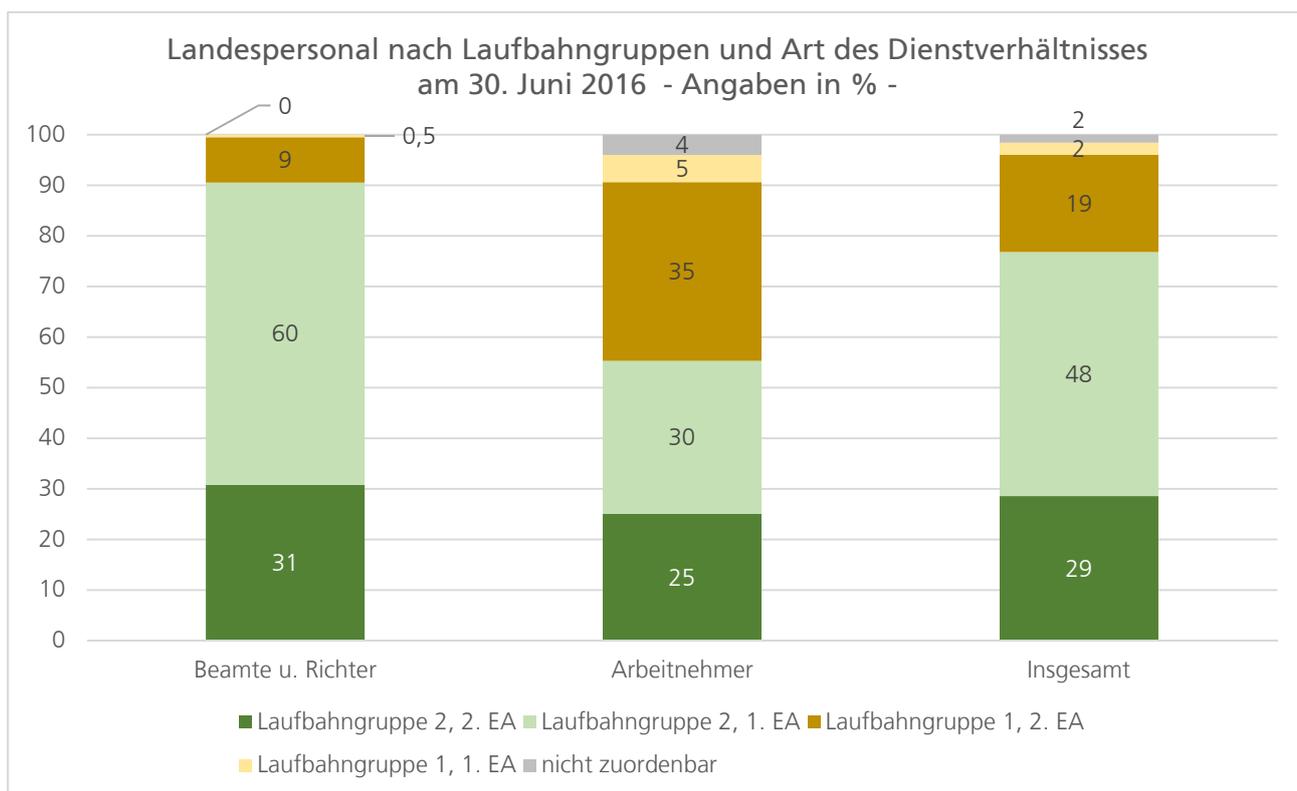


Abbildung 22: Landespersonal nach Laufbahngruppen und nach Art des Dienstverhältnisses am 30. Juni 2016

Die Zusammensetzung der Laufbahngruppen nach Geschlecht zeigt, dass Frauen mehrheitlich die ersten drei Laufbahngruppen besetzen. In der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt überwiegen leicht die Männer mit einem Anteil von 51 %. Dieser Anteil übersteigt den Landesdurchschnitt der männlichen Beschäftigten um 8 Prozentpunkte. Weibliche Beschäftigte besetzen zu 64 bzw. 60 % die beiden ehem. Laufbahnen des mittleren und des gehobenen Dienstes. In der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt liegt der Anteil der männlichen Beschäftigten bei 49 % und ist damit um 6 Prozentpunkte höher als sie im Landesdurchschnitt vertreten sind.

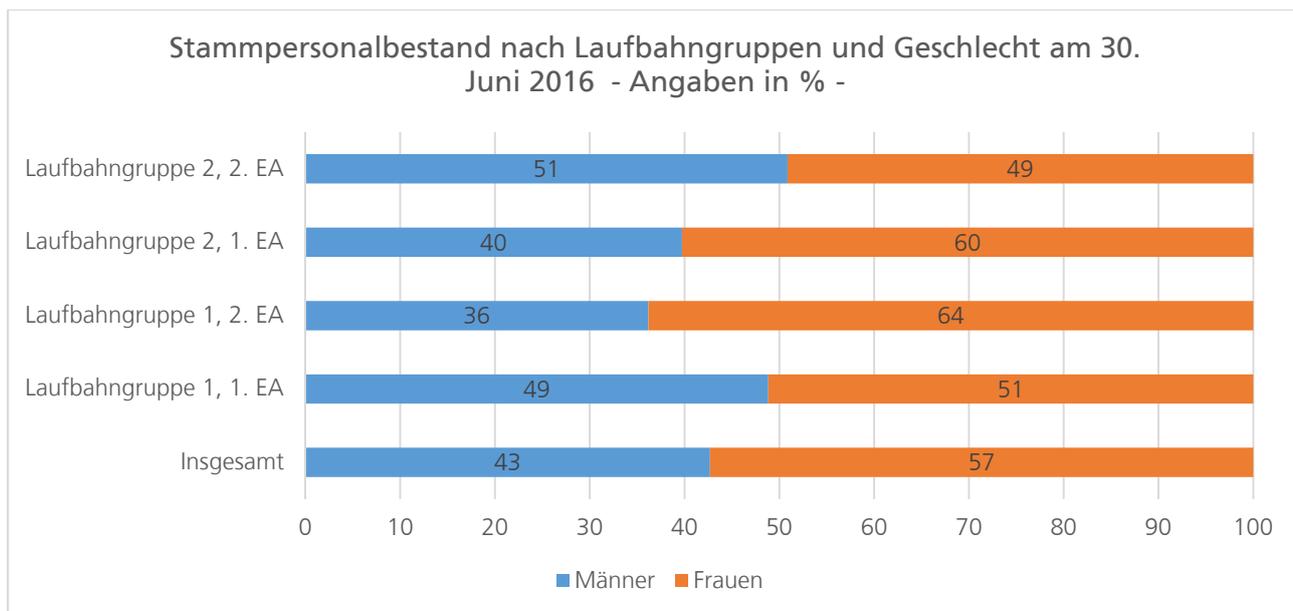


Abbildung 23: Stammpersonalbestand nach Laufbahngruppen und Geschlecht am 30. Juni 2016

Ein Blick auf die Verteilung der Laufbahngruppen auf die Geschlechter zeigt die bestehenden Unterschiede deutlicher. 34 % aller Männer, das sind 29.245 Personen, gehören der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt an. Bei den Frauen liegt dieser Anteil um 10 Prozentpunkte deutlich niedriger bei 24 % mit beinahe der gleichen Anzahl an Personen (28.245). Mehr als jede zweite Frau in der Landesverwaltung (51 %) ist dem ehem. „gehobenen Dienst“ zugeordnet, bei den Männern liegt der Anteil bei 45 %. Der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt gehört ein um 5 Prozentpunkte höherer Anteil an weiblichen als an männlichen Beschäftigten an und im ehem. „einfachen Dienst“ sind 3 % der Männer und 2 % der Frauen tätig.

Knapp vier von fünf Männern in der Landesverwaltung gehören der Laufbahngruppe 2 und lediglich einer von fünf der Laufbahngruppe 1 an. Drei von vier Frauen sind der Laufbahngruppe 2 und eine von vier der Laufbahngruppe 1 zugehörig.

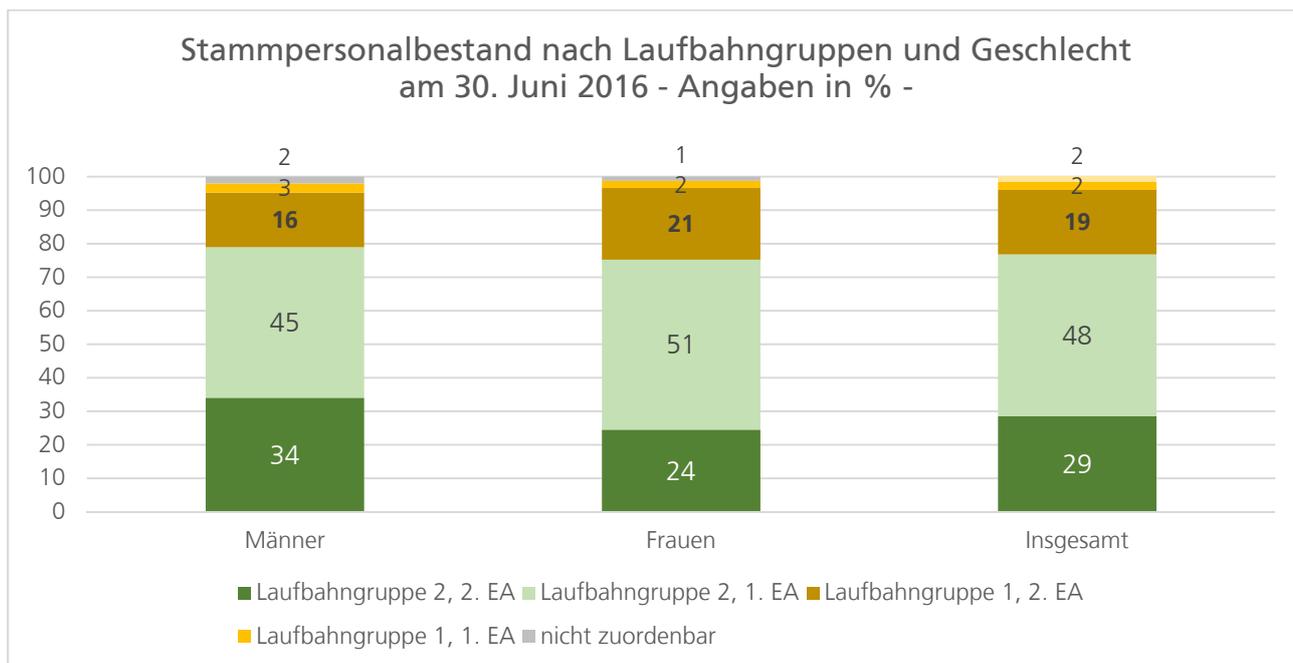


Abbildung 24: Stammpersonalbestand nach Laufbahngruppen und Geschlecht am 30. Juni 2016

2.3.5 Besoldungs- und Entgeltgruppen

Aufgrund der zum Teil geringen Fallzahlen in den jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppen werden für die folgenden Abbildungen in diesem Unterkapitel Prozentwerte ausgewiesen, 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 und generell werden keine Raten und Anteile ausgewiesen, zu deren Bildung die Fallzahlen 0, 1 oder 2 verwendet wurden.⁸ Bei der Auswertung der Besoldungs- und Entgeltgruppen wird auf eine Nachkommastelle verzichtet.

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 betrachtet.

In allen eben genannten Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen sind Frauen unterrepräsentiert. Die höchste Besoldungs-/Entgeltgruppe B1 bis B11/R3 bis R10 bzw. außertariflich Beschäftigte ist am schwächsten besetzt mit 515 Personen, von ihnen sind 28 % weiblich und damit ist sie die Besoldungs-/Entgeltgruppe mit dem geringsten Anteil an Frauen. Ihr gegenüber steht die am stärksten besetzte, aber niedrigste Besoldungs-/Entgeltgruppe A11/E10 mit 7.400 Beschäftigten, die den höchsten Anteil von 36 % an Frauen hat. Zwar sinkt mit der Höhe der Besoldungs-/Entgeltgruppe die Zahl der Beschäftigten, nicht aber gleichzeitig der Anteil an Frauen. Der Besoldungs-/Entgeltgruppe A16/E15 können 1.370 Beschäftigte zugeordnet werden, von denen ein gutes Drittel (465) Frauen sind. In der Besoldungs-/Entgeltgruppe A 13/E12 sind 2.775 Beschäftigte tätig, hier liegt der weibliche Anteil mit 29 % nur 1 Prozentpunkt höher als in der höchsten Besoldungs-/Entgeltgruppe.

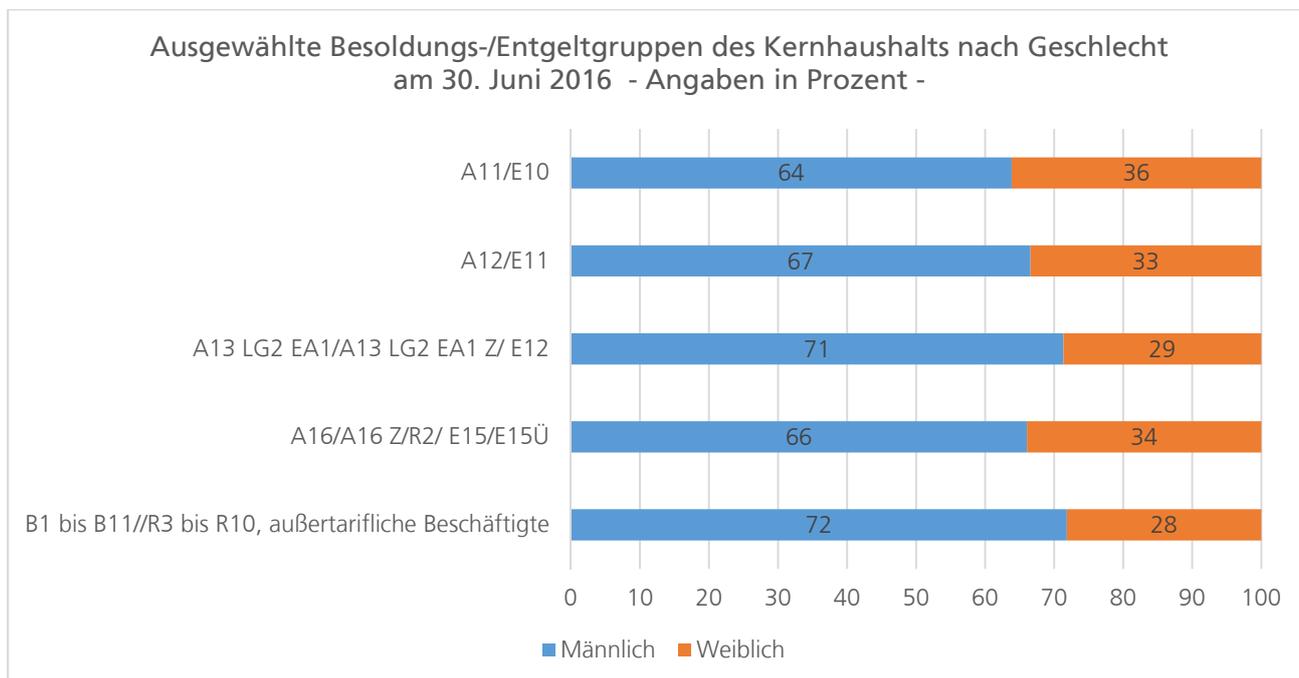


Abbildung 25: Ausgewählte Besoldungs-/Entgeltgruppen des Kernhaushalts nach Geschlecht (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel)

Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten sinkt mit steigender Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe. Ihr prozentualer Anteil bewegt sich zwischen 3 % in der höchsten Besoldungs-/Entgeltgruppe B1 bis B11/R3 bis R10 bzw.

⁸ Überlagerung des Ergebnisses mittels grauen Balkens.

außertariflich Beschäftigte und 22 % in der hier betrachteten niedrigsten Besoldungs-/Entgeltgruppe A11/E10.

Ein Vergleich der Verteilung der Teilzeitarbeit nach Geschlecht zeigt, dass der Anteil der in Teilzeit tätigen Frauen mit steigender Besoldungs-/Entgeltgruppe stetig abnimmt, während er bei den Männern gleich niedrig zwischen 2 % und 5 % liegt.

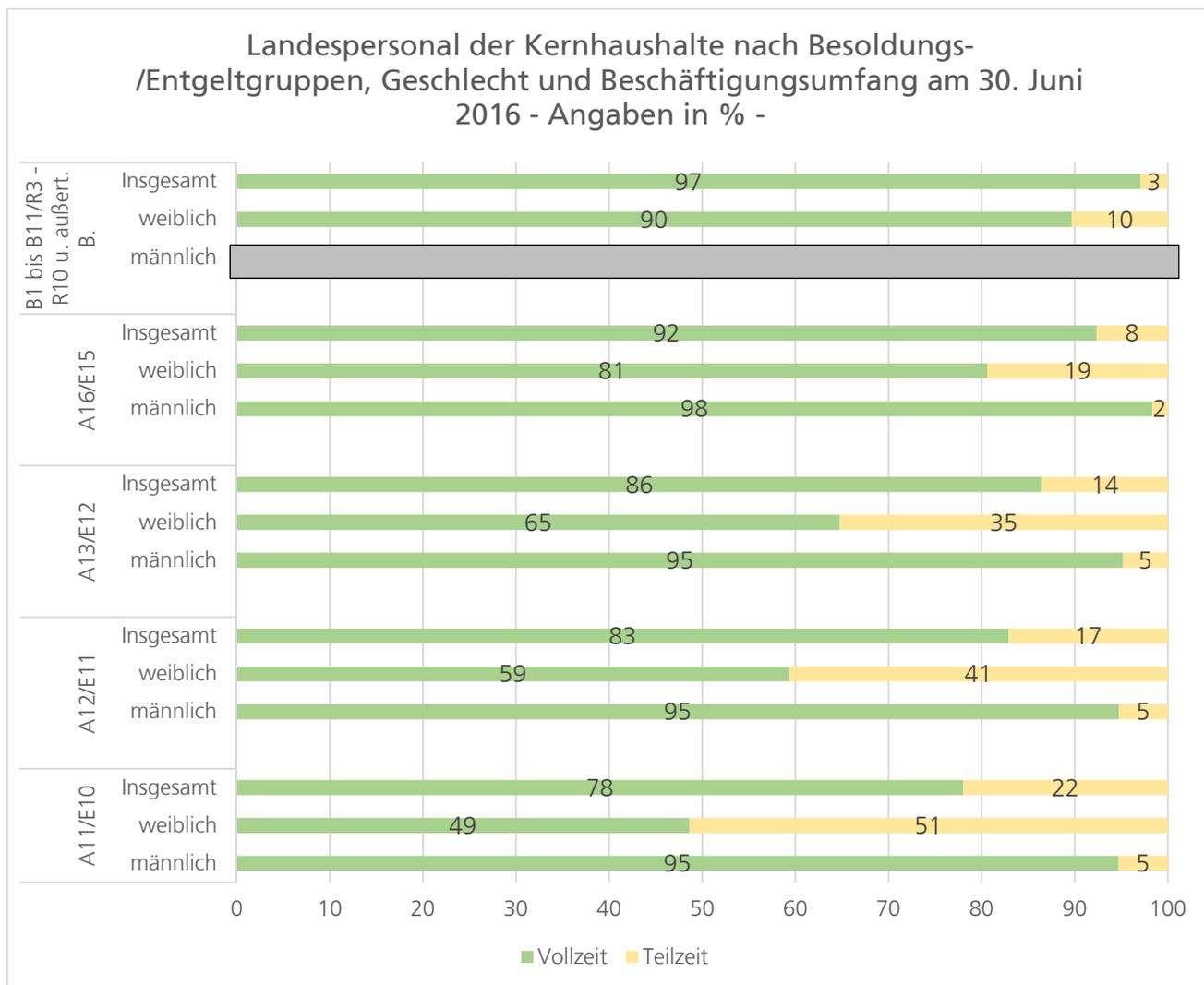


Abbildung 26: Landespersonal des Kernhaushalts nach Besoldungs-/Entgeltgruppen, Geschlecht und Beschäftigungsumfang am 30. Juni 2016*

In der **Besoldungs-/Entgeltgruppe A11, E10** finden sich auf Landesebene 64 % männliche und 36 % weibliche Beschäftigte. Ihre Verteilung auf die Ressorts/Bereiche zeigt, dass sich in den Geschäftsbereichen MF, MW, MWK und ML in etwa gleiche Anteile an weiblichen und männlichen Beschäftigten finden. In den Ressorts MI (mit Polizei), MI (ohne Polizei) und MU sind Männer stärker vertreten, im MK, MJ und MS überwiegen die Frauen mit mindestens 59 % bis 72 % Anteilen.

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

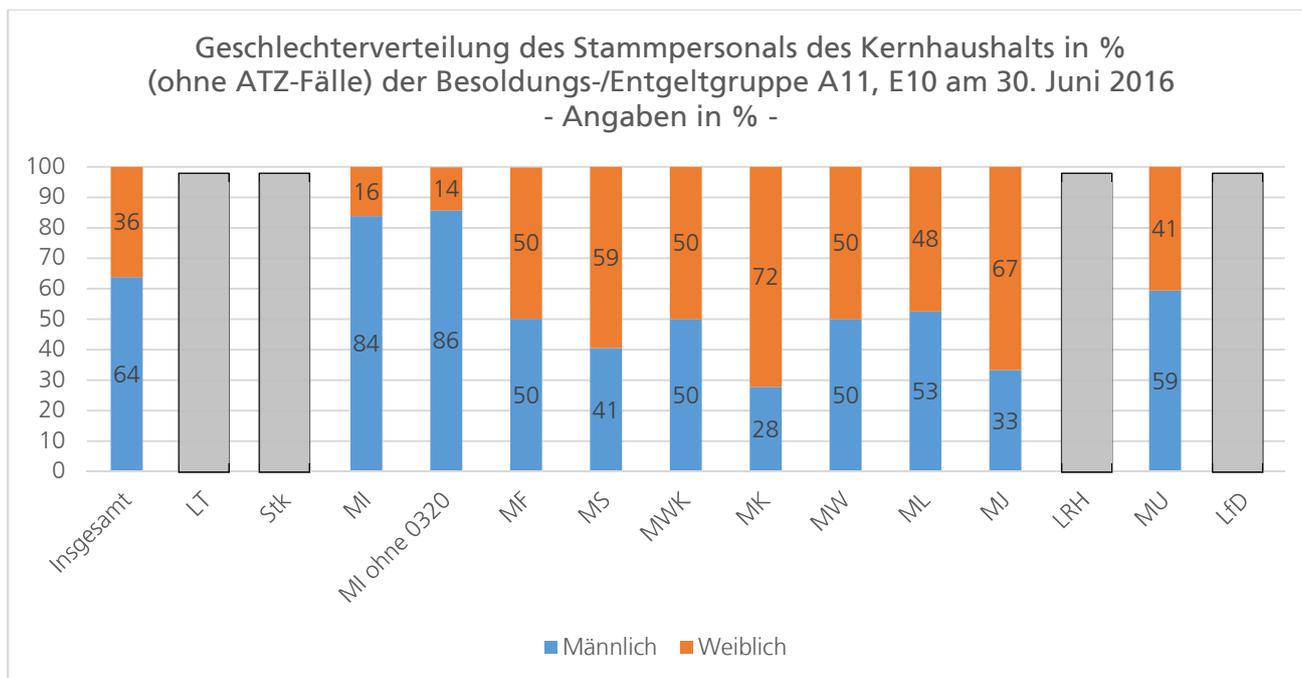


Abbildung 27: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A11, E10 am 30. Juni 2016*

In der **Besoldungs-/Entgeltgruppe A12, E11** sind knapp zwei Drittel der Beschäftigten männlich und ein Drittel weiblich. Annähernd ausgewogen ist das Geschlechterverhältnis in den Ressorts MWK, MJ und MS. Auch in dieser Besoldungs-/Entgeltgruppe sind Männer deutlich stärker vertreten in den Geschäftsbereichen MI (mit Polizei) und MI (ohne Polizei) mit über 80 %. MF, MW, ML, LRH und MU haben mindestens 62 % bis zu 68 % Anteile an Männern und sind damit ebenfalls stärker männlich besetzt. Frauen überwiegen in den Geschäftsbereichen LT, Stk, MK und Lfd.

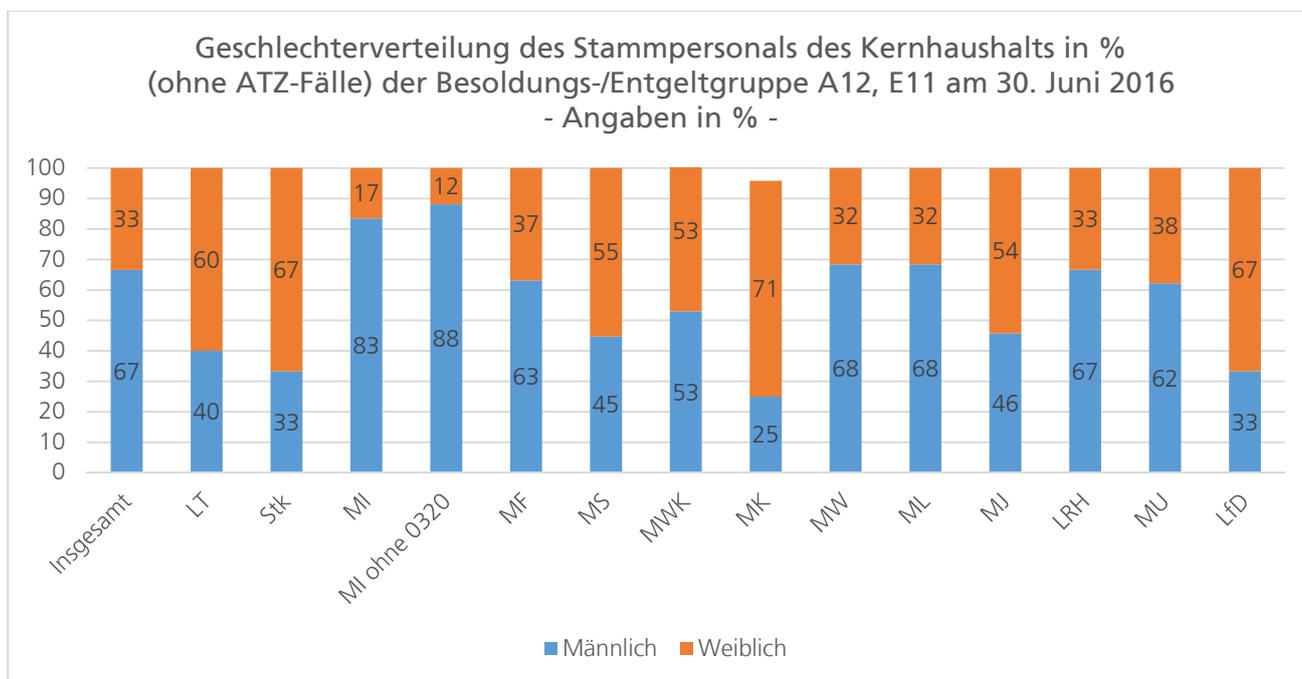


Abbildung 28: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A12, E11 am 30. Juni 2016

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

In der **Besoldungs-/Entgeltgruppe A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12** gibt es nur in den Ressorts MS und MWK ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern. Während in den Geschäftsbereichen MI (mit Polizei), MI (ohne Polizei), MF, MW, ML, MJ und MU Männer stärker vertreten sind (von 61 bis 92 %), sind es Frauen in den Ressorts MK, LT und Stk (zwischen 57 und 75 %). Der Anteil an weiblichen Beschäftigten insgesamt in dieser Besoldungs-/Entgeltgruppe liegt lediglich bei 29 %.

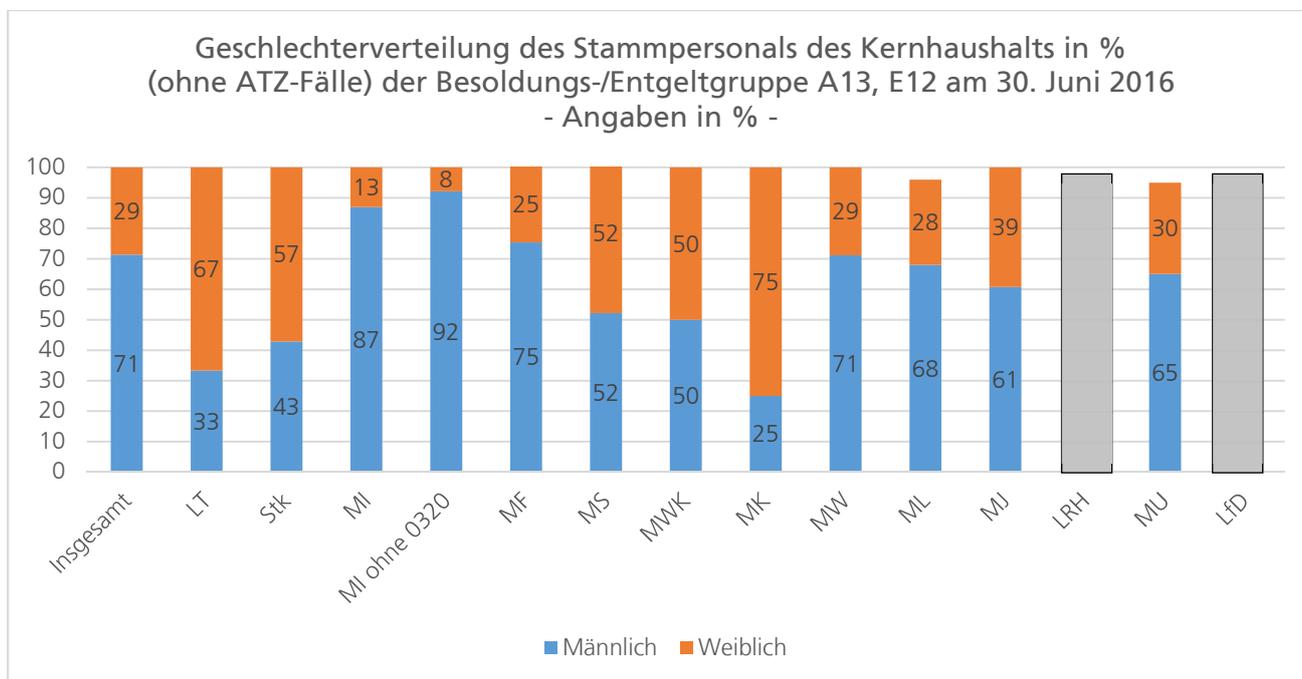


Abbildung 29: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13, E12 am 30. Juni 2016*

In der **Besoldungs-/Entgeltgruppe A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü** gibt es keinen Geschäftsbereich, in dem der Frauenanteil überwiegt. Ihren höchsten Anteil finden Frauen in den Geschäftsbereichen Stk und MK mit jeweils 43 %. In den anderen Geschäftsbereichen liegt der weibliche Anteil bei 17 % (MI ohne Polizei) bis höchstens 33 % (MWK und MW). Insgesamt liegt in dieser Besoldungs-/Entgeltgruppe der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei 34 % und der männlichen Beschäftigten bei 66 %.

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

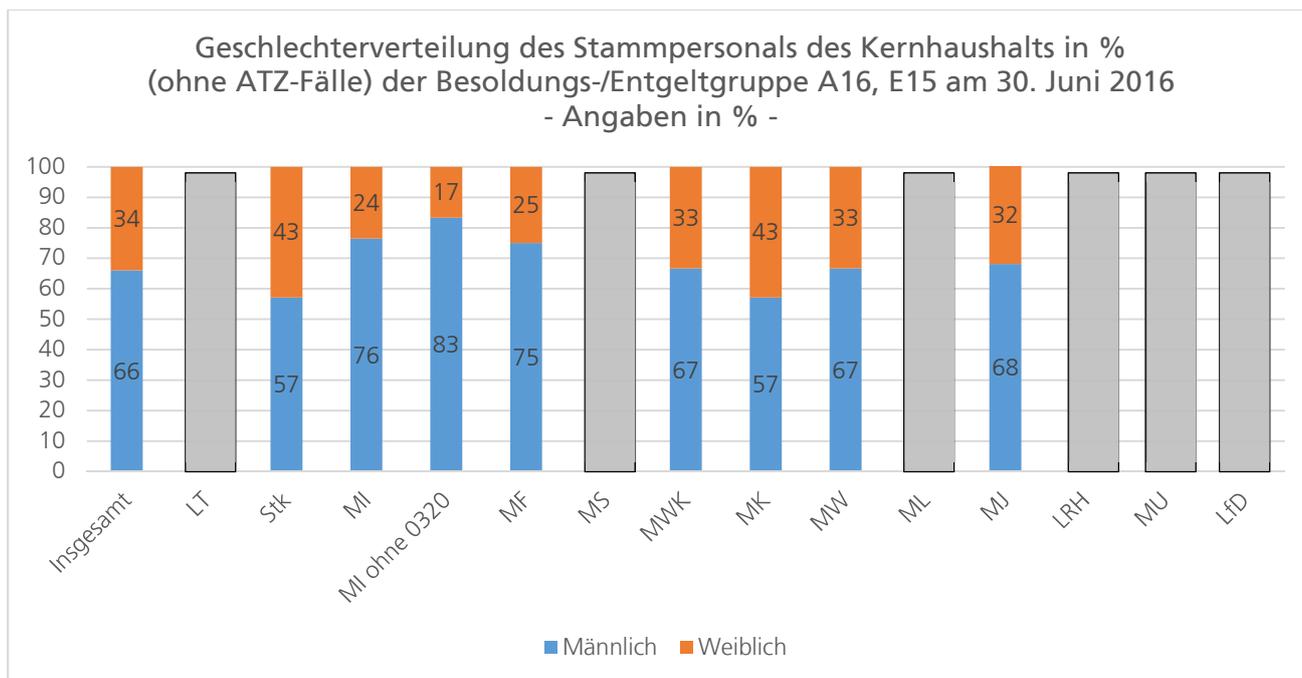


Abbildung 30: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe A16, E15 am 30. Juni 2016*

In der **Besoldungs-/Entgeltgruppe B1 bis B11/R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte** ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten mit 28 % am geringsten unter den betrachteten Besoldungs- und Entgeltgruppen. Einzig im Ressort MWK gibt es ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in dieser Besoldungs-/Entgeltgruppe. In allen übrigen Ressorts überwiegt der Anteil der Männer mit zwischen 60 % und 80 % Anteilen deutlich den Anteil der Frauen. Fast die Hälfte der Geschäftsbereiche ist aufgrund geringer Fallzahlen in dieser Besoldungs-/Entgeltgruppe nicht darstellbar.

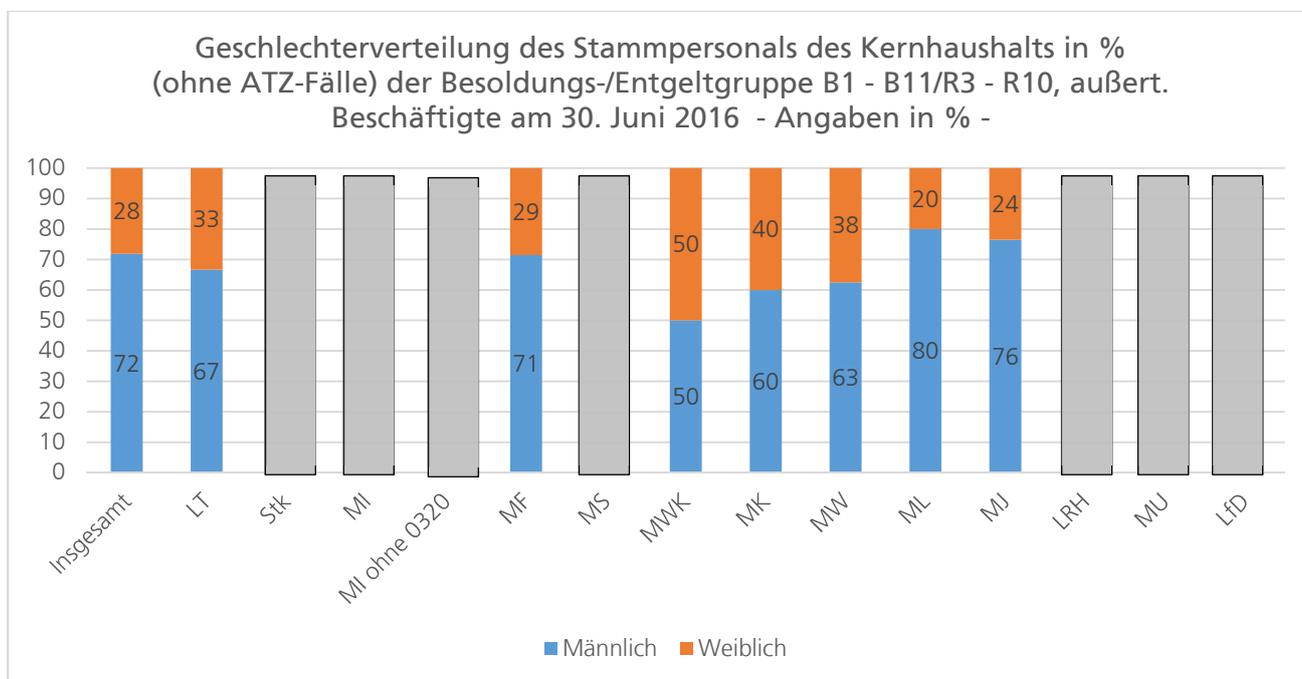


Abbildung 31: Geschlechterverteilung des Stammpersonals im Kernhaushalt (ohne ATZ-Fälle und ohne Schulkapitel) der Besoldungs-/Entgeltgruppe B1 bis B11/R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte am 30. Juni 2016*

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

2.4 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. Der Personenkreis, der diesem Bereich zuzuordnen ist, verteilt sich über verschiedene Kapitel. Deshalb wird auf Daten aus dem Personalmanagementverfahren (PMV) zurückgegriffen.

Aus technischen und verfahrensökonomischen Gründen wird bei Beamtinnen und Beamten auf den Laufbahnbegriff i.S.d. § 13 NBG und die diesbezügliche Zuordnung zur Fachrichtung *Allgemeine Dienste* abgestellt. Personen, die nach der Besoldungsordnung B bezahlt werden, gehören keiner klassischen Laufbahn an; dieser Personenkreis ist im PMV in der jeweils 2. Laufbahngruppe einer Fachrichtung verbucht und wird bei weiteren Auswertungen dem 2. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 zugeordnet. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer finden Berücksichtigung, wenn sie dem Teil I der Entgeltordnung zum TV-L (Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst) zugeordnet sind.

Die Daten zu laufbahnrechtlichen Fachrichtungen bzw. tarifrechtlichen Dienstarten lassen sich über das Modul „Personal“ im PMV im Rahmen einer zentralen Auswertung durch das NLBV-Zentrale Leitstelle PMV gewinnen. Die Zentrale Leitstelle hat jedoch keinen Einfluss auf die Qualität und Quantität der von den Dienststellen erfassten Daten. Um belastbare einzelplan- und kapitelbezogene Auswertungen zu ermöglichen, ist in vielen Fällen zudem die Teilnahme der PMV-Dienststelle an der Schnittstelle zum Bezüge Verfahren erforderlich. Darüber hinaus schließen sich dem PMV nicht die ehem. Landeskrankenhäuser Moringen und Brauel, die Hochschulverwaltung mit dem gesamten Hochschulpersonal, die Staatstheater und die Bibliotheken an. Ebenfalls nicht einführen werden das PMV voraussichtlich der Verfassungsschutz sowie die Landesmuseen.

Um diese Datenlücke zu schließen, scheint eine Hochrechnung, die die (bisher noch) nicht über PMV ermittelbaren Bereiche berücksichtigt, ein geeignetes Instrument, um entsprechendes Datenmaterial für die gesamte Landesverwaltung zu erhalten.

2.4.2 Hochrechnung

Im ersten Schritt wird festgestellt, welche Haushaltskapitel mit Personalausgaben bzw. die diesen zugeordneten Dienststellen zu einem Stichtag vollständig an PMV angeschlossen sind. Dies erfolgt mittels Nachfrage beim Finanzministerium. Auf Basis der zu diesem Zeitpunkt verfügbaren und validierten Personalstrukturdaten wird jetzt der Anteil des summierten Stammpersonals dieser Haushaltskapitel am Stammpersonal der gesamten Landesverwaltung ermittelt. Der zu ermittelnde Hochrechnungsfaktor gibt 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 vergleichbare 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 dem im ersten Schritt ermittelten Faktor multipliziert, um Werte für die gesamte Landesverwaltung zu erhalten.

Von den 201.170 Beschäftigten des Stammpersonalbestandes im Jahr 2016 waren 134.890 (ca. 67 %) im Jahr 2016 an das PMV angebunden. D.h. es ergibt sich ein Hochrechnungsfaktor von 1,491. Ein Problem der Hochrechnung ergibt sich jedoch, wenn Einheiten zu PMV hinzukommen, die einen ungewöhnlichen Anteil (höher oder niedriger als der Durchschnitt) an Personal der Fachrichtung Allgemeine Dienste aufweisen.

2.4.3 Tableaus und Auswertung zur Fachrichtung *Allgemeine Dienste*

Stammpersonal der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* am 30. Juni 2016 hochgerechnet

		Summe	darunter: Altersgruppen				Altersabgänge ab 2016 in den nächsten ³⁾	
			50 bis unter 55 Jahre	55 bis unter 60 Jahre	60 bis unter 65 Jahre	65 Jahre und älter	5 Jahren	10 Jahren
Anzahl		7.555	1.445	1.085	600	35	535	1.500
davon: Geschlecht	weiblich	4.815	970	660	280	10	240	825
	männlich	2.740	470	425	320	20	290	675
davon: Laufbahn- gruppe	Entgeltgruppen 1-4 bzw. LGr. 1, 1. EA	345	80	75	30	0	25	85
	Entgeltgruppen 5-8 bzw. LGr. 1, 2. EA	2.685	620	445	225	10	195	590
	Entgeltgruppen 9-12 ¹⁾²⁾ bzw. LGr. 2, 1. EA ¹⁾	4.040	685	480	290	20	265	695
	Entgeltgruppen 13-15 und außertariflich Beschäftigte, deren Bezahlung oberhalb dieser Entgeltgruppen liegt ²⁾ bzw. LGr. 2, 2. EA inkl. B-Besoldung	485	60	90	55	5	45	130

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

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

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

Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* am 30. Juni 2016 hochgerechnet

		Summe	darunter: Altersgruppen				Altersabgänge ab 2016 in den nächsten ³⁾	
			50 bis unter 55 Jahre	55 bis unter 60 Jahre	60 bis unter 65 Jahre	65 Jahre und älter	5 Jahren	10 Jahren
Anzahl		3.325	625	480	300	15	275	710
davon: Geschlecht	weiblich	1.850	365	220	90	0	80	270
	männlich	1.475	260	260	210	15	195	440
davon: Laufbahn- gruppe	LGr. 1, 1. EA	0	0	0	0	0	0	0
	LGr. 1, 2. EA	735	190	115	75	5	65	175
	LGr. 2, 1. EA ¹⁾	2.375	400	295	185	10	170	430
	LGr. 2, 2. EA inkl. B-Besoldung	215	35	70	45	0	35	100

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* am 30. Juni 2016 hochgerechnet

		Summe	Darunter: Altersgruppen				Altersabgänge ab 2016 in den nächsten ³⁾	
			50 bis unter 55 Jahre	55 bis unter 60 Jahre	60 bis unter 65 Jahre	65 Jahre und älter	5 Jahren	10 Jahren
Anzahl		4.230	815	605	295	20	260	795
davon: Geschlecht	weiblich	2.965	605	440	190	10	165	555
	männlich	1.265	210	165	110	5	95	240
davon: Laufbahn- gruppe	Entgeltgruppen 1-4	345	80	75	30	0	25	85
	Entgeltgruppen 5-8	1.950	430	330	150	5	130	410
	Entgeltgruppen 9-12 ¹⁾²⁾	1.665	285	180	105	5	95	265
	Entgeltgruppen 13-15 und außertariflich Beschäftigte, deren Bezahlung oberhalb dieser Entgeltgruppen liegt ²⁾	270	25	20	10	5	10	30

In der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* sind am 30. Juni 2016 hochgerechnet 7.555 Beschäftigte tätig, d.h. 3,8 % des Stammpersonals gehört dieser Fachrichtung an. Frauen sind mit einem Anteil von 64 % vertreten. Die Verteilung der Beschäftigten auf die Laufbahngruppen ergibt folgendes Bild: 53 % sind der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt zuzuordnen, 36 % der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, 6 % befinden sich in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt und etwas weniger mit 5 % gehören dem ehem. einfachen Dienst an, also der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt.

Bei der gegenwärtigen Altersstruktur in der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* sind in den nächsten 5 Jahren, d.h. bis zum Jahr 2021, 7 % Altersabgänge und in den nächsten 10 Jahren (bis 2026) 20 % Altersabgänge zu erwarten. Der Landesdurchschnitt von 11 % in 5 Jahren und 25 % in 10 Jahren wird somit unterschritten. Die Altersabgänge der Frauen in dieser Fachrichtung werden in den nächsten 5 Jahren geringer ausfallen als diejenigen der Männer, lediglich 5 % der Altersabgänge der Frauen stehen 11 % der Männer gegenüber. Auch in den nächsten 10 Jahren werden Frauen unterdurchschnittlich altersbedingt aus dem Landesdienst ausscheiden, hier stehen 17 % Altersabgänge der Frauen 25 % der Männer gegenüber. Die männlichen Altersabgänge entsprechen genau den prozentualen Anteilen der Altersabgänge der Gesamtheit des Stammpersonals, also dem Landesdurchschnitt.

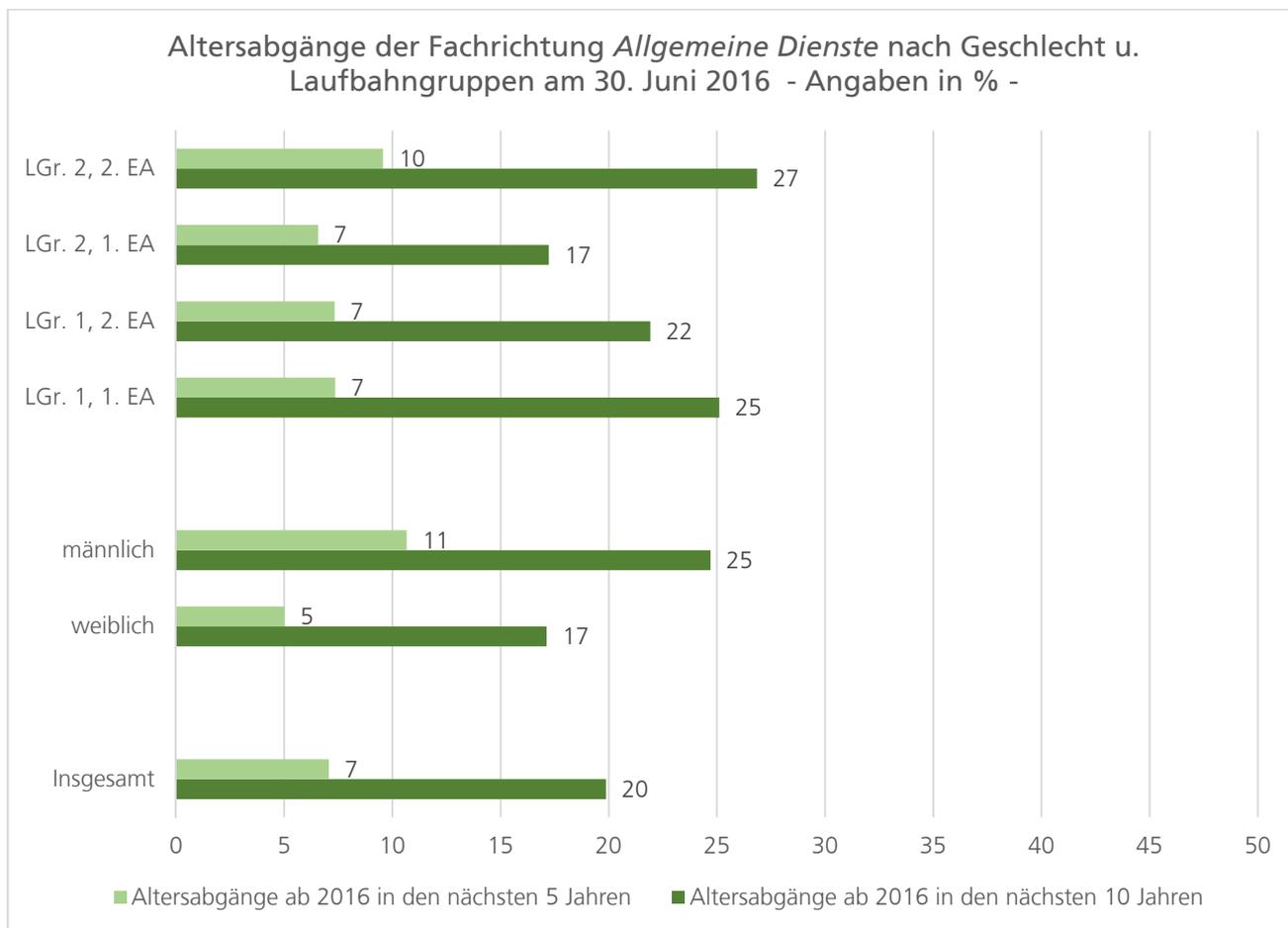


Abbildung 32: Altersabgänge der Fachrichtung Allgemeine Dienste nach Geschlecht und Laufbahngruppen am 30. Juni 2016

Beamtinnen und Beamte sind in dieser Fachrichtung mit 3.325, das sind 44 %, schwächer vertreten als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Mehr als die Hälfte der Verbeamteten in der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* sind Frauen mit 56 % und beinahe drei Viertel der Verbeamteten sind der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt zuzuordnen. Jeder Fünfte ist der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt zuzuordnen und 6 % entfallen auf die Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt.

In den nächsten 5 Jahren sind 8 % Altersabgänge bei den Beamtinnen und Beamten zu erwarten, die in der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* tätig sind, 4 % der Beamtinnen und 13 % der Beamten. In den nächsten 10 Jahren werden 21 % Altersabgänge erwartet, hier stehen 15 % der Beamtinnen einem doppelt so hohen Anteil der Beamten (30 %) gegenüber, die ausscheiden werden.

In der Laufbahngruppe 2., 2. Einstiegsamt sind in den nächsten 5 Jahren mit 17 % doppelt so viele Altersabgänge wie im Durchschnitt bei Verbeamteten zu erwarten. Im Jahr 2026 werden sogar mit 48 % 2,3-mal so viele wie im Durchschnitt ausscheiden.

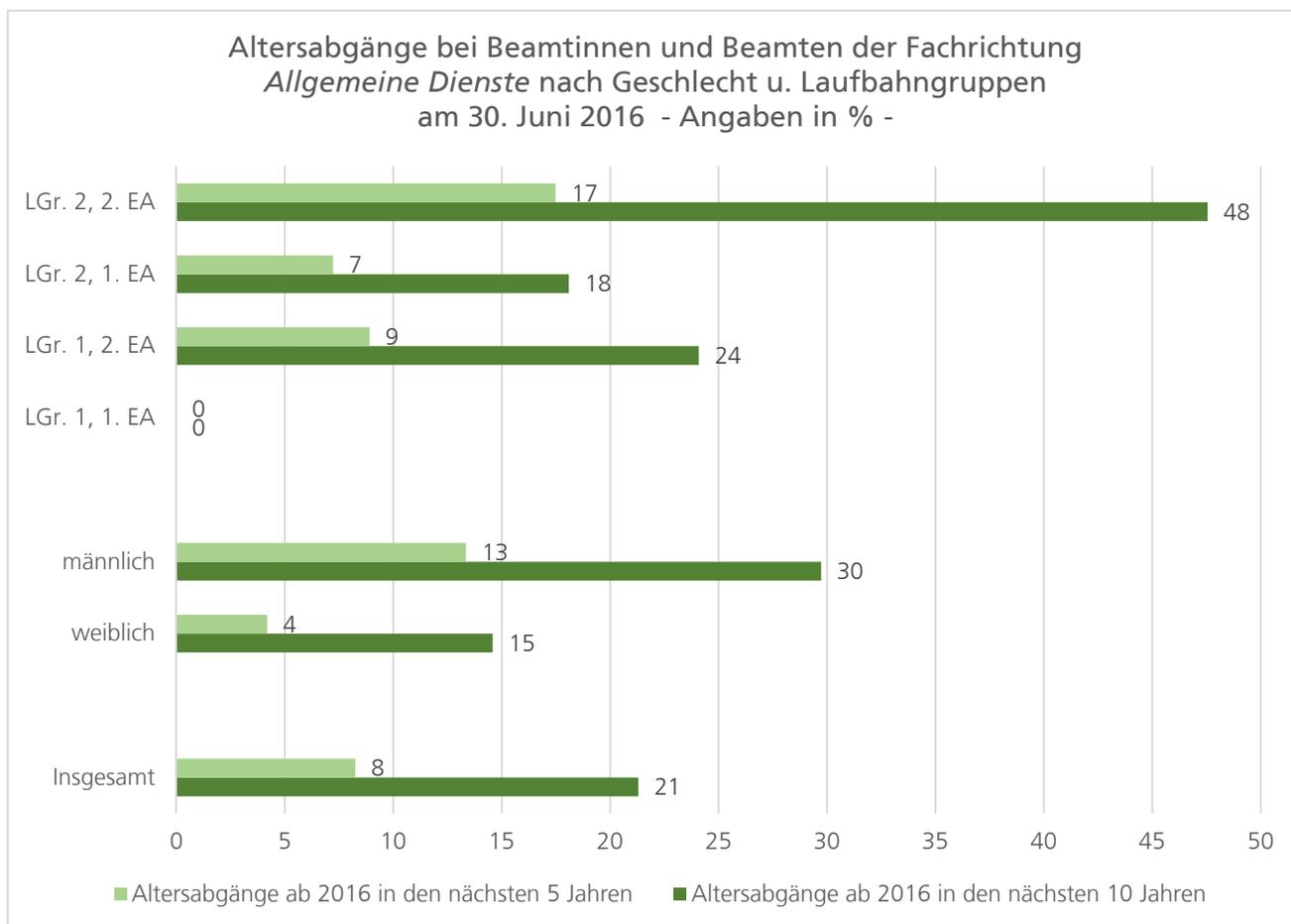


Abbildung 33: Altersabgänge bei Beamtinnen und Beamten der Fachrichtung Allgemeine Dienste nach Geschlecht und Laufbahngruppen am 30. Juni 2016

Im Jahr 2016 sind 4.230 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* tätig, davon sind 70 % weiblich und 30 % männlich. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verteilen sich auf die Laufbahngruppen 1, 2. Einstiegsamt (46 %) und 2, 1. Einstiegsamt (39 %) in ähnlich hoher Anzahl mit einmal 1.950 und einmal 1.665 Beschäftigten. Der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt gehören 8 % und 6 % der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt an.

Bei Arbeitnehmenden unterscheiden sich die Anteile der Altersabgänge von männlichen Beschäftigten kaum von denen der weiblichen. Arbeitnehmer werden in den nächsten 5 Jahren voraussichtlich 8 % und in den nächsten 10 Jahren 19 % altersbedingt ausscheiden. In den nächsten 10 Jahren ist mit dem gleichen Anteil an Altersabgängen auch bei Arbeitnehmerinnen zu rechnen, in den nächsten 5 Jahren sind es ca. 6 %.

Unter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nimmt mit steigender Entgeltgruppe der Anteil der Altersabgänge ab. Sind in den Entgeltgruppen 1-4 in den nächsten 10 Jahren noch 25 % Altersabgänge zu erwarten, so reduziert sich der Anteil kontinuierlich und liegt in den Entgeltgruppen 13-15, außertariflich

Beschäftigte dann nur noch bei 10 %. Die zu erwartenden Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren variieren zwischen 7 % in den Entgeltgruppen 1-4 und 3 % in den Entgeltgruppen 13-15, außertariflich Beschäftigte.

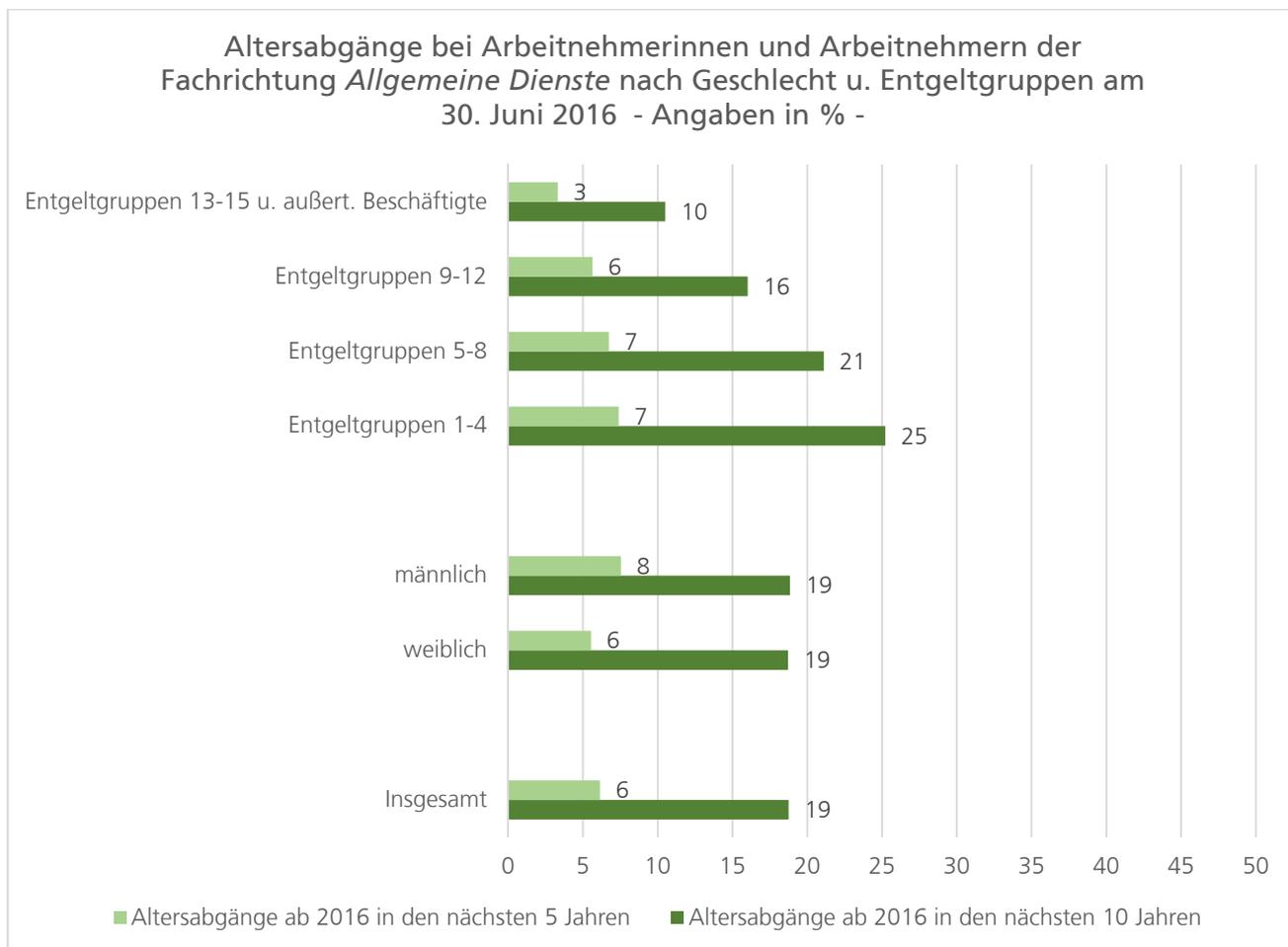


Abbildung 34: Altersabgänge bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Fachrichtung Allgemeine Dienste nach Geschlecht und Entgeltgruppen am 30. Juni 2016

2.5 Veränderungen zum Vorjahr und weiter zurückliegenden Jahren

2.5.1 Zahl der Beschäftigten

Die Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (Stammpersonal sowie Personal in Ausbildung, geringfügig Beschäftigte und Beurlaubte) ist 2016 im Vergleich zum Vorjahr um 1.965 (+0,9 %) gestiegen. Vor allem die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen stieg hierbei um 2.120 (1,6 %), die der Männer sank von 2015 zu 2016 um 155 Beschäftigungsverhältnisse (-0,2 %).

Der Stammpersonalbestand hat sich im selben Zeitraum um 1.920 Beschäftigte erhöht, er stieg damit um 1 %. Nach Geschlecht differenziert, ergaben sich im Untersuchungsjahr 125 männliche Beschäftigte weniger als noch 2015 (dies entspricht einer Abnahme um 0,1 %). Dafür gab es 2.045 weibliche Beschäftigte mehr (dies entspricht einer Zunahme um 1,8 %).

Für den Vorjahresvergleich werden die 5er-gerundeten Werte des Berichtsjahrs 2016⁹ mit den gerundeten Werten des Jahres 2015 verglichen.

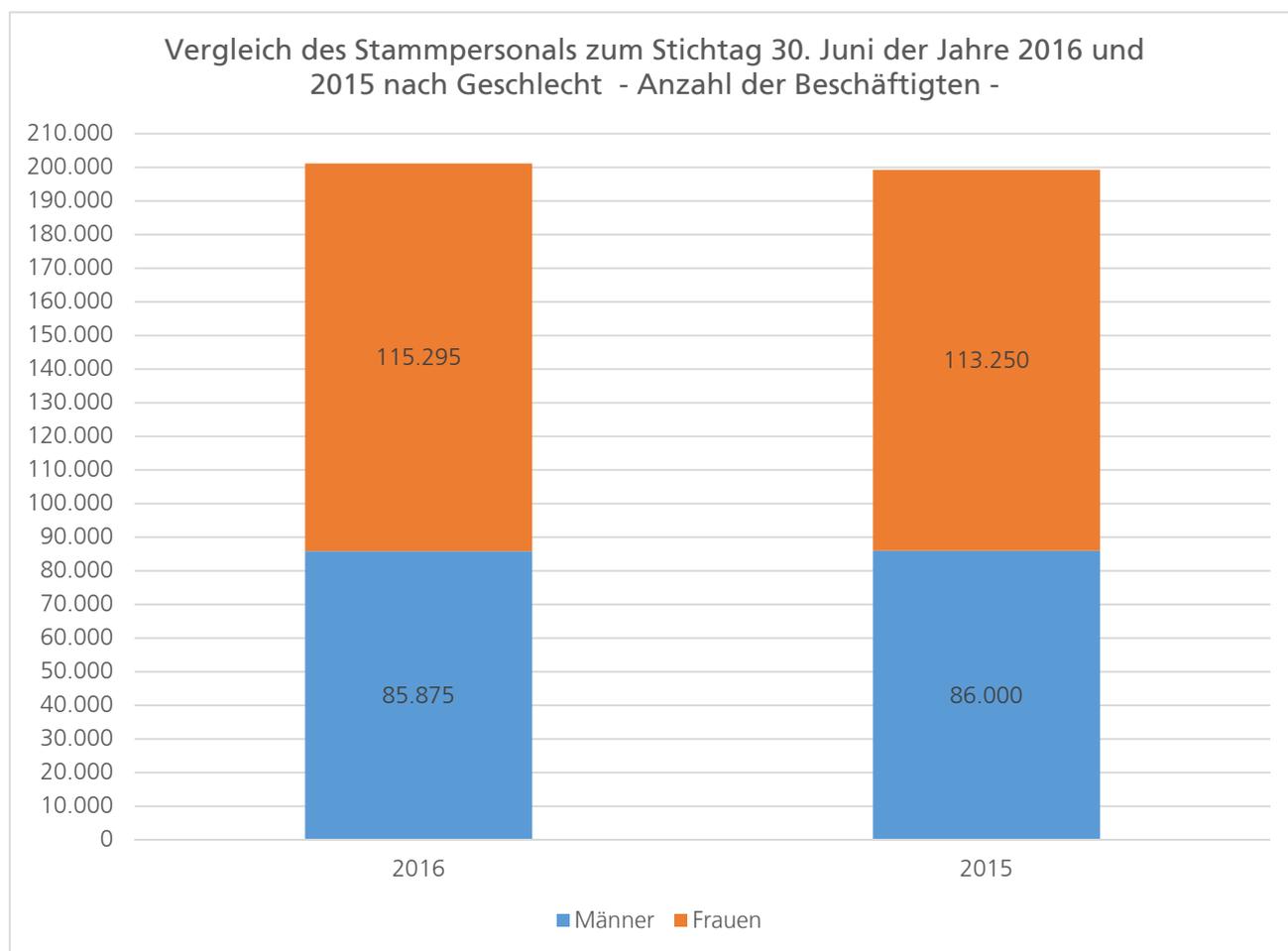


Abbildung 35: Vergleich des Stammpersonals zum Stichtag 30. Juni der Jahre 2016 und 2015 nach Geschlecht

⁹ Nähere Informationen zur 5er-Rundung finden sich in Kapitel 7.3.

Auf Ebene der Ressorts gab es die größten Zuwächse an Personal im MWK, MI und MK. Allein im MWK gab es im Jahr 2016 im Vergleich zum Vorjahr 635 (+1,1%) Beschäftigte mehr. Davon sind beinahe zwei Drittel weiblich und etwas mehr als ein Drittel männlich.

620 Beschäftigte waren im MI im Jahr 2016 mehr zu verzeichnen als noch im Jahr zuvor (+2,1 %), davon entfallen 335 Beschäftigte auf Neuzugänge im Ausbildungsbereich.

Das MK verzeichnete einen Beschäftigungsanstieg um 520 Personen (+0,5 %), wobei dieser durch einen Rückgang an männlichen Beschäftigten um -370 (-1,3 %) und einen Anstieg an weiblichen Beschäftigten um 885 (+1,3 %) zustande kam.

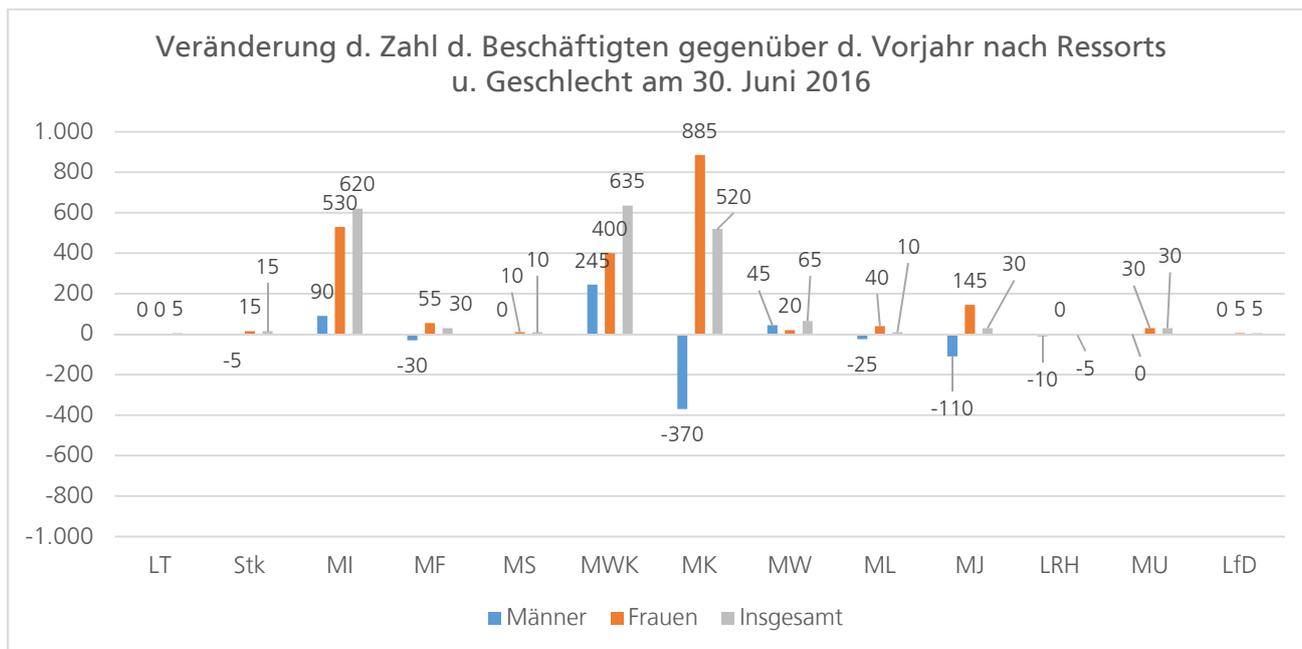


Abbildung 36: Veränderung der Zahl der Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr nach Ressort und Geschlecht am 30. Juni 2016

Die Zahl der befristet Beschäftigten sank um 630 (-2,9 %), bei den Männern etwas stärker (-3,9 %) als bei den Frauen (-2 %). Dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse stiegen im Jahr 2016 im Vergleich zum Vorjahr um 1,4 %, wobei auch diese Zunahme durch den prozentualen Anstieg weiblicher Beschäftigter um 2,3 % bedingt wurde.

Bezogen auf die Beschäftigungsbereiche verzeichnete der Kernhaushalt den höchsten Zuwachs bei den absoluten Werten der Beschäftigten (+1.475), prozentual lag dieser bei 1 %. Hierbei gab es einen deutlichen Anstieg der Anzahl der Frauen, es waren 1.790 mehr (+2,0 %) weibliche Beschäftigte als im Vorjahr. Die Anzahl der Männer ist dagegen um 320 Personen (-0,5 %) gesunken.

Die Landesbetriebe haben ebenfalls einen leichten Zuwachs an Beschäftigten (+0,3 %) zu verzeichnen. Besonders auffällig ist hier die Abnahme an befristeten Beschäftigungen (-4,7 %), wobei diese stärker durch Männer (-5,8 %) als durch Frauen (-3,6 %) bedingt sind.

Bei den Ausgliederungen gibt es im Jahr 2016 2 % mehr Beschäftigte als noch im Jahr zuvor, was prozentual den stärksten Zuwachs innerhalb der Beschäftigungsbereiche darstellt. Dieser Anstieg kommt anteilig stärker durch Frauen (+2,3 %) als durch Männer (+1,7 %) zustande. Dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse sind insgesamt deutlich gestiegen (+4,6 %), auch hier konnten vor allem Frauen profitieren (+5,2 %). Befristungen nahmen um 2,1 % ab.

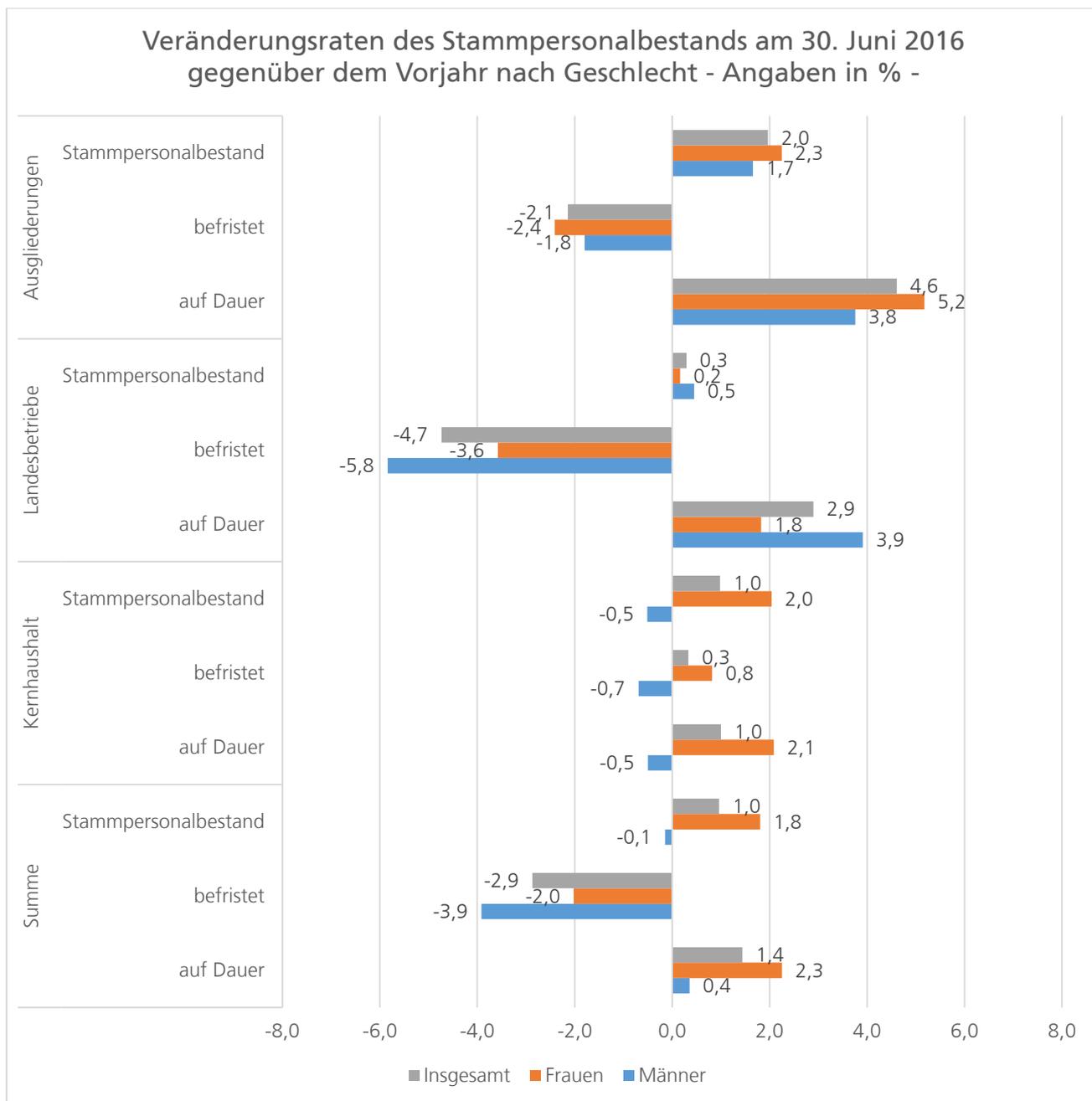


Abbildung 37: Veränderungsraten des Stammpersonalbestands am 30. Juni 2016 gegenüber dem Vorjahr nach Geschlecht

Im Jahr 2016 gab es im Vergleich zum Vorjahr 3,4 % weniger Beurlaubte (-270). Dieser Rückgang kommt nahezu zu gleichen Teilen durch männliche (-130) und weibliche Beschäftigte zustande. Da jedoch deutlich mehr Frauen als Männer beurlaubt sind, liegt der prozentuale Anteil bei den männlichen Beschäftigten mit -11,8 % deutlich höher.

Bei den geringfügig Beschäftigten gab es einen Anstieg um 240 Personen (2 %), davon entfielen 98 % auf weibliche Beschäftigte.

Beim Personal in Ausbildung ist ein Anstieg um 70 Personen (+0,6 %) zu verzeichnen. Dieser leichte Anstieg kommt durch mehr männliche Auszubildende (+2 %) zustande. Weibliche Auszubildende gab es im Jahr 2016 geringfügig weniger (-0,2 %). Werden die absoluten Werte betrachtet, gab es im Jahr

2016 1,53 Mal so viele weibliche Auszubildende wie männliche. Im Vergleich dazu lag diese Zahl ein Jahr zuvor bei 1,57.¹⁰

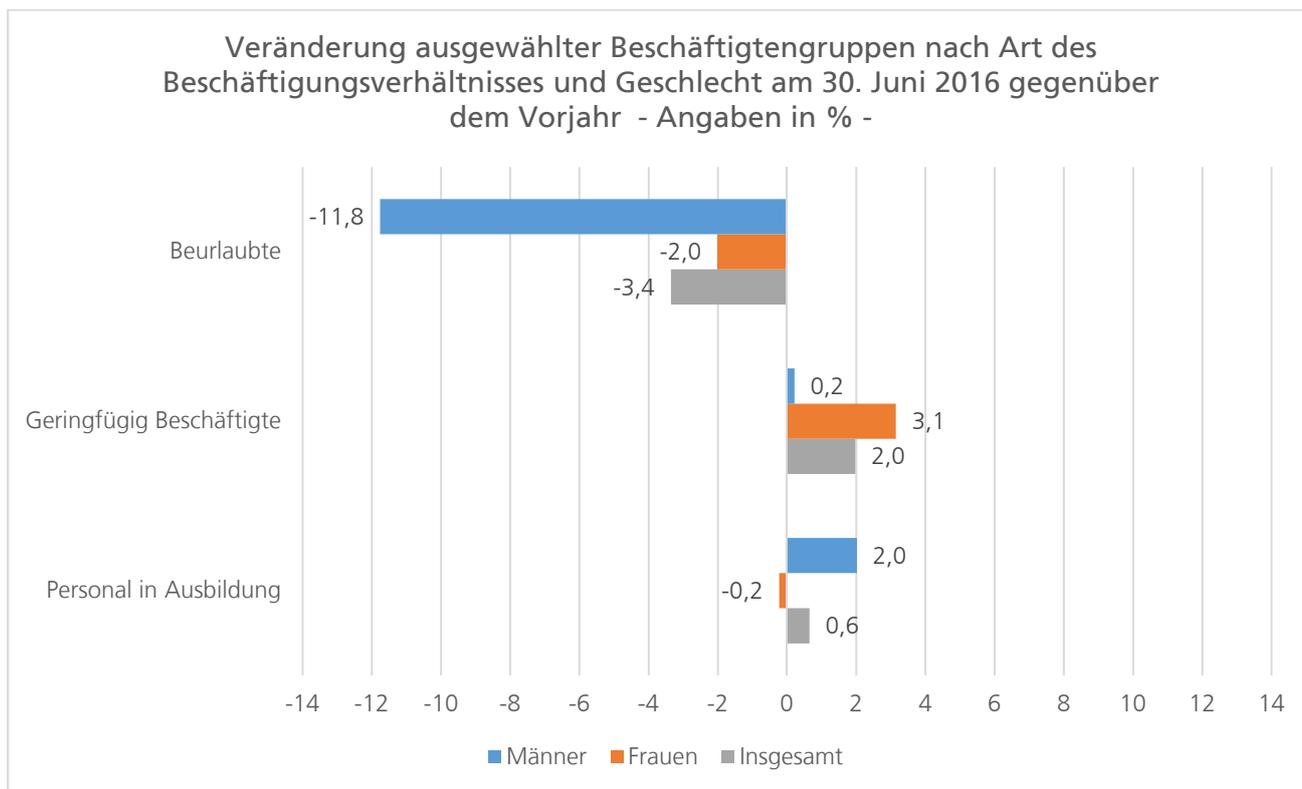


Abbildung 38: Veränderung ausgewählter Beschäftigtengruppen nach Art des Beschäftigungsverhältnisses und Geschlecht am 30. Juni 2016 gegenüber dem Vorjahr

2.5.2 Art des Dienstverhältnisses

In der Landesverwaltung gab es insgesamt am 30. Juni 2016 im Vergleich zum Vorjahr -0,3 % (-200) weniger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Nach Geschlecht betrachtet, gab es unter den Arbeitnehmern einen leichten Zuwachs um 0,1 % (25) und den Arbeitnehmerinnen einen Rückgang um -0,5 % (-220).

Dagegen ist die Zahl der Beamtinnen/Richterinnen und Beamten/Richter insgesamt angestiegen. Diese Zunahme kommt dabei vollständig durch mehr Beamtinnen und Richterinnen (+3,4 %, 2.265) zustande. Beamte/Richter gab es 0,3 % (-145) im Jahr 2016 weniger als noch ein Jahr zuvor, sodass sich insgesamt ein Anstieg von Beamtinnen/Richterinnen und Beamten/Richter um 1,8 % (2.125) ergab.

¹⁰ Aufgrund der Berechnung der Veränderungsdaten mittels gerundeter Werte kommt es zu Abweichungen, sodass die Betrachtung nach Geschlecht nicht zwangsläufig 100 % ergibt.

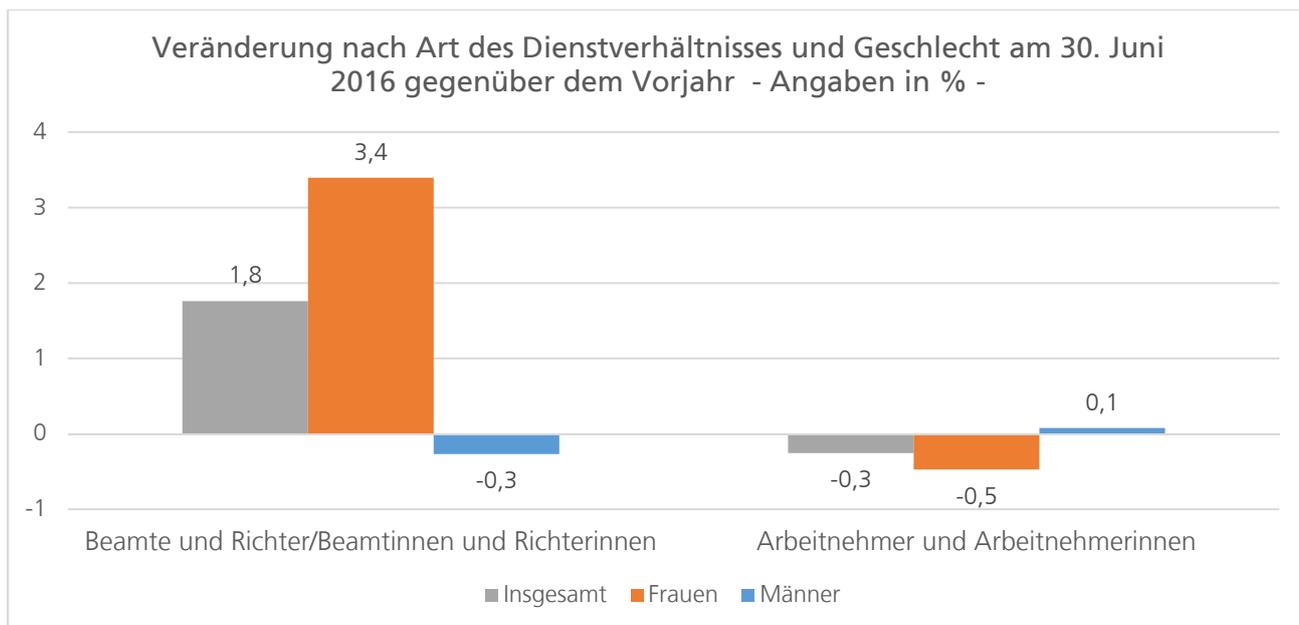


Abbildung 39: Veränderung nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlecht am 30. Juni 2016 gegenüber dem Vorjahr

2.5.3 Laufbahngruppen

Ein Blick auf die Veränderungen der letzten drei Jahre nach Laufbahngruppen und Geschlecht zeigt bei den männlichen Beschäftigten prozentual die stärksten Veränderungen in der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt. Hier steigt der Anteil von 2015 auf 2016 um 2,8 Prozentpunkte, während die Veränderungsraten der Vorjahre im negativen Bereich lagen. Diese Laufbahngruppe ist jedoch am geringsten besetzt mit 2.360 Beschäftigten im Jahr 2016. Werden die absoluten Werte betrachtet, so gibt es die größte Veränderung bei den Männern von 2015 zu 2016 im ehemals höheren Dienst mit einem Plus von 295 Beschäftigten (1 %).

Bei den weiblichen Beschäftigten gibt es in der Laufbahngruppe 2 ausschließlich Zuwächse. Insbesondere in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt, hier gibt es 4,4 % (1.185) mehr weibliche Beschäftigte als 2015. In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt gibt es einen Zuwachs von 1,9 % (1.105), dieser ist stärker als in den Jahren zuvor. In der Laufbahngruppe 1 sank von 2015 zu 2016 die Zahl weiblicher Beschäftigter. Dabei sanken die Werte der Frauen im 1. Einstiegsamt in den letzten drei Jahren permanent, im zweiten Einstiegsamt sind sie nur im Jahr 2016 um geringe 0,2 % gesunken. Die Laufbahngruppe mit den stärksten Zuwächsen an weiblichen Beschäftigten der letzten drei Jahre war die Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt mit zuletzt einem Anstieg um 4,4 %.

Während sich der Trend zu mehr Personal bei weiblichen Beschäftigten in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt im Jahr 2016 also noch verstärkt, sind 2016 auch wieder Zuwächse bei Männern im ehemals „höheren Dienst“ zu verzeichnen.

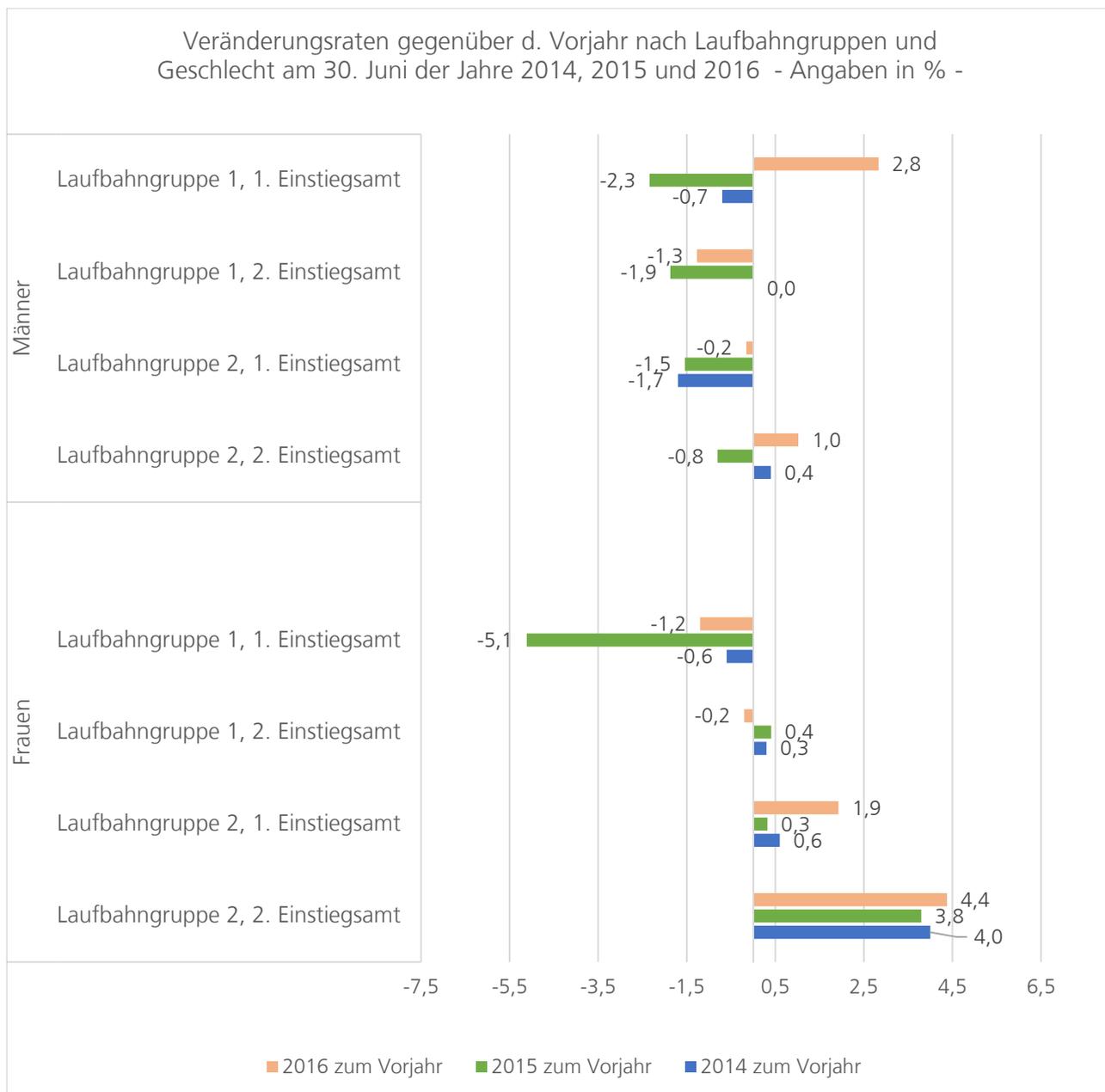


Abbildung 40: Veränderungsraten gegenüber dem Vorjahr nach Laufbahngruppen und Geschlecht am 30. Juni der Jahre 2014, 2015 und 2016

Werden die Laufbahngruppen differenzierter nach Art des Dienstverhältnisses sowie Geschlecht betrachtet, zeigen sich deutliche Unterschiede.

Beamtinnen (und Richterinnen) haben in allen Laufbahngruppen Zugewinne, wohingegen Beamte lediglich in der höchsten Laufbahngruppe einen leichten Zugewinn von 1 % verzeichnen können. Prozentual ist der Anstieg bei Beamtinnen und Richterinnen in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt am höchsten (6 %). Die größte absolute Veränderung für Beamtinnen ist im ehemals „gehobenen Dienst“ (Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt) zu verzeichnen. Dort waren im Jahr 2016 1.110 mehr Frauen tätig als 2015 (+2,6 %).

Beamte weisen in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt einen Rückgang von 2,3 % (-130 Beschäftigungsverhältnisse) auf. Ein geringerer prozentualer Rückgang ist in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt von 0,7 %, das waren 205 Beschäftigte, zu erkennen. Nur in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt

kommt es zu einem leichten Anstieg um 180 Beschäftigungsverhältnisse (+1 %). Im ersten Einstiegsamt der 1. Laufbahngruppe ist von 2015 auf 2016 für Beamte und Richter keine Veränderung ersichtlich.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verzeichnen nur im ehem. mittleren Dienst einen Rückgang, in allen anderen Laufbahngruppen sind Anstiege von 0,6 % bis 1,1 % zu ermitteln. In der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt gibt es den höchsten Anstieg mit 1,1 %, es handelte sich um 215 Beschäftigungsverhältnisse. Der Anstieg ist recht gleichmäßig auf weibliche Beschäftigte mit 1,2 % und männliche mit 1,1 % verteilt. Auch in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt kommt es zu einem Anstieg der Beschäftigungsverhältnisse (um 0,6 %), hieran haben Männer mit einem Plus von 1,5 % den Hauptanteil. In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt kommt es zu leichten Rückgängen bei beiden Geschlechtern (jeweils -0,6 %). Der stärkste Rückgang um 1,5 % ergab sich für Frauen in der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt, wohingegen es ein Plus von 3,6 % an Arbeitnehmern in dieser Laufbahngruppe 2016 im Vergleich zum Vorjahr gab.

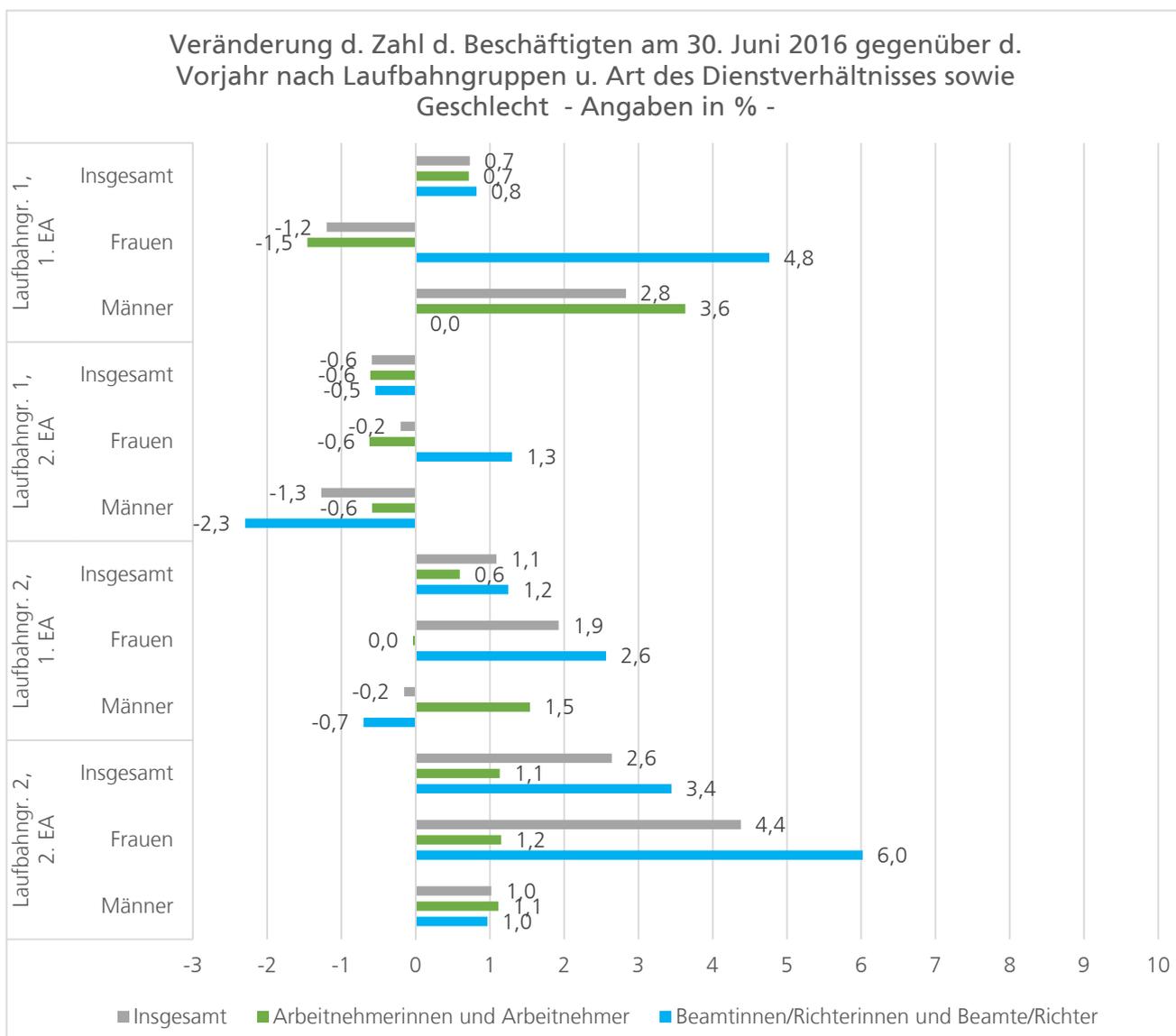


Abbildung 41: Veränderung der Zahl der Beschäftigten am 30. Juni 2016 gegenüber dem Vorjahr nach Laufbahngruppen und Art des Dienstverhältnisses sowie Geschlecht

Die Betrachtung des Stammpersonalbestands über eine mehrjährige Periode zeigt einen jährlichen Zuwachs. Ausgehend vom Stand 2012 (nur zuordenbar zu Laufbahngruppen) mit 192.630 Personen ist das Stammpersonal um 3.170 Beschäftigte (1,6 %) bis zum Jahr 2016 gewachsen. Dieser Zuwachs verteilt

sich jedoch nicht gleichmäßig auf die Laufbahngruppen. Während die Laufbahngruppe 1 in beiden Einstiegsämtern Rückgänge verzeichnet (Einstiegsamt 1 um -23,3 % und Einstiegsamt 2 um -2,9 %), steigt die Zahl der Beschäftigten in der Laufbahngruppe 2. Im ehemals „höheren Dienst“ kommt es zu einer deutlichen Steigerung um 4.445 (+8,4 %) Beschäftigte in den 4 Jahren seit 2012. Im ehem. „gehobenen Dienst“ zeigt sich eine etwas geringere Steigerung um 1.350 (+1,4 %) Beschäftigte.

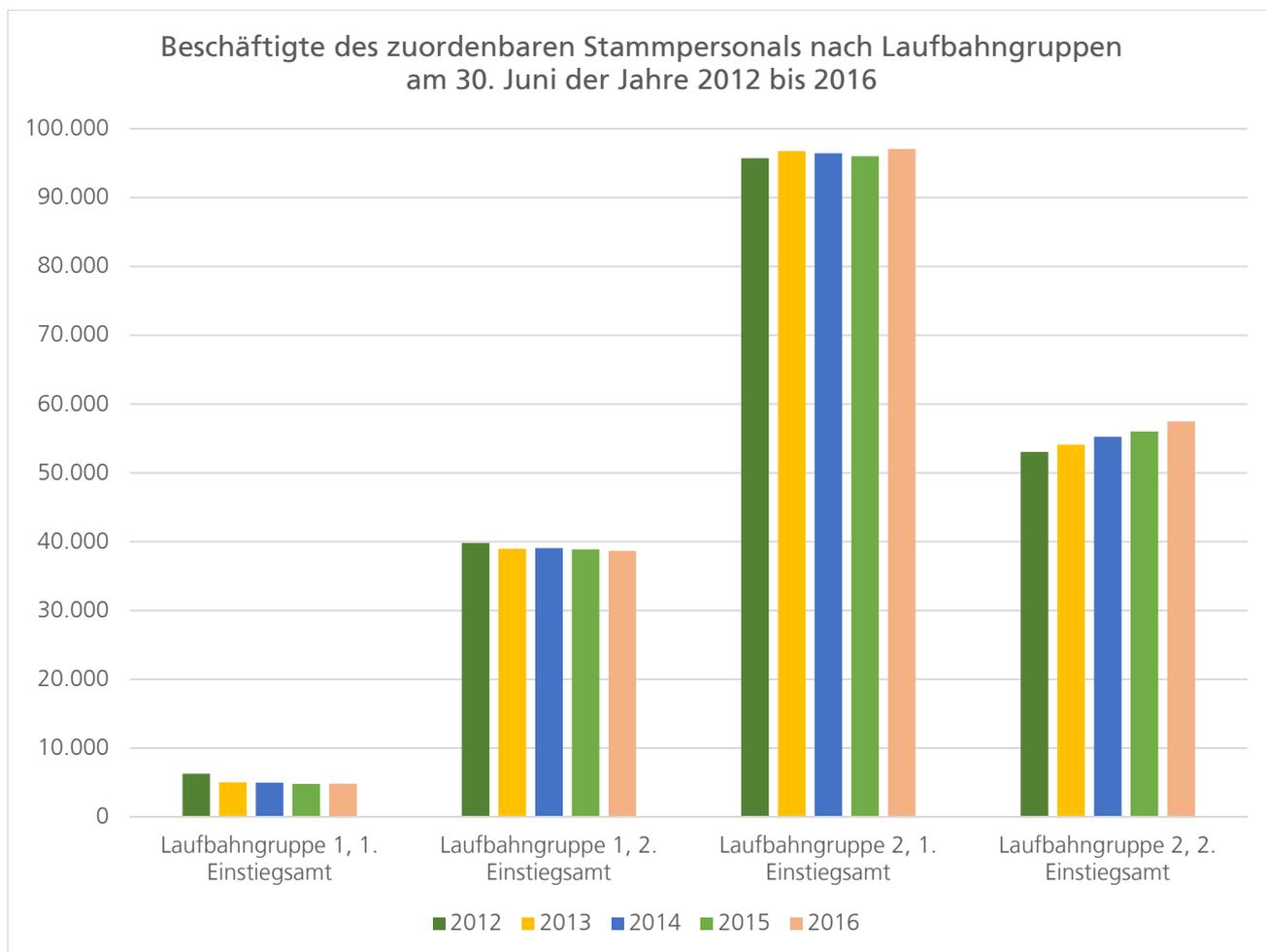


Abbildung 42: Beschäftigte des zuordenbaren Stammpersonals nach Laufbahngruppen am 30. Juni der Jahre 2012 bis 2016

2.5.4 Beschäftigungsumfang

Die Anzahl der Vollzeitbeschäftigten stieg im Jahr 2016 um 1.515 Beschäftigte (+1,1 %) an. Von diesen Zuwächsen konnten allein Frauen profitieren, die Anzahl der Männer ging dabei um 35 Personen zurück. Auch die Teilzeitbeschäftigung hat 2016 einen Zuwachs von 1,9 % (+1.220) zu verzeichnen. Davon entfielen 78 % auf weibliche und 22 % auf männliche Beschäftigte. Der Teilzeitquotient liegt 2016 mit 33,7 % nur 0,1 Prozentpunkte niedriger als 2015. Der Teilzeitquotient VZÄ liegt 2016 mit 87,5 % dafür 0,1 Prozentpunkte höher als noch ein Jahr zuvor.

Von 2014 bis 2016 hat sich die Zahl der in Altersteilzeit befindlichen Beschäftigten um 2.210 reduziert auf 2.735 (-44,7 %).

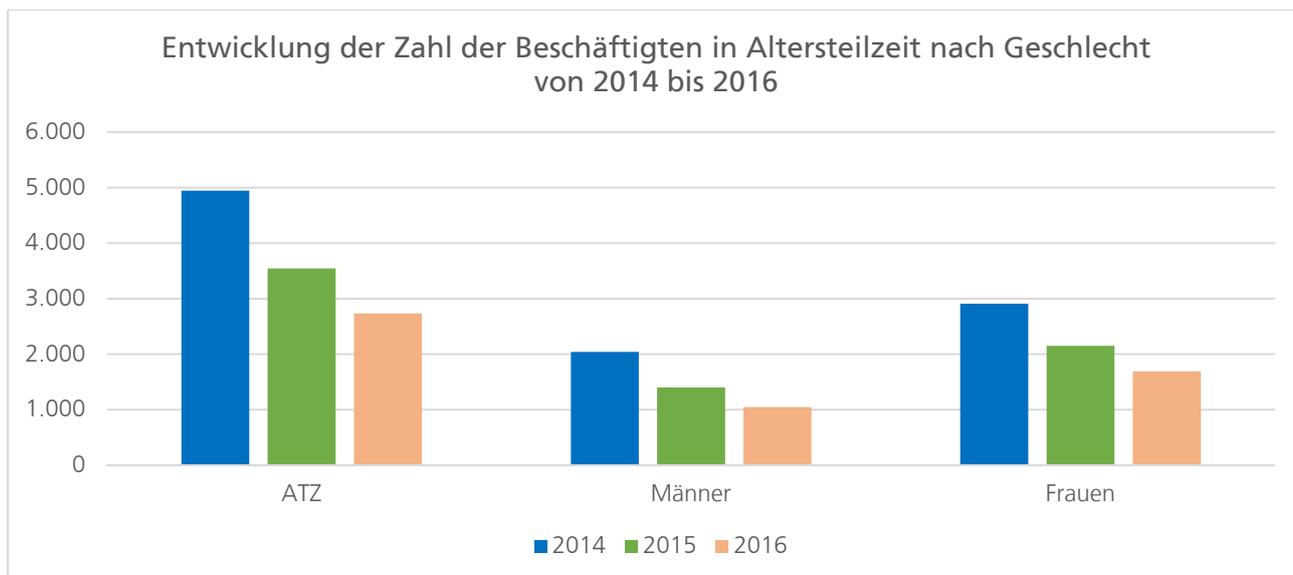


Abbildung 43: Entwicklung der Zahl der Beschäftigten in Altersteilzeit nach Geschlecht von 2014 bis 2016

2.5.5 Alter

Im Jahr 2016 waren die 201.170 Beschäftigten des Landesdienstes im Durchschnitt 45,9 Jahre alt. Damit war das Personal im Vergleich zum Vorjahr um 0,2 Jahre jünger. Tendenziell ist der Altersdurchschnitt in den Jahren seit 2011 immer weiter gesunken, wie in der nachfolgenden Abbildung zu sehen ist, sowohl bei Männern als auch bei Frauen. Die Differenz zwischen dem Durchschnittsalter der männlichen und der weiblichen Beschäftigten lag 2015 erstmalig bei unter 2 Jahren und ist 2016 weiterhin (auf 1,7 Jahre) gesunken.

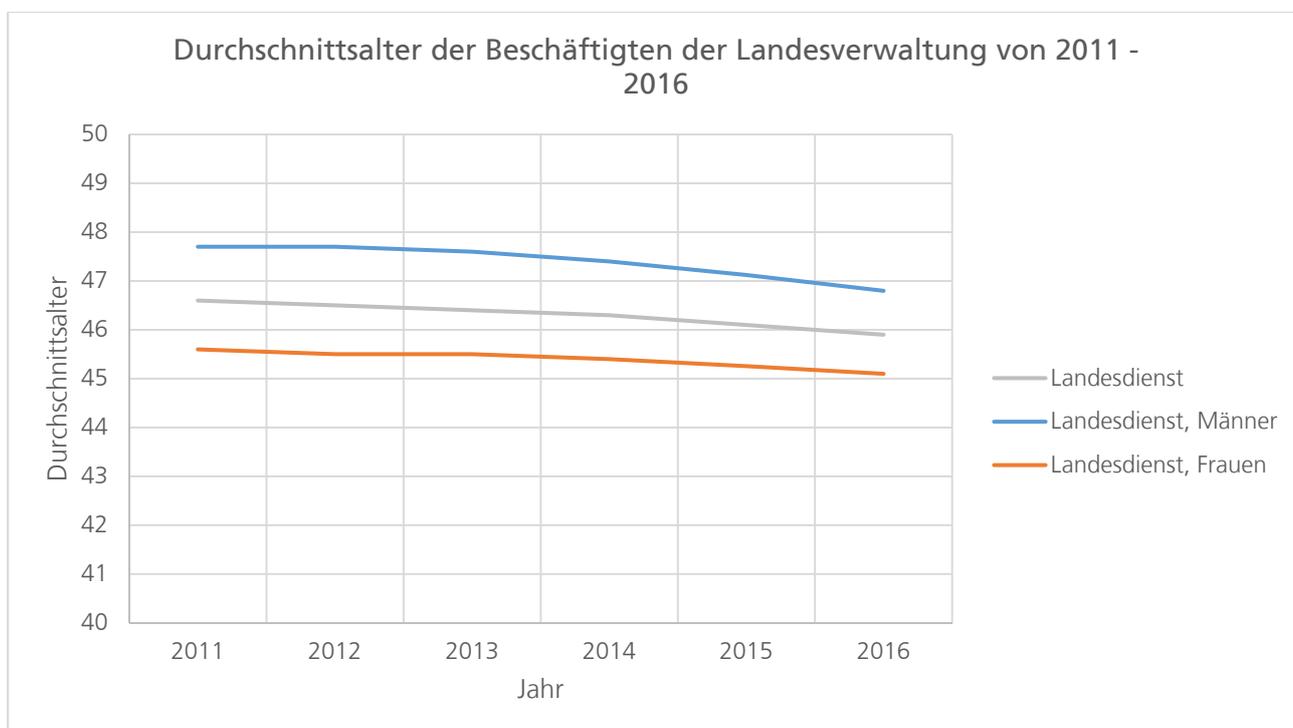


Abbildung 44: Durchschnittsalter der Beschäftigten der Landesverwaltung von 2011 bis 2016

Diese Verjüngung des Stammpersonalbestands geht aus einer Veränderung der Altersstruktur hervor. Es steigt einerseits der Anteil der unter 30-jährigen Beschäftigten deutlich um 5,3 % (1.075) und der 30 - bis 40-jährigen Beschäftigten um 3,5 % (1.590). Andererseits kommt es zu einem Rückgang von Beschäftigten der Altersgruppen 40 – 50 Jahre um -0,5 % (-235), der 50 bis 60 Jährigen um -0,8 % (-490) sowie der 60 bis 65 Jährigen um -0,6 % (-135). Und obwohl die Altersgruppe der 65-Jährigen und älter um 6,6 % (115)¹¹ steigt, kann dies die durchschnittliche Verjüngung nicht negativ beeinflussen.

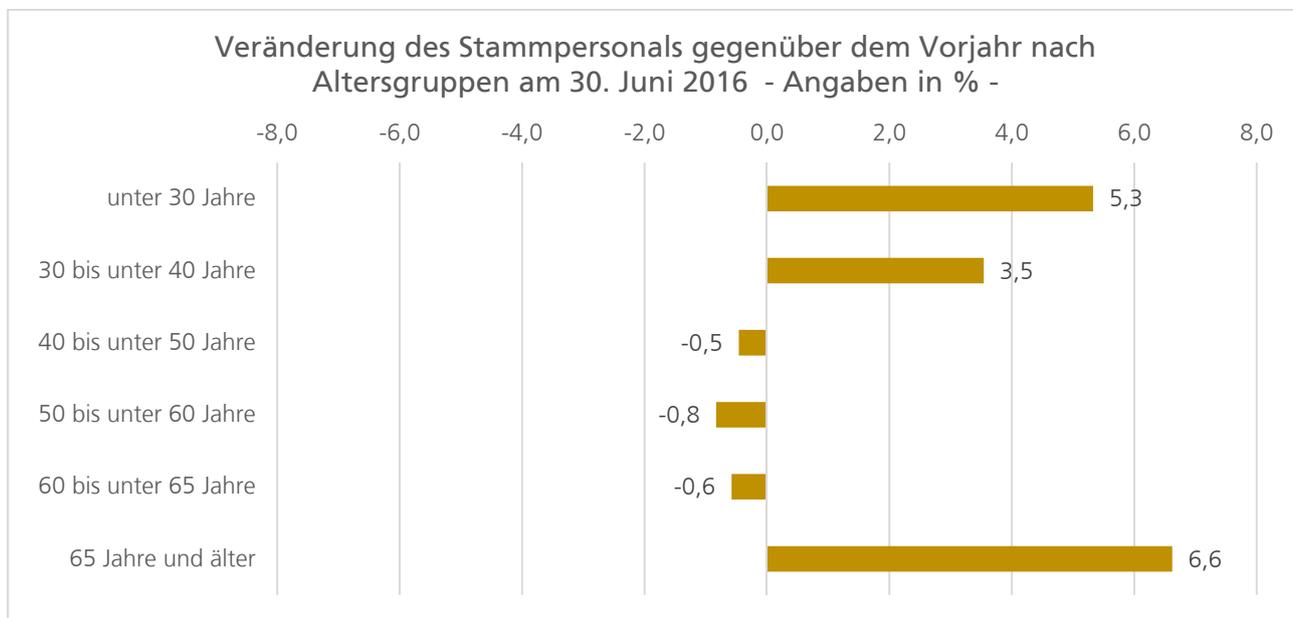


Abbildung 45: Veränderung des Stammpersonals gegenüber dem Vorjahr nach Altersgruppen am 30. Juni 2016

Die Altersstruktur hat sich in den Jahren von 2014 bis 2016 insofern verändert, als es in diesen drei Jahren einen Anstieg der Beschäftigten im Alter von 27 bis 35 Jahren und eine Reduktion der Beschäftigten im Alter von 58 bis 61 Jahren gab, wie in der nachstehenden Abbildung ersichtlich ist.

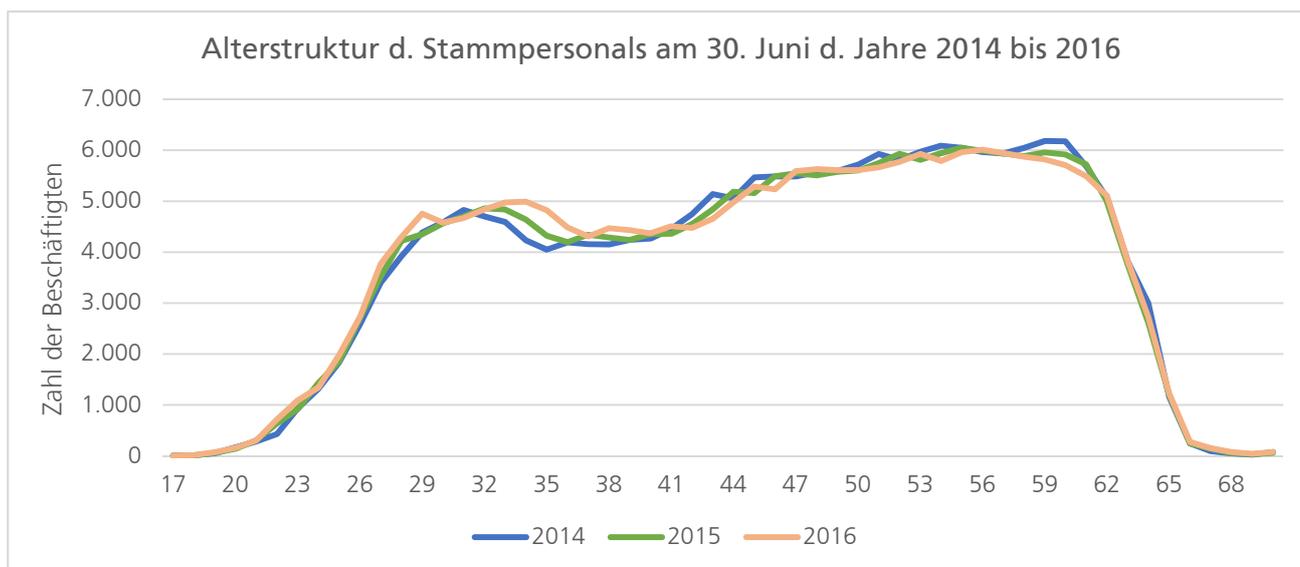


Abbildung 46: Altersstruktur des Stammpersonals am 30. Juni der Jahre 2014 bis 2016

¹¹ Der Anstieg von 65-Jährigen und älteren, der seit 2012 kontinuierlich zu beobachten ist, geht mutmaßlich auf die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre aus dem Jahr 2011 zurück.

2.6 Veränderungen im 15-Jahresverlauf

2.6.1 Beschäftigtenzahlen nach Geschlecht und Art des Dienstverhältnisses

Die folgende Grafik liefert eine Übersicht über die Veränderungen anhand der Gesamtwerte der Landesbeschäftigten. Während sich das Verhältnis zwischen der Anzahl der Männer und Frauen kontinuierlich gegenläufig verhält – immer weniger Männer (letztlich von 2001 zu 2016 -14.690) stehen einer steigenden Zahl von Frauen gegenüber (letztlich von 2001 zu 2016 +22.790), zeigt eine Differenzierung nach Status, dass sich die Zahl der Beamtinnen und Beamten zunächst erhöht, dann leicht gesunken ist und zuletzt wieder erhöht hat, also per Saldo von 2001 zu 2016 um 7.540 angestiegen ist. Bei den Arbeitnehmenden sind grafisch kaum Veränderungen sichtbar, aber auch hier sanken zunächst die Werte leicht, um dann wieder anzusteigen; das Saldo dieser Beschäftigungsverhältnisse zeigt einen Anstieg von 2001 zu 2016 um 565.

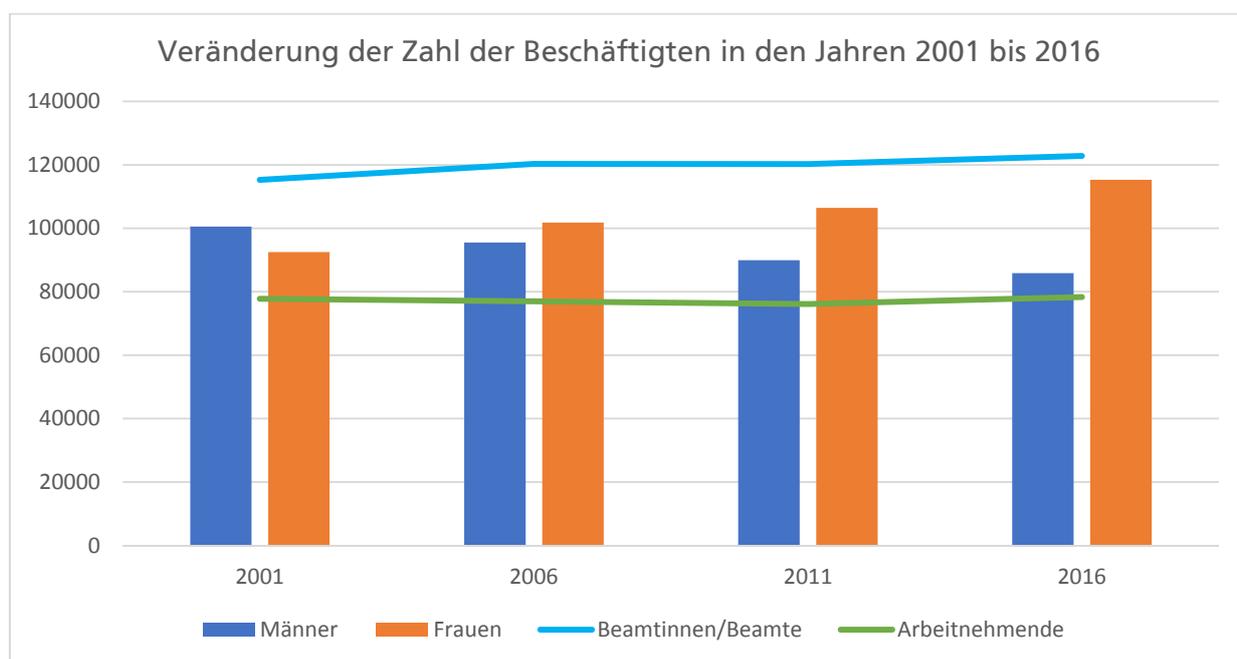


Abbildung 47: Veränderung der Zahl der Beschäftigten in den Jahren 2001 bis 2016

Werden die Veränderungen betrachtet, denen die Geschlechterverteilung nach Art des Dienstverhältnisses unterlag, wird deutlich, dass sich die positive Entwicklung der Frauenanteile vor allem bei Beamtinnen mit einem Plus von 13,6 Prozentpunkten seit 2001 abzeichnet. Zwar hat sich der Frauenanteil der Arbeitnehmerinnen ebenfalls positiv entwickelt, allerdings nur mit 3,2 Prozentpunkten, jedoch starteten die Arbeitnehmerinnen 2001 auch auf einem um mehr als zehn Prozentpunkte höheren Niveau. Beide Frauengruppen liegen 2016 bei einem Anteil von über 55 %.

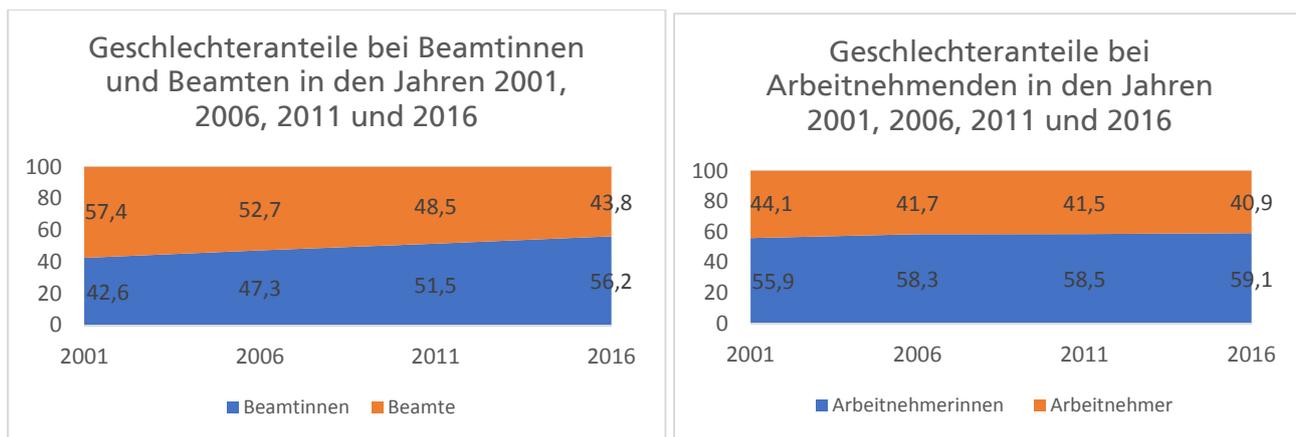


Abbildung 48: Veränderung des Geschlechteranteils nach Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2001 bis 2016

Da Frauen viel häufiger in Teilzeit beschäftigt sind als Männer und damit der Frauenanteil gemessen an der Zahl der Beschäftigten noch keine Aussage darüber erlaubt, ob der Frauenanteil tatsächlich gestiegen ist, ist eine Überprüfung anhand der Frauenquote der Vollzeitäquivalente hilfreich. Die Frauenquote gibt an, wie viele Frauen auf einen Mann kommen. Die Frauenquote der Vollzeitäquivalente gibt an, wie viele Frauen auf einen Mann kommen, wenn man die Arbeitszeit der Frauen und Männer in Vollzeiteinheiten umrechnet.

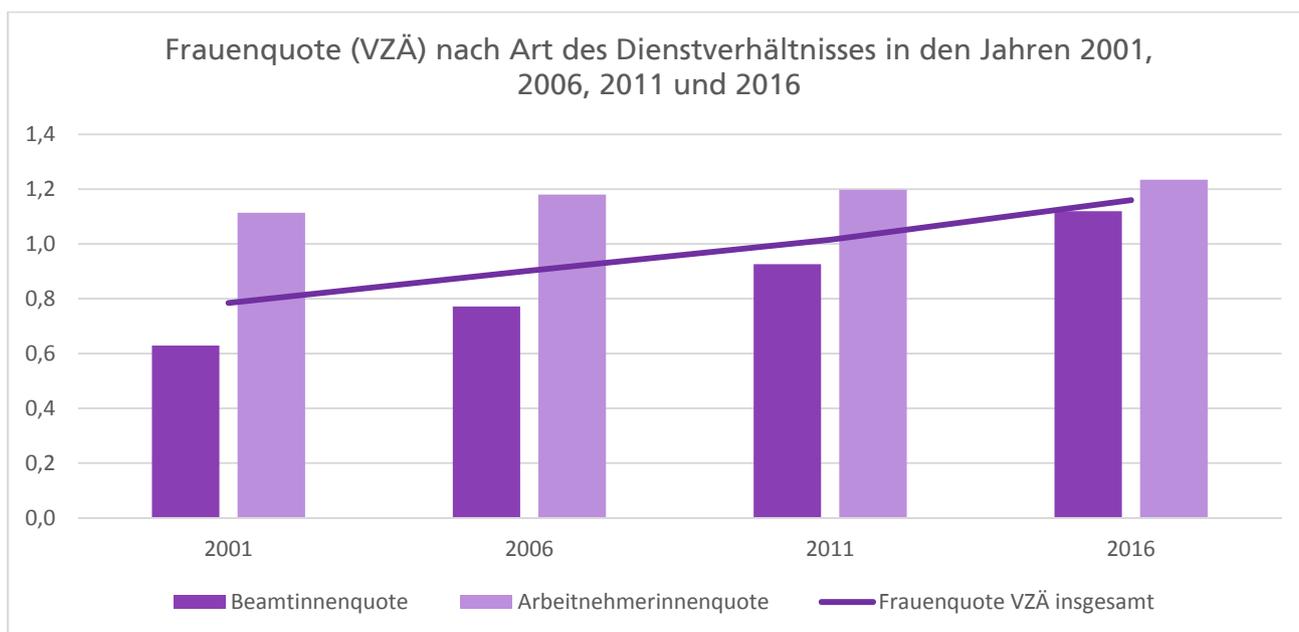


Abbildung 49: Frauenquote (VZÄ) nach Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2001, 2006, 2011 und 2016¹²

Die Entwicklung der Beamtinnen- und Arbeitnehmerinnenquote der Vollzeitäquivalente in den Jahren seit 2001 bestätigt den tatsächlichen Anstieg des Frauenanteils. Vor allem im Bereich der Beamtinnen wuchs die Quote von 0,6 im Jahr 2001 auf 1,1 im Jahr 2016, aber auch bei den Arbeitnehmerinnen ist ein leichter Anstieg von 0,1 zu verzeichnen. Insgesamt ist die Frauenquote der Vollzeitäquivalente von 0,8 im Jahr 2001 auf 1,2 im Jahr 2016 kontinuierlich gestiegen. Hierbei ist bemerkenswert, dass sich im 5-Jahreszeitraum zwischen 2011 und 2016 ein doppelt so hoher Anstieg (0,2) ergeben hat als jeweils in den beiden 5-Jahresabständen zuvor; oder anders ausgedrückt, in den letzten fünf Jahren ist die Quote genauso schnell gewachsen wie zuvor in 10 Jahren.

¹² Inklusive Richter und Richterinnen (nicht genannt in der Abbildung).

2.6.2 Beschäftigungsumfang

Rund ein Drittel der Beschäftigten des Landes arbeitet in Teilzeit: Der Teilzeitquotient ist zwischen 2001 und 2006 zunächst um 3,4 Prozentpunkte auf 36,1 % gestiegen, danach sank er wieder kontinuierlich auf einen Wert von 33,7 % im Jahr 2016, dieser Wert liegt jedoch immer noch um einen Prozentpunkt höher als im Jahr 2001. Der Rückgang seit 2006 wurde vor allem durch die sinkenden Altersteilzeitwerte verursacht. Werden die Teilzeitanteile ohne Altersteilzeit betrachtet, ergibt sich von 2001 zu 2016 per Saldo ein Anstieg der Teilzeitbeschäftigung um 2,1 Prozentpunkte.

Wie in der folgenden Abbildung erkennbar, liegen die Datenreihen der männlichen Beschäftigten allesamt unterhalb der Teilzeitquotient-Linie¹³, was darauf hindeutet, dass sie grundsätzlich die angebotenen Teilzeitmöglichkeiten des Landes weniger nutzen. Allerdings gibt es hierbei große Unterschiede zwischen Beamten/Richtern und Arbeitnehmern. Während von den Arbeitnehmern zumindest im Jahr 2011 mehr als ein Viertel (27,9 %) in Teilzeit beschäftigt war, kommen die Beamten und Richter auf ihren höchsten Wert im Jahr 2006 mit gerade 11,9 %; im Jahr 2016 liegt ihr Prozentanteil mit knapp 7 % sogar unter dem von 2001.

Die weiblichen Beschäftigten gingen noch im Jahr 2001 unabhängig von ihrem Status mit über 53 % einer Teilzeitbeschäftigung nach. Seit 2006 jedoch drifteten diese Werte der Statusgruppen immer weiter auseinander. Bei den Arbeitnehmerinnen steigerte sich der Wert bis zu knapp 60 % im Jahr 2011, um 2016 bei 57 % zu stehen. Bei den Beamtinnen und Richterinnen ist hingegen ein Rückgang zunächst von 2006 zu 2011 um 5,2 und zu 2016 noch einmal um 2,9 Prozentpunkte zu verzeichnen. Insgesamt ist die Teilzeitbeschäftigung bei Frauen von 2001 zu 2016 um 4,5 Prozentpunkte gesunken.

Zwar wird die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten von den niedersächsischen Landesbeschäftigten überwiegend von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (40 % dieser Statusgruppe) genutzt, aber auch noch über ein Viertel (27,8 %) der Beamtinnen und Beamten/Richterinnen und Richter gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach.

¹³ Der Vergleich bezieht sich nur auf das %-Niveau, nicht auf die Werte an sich! Während die prozentualen Anteile der weiblichen und männlichen Beschäftigten immer in Relation zu ihrem eigenen Geschlecht stehen, gibt der Teilzeitquotient die Relation der Teilzeitbeschäftigten zum Stammpersonal insgesamt an. D.h. auch wenn der Teilzeitquotient gestiegen ist, es also mehr Teilzeitbeschäftigte im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten gibt, können die Anteile der Teilzeitbeschäftigung innerhalb der jeweiligen Geschlechter gesunken sein. Bspw. gibt es im Jahr 2016 6.950 mehr weibliche Teilzeitbeschäftigte (Stammpersonal) als im Jahr 2001, aber ihr Anteil innerhalb der Frauen liegt 2016 nur bei knapp 49 %, weil hier die Anzahl der Frauen so stark gestiegen ist (92.505 im Jahr 2001, 115.295 im Jahr 2016).

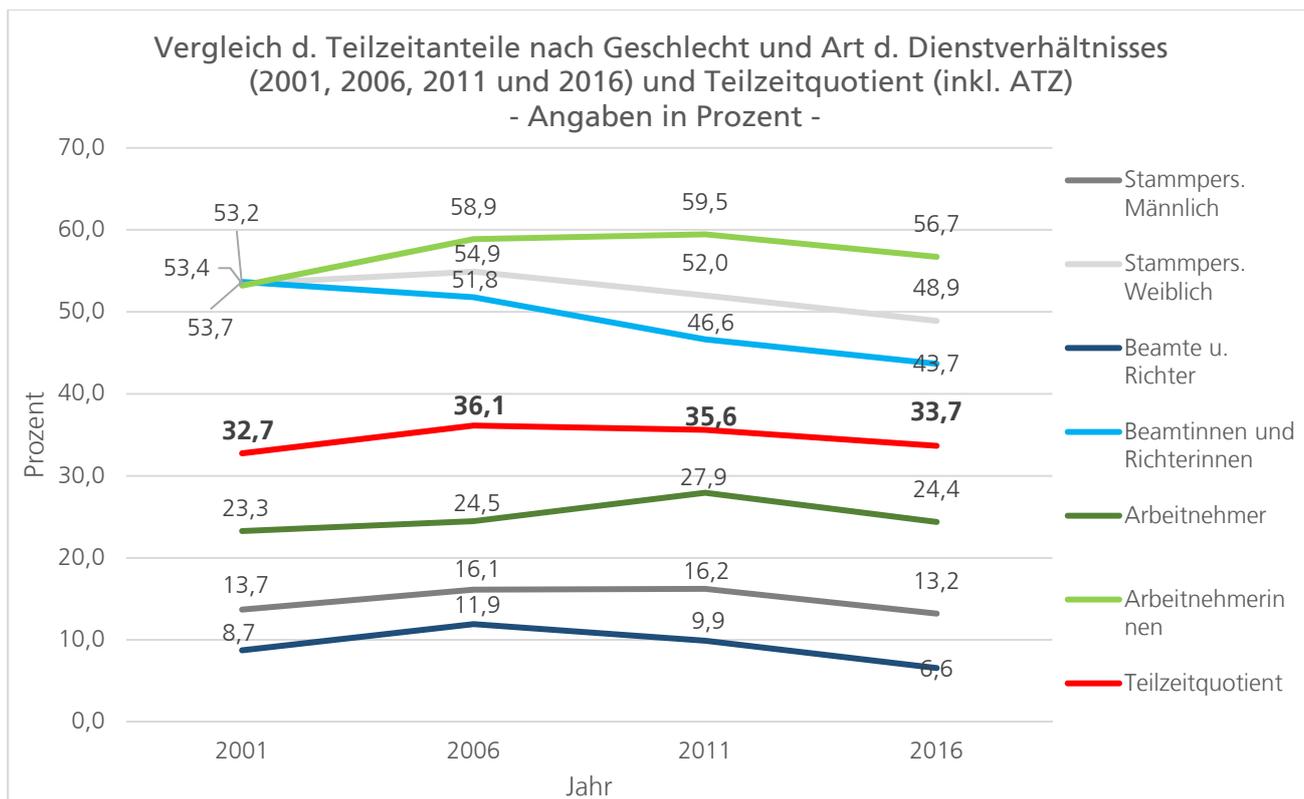


Abbildung 50: Vergleich der Teilzeitanteile nach Geschlecht und Art des Dienstverhältnisses in den Jahren 2001, 2006, 2011, 2016 und Teilzeitquotient (inkl. ATZ)

2.6.3 Altersstruktur

2.6.3.1 Durchschnittsalter und Altersstruktur nach Geschlecht und Status

Das Durchschnittsalter hat sich in den letzten 15 Jahren besonders deutlich bei den Arbeitnehmerinnen verändert. Sie starteten mit dem niedrigsten Wert von 42,5 Jahren im Jahr 2001 und wurden bis zum Jahr 2016 im Durchschnitt stetig älter, insgesamt um 3,8 Jahre. Die männlichen Kollegen starteten 2001 ebenfalls mit einem relativ jungen Durchschnittsalter von 43,4 Jahren. Auch hier stieg es bis 2006 zunächst um 1,3 Jahre, dann bis 2011 nur noch um 0,1 Jahre an, um dann bis zum Jahr 2016 wieder auf 44,5 Jahre zu sinken. Bei den Beamtinnen und Richterinnen schwankte das Alter im Durchschnitt von 2001 bis 2011 zwischen 45,6 und 45,8 Jahren, und sank bis zum Jahr 2016 auf 44,4 Jahre. Ihre männlichen Kollegen hatten im Jahr 2001 ein Durchschnittsalter von 48,1 Jahren und wurden bis 2011 zunächst um 1,2 Jahre älter, aber auch hier sank es in den weiteren 5 Jahren bis 2016 fast wieder auf den Anfangswert. Tendenziell sank also das Durchschnittsalter in den letzten 5 Jahren, nur bei den Arbeitnehmerinnen stieg es seit 2001 an.

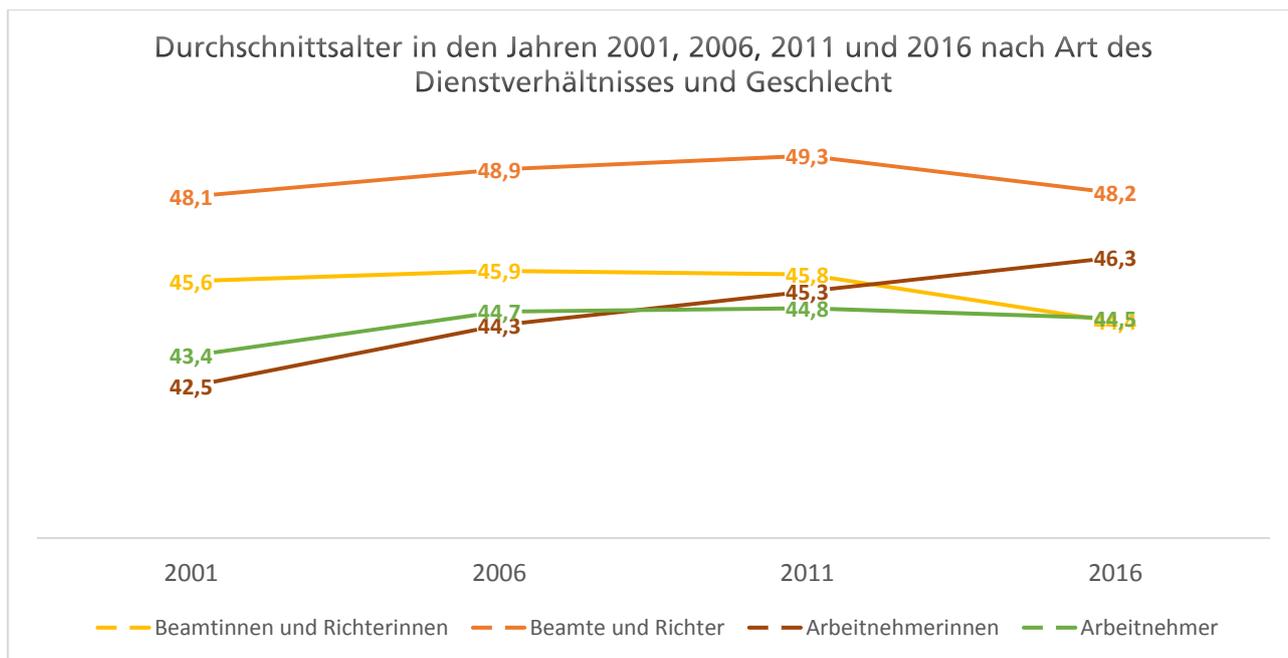
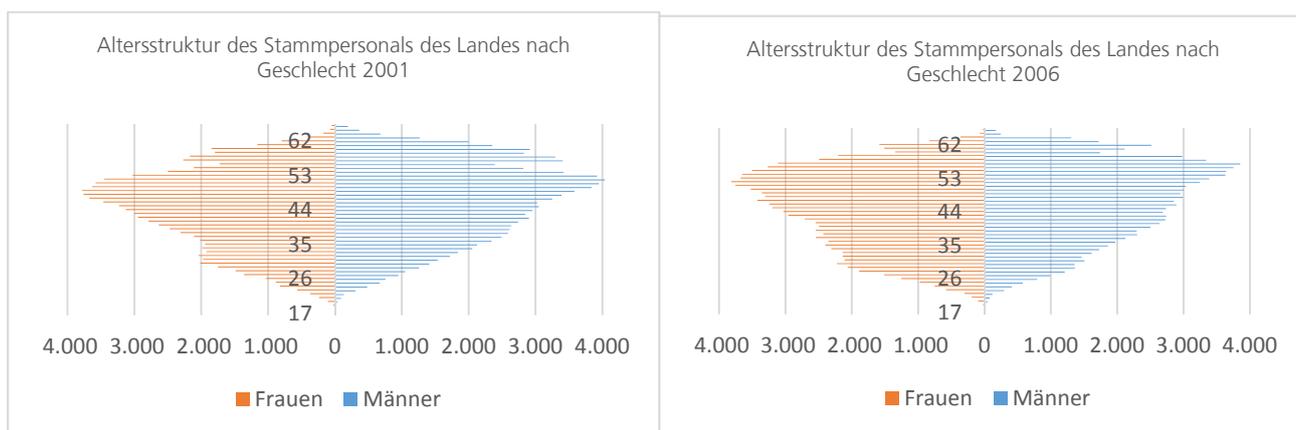


Abbildung 51: Durchschnittsalter in den Jahren 2001, 2006, 2011 und 2016 nach Art des Dienstverhältnisses und Geschlecht

In den folgenden Abbildungen ist die Altersstruktur des Stammpersonals des Landes in den Jahren 2001, 2006, 2011 und 2016 in Form von Alterspyramiden dargestellt.¹⁴ Wie sehr deutlich zu erkennen ist, hat sich in den Jahren von 2001 bis 2016 die Altersstruktur nach Geschlecht zugunsten der jüngeren Beschäftigten entwickelt. Während die Alterspyramide aus dem Jahr 2001 noch einer Raute gleicht, ist sie 2016 eher einem Schmetterling ähnlich. Diese Schmetterlingsform streicht heraus, dass die jüngeren Jahrgänge deutlich angestiegen sind. Die Altersgruppe der Anfang 20 bis 40-Jährigen bekommt größeren Zuwachs und dadurch eine stärkere Wölbung nach beiden Seiten. Allerdings ist hierbei die linke Seite, also die Struktur der weiblichen Beschäftigten, deutlich stärker ausgeprägt als die der männlichen auf der rechten Seite. Die Gesamtentwicklung verlief somit zugunsten der weiblichen jüngeren Beschäftigten.



¹⁴ Die graphische Darstellung der Altersstruktur wird auch als Alterspyramide oder Bevölkerungspyramide bezeichnet, wobei die Altersstruktur getrennt nach Frauen und Männern auf zwei Seiten dargestellt wird. Eine solche Grafik zeigt auf der X-Achse die Zahl der Beschäftigten und auf der Y-Achse das Lebensalter. Der Begriff Pyramide ist aus den ersten derartigen Darstellungen entstanden, die pyramidenförmig aussahen, da hier die jüngsten Jahrgänge, die die Basis der Grafik bilden, die meisten Vertreter stellten und die Zahl der Angehörigen eines Jahrgangs mit zunehmendem Alter abnahm.

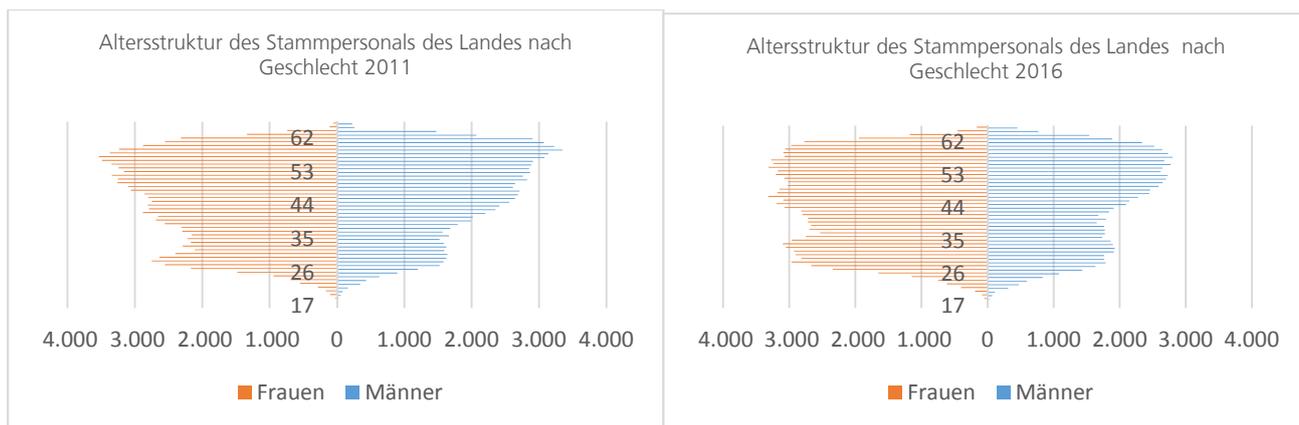


Abbildung 52: Altersstruktur nach Geschlecht der Jahre 2001, 2006, 2011 und 2016

Die Altersstruktur nach Art des Dienstverhältnisses zeigt ebenfalls eine deutliche Veränderung seit 2001. Hier haben sich die Verteilungen ebenfalls zugunsten der jüngeren Beschäftigten entwickelt. Hat die Alterspyramide im Jahr 2001 noch ein ausgeprägtes Übergewicht bei den Beamtinnen und Beamten zwischen 46 und 53 Jahren, gleicht die Form im Jahr 2016 ebenfalls einem Schmetterling, allerdings hier mit deutlich ungleich breiten Flügelformen. Auf der rechten Seite, also bei der Struktur der Beamtinnen und Beamten, wandelt sich die Form seit 2001 von einem spitzen Schnabel zu einer gleichmäßigen, fast quadratischen Form im Jahr 2016. Der Flügel der Arbeitnehmenden, also die linke Seite, geht von einem fast halbkreisförmigen Bogen im Jahr 2001 über in einen Schmetterlingsflügel, der im Bereich der Mitte 20- bis ca. 40-Jährigen eine deutliche Spitze bildet. Insgesamt präsentieren sich die Verteilungen über die Altersjahre ausgewogener.

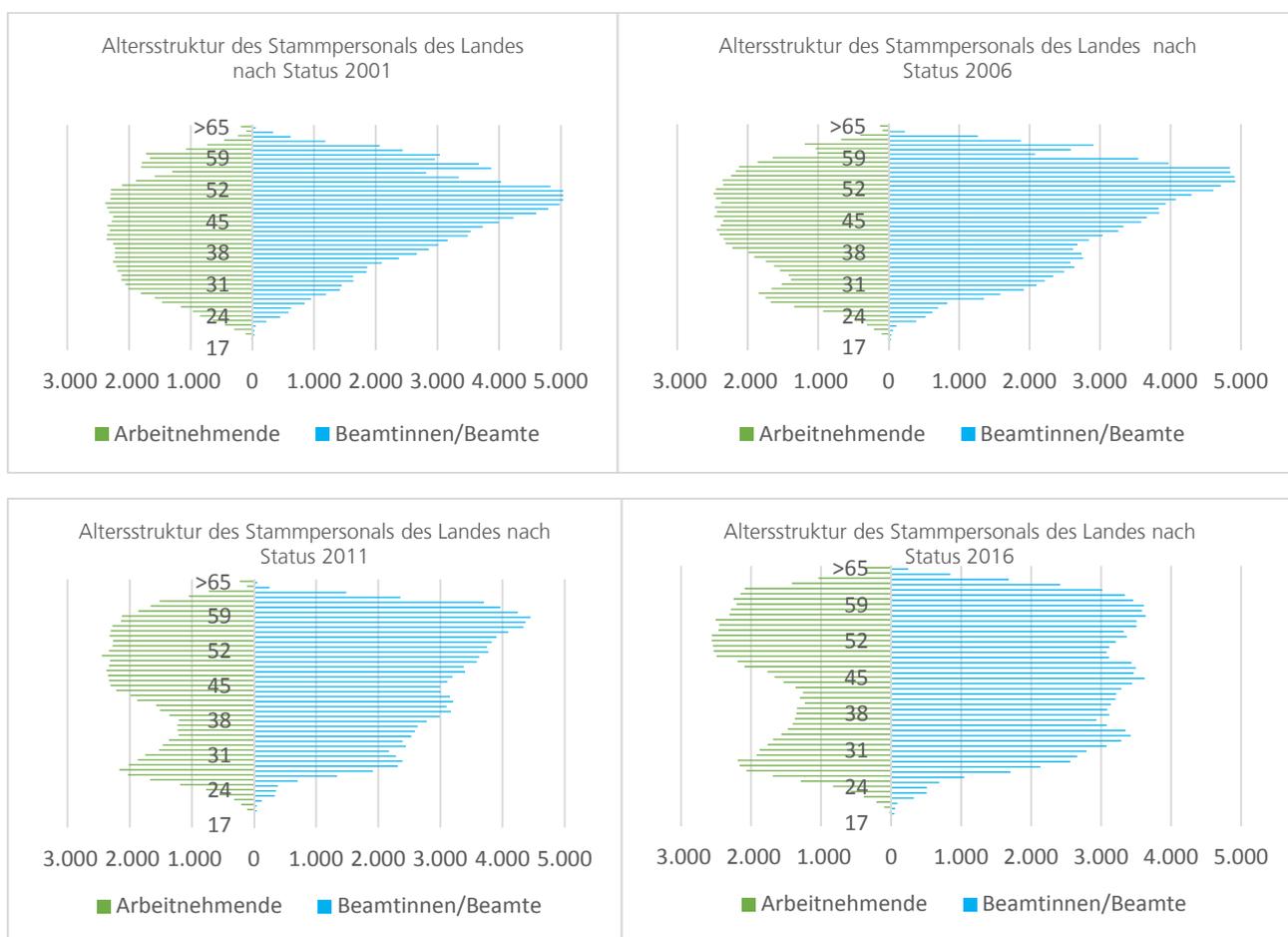


Abbildung 53: Altersstruktur nach Status der Jahre 2001, 2006, 2011 und 2016

2.6.3.2 Altersstrukturen ausgewählter Aufgabenbereiche

Wie sich die Altersstruktur nach Altersjahren und Geschlecht in den Jahren von 2001 bis 2016 verändert hat, zeigen beispielhaft die nachfolgenden Alterspyramiden für drei große Bereiche, die Polizei, die Steuerverwaltung und die Schulen. Das Personal dieser Bereiche macht mit 116.570 Beschäftigten im Jahr 2016 fast 60 % des Stammpersonalbestandes aus.

Die deutlichen Ausschläge im Jahr 2001 (Abb. 54-56 links oben) bei den Jahrgängen um die 1948 bis 1960 Geborenen weichen im Laufe der Jahre bis 2016 einer gleichmäßigeren Verteilung bei den jüngeren Altersjahrgängen, vor allem in den Bereichen der Polizei und Schulen (Abb. 54 und 56 rechts unten). Hierbei ist besonders deutlich bei den Beschäftigten der Schulen zu erkennen, dass diese gleichmäßigere Verteilung im Jahr 2016 über alle Jahrgänge reicht (Abb. 56 rechts unten).

Ebenso erkennbar an den Auswölbungen im unteren Bereich der Grafiken ist bei der Polizei und den Schulen (Abb. 54 u. 56) die gestiegene Anzahl der bis 30-Jährigen im Laufe der letzten 15 Jahre (Polizei 42 %, Schulen 183 %). Nur im Bereich der Steuerverwaltung (Abb. 55) ist ihre Anzahl bis 2011 zunächst deutlich gesunken (-37 %), um in den fünf Jahren bis 2016 wieder anzuwachsen, ohne jedoch das Niveau von 2001 zu erreichen (-19 %). Allerdings ist die Beschäftigtenzahl der Steuerverwaltung insgesamt um 450 gesunken (-4 %), während die der Polizei um 1.135 (5 %) und die der Schulen um 9.360 (13 %) gestiegen ist.

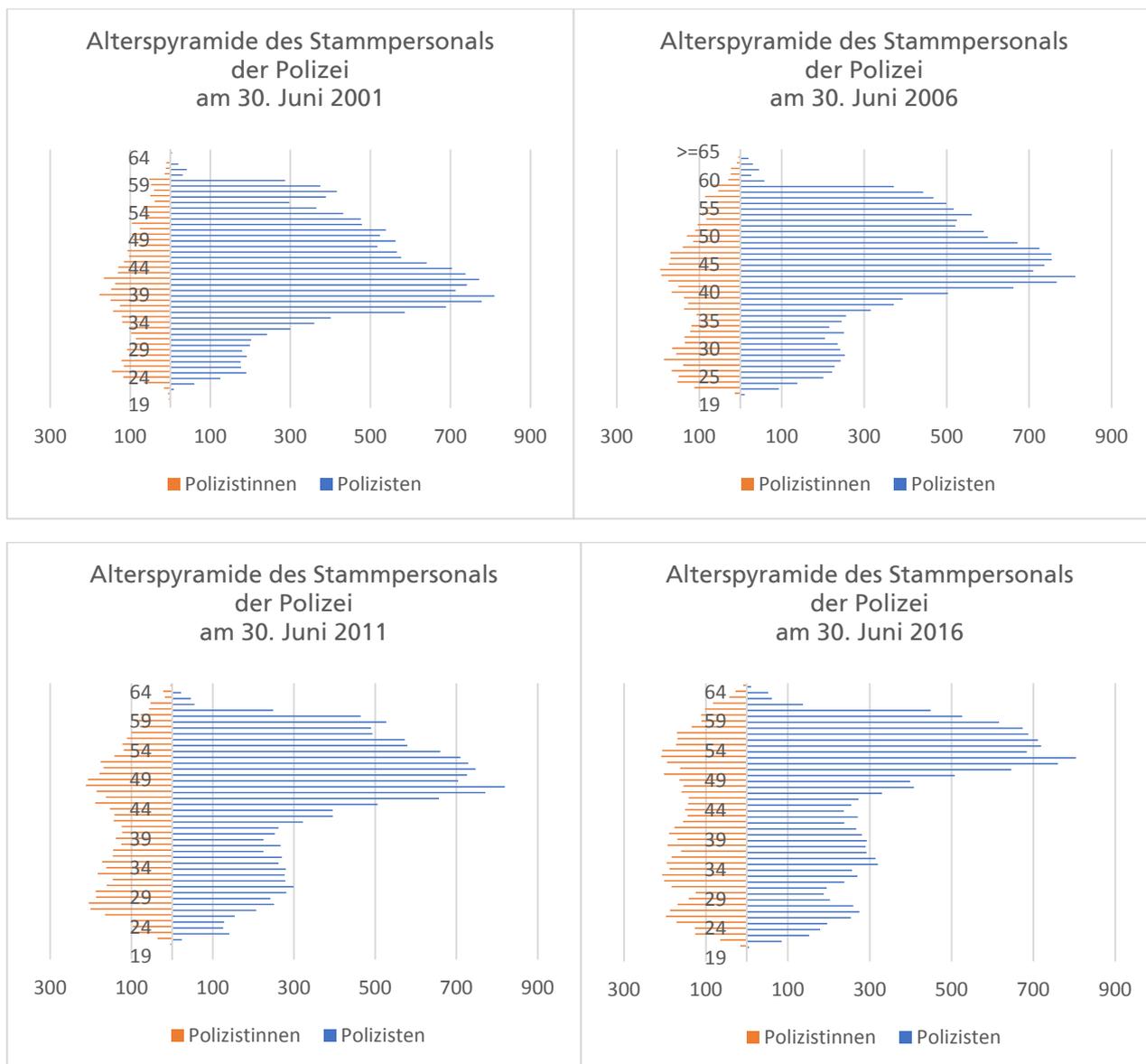


Abbildung 54: Alterspyramiden der Polizei der Jahre 2001, 2006, 2011 und 2016

Sehr deutlich wird die Entwicklung des Geschlechterverhältnisses am Beispiel der Polizei: In der Altersgruppe der 36 bis 60 Jährigen bestand im Jahr 2001 in 25 Jahrgängen ein Verhältnis zwischen den Geschlechtern von mindestens 4 Männern, die auf eine Frau kamen, im Jahr 2006 sind es 18 Jahrgänge, im Jahr 2011 noch 13 und im Jahr 2016 sind es gerade noch 7 Jahrgänge. Hierbei gab es im Jahr 2001 einen Jahrgang mit einem Verhältnis 1:10,1 (mehr als 10 Männer kamen auf 1 Frau), im Jahr 2016 lag das höchste Verhältnis bei gerade 1:5,5. Frauen können in Niedersachsen erst seit 1981 Schutzpolizistinnen werden, was die deutliche Überzahl der Männer in den älteren Jahrgängen erklärt.

In der Grafik im Jahr 2016 (Abb. 54 unten rechts) sind die meisten Jahrgänge mit mehr als 100 Frauen besetzt, während dies 2001 nur bei wenigen der Fall ist. Hieran ist ebenfalls erkennbar, dass weibliche Beschäftigte im Polizeibereich zugenommen haben.

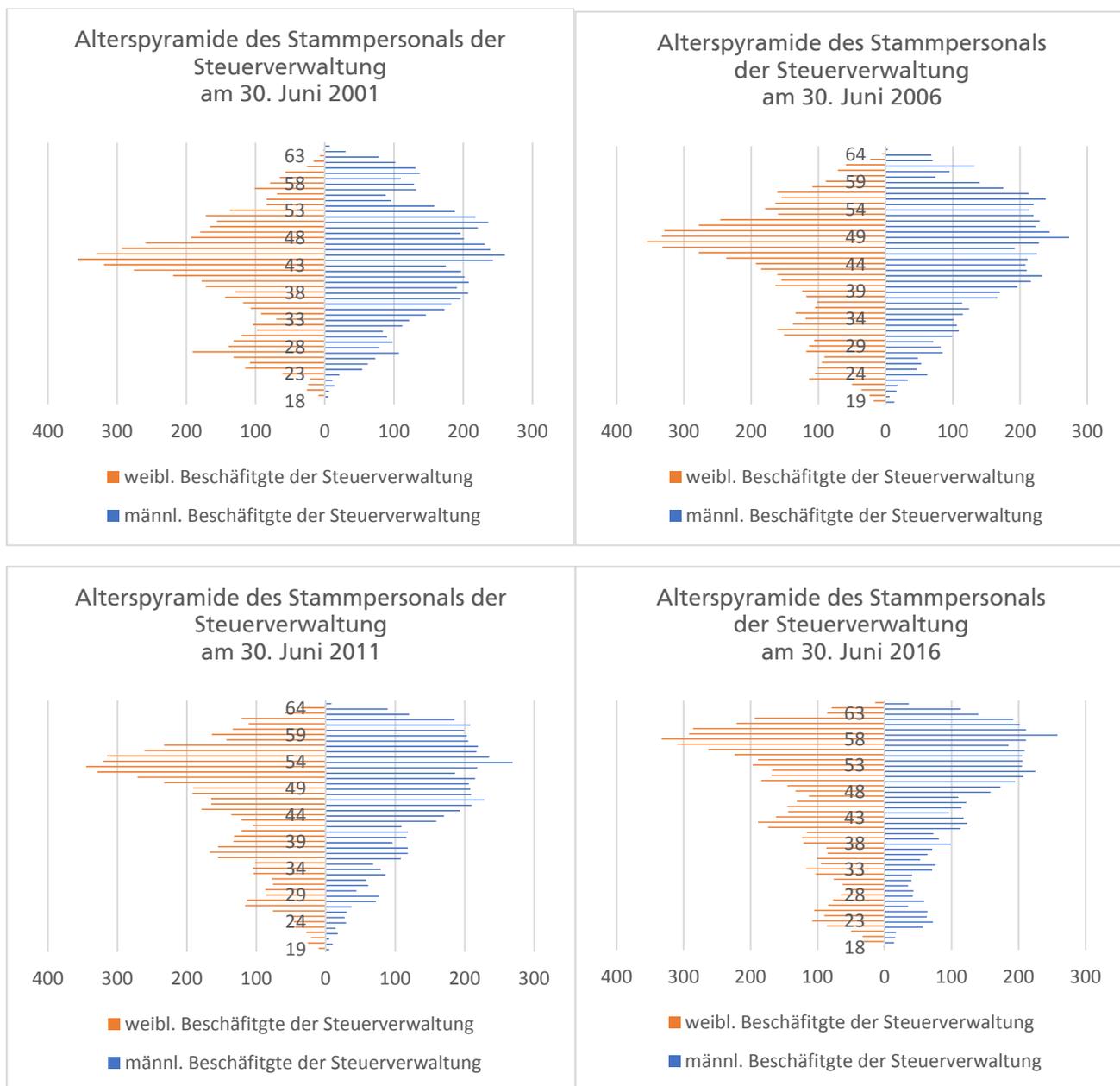


Abbildung 55: Alterspyramiden der Steuerverwaltung in den Jahren 2001, 2006, 2011 und 2016

Die Abbildungen der Steuerverwaltung (Abb. 55) zeigen, dass die Pyramiden im unteren Bereich (jüngere Beschäftigte) immer mehr ausdünnen und die Auswölbungen im oberen Bereich (die älteren Beschäftigten) weniger stark ausgeprägt sind und auch abflachen. Den ausscheidenden älteren Beschäftigten folgen weniger jüngere nach. Die Abnahme der Gesamtzahl der Beschäftigten wird so grafisch deutlich, die Form der Pyramide nähert sich einem auf den Kopf stehenden Tannenbaum an.

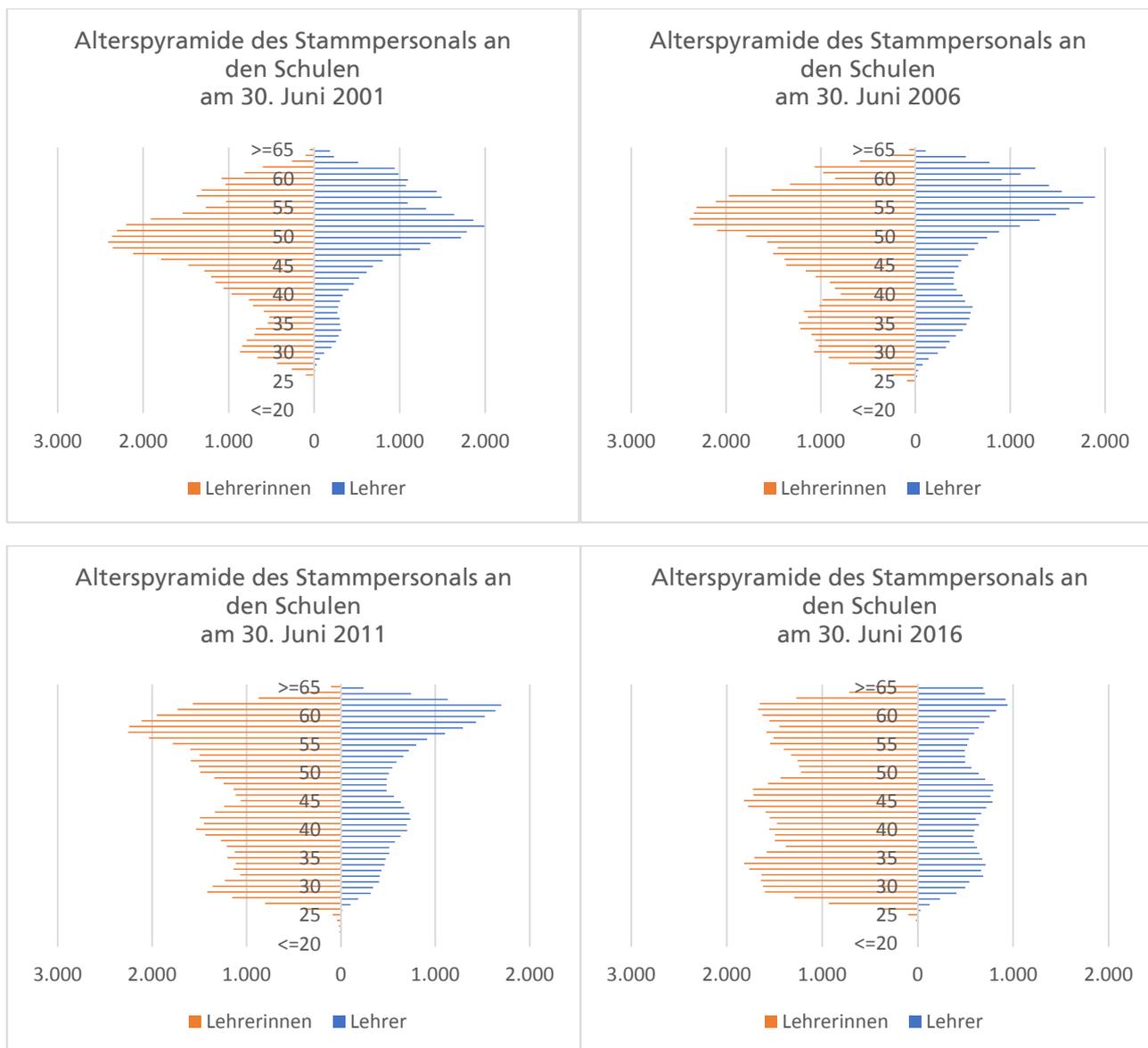


Abbildung 56: Alterspyramiden der Schulen in den Jahren 2001, 2006, 2011 und 2016

Der Bereich der Schulen hat sich in den letzten fünfzehn Jahren am stärksten verändert. Ist 2001 noch eine deutliche Rautenform erkennbar, bei der die Beschäftigten um das Alter 50 herum am stärksten vertreten sind und somit die weiteste Ausprägung der Raute bilden, bekommt die Form der Pyramide im Jahr 2006 im unteren (jüngeren) Bereich schon eine deutliche Wölbung nach beiden Seiten, die sich 2011 noch verstärkt. Im Jahr 2016 bildet sich fast ein Rechteck heraus, dessen größere Fläche allerdings auf der Seite der Lehrerinnen liegt, womit ihr größerer Anteil an der Lehrerschaft auch grafisch sehr deutlich wird.

2.7 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* in Niedersachsen grafisch sichtbar machen. Hierfür wurden jeweils vom 30. Juni 2016 ausgehend für die bis zum Jahr 2021 und die bis zum Jahr 2026 zu erwartenden Abgänge je ausgewähltem Bereich Karten erstellt.

Die Unterschiede der zugrunde liegenden prozentualen Werte der verschiedenen Aufgabenbereiche sind so groß, dass die farbliche Umsetzung in Größenklassen nicht über eine Gleichverteilung erfolgt ist. Die einzelnen Farb-Größenklassen haben nicht alle den gleichen Abstand, sondern dieser richtet sich nach der Nähe zum angenommenen „normalen“ Wert. Wenn man annimmt, wie im Kapitel 2.1.5 schon beschrieben, dass es 40 gleich stark besetzte Jahrgänge im niedersächsischen Personal gibt, würden in 5 Jahren 12,5 % und in 10 Jahren 25 % Personalabgänge zu erwarten sein. Diese angenommenen Werte der beiden Zeiträume wurden für den Kontrast farblich weiß dargestellt. Die über und unter diesem Wert liegenden nächsten drei Klassen wurden in Abständen von je 2 Prozentpunkten, die darüber hinausgehenden Klassen in Abständen von je 9 Prozentpunkten eingeteilt und farblich intensiver kenntlich gemacht.

Es ist zu erkennen, dass in der niedersächsischen Landesverwaltung insgesamt mehr Landkreise unter als über dem „normalen“ Wert liegen mit ihren prozentualen Anteilen an den Abgängen in den nächsten 5 Jahren, in den nächsten 10 Jahren liegen jedoch weit mehr darüber. Auch sind die weißen Flächen in den beiden Zeiträumen unterschiedlich verortet.

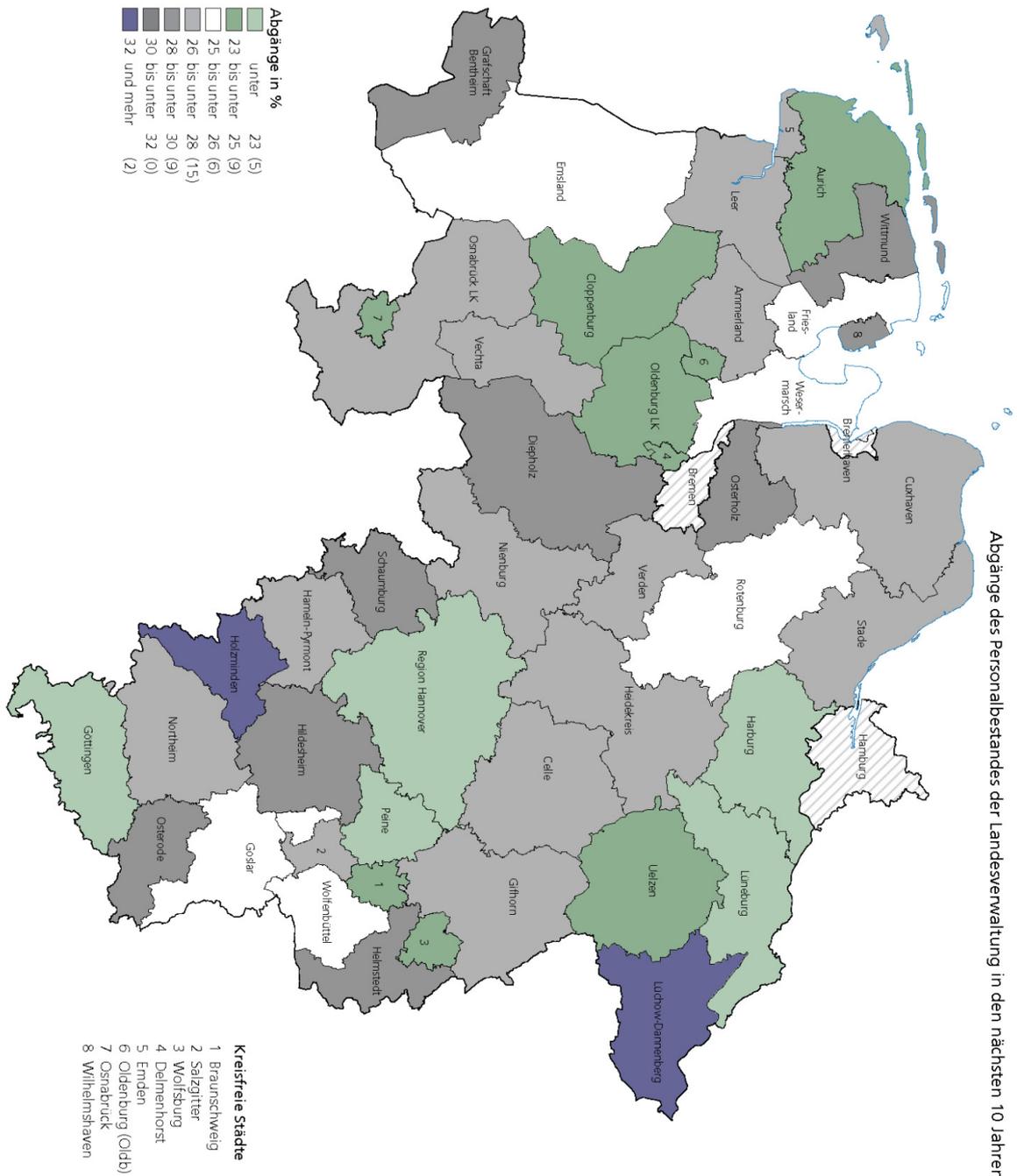
Im Aufgabenbereich der Polizei ist schon in 5 Jahren jeder Landkreis stark von Abgängen betroffen, in 10 Jahren wird in einigen Landkreisen mehr die Hälfte der Belegschaft gegangen sein. Die Landkreise an den niedersächsischen Randbereichen, wie Friesland, Grafschaft Bentheim, Osterode, Helmstedt und Lüchow-Dannenberg sind in beiden Zeiträumen durch sehr hohe Abgänge belastet.

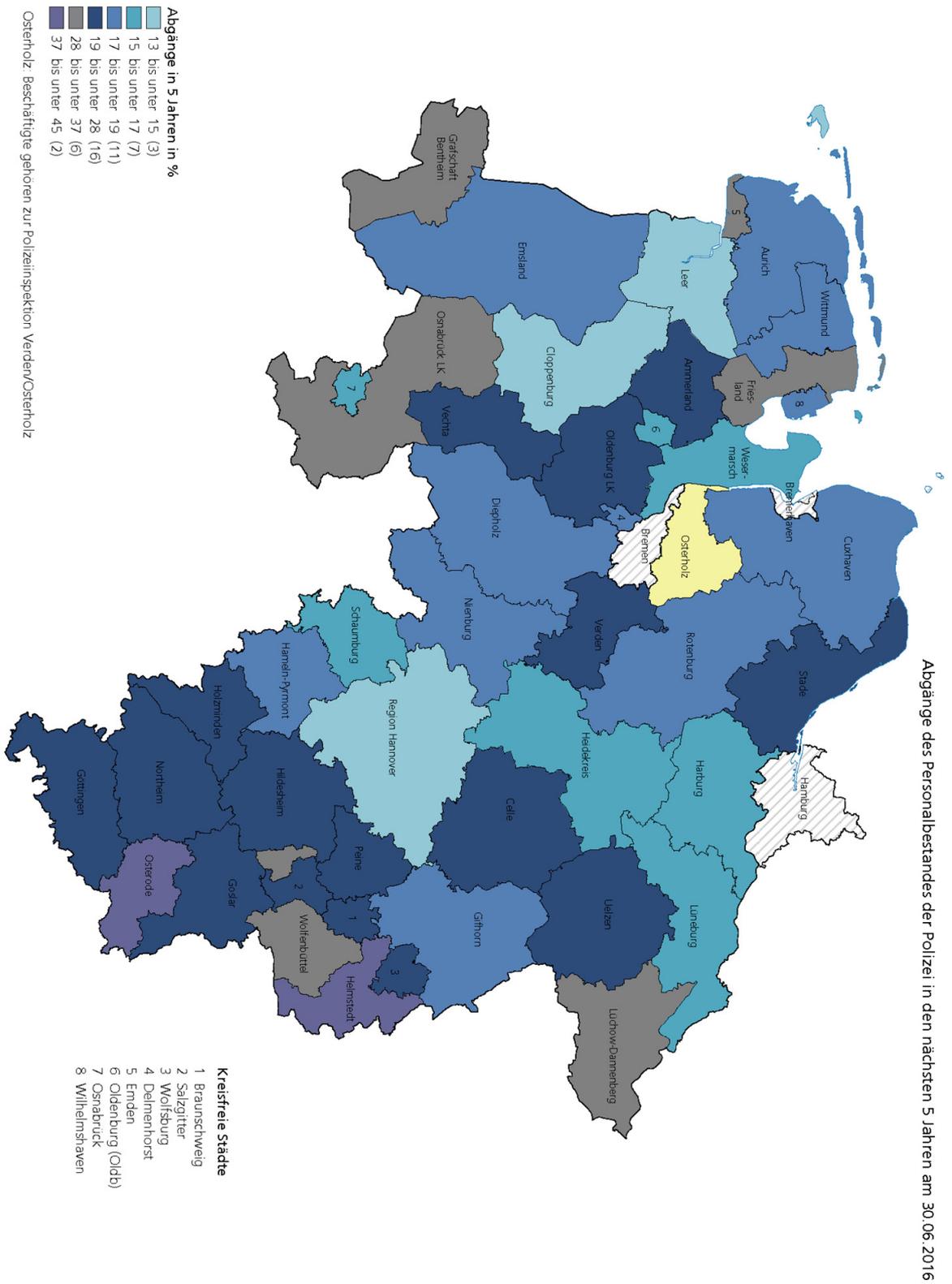
Bei der Steuerverwaltung gibt es im ersten Zeitraum bis 2021 im Verhältnis nur wenige Landkreise, die über dem „normalen“ Wert liegen (12 von 42 Landkreisen). Dafür ist es in 10 Jahren nur noch das Emsland, das unterhalb liegt, Cloppenburg liegt beim, alle anderen über dem „normalen“ Wert mit ihren Abgängen.

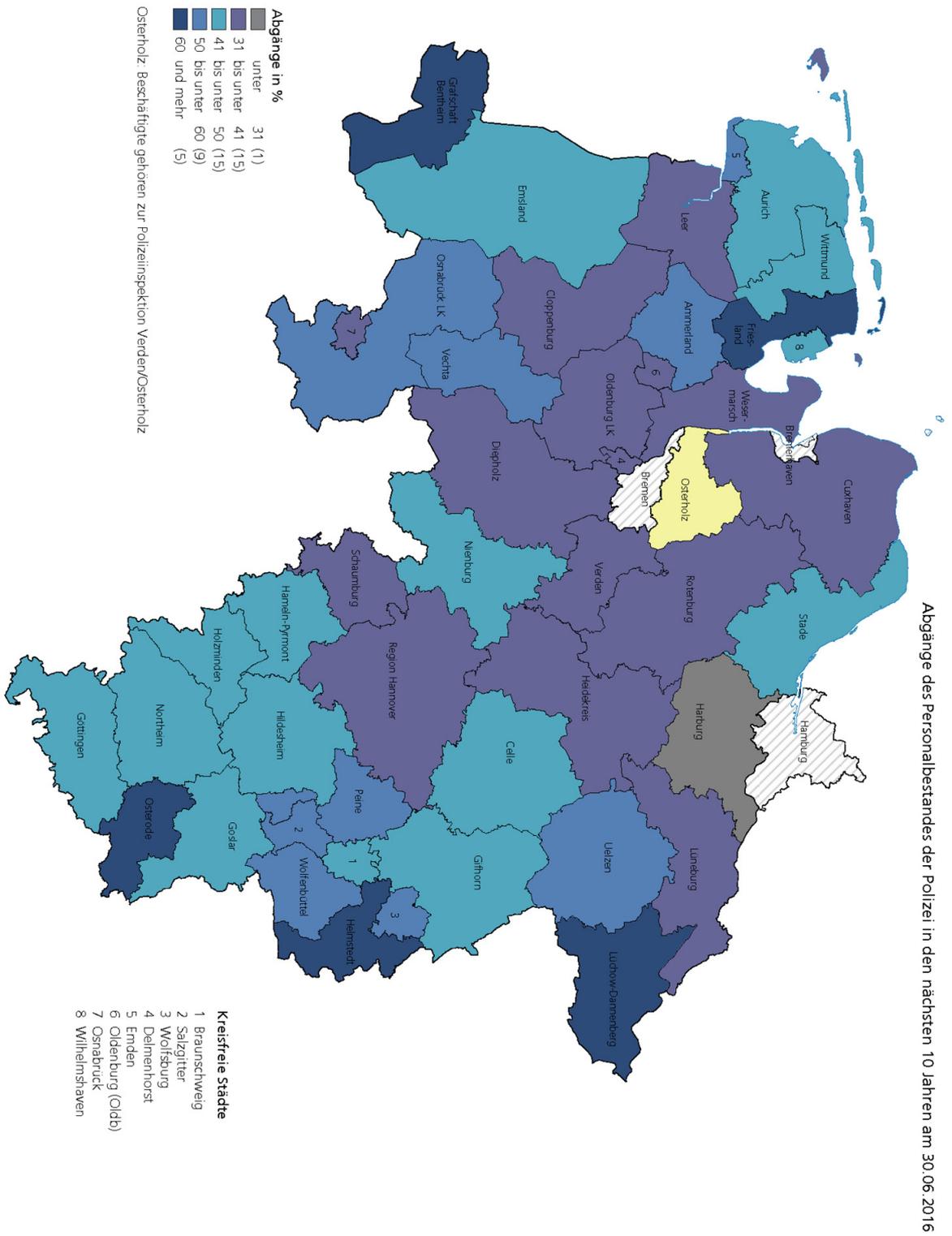
Die Schulen haben den größten Anteil am Personal und sind mit ihren Anteilen an Abgängen bis 2021 recht gleichmäßig auf die Landkreise verteilt: 17 Landkreise liegen unter, 13 beim und 16 über dem „normalen“ Wert. In 10 Jahren bis 2026 sieht es allerdings ähnlich wie bei der Steuerverwaltung aus, weit mehr Landkreise haben höhere Anteile an Abgängen zu erwarten. Dabei sind auch hier nicht immer dieselben Landkreise in beiden Zeiträumen gleich betroffen.

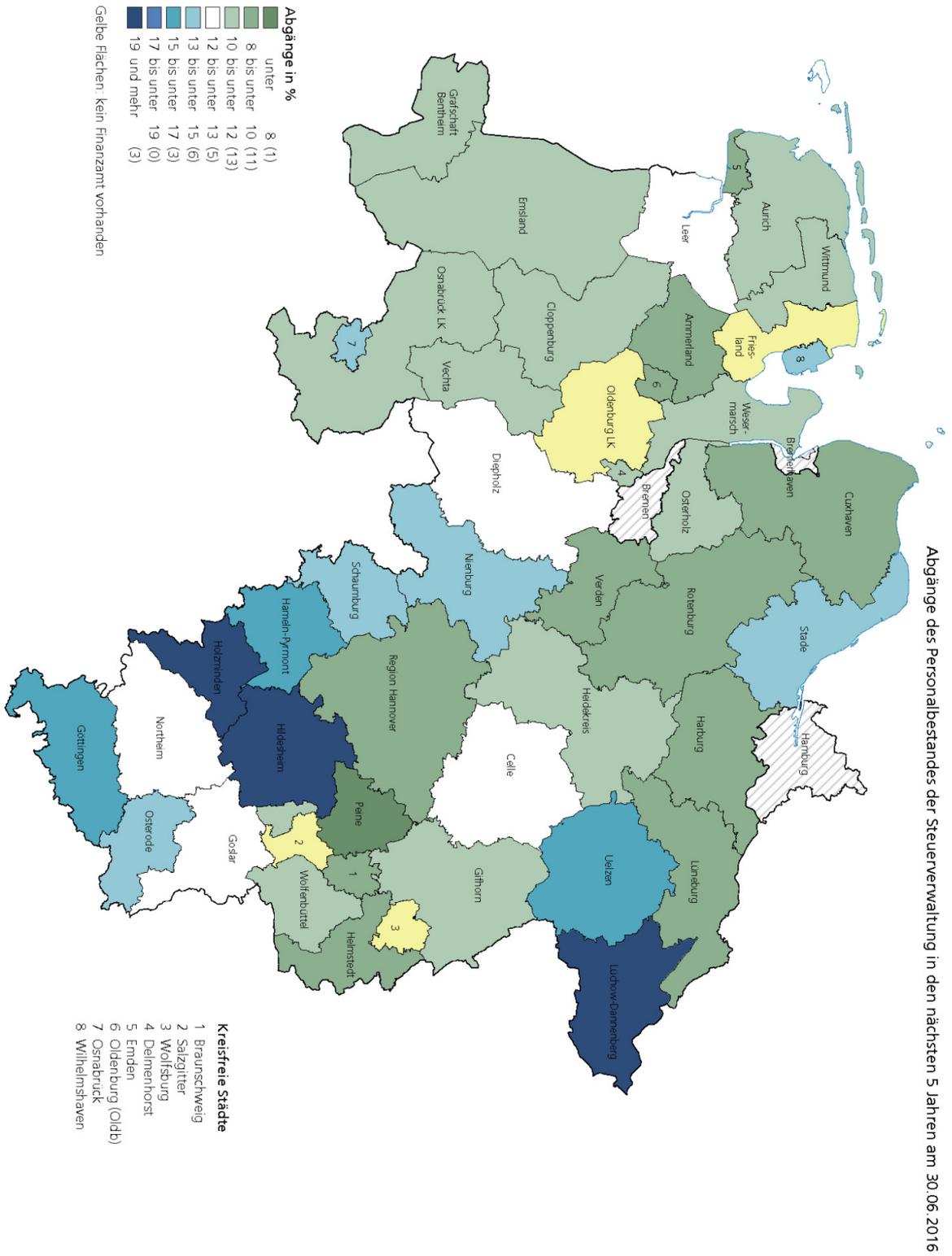
Insgesamt ist schon an der Farbgebung erkennbar, dass große regionale Unterschiede zwischen den und innerhalb der betrachteten Aufgabenbereiche bestehen.

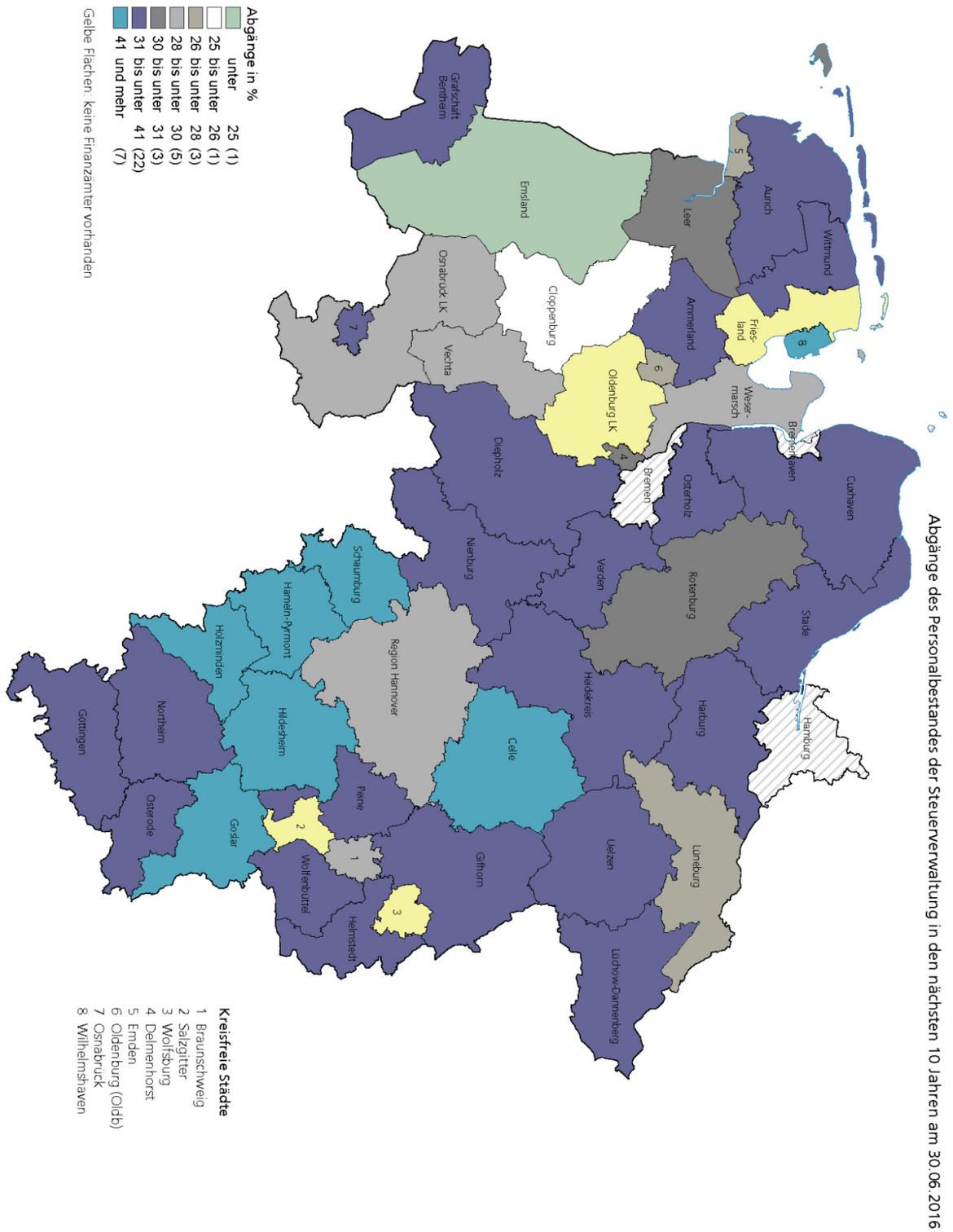
* Die regionale Darstellung folgt dem Gebietsstand vom 30.06.2016 mit den zu diesem Zeitpunkt gültigen Namensbezeichnungen, der Landkreis Osterode wird noch ausgewiesen.

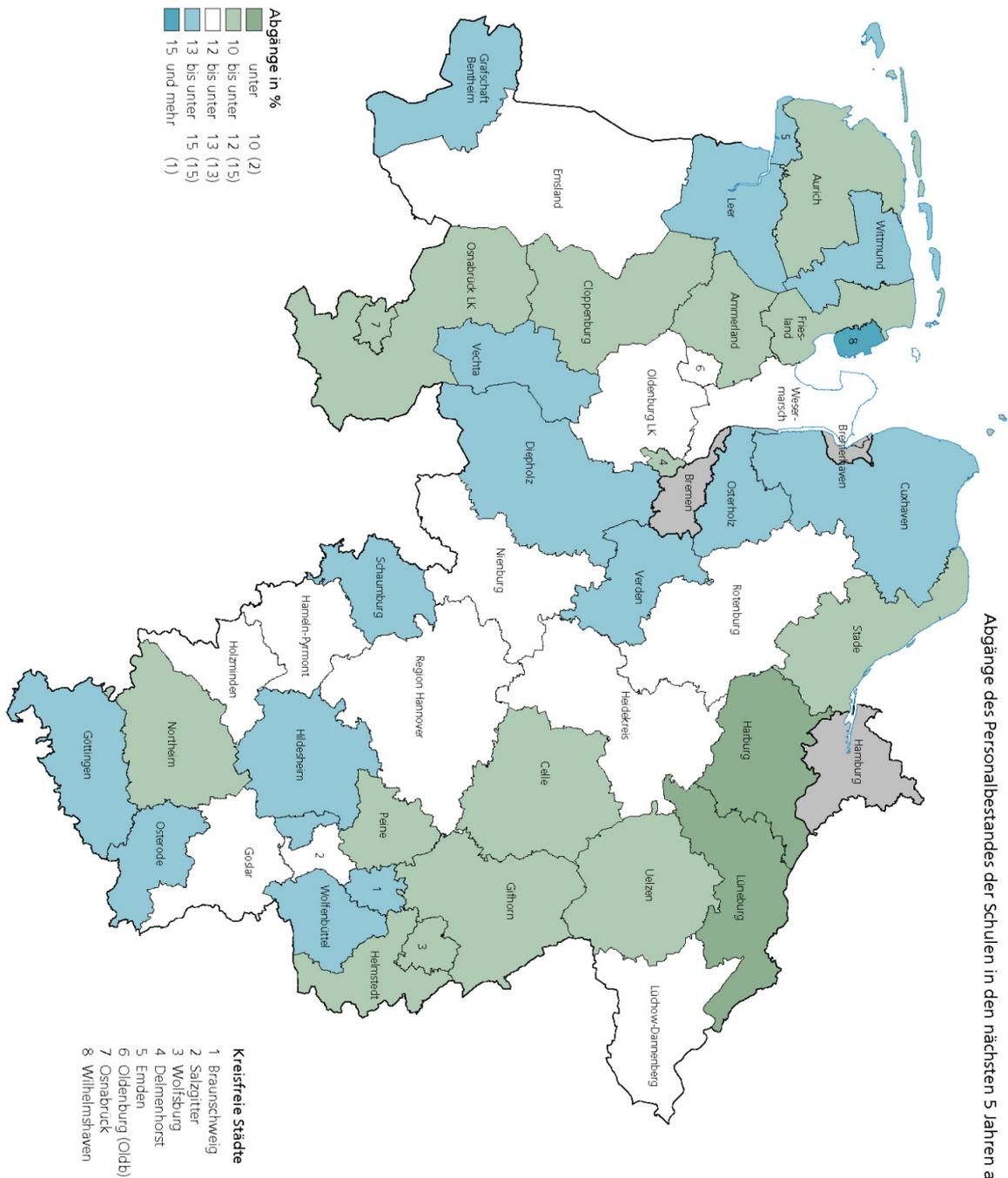


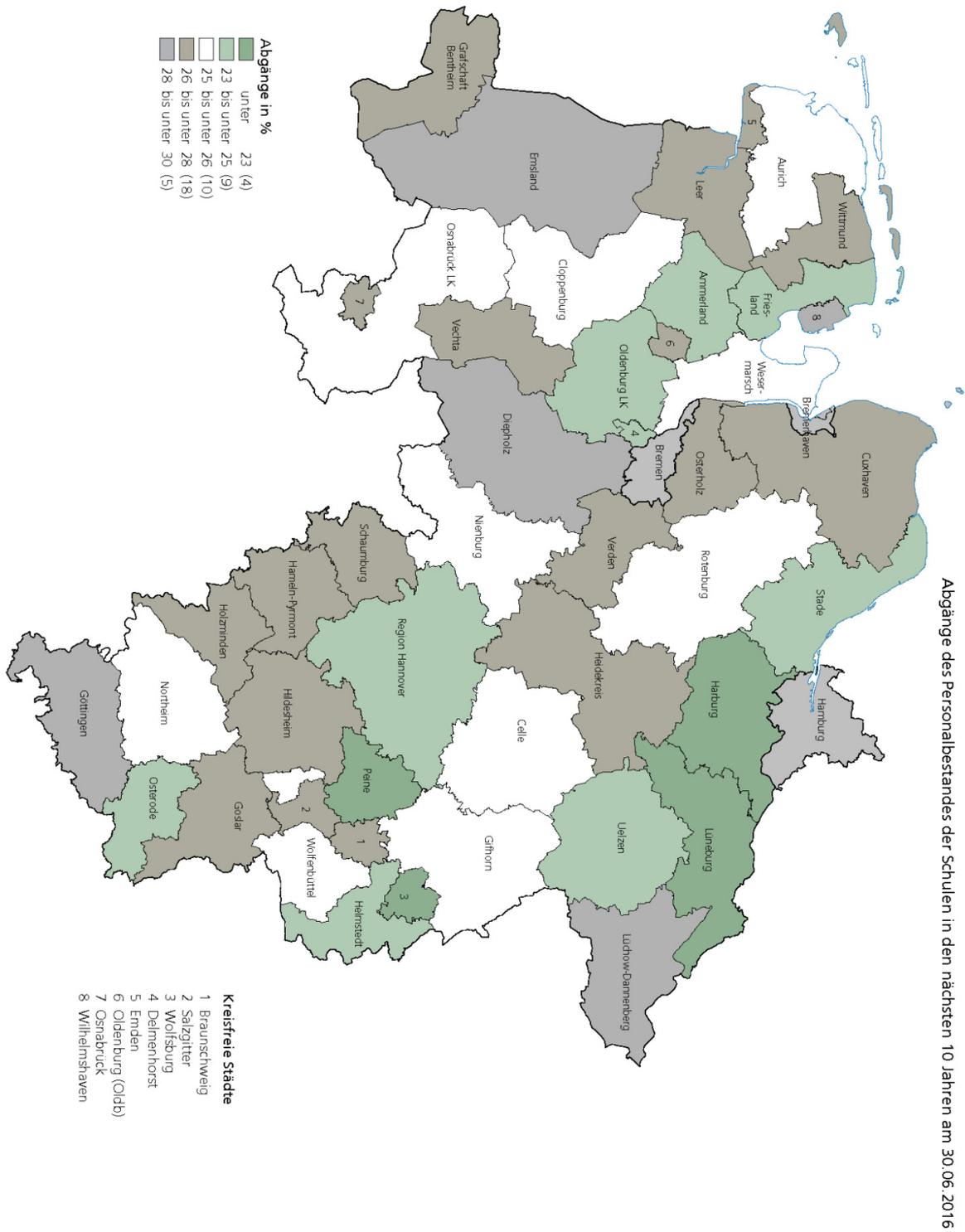












3 Bevölkerungsentwicklung in Niedersachsen¹⁵

Demografische Entwicklungen, die die Zusammensetzung der Bevölkerung sowie die Anzahl der Bevölkerung beeinflussen, sind die

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

Auch wenn es kürzlich zu einer leichten Steigerung der Geburtenrate¹⁶ pro Frau gekommen ist (2013 lag diese in Niedersachsen bei 1,46 Kindern pro Frau, 2014 bei 1,53 und 2015 bei 1,52)¹⁷, liegt die Geburtenrate weiterhin deutlich unter dem Bestandserhaltungsniveau von 2,1 Kindern pro Frau.

Zusätzlich steigt die Lebenserwartung der Bevölkerung stetig an, beides zusammen führt zu einer sinkenden und alternden Bevölkerung. Im Jahr 2013 geborene Mädchen haben eine Lebenserwartung von 82,77 und Jungen von 77,84 Jahren.¹⁸ 1993 lag die Lebenserwartung bei Mädchen bei 79,25 Jahren und bei Jungen bei 72,75.¹⁹ In nur 20 Jahren stieg demnach die Lebenserwartung für Mädchen um ca. 3,5 und für Jungen um ca. 5 Jahre.

Insbesondere der Zuzug von Schutzsuchenden hat im Jahr 2015 zu einem Anstieg der Bevölkerungszahl in Niedersachsen um knapp 100.000 auf 7,93 Mio. geführt²⁰. Mit der zum Stand 31.12.2013 vorgelegten 13. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung²¹ ging man noch von stetig fallenden Bevölkerungszahlen aus, jedoch konnte die Vorausberechnung Zuzüge in dem erlebten Umfang noch nicht berücksichtigen. Ob und inwiefern dies Ausnahme bleibt, lässt sich nur schwer abschätzen.

Was bedeuten diese Veränderungen der Bevölkerung in ihrer Struktur und Anzahl für die öffentliche Verwaltung? Unterschiedliche Fragestellungen können sich daraus ergeben: Wie wird sich die Nachfrage nach Leistungen aus diesem Bereich verändern? Wie hat bzw. wird sich die Zusammensetzung der Personalstruktur der Verwaltung entwickeln?

Der Demografie Bericht des Bundes 2011 kommt zu der Einschätzung: „Mit sinkender Bevölkerungszahl wird [...] die Nachfrage an Verwaltungsleistungen abnehmen...“²². Mit stagnierender oder sogar steigender Bevölkerungszahl wäre dies jedoch nicht zu erwarten.

¹⁵ Da aufgrund von technischen Verzögerungen bei der Lieferung und Aufbereitung von Bevölkerungsdaten für das Jahr 2016 zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts keine neuen Daten vorlagen (siehe hierzu <https://www.statistik.niedersachsen.de/themenbereiche/bevoelkerung/themenbereich-bevoelkerung---uebersicht-87684.html>, Stand 06.11.2017), also keine neuen Erkenntnisse gewonnen werden konnten und sich grundsätzlich an den Thesen des Vorjahres nichts geändert hat, wird der überwiegende Teil dieses Abschnitts aus dem Vorjahr wiederholt.

¹⁶ Bei der Geburtenrate handelt es sich um die so genannte zusammengefasste Geburtenziffer eines Kalenderjahres. Sie ist eine aktuell verfügbare Kennzahl, die das Geburtenverhalten der Frauen im jeweiligen Kalenderjahr charakterisiert. Das Geburtenverhalten wird anhand der altersspezifischen Geburtenziffern gemessen, die für jedes einzelne Altersjahr zwischen 15 bis 49 Jahren berechnet werden. Die altersspezifische Geburtenziffer zeigt dabei die Relation zwischen der Zahl der von Müttern eines bestimmten Alters geborenen Kinder und der Zahl aller Frauen dieses Alters.

<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/FAQ/Geburten/Methodik/ZusammengefassteGeburtenziffer.html>, Stand 03.05.2017

¹⁷ <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online/link/tabelleErgebnis/12612-0104>, Stand 03.05.2017

¹⁸ Landesamt für Statistik Niedersachsen, Sterbetafel 2013/2015 für Niedersachsen

¹⁹ Statistische Monatshefte Niedersachsen 12/2006, S. 640

²⁰ <http://www.statistik.niedersachsen.de/startseite/aktuelles/presse/pressearchiv/bevoelkerungszahl-in-niedersachsen-im-jahr-2015-um-knapp-100-000-einwohnerinnen-und-einwohner-gestiegen-146350.html>, Stand 03.05.2017

²¹ <http://www.statistik.niedersachsen.de/startseite/themenbereiche/bevoelkerung/bevoelkerungsvorausberechnungen/themenbereich-bevoelkerung---bevoelkerungsvorausberechnungen-fuer-niedersachsen-90671.html>, Stand 03.05.2017

²² Vgl. Demografiebericht des Bundes 2011, Bericht der Bundesregierung zur demografischen Lage und künftigen Entwicklung des Landes, Seite 241, im Internet (letzter Zugriff 26.11.2014): <http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/2012/demografiebericht.pdf?blob=publicationFile>.

Ein Blick auf die aktuelle Bevölkerungsvorausberechnung Niedersachsen kann nur als Wegweiser dienen. Im Statistischen Monatsheft des LSN (10/2015) heißt es dazu: „Eine Bevölkerungsvorausberechnung ist keine Vorhersage, sondern macht lediglich auf Tendenzen aufmerksam. Diese treten dann ein, wenn die der Vorausberechnung zugrunde gelegten Annahmen bezüglich Geburtenhäufigkeit, Sterblichkeit, Wanderungen etc. zutreffen. Die Entwicklung dieser Einflussfaktoren ist mit zunehmendem Abstand zum Basisjahr immer schwieriger einzuschätzen und die Unsicherheit steigt. Abgesehen davon könnte vor dem Hintergrund kurzfristiger und heftiger Entwicklungen – wie aktuell die Flüchtlingsströme u. a. aus Syrien, dem Irak oder Afghanistan – der Eindruck entstehen, dass die zugrunde gelegten Annahmen zu niedrig angesetzt worden sind. Hier gilt es jedoch auch zu bedenken, dass die Annahmen für die Bevölkerungsvorausberechnung die angenommenen durchschnittlichen Entwicklungen für die nächsten 45 Jahre beschreiben. Ob und inwieweit die künftigen Entwicklungen korrekt abgebildet werden, kann letztendlich nur die Zukunft zeigen.“²³

Mit der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung auf Basis des Bevölkerungsstands vom 31.12.2013 legt das Landesamt für Statistik Niedersachsen zwei Varianten der Bevölkerungsentwicklung von 2014 bis zum Jahr 2060 vor, die sich hinsichtlich der Annahmen zur Zuwanderung unterscheiden. Niedersachsens Bevölkerungszahl wird nach heutigen Daten bis Ende 2060 von zurzeit 7,79 Mio. auf 6,68 Mio. oder sogar 6,22 Mio. zurückgehen und somit um 14 bis 20 % sinken. In der ersten Variante (Ergebnis 6,22 Mio. im Jahr 2060) wird angenommen, dass der Wanderungssaldo bei 100.000 Personen für Deutschland liegt. In der zweiten Variante (Ergebnis 6,68 Mio. im Jahr 2060) wird von einem Wanderungssaldo für Deutschland von 200.000 Personen ausgegangen. Beide Varianten starten – auf Bundesebene – mit einem Wanderungssaldo über die Bundesgrenze von ca. +500.000 Personen in den ersten beiden Jahren (2014, 2015), der bis zum Jahr 2021 auf +100.000 bzw. +200.000 Personen abgesenkt wird und in den dann nachfolgenden Jahren bis 2060 konstant bleibt.²⁴

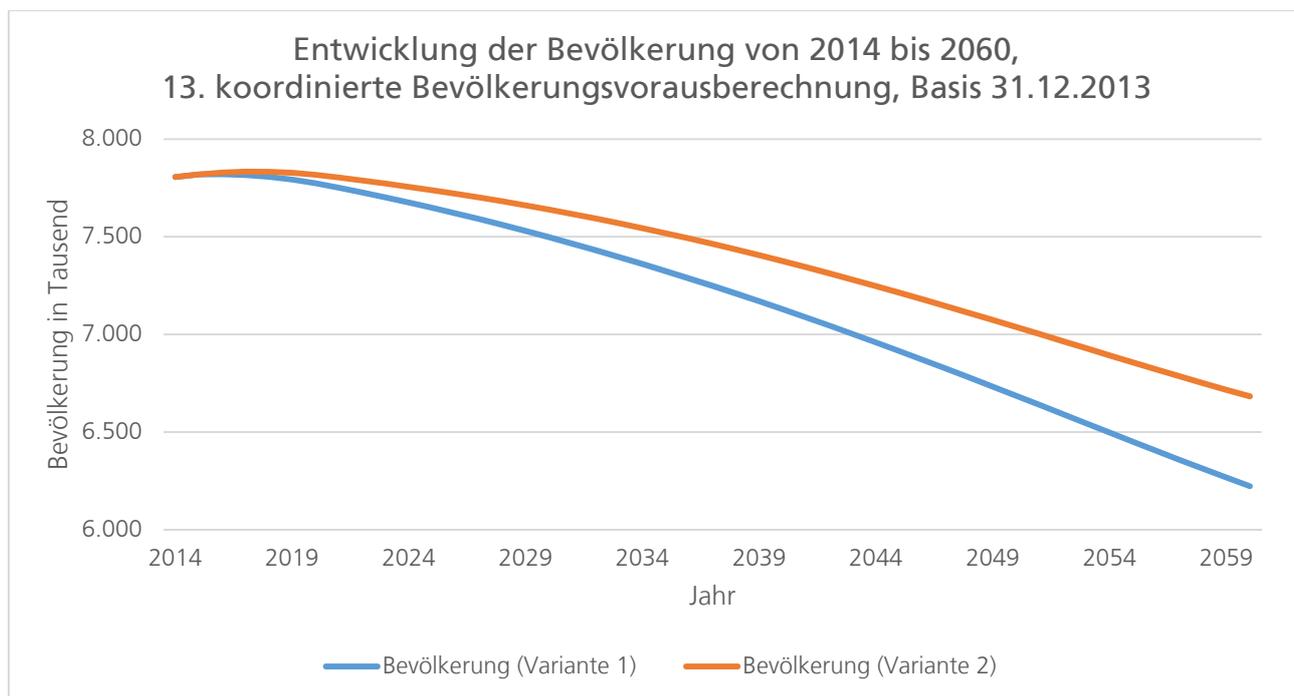


Abbildung 57: Entwicklung der Bevölkerung von 2014 bis 2060, 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Basis 31.12.2013²⁵

²³ Vgl. Thomsen, Margot: „Ergebnisse der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung für Niedersachsen: Bis 2060 sind sinkende Bevölkerungszahlen und eine Fortsetzung der Alterung zu erwarten“, erschienen in Statistische Monatshefte Niedersachsen, 10/2015, S. 537.

²⁴ Vgl. Statistische Monatshefte Niedersachsen, 10/2015, S. 546f.

²⁵ Vgl. LSN, 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung - Basis: 31.12.2013, im Internet auf der Seite (letzter Zugriff 15.10.2015) http://www.statistik.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=36996&article_id=90671&psmand=40.

In Niedersachsen ergibt sich für beide Varianten für die Jahre 2014 und 2015 jeweils ein Wanderungsgewinn über die niedersächsische Landesgrenze in Höhe von knapp 41.000 Personen. In Variante 1 sinkt dieser zunächst auf annähernd 7.500 (2021), steigt danach wieder leicht über 9.900 (2030) auf 8.300 Personen (2040) und setzt sich anschließend in dieser Höhe bis zum Ende des Vorausberechnungszeitraumes fort. Insgesamt summieren sich die Wanderungsgewinne auf 485.700 Personen. Der für Variante 2 ermittelte Wanderungsgewinn bewegt sich in ähnlicher Richtung wie in Variante 1, jedoch aufgrund der doppelt so hohen Wanderungsgewinne über die Grenze des Bundesgebietes auf einem höheren Niveau. Die Wanderungsgewinne betragen für 2021 knapp 15.900 und für 2030 gut 18.400 Personen. Ab 2040 geht jährlich ein positiver Saldo in Höhe von 16.700 Personen ein. In der Folge ergibt sich nach Variante 2 von 2015 bis 2060 ein wanderungsbedingtes Plus von 864.500 Personen.²⁶

Der tatsächlich festgestellte Wanderungssaldo für das Jahr 2014 liegt mit +54.376 Personen noch über den Annahmen der Bevölkerungsvorausberechnung. Der Wanderungsgewinn fiel 2014 um 63 % höher aus als im Vorjahr (+36 475 Personen). Im Jahr 2014 gab es insgesamt 262.159 Zuzüge über die Landesgrenze nach Niedersachsen, denen 207.783 Fortzüge gegenüber standen. Der positive Wanderungssaldo ergibt sich hauptsächlich durch die Wanderungen über die Bundesgrenze.²⁷

Beiden Varianten liegen folgende Annahmen zugrunde: Die zusammengefasste Geburtenziffer bleibt annähernd konstant bei 1,4 Kindern je Frau. Die Lebenserwartung Neugeborener wird bis zum Jahr 2060 für Jungen auf 84,8 Jahre und für Mädchen auf 88,8 Jahre zunehmen.

Die Veränderung der Altersstruktur wird sich weiterhin stark fortsetzen. In Niedersachsen ist von zunehmend weniger jungen Leuten und weniger Erwerbsfähigen (20 - 65 Jahre), dafür aber wesentlich mehr Älteren auszugehen. Der Anteil der Hochbetagten (80 Jahre und älter) an der Gesamtbevölkerung wird sich mehr als verdoppeln.

Laut der Variante 1 wird die Zahl der Kinder und Jugendlichen bis unter 20 Jahren bis 2060 von derzeit 1,49 Mio. auf 1,01 Mio. abnehmen (-32 %). Ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung wird von 19,1 % auf 16,2 % sinken. Ebenso wird sich die Zahl der Erwerbsfähigen im Alter von 20 bis unter 65 Jahren von heute 4,65 Mio. auf 3,14 Mio. Ende 2060 verringern (-32 %). Ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung wird von 60 % auf 50,5 % sinken. Dagegen wird die Zahl der Älteren, das sind Personen ab 65 Jahre, von gegenwärtig 1,65 Mio. auf 2,07 Mio. steigen (+25 %). Deren Anteil an der Gesamtbevölkerung wird von 21,2 % über 32,1 % (2040) auf 33,3 % (2060) wachsen.²⁸

Das Durchschnittsalter der niedersächsischen Bevölkerung lag im Jahr 2015 bei 44,3 Jahren. In der männlichen Bevölkerung lag das Durchschnittsalter mit 42,9 Jahren um 2,7 Jahre unter dem Durchschnittsalter der weiblichen Bevölkerung von 45,6. Seit 1970 ist das Durchschnittsalter der Gesamtbevölkerung von 36 Jahren um 8,3 Jahre gestiegen. Die nachstehende Abbildung zur Entwicklung des Durchschnittsalters enthält von 1970 bis 2005 Daten im 5-Jahresabstand und ab 2010 jährliche Daten.

²⁶ Vgl. Statistische Monatshefte Niedersachsen, 10/2015, S. 546f.

²⁷ Vgl. Pressemitteilung des Landesamtes für Statistik Niedersachsen, Nummer 64/15, 03.09.2015.

²⁸ Vgl. Pressemitteilung des Landesamtes für Statistik Niedersachsen, Nummer 65/15, 07.09.2015.

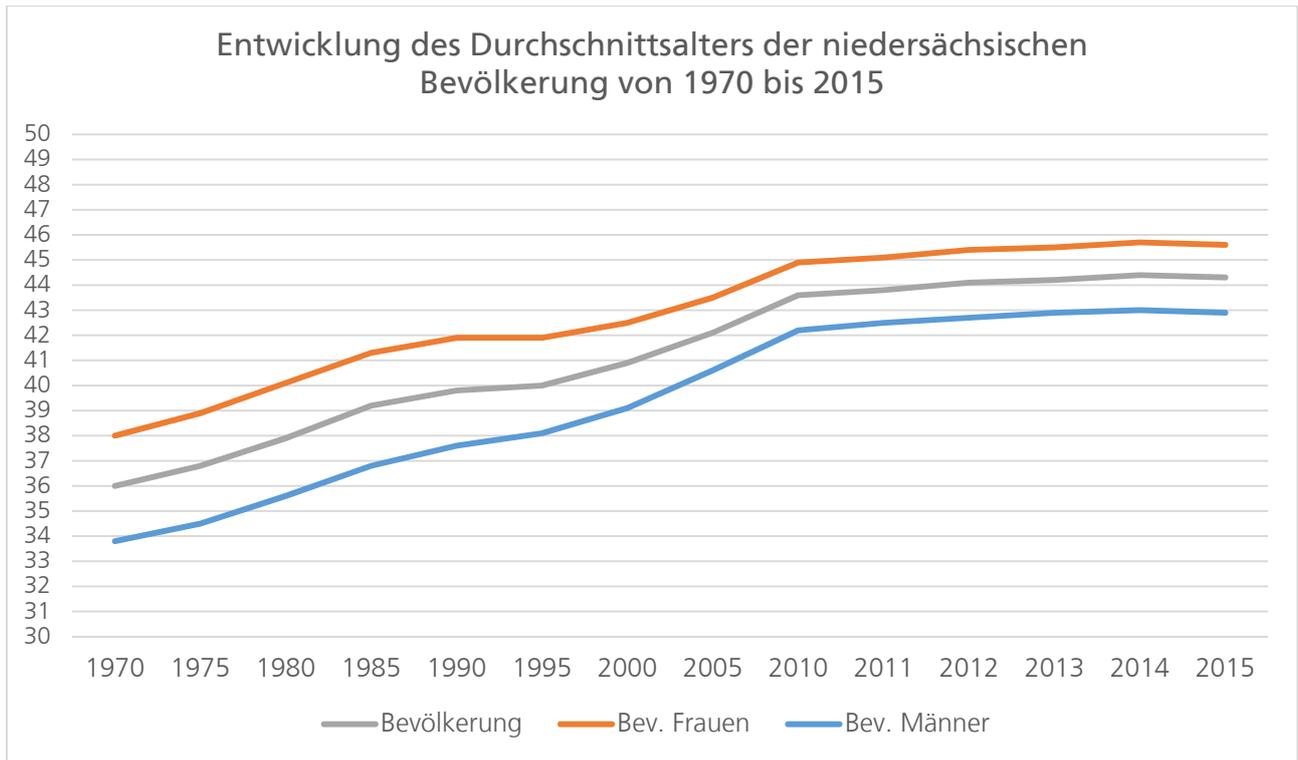


Abbildung 58: Durchschnittsalter der niedersächsischen Bevölkerung von 1970 bis 2015²⁹

²⁹ Vgl. LSN Online Datenbank, Tabelle Z100004G.

4 Unterjährige Personalveränderungen

Zusätzlich zur Untersuchung des Personalbestands mit Stichtag 30. Juni des Jahres werden monatliche Daten ausgewertet. Die Personalveränderungen, die im Laufe des Jahres stattfanden, können so ebenfalls bestachtet werden. Die Struktur der Daten orientiert sich an der Datensatzbeschreibung des Statistischen Bundesamtes für die Personalstandstatistik (PS010). Im vorliegenden Bericht für das Jahr 2016 werden die Daten im Zeitraum vom 01.07.2016 bis 30.06.2017 dargestellt. Somit richtet sich der Blick ausgehend vom Stichtag der Personalstandstatistik, 30.06.2016, in die Zukunft.

Durch einen Vergleich der aktuellen mit den vorangegangenen Monatsdaten werden in einer Transformationsdatenbank die fehlenden Personalnummern (Abgänge) ermittelt und dem NLBV zurückgespielt. Das NLBV ergänzt bei diesen Datensätzen jeweils den Grund für das Ausscheiden.

Bei der Bearbeitung der stichtagsbezogenen jährlichen Personalstandstatistik erfolgen Datenaufbereitungsschritte zur Plausibilisierung des Materials, die zwar zeitaufwendig sind, jedoch u.a. eine korrekte Zuordnung des Personals zu Einzelplänen und Kapiteln ermöglichen. Diese Arbeitsschritte erfolgen für das monatliche Datenmaterial nicht. Im Rahmen der Analyse der monatlichen Daten sind deshalb verschiedene Schwierigkeiten aufgetreten. Da in der Lieferung der monatlichen Daten der Beschäftigungsbereich (EF 2, Datensatzbeschreibung PS010) nicht enthalten ist und das Datenfeld 9 EPIKap nicht bei jedem Datensatz befüllt ist, ist z.B. eine eindeutige Zuordnung der Landesbetriebe und einiger kameraler Kapitel, aber auch die Exklusion der Ausgliederungen nicht möglich. Darüber hinaus gibt es weitere Unplausibilitäten, die die Aussagekraft für die Auswertung auf Ebene der Einzelpläne und Kapitel beeinträchtigen.

Im Rahmen der Betrachtung der unterjährigen Veränderungsdaten werden die Grundfluktuation, die Zusatzfluktuation (Unterbrechungen), die Fluktuation insgesamt (bestehend aus Grundfluktuation und Zusatzfluktuation) und die Mobilität innerhalb der Landesverwaltung ausgewertet.

Vom 01.07.2016 bis zum 30.06.2017 sind insgesamt 38.005 Fluktuationen aufgetreten, die gemessen am Stammpersonalbestand³⁰ 20,6 % ausmachen. Frauen sind zu 57,7 % (21.945) und Männer zu 42,3 % (16.060) beteiligt. Dem Bereich der Grundfluktuation kommen hierbei 49,9 % zu, dem Bereich der Zusatzfluktuation somit 50,1 %.

4.1 Unterjährige Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2015 bis 30.06.2016

Es folgt zunächst ein kurzer Rückblick auf die Veränderungsdaten des Betrachtungszeitraums dieses Berichts, d.h. auf die Daten des Zeitraums zwischen Juli 2015 und Juni 2016, bevor im nächsten Kapitel der Blick in die Zukunft gerichtet wird.

Insgesamt gab es 36.735 Fluktuationen, die einen Anteil von 20,2 % gemessen am Stammpersonalbestand³¹ ausmachen. An diesen Fluktuationen, die sich zu 55,6 % aus Grundfluktuationen und zu 44,4 % aus Zusatzfluktuationen zusammensetzen, haben Frauen einen Anteil von 59,1 % (21.690) und Männer von 40,9 % (15.040).

Alle Vorfälle, die zu einer Beendigung des Dienst- oder des Arbeitsverhältnisses führen, also alle Abgänge, bilden die Menge der Grundfluktuationen. Von diesen gab es 20.425 innerhalb des Stammpersonalbestandes, dies entspricht einem Anteil von 11,2 %. Etwas mehr als die Hälfte betrafen Frauen (52,7 %), demnach haben etwas weniger als die Hälfte (47,3 %) Männer betroffen. Die häufigste Ursache für Abgänge waren Vertrags- bzw. Zeitabläufe mit 58,7 %. Ihnen folgten altersbedingte Abgänge (Renten-

³⁰ Die Bezugsgröße bei der Auswertung der unterjährigen Veränderungsdaten ist der Stammpersonalbestand der Einheiten, die im Jahr 2016 mittels „KIDICAP PPay“ abgerechnet haben. Dies entspricht 184.200 Beschäftigten, davon sind 105.845 weiblich und 78.355 männlich. Weitere Ausführungen finden sich in Kapitel 6.2.

³¹ Bezugsgröße 2015: 182.255 Beschäftigte, davon waren 103.770 weiblich und 78.485 männlich.

bzw. Pensionsantritt) mit 28,1 % und danach Kündigungen mit 6,1 % sowie sonstige Gründe mit ebenfalls einem Anteil von 6,1 %.

Zu Zusatzfluktuationen, bzw. Unterbrechungen kam es im Untersuchungszeitraum in 16.310 Fällen, das waren 8,9 % des Stammpersonalbestands. Das Ranking der Einzelgründe für eine Unterbrechung führte die Elternzeit mit 6.905 Fällen an, gefolgt von der Beurlaubung aus familiären Gründen mit 1.790 Fällen und an dritter Stelle der Sonderurlaub mit 735 Fällen. Wegen sonstiger Gründe unterbrachen 6.865 Beschäftigte ihre Erwerbsarbeit. 67,1 % der Unterbrechungen verursachten Frauen und waren damit deutlich überrepräsentiert, dabei blieben mit 57,0 % mehr als die Hälfte der Frauen länger als 180 Tage zu Hause, bei den Männern waren es 21,6 %. Die mit 59,2 % meisten Unterbrechungen der Männer dauerten zwischen 28 bis 180 Tage, bei Frauen lag der Anteil für diesen Zeitraum 36,2 Prozentpunkte niedriger. Bis zu 28 Tage unterbrachen Frauen und Männer beinahe gleichermaßen oft ihre Tätigkeit, nämlich in einem Fünftel aller Unterbrechungsfälle.

Personelle Veränderungen, die innerhalb der Landesverwaltung stattfinden, werden als Mobilität bezeichnet, gemeint sind hier Wechsel zwischen einzelnen Behörden und Kapiteln. Im Betrachtungszeitraum standen 3.395 Abgängen 3.610 Zugänge gegenüber, davon waren mit zwei Dritteln Frauen und einem Drittel Männer beteiligt. Der Anteil am Stammpersonalbestand lag für Abgänge und Zugänge bei jeweils um die 2 %. Das MK, das MI und das MJ waren die Ressorts mit den meisten Personalbewegungen.³²

³² Ausführliche Informationen zu den unterjährigen Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2015 bis 30.06.2016 finden sich im Personalstrukturbericht 2015, S. 82 ff..

4.2 Unterjährige Personalveränderungen im Zeitraum vom 01.07.2016 bis 30.06.2017

4.2.1 Grundfluktuation (Abgänge)

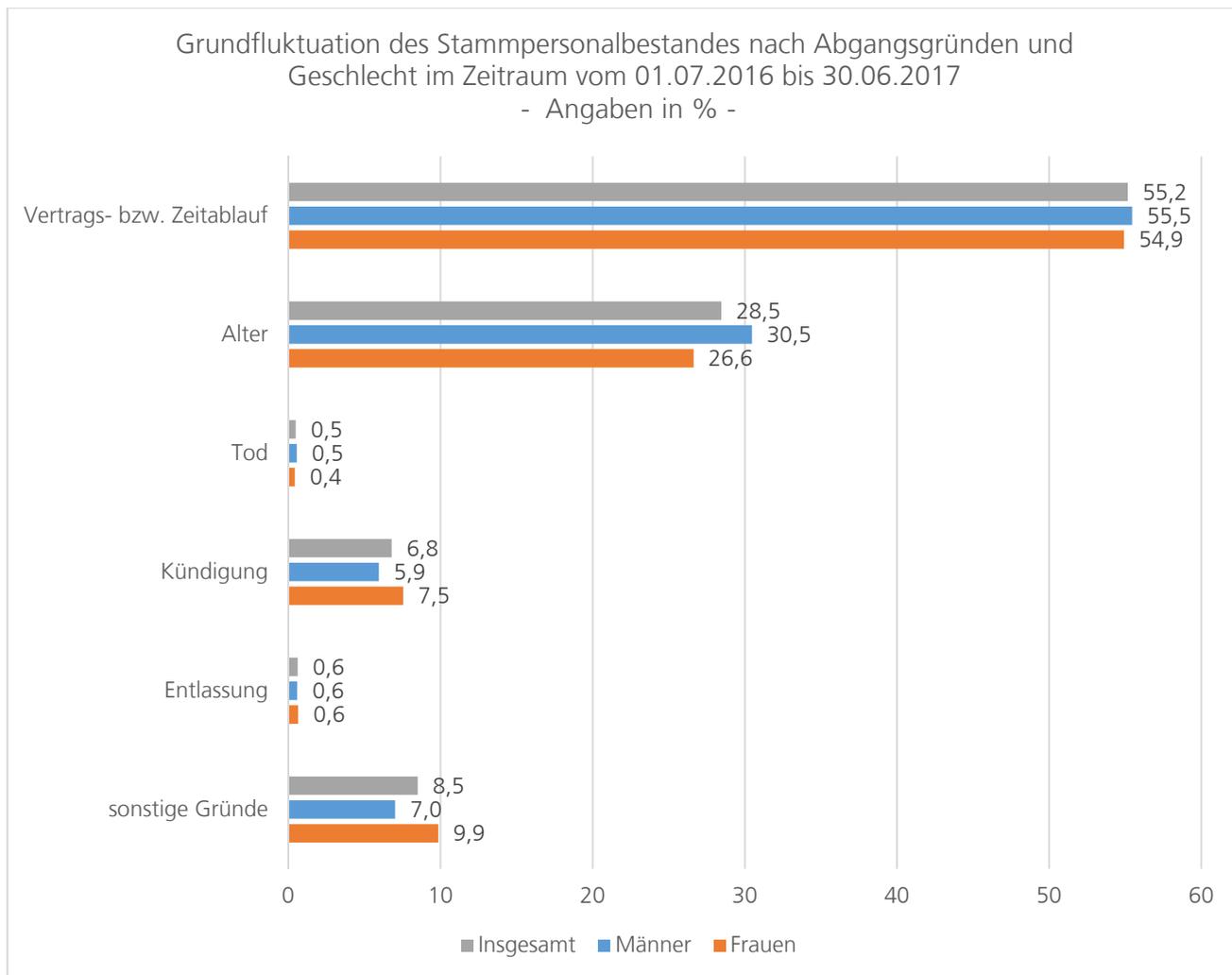


Abbildung 59: Grundfluktuation des Stammpersonalbestandes nach Abgangsgründen und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2016 bis 30.06.2017

Wie schon erläutert, werden zur Grundfluktuation alle Vorfälle gezählt, die zu einer Beendigung des Dienst- oder des Arbeitsverhältnisses führen.³³ Die Zahl dieser Abgänge des Stammpersonalbestandes liegt im Zeitraum vom 01.07.2016 bis 30.06.2017 bei 18.955 und hat damit einen Anteil von 10,3 % am gesamten Stammpersonal³⁴. Zu mehr als der Hälfte (52,5 %, 9.960 Fälle) waren Frauen betroffen, etwas weniger als die Hälfte (47,5 %, 8.995 Fälle) betraf Männer. Der häufigste Grund ist wie schon im vorherigen Betrachtungszeitraum der Grund „Vertrags- bzw. Zeitabläufe“ mit 55,2 %. Auch die altersbedingten Abgänge (Renten- bzw. Pensionsantritt) liegen mit 28,5 % nahe an den Werten des zuvor betrachteten Zeitraums. Zwar sind die sonstigen Gründe deutlicher um 2,4 und die Kündigungen etwas um 0,7 Prozentpunkte angestiegen, liegen aber immer noch unter 10 %. Entlassungen und Tod sind als Gründe mit knapp einem halben Prozent vertreten.

³³ 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.

³⁴ Zur Bezugsgröße siehe Fußnote 29

Auffällig ist, dass die Geschlechter bei allen Gründen zu ähnlichen Prozentanteilen vertreten sind, sie differieren zwischen -3,9 Prozentpunkten, die Frauen weniger häufig als Männer in Rente gehen, und +2,9 Prozentpunkten Unterschied, bei denen Frauen aus sonstigen Gründen häufiger ausscheiden.

Und wie schon im vorherigen Betrachtungszeitraum sind gemessen an allen Abgängen die Ressorts des Kernhaushalts mit den meisten Abgängen das MK von 44,2 %, das MI mit 5,3 %, das MJ mit 3,8 % und das MF mit 3,1 %.

4.2.2 Zusatzfluktuation (Unterbrechungen)

Unter Zusatzfluktuation wird die zeitweise Unterbrechung des Dienst- oder des Arbeitsverhältnisses in der Berichtsperiode vor allem durch Beurlaubungen verstanden. Es werden der Unterbrechungsgrund sowie deren Beginn und Ende erfasst.

Für die Dauer der Unterbrechung werden drei Klassen vorgehalten, die Klasse mit weniger als 28 Tagen, die Klasse mit 28 bis einschließlich 180 Tagen und zuletzt diejenige mit mehr als 180 Tagen. Im Focus der Untersuchung stehen die Unterbrechungsgründe Elternzeit, Sonderurlaub, Beurlaubung aus familiären Gründen und sonstige Gründe. Im Betrachtungszeitraum fielen keine Beurlaubungen aus arbeitsmarktpolitischen Gründen an.

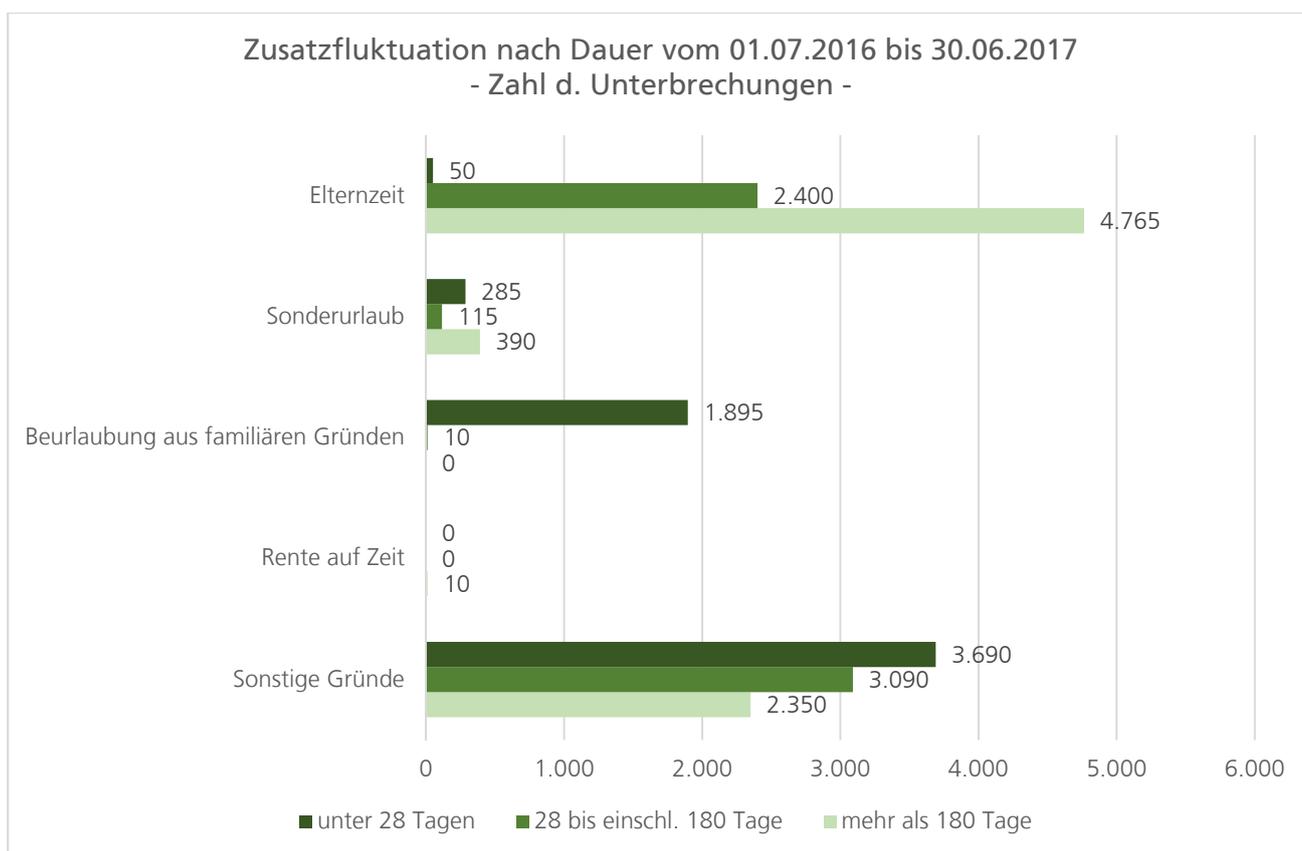


Abbildung 60: Zusatzfluktuation nach Dauer im Zeitraum vom 01.07.2016 bis 30.06.2017

Insgesamt kommt es im Betrachtungszeitraum zu 19.050 Unterbrechungen, wobei die Elternzeit mit 7.215 Fällen am häufigsten eine Unterbrechung der Erwerbsarbeit verursacht. Im Ranking folgen die Beurlaubung aus familiären Gründen mit 1.905 Fällen und der Sonderurlaub mit 790 Fällen.

Unter sonstige Gründe werden diverse Gründe wie u.a. Krankheit/Kur nach Ablauf der Entgeltfortzahlung sowie Unterbrechung, die wie Austritt und Wiedereintritt wirkt, zusammengefasst. Aufgrund dieses breiten Spektrums entfallen die meisten Unterbrechungen mit einer Anzahl von 9.130 auf diesen Grund.

Bezogen auf die Dauer der Unterbrechung gibt es deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Unterbrechungsgründen, da bestimmte Gründe mit der Dauer der Unterbrechung korrespondieren. Bspw. ist Elternzeit auf längere Zeiträume angelegt und erwartungsgemäß bei der Abwesenheitsdauer von mehr als 180 Tagen mit 66 % vertreten. Auch bei Sonderurlaub überwiegt die längere Unterbrechungszeit von 180 Tagen und mehr deutlich. Lassen sich Beschäftigte hingegen aus familiären Gründen (Pflege des Kindes) beurlauben, dauern diese fast ausschließlich unter 28 Tage. Rente auf Zeit wird selten in Anspruch genommen und dauert dann aber wenig überraschend zu über 90 % länger als 180 Tage. Bei den sonstigen Gründen verteilen sich die Anteile der Unterbrechungen weniger extrem auf die drei Klassen, sie nehmen jedoch mit der Steigerung der Anzahl der Tage ab und zwar von 40,4 % in der kleinsten bis zu knapp 26 % in der größten Klasse.

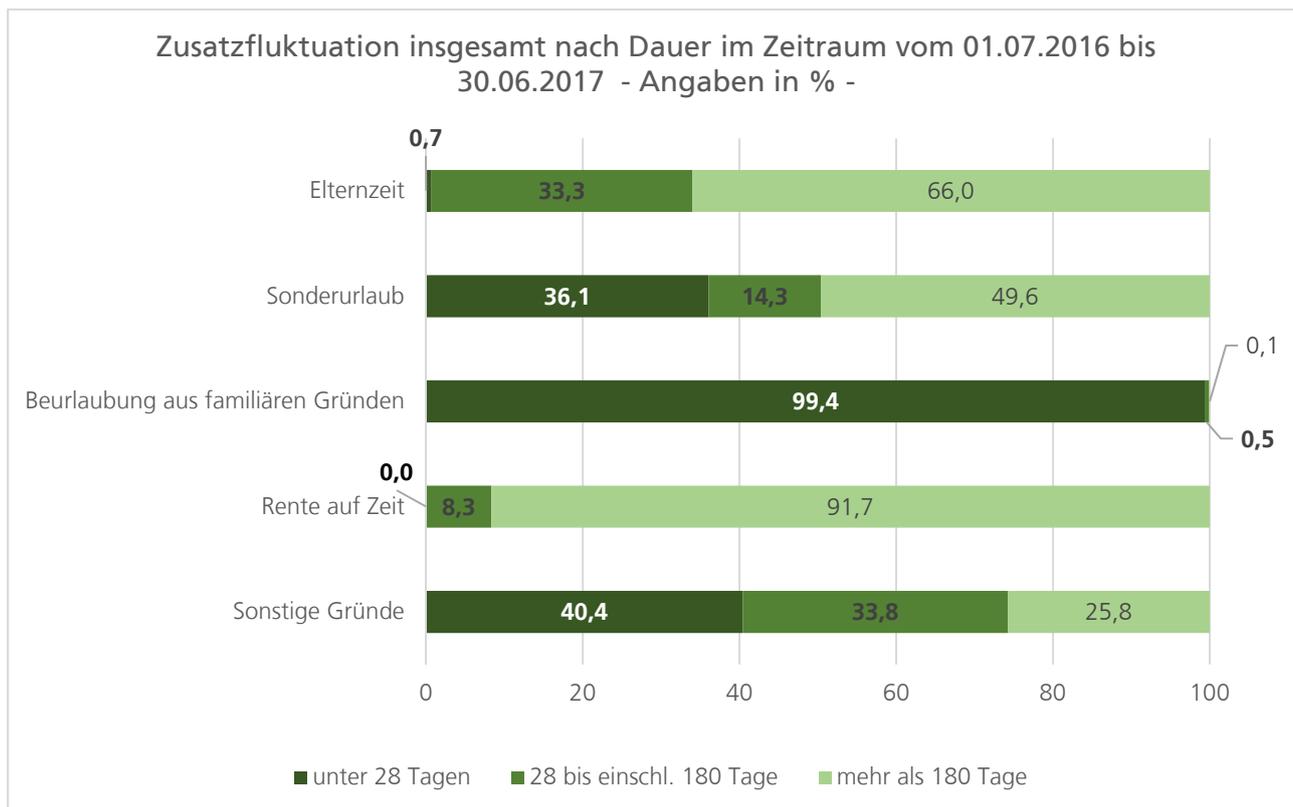


Abbildung 61: Zusatzfluktuation insgesamt nach Dauer im Zeitraum vom 01.07.2016 bis 30.06.2017

Auf die Geschlechter bezogen unterbrechen Frauen zu 62,9 % (11.990) deutlich häufiger ihre Erwerbsarbeit als Männer; diese verursachen immer noch 7.060 Unterbrechungsfälle.

Von allen hier betrachteten Frauen bleiben mehr als die Hälfte (52,2 %) länger als 180 Tage zu Hause, bei den Männern sind es lediglich 17,8 %. Männliche Beschäftigte unterbrechen ihre Erwerbsarbeit vorwiegend (mit 48,9 %) für 28 bis 180 Tage, dafür haben Frauen hier einen Anteil, der 30,9 Prozentpunkte unter dem der Männer liegt. Bis zu 28 Tage unterbrechen beide Geschlechter fast gleich häufig ihre Tätigkeit, Männer genau zu einem Drittel, Frauen etwas darunter.

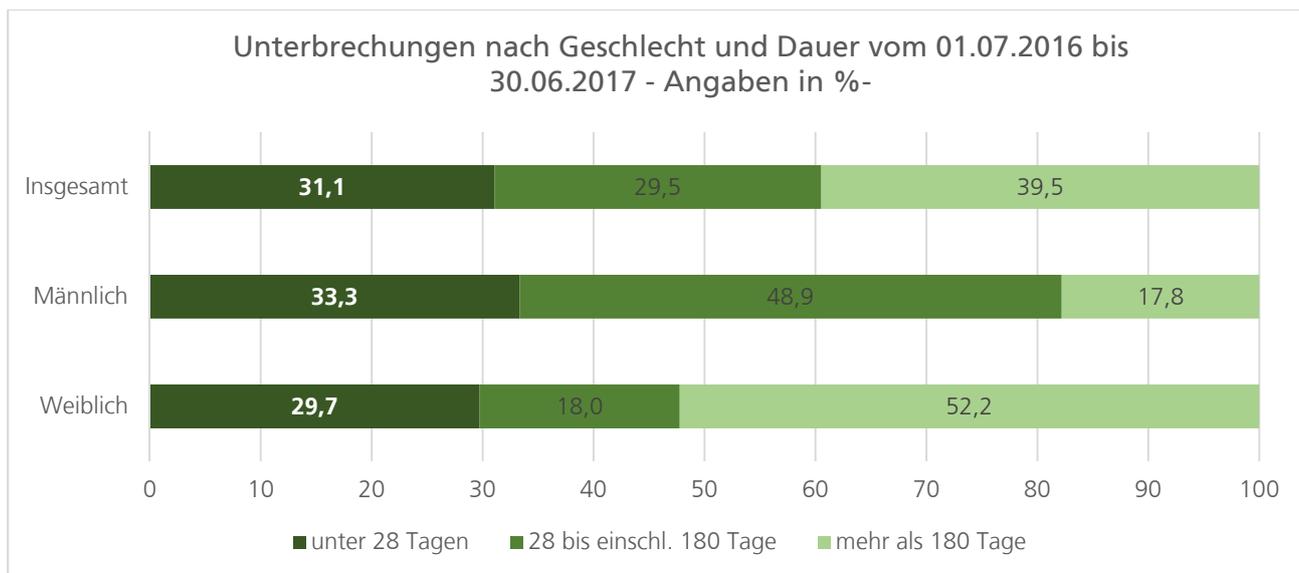


Abbildung 62: Unterbrechungen nach Geschlecht und Dauer im Zeitraum vom 01.07.2016 bis 30.06.2017

Im Betrachtungszeitraum gab es insgesamt 7.215 Unterbrechungen wegen **Elternzeit**. Davon dauerten 66,0 % dieser Unterbrechungen mehr als 180 Tage, 33,3 % 28 bis 180 Tage und 0,7 % unter 28 Tage.

Gut zwei Drittel der Unterbrechungen wegen Elternzeit übernehmen Frauen (70,3 %) und knapp ein Drittel Männer (29,7%). Männer übernehmen diese Unterbrechungszeiten nicht nur seltener, sie bleiben auch weniger lange zu Hause, die Mehrheit von 91,7 % bleiben zwischen 28 und 180 Tagen ihrer Arbeit fern, nur 7,7 % länger als 180 Tage. Bei den Frauen sind es dafür über 90 %, die ihre Erwerbstätigkeit mehr als 180 Tage unterbrechen, nur fast 9 % bleiben zwischen 28 und 180 Tagen zu Hause.

Im Durchschnitt unterbrechen 3,9 % der Beschäftigten des Stammpersonalbestandes ihre Erwerbsarbeit wegen Elternzeit.

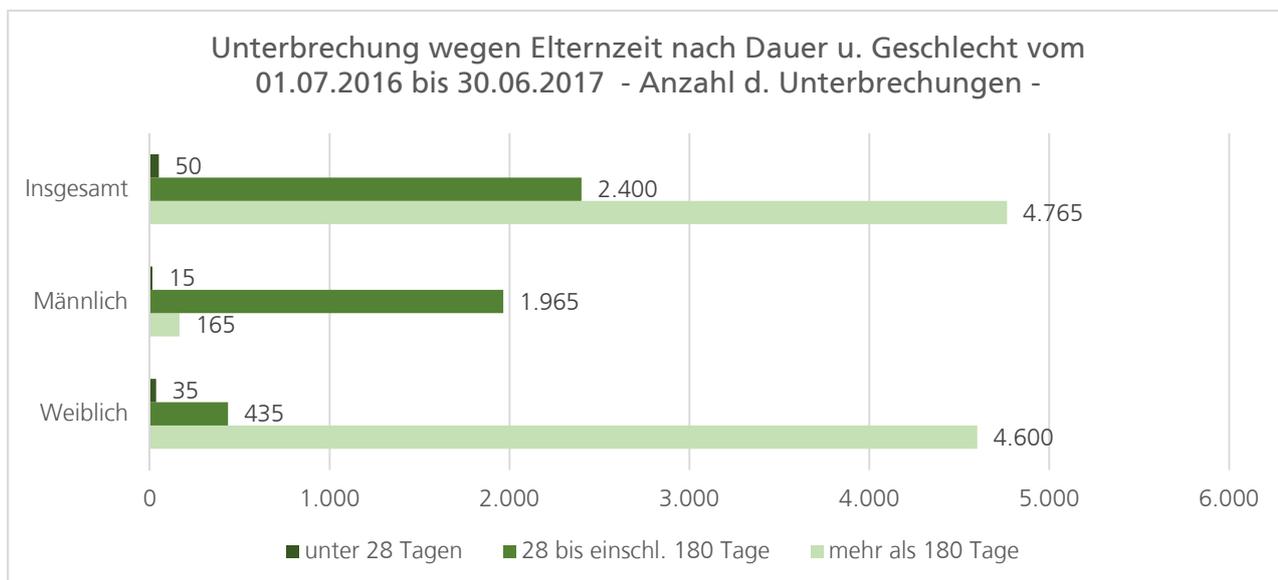


Abbildung 63: Unterbrechung wegen Elternzeit nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2016 bis 30.06.2017

Unterbrechungen wegen **Sonderurlaub** haben 790 Personen in der Zeit vom 01.07.2016 bis 30.06.2017 in Anspruch genommen. 49,4 % dieser Unterbrechungen dauerten mehr als 180 Tage, 14,6 % gehen auf die Spanne zwischen 28 bis 180 Tage und 36,1 % lagen bei unter 28 Tagen.

Auch beim Sonderurlaub überwiegen mit einem 66,5 %-Anteil die weiblichen Beschäftigten, 33,5 % entfielen damit auf Männer. In den meisten Fällen dauert der Sonderurlaub mehr als 180 Tage, 54,3 % der Frauen und 39,6 % der Männer sind hier in der höchsten Klasse an Tagen vertreten. Zwischen 28 bis 180 Tage unterbrachen 15,1 % der Männer und 13,3 % der Frauen ihre Erwerbsarbeit und ist damit die am schwächsten besetzte Zeitspanne. Die Klasse mit weniger als 28 Tagen wurde von 43,6 % der Männer und etwas seltener mit 32,3 % von Frauen in Anspruch genommen.

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

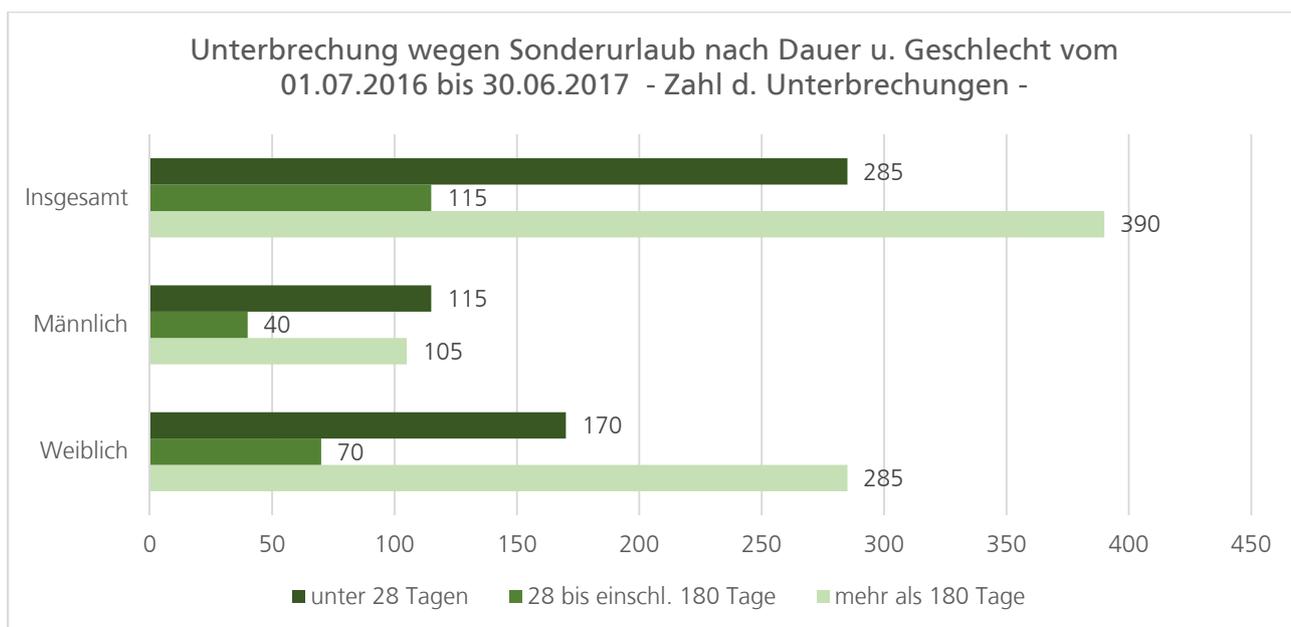


Abbildung 64: Unterbrechung wegen Sonderurlaubs nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2016 bis 30.06.2017

Aus **familiären Gründen** haben sich 1.905 Beschäftigte beurlauben lassen. Fast alle dieser Beurlaubungen (99,5 %) dauerten weniger als 28 Tage. 72,9 % der aus familiären Gründen Beurlaubten waren weiblich und 27,1 % männlich.

Gemessen am Stammpersonalbestand nehmen 1,0 % der Beschäftigten aus familiären Gründen eine Auszeit.

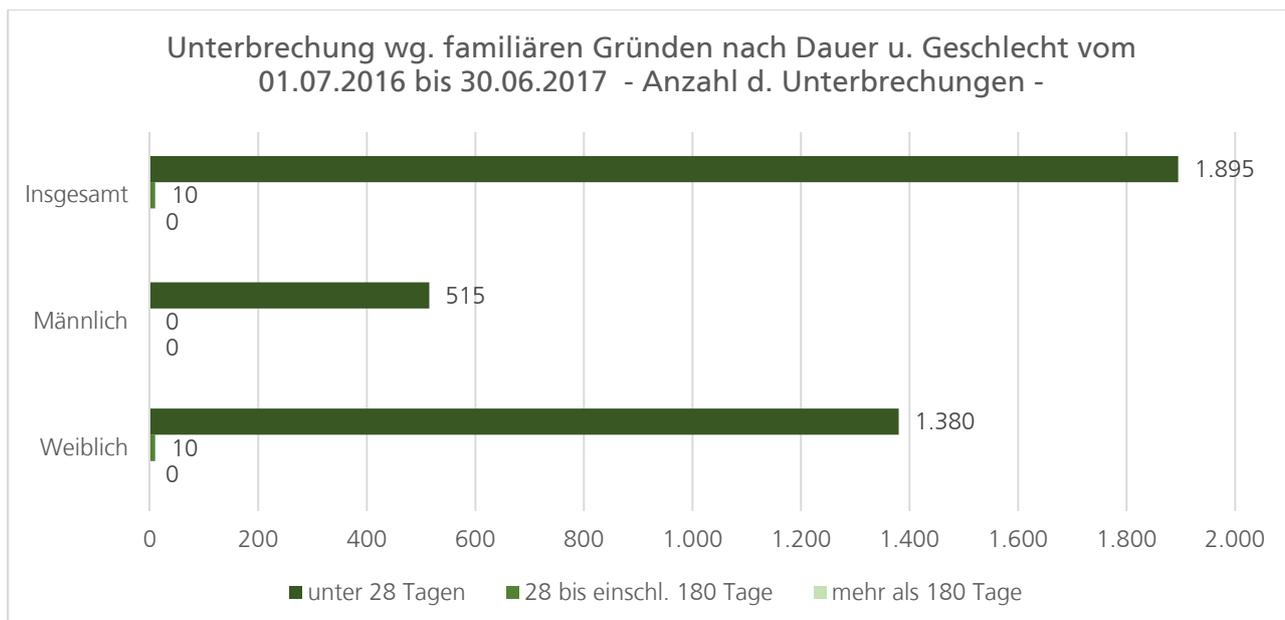


Abbildung 65: Unterbrechung aus familiären Gründen nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2016 bis 30.06.2017

Aus **sonstigen Gründen** fallen im Betrachtungszeitraum insgesamt 9.130 Unterbrechungen an. Je größer die Anzahl der Tage einer Klasse ist, desto geringer ist der Anteil an Fällen, dabei kommen 40,4 % dieser Unterbrechungen auf die Klasse mit weniger als 28 Tagen, 33,4 % auf die Zeitspanne zwischen 28 bis unter 180 Tagen und gut ein Viertel der Fälle (25,7 %) fehlen mehr als 180 Tage. Von denjenigen, die wegen sonstiger Gründe ihre Erwerbsarbeit unterbrochen haben, sind 54,7 % weiblich und 45,3 % männlich.

Bezogen auf das Stammpersonal unterbrechen im Betrachtungszeitraum 5,0 % der Beschäftigten ihre Erwerbsarbeit aus sonstigen Gründen.

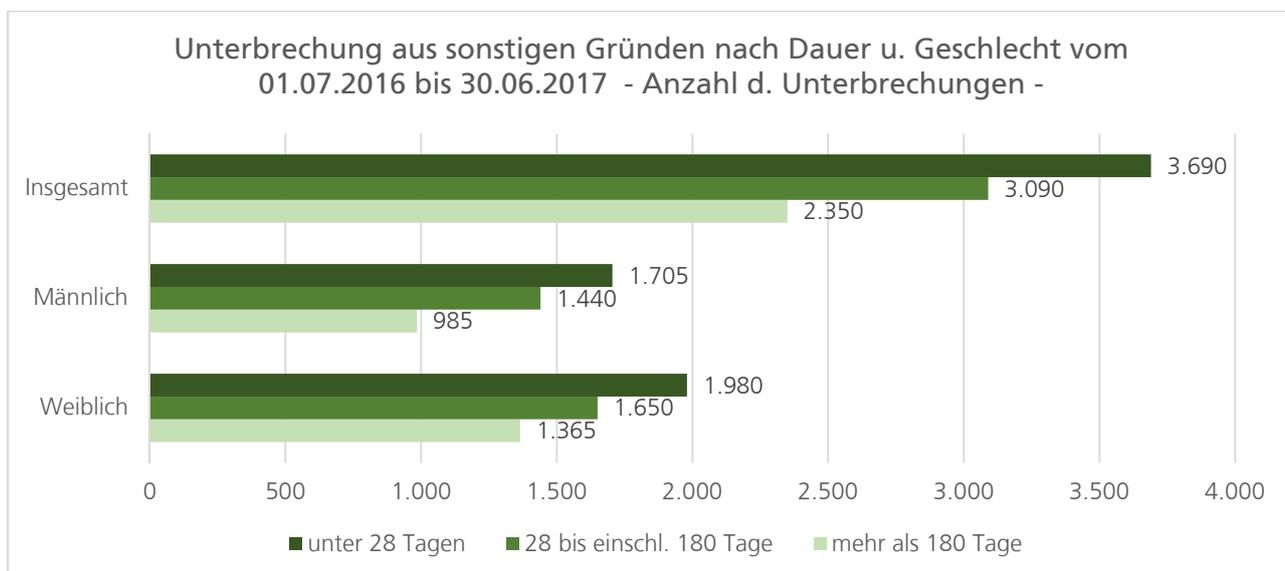


Abbildung 66: Unterbrechung aus sonstigen Gründen nach Dauer und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2016 bis 30.06.2017

4.2.3 Mobilität

Mit Mobilität ist der interne Personalwechsel der Landesverwaltung gemeint, d.h. alle kapitelübergreifenden personellen Änderungen durch Versetzung oder Umsetzung werden festgehalten. Entgegen der Erwartung entspricht nicht jedem Abgang ein Zugang. Es bestehen Abweichungen der Fallzahlen dieser Ab- und Zugänge, die u.a. aufgrund zeitlicher Verschiebungen der Datenabfragen zustande kommen können. Im Verhältnis zueinander stehen einem Zugang 0,9 Abgänge gegenüber.

Im Betrachtungszeitraum gibt es insgesamt 3.150 **Abgänge**, die Mehrheit davon verursachen weibliche Beschäftigte mit 67,6 % (2.130), 32,4 % (1.020) davon männliche Beschäftigte. Werden die Abgänge ins Verhältnis zum Stammpersonalbestand insgesamt (184.200) gesetzt, entspricht dies einem Anteil von 1,7 %. Das MK ist mit großem Abstand der Geschäftsbereich mit den meisten absoluten Abgängen, dabei sind es gemessen an ihrem Stammpersonalbestand 2,8 %, davon waren knapp drei Viertel weiblich und etwas mehr als ein Viertel männlich. Die zweitmeisten Abgänge betreffen das Ressort MJ und der Anteil am eigenen Stammpersonal liegt hier bei 2,2 %. Mit den absoluten Werten an dritter Stelle steht das MI, allerdings liegt der Anteil am eigenen Stammpersonal schon unter 1 %.

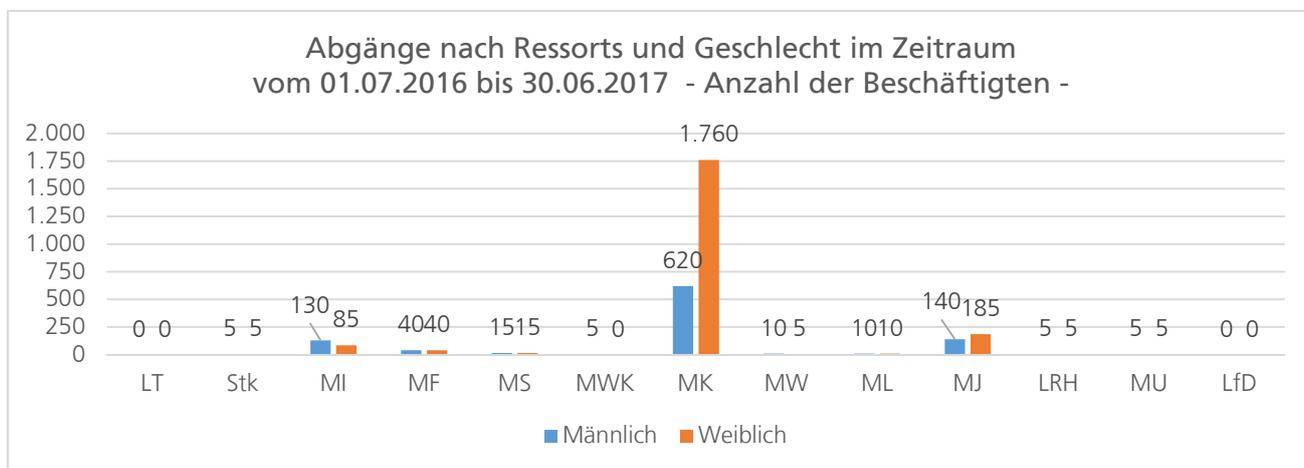


Abbildung 67: Abgänge nach Ressorts und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2016 bis 30.06.2017

Vom 01.07.2016 bis 30.06.2017 gibt es 3.365 **Zugänge**. Erwartungsgemäß gehen auch die Zugänge zu 68,5 % (2.305) auf weibliche Beschäftigte zurück, 31,6 % (1.065) auf männliche. Die Zugänge entsprechen einem Anteil von 1,8 % gemessen am Stammpersonalbestand. Das Ressort mit den meisten Zugängen ist das MK mit 3,0 %, gefolgt vom MJ mit 2,2 % und MI mit 0,9 %.

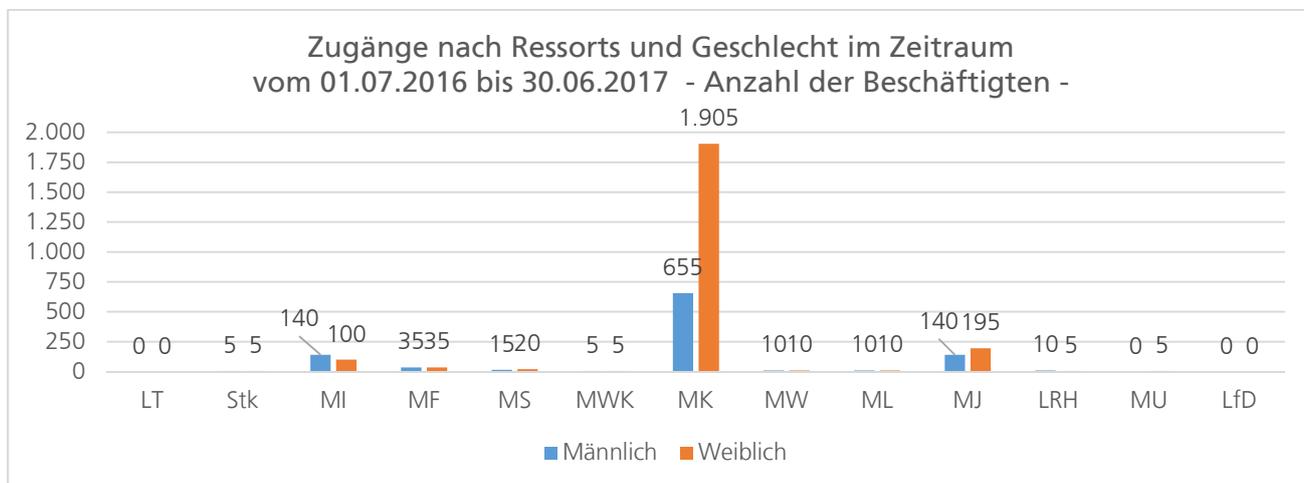


Abbildung 68: Zugänge nach Ressorts und Geschlecht im Zeitraum vom 01.07.2016 bis 30.06.2017

5 Personalausgaben

Nach den Ergebnissen der staatlichen Kassenstatistik lagen die bereinigten Gesamtausgaben³⁵ des Landes Niedersachsen 2016 bei 29.154,4 Mio. €. Im Vergleich zum Vorjahr gab es eine Steigerung um 1.105,4 Mio. €, dies entspricht 3,9 %. Die Personalausgaben erhöhten sich im Vergleich zum Vorjahr um 2,7 % (+295 Mio. €) auf 11.340,00 Mio. €. Sie bildeten den zweitgrößten Posten unter den bereinigten Gesamtausgaben. Im Vorjahresvergleich nahm die Personalausgabenquote um 0,5 Prozentpunkte auf 38,9 % ab. Im Jahr 2016 mussten zur Versorgung 5,4 % mehr aufgewendet werden als noch im Jahr 2015, insgesamt 3.230,20 Mio. €.³⁶

Die Personalausgaben³⁷ gliedern sich wie folgt:

Aufwendungen für Abgeordnete und ehrenamtlich Tätige (OGr. 41)	32,31 Mio.€
Bezüge und Nebenleistungen (OGr. 42)	7.257,04 Mio.€
dar. Bezüge und Nebenleistungen der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter (OGr. 422)	5.708,27 Mio. €
dar. Entgelte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Gr. 428)	1.561,86 Mio.€
Versorgungsbezüge und dergl. (OGr. 43)	3.230,25 Mio.€
Beihilfen, Unterstützungen und dergl. (OGr. 44)	790,63 Mio.€
dar. Beihilfen, soweit nicht für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, und dgl. (Gr. 441)	272,43 Mio. €
dar. Beihilfen für Versorgungsempfängerinnen, Versorgungsempfänger und dgl. (Gr. 446)	483,58 Mio. €
Sonstige personalbezogene Ausgaben (OGr. 45)	29,76 Mio.€
Globale Mehr- und Minderausgaben für Personalausgaben (OGr. 46)	- Mio.€
Personalausgaben	11.340,0 Mio. €

Wie schon in dem Bericht zur Personalstruktur des Jahres 2012 festgestellt, ist es wenig sinnvoll, die in den jeweiligen Haushaltsplänen veranschlagten Stellen, bzw. im Jahresdurchschnitt umgerechneten Vollzeiteneinheiten mit den Daten der Personalstrukturanalyse des vorliegenden Berichts zu vergleichen, weil zum einen die Divergenz zwischen den Erstellungszeiträumen und den unterschiedlichen methodischen Erstellungsansätzen – hier Planzahlen vor Beginn des Erhebungsjahres im Haushalt und dort ein stichtagsbezogener ermittelter Wert in der Personalstrukturanalyse – zu groß ist und zum anderen auch nicht alle Kapitel des Haushalts dem Personalkostenbudgetierungssystem unterliegen und somit im Haushaltsplan die Zahl der VZE nicht vollständig ausgewiesen werden kann.³⁸

³⁵ Ohne sonstige Zuschüsse für laufende Zwecke im Inland.

³⁶ Vgl. Haushaltsjahr 2016, Gruppierungsübersicht: Gliederung der Einnahmen und Ausgaben nach Einnahme- und Ausgabe-
gruppen, Haushaltsführung

³⁷ Vgl. Haushaltsjahr 2016, Gruppierungsübersicht: Gliederung der Einnahmen und Ausgaben nach Einnahme- und Ausgabe-
gruppen, Haushaltsführung

³⁸ 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 Nds. 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 2016 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 Niedersächsische Ministerium für Inneres und Sport 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, inkl. 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)³⁹ statistische Ergebnisse von den Landesstatistikbehörden an oberste Landesbehörden für Zwecke der Planung übermittelt werden dürfen, auch wenn Tabellenfelder nur einen einzigen Fall aufweisen.

Das der Personalstandstatistik zugrunde liegende Gesetz (FPStatG) sieht einen festgelegten Katalog an zu erhebenden Merkmalen vor. Hierunter fallen aber nicht solche Merkmale, anhand derer sich feststellen ließe, wie viele Beschäftigte im Verlauf eines Jahres in den Landesdienst eingetreten oder aus ihm ausgeschieden sind und welche Gründe dafür vorlagen. Um diese Datenlücke zu schließen, werden zusätzlich monatlich vom NLBV aus dem Bezüge Verfahren „KIDICAP PPay“ Daten an das LSN geliefert. Seit dem Bericht 2014 werden diese Daten aufbereitet und ausgewertet. Im Jahr 2016 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 184.200. Davon sind 105.845 Personen weiblich und 78.355 männlich. Dies stellt die Referenzgröße (Stammpersonalbestand exklusive der genannten Kapitel) bei der Betrachtung der unterjährigen Personalveränderungsdaten dar.

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

³⁹ Bundesstatistikgesetz (BStatG) vom 22. Januar 1987 (BGBl. I S. 462, 565), das zuletzt durch Artikel 13 des Gesetzes vom 25. Juli 2013 (BGBl. I S. 2749) geändert worden ist. Finanz- und Personalstatistikgesetz (FPStatG) vom 22. Februar 2006 (BGBl. I S. 438), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 2. März 2016 (BGBl. I S. 342) geändert worden ist.

wenn Einheiten zu PMV hinzukommen, die einen ungewöhnlichen Anteil (höher oder niedriger als der Durchschnitt) an Personal der Fachrichtung Allgemeine Dienste aufweisen. Seit dem Bericht 2015 liegen Auswertungen zum Personal der Fachrichtung *Allgemeine Dienste* vor.

Der statistische Verbund, bestehend aus dem Statistischen Bundesamt und den Statistischen Ämtern der Länder, hat sich darauf geeinigt, die Zahlen der Personalstandstatistik ab dem Berichtsjahr 2014 mittels der sogenannten 5er-Rundung geheim zu halten. Alle in diesem Bericht genannten Zahlen sind dieser Geheimhaltungsregel unterzogen.⁴⁰ Der Vorteil des angewandten Geheimhaltungsverfahrens liegt in seiner Praktikabilität und darin, dass kaum noch Werte vollständig geheim gehalten werden müssen (z.B. durch „Punkten“).

⁴⁰ Zu planerischen Zwecken kann das LSN den obersten Landesbehörden den tabellarischen Teil des vorliegenden Personalstrukturberichtes (ausschließlich für den internen Gebrauch) mit Echtwerten zur Verfügung stellen.

7 Statistische Erläuterungen

7.1 Umfang und Abgrenzung der Erhebungsdaten

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

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

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

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

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

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

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

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

Die Gesamtsumme aller Beschäftigungsverhältnisse berücksichtigt schließlich den vorgenannten haushaltsrelevanten Personalbestand zuzüglich der beurlaubten Beschäftigten und sonstiger zahlungsfreier Beschäftigungsverhältnisse.⁴¹

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.

⁴¹ Vgl. Personalstrukturbericht des Landes Niedersachsen 2013, S. 7.

7.3 Geheimhaltungsverfahren in den Personalstatistiken

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

Zur Sicherstellung der Geheimhaltung wird in der Personalstandstatistik seit dem Berichtsjahr 2014 ein Rundungsverfahren angewendet. Alle Tabellenfelder mit Fallzahlen werden zunächst ohne Rundung ermittelt. Anschließend wird jede Zahl für sich auf ein Vielfaches von 5 auf- oder abgerundet. Dieses Verfahren führt nur zu einem sehr geringen Informationsverlust. Wie in Tabelle 1 ersichtlich, beträgt je ausgewiesenem Datenfeld die Abweichung vom Echtwert maximal 2 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 ge-

rundeter 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.

Anlage 1 Übersichtstabellen zu den niedersächsischen Einzelplänen

Niedersächsischer Landtag (EPL 01)

A. Personaltabelle

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	70			70
	weiblich	75			75
	Summe	145			145
befristet Beschäftigte (2)	männlich	5			5
	weiblich	10			10
	Summe	10			10
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	75			75
	weiblich	80			80
	Summe	160			160
Vollzeitäquivalente	Summe	145			145
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	75			75
	weiblich	50			50
	Summe	125			125
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	0			0
	weiblich	30			30
	Summe	30			30
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	0			0
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	40			40
	weiblich	20			20
	Summe	60			60
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	35			35
	weiblich	60			60
	Summe	95			95
Personal in Ausbildung (3)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	10			10
	weiblich	20			20
	Summe	25			25
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	85			85
	weiblich	100			100
	Summe	185			185
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	0			0
	weiblich	5			5
	Summe	5			5
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	85			85
	weiblich	105			105
	Summe	190			190
Teilzeitquotient		21%			21%
Teilzeitquotient VZÄ		93%			93%

B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 01)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	40			40
	weiblich	20			20
	Summe	60			60
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	25			25
	weiblich	5			5
	Summe	30			30
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	10			10
	weiblich	10			10
	Summe	20			20
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	5			5
	weiblich	0			0
	Summe	10			10
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	35			35
	weiblich	60			60
	Summe	95			95
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	15			15
	weiblich	30			30
	Summe	50			50
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	10			10
	weiblich	25			25
	Summe	35			35
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	10			10
	weiblich	5			5
	Summe	10			10
nicht zuordenbar	Summe	0			0

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁴² 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	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	5	100		
	davon Teilzeit	männlich				
		weiblich				
Summe						
	Anteil TZ an Summe	%				
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	5	33		
		weiblich	10	67		
		Summe	15	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
Summe		5	100			
	Anteil TZ an Summe	%	.			
A12/E11	Summe	männlich	10	x		
		weiblich	15	x		
		Summe	25	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
Summe		5	100			
	Anteil TZ an Summe	%	.			
A11/E10	Summe	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	5	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
Summe		0	100			
	Anteil TZ an Summe	%	.			

⁴² Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

Staatskanzlei (EPL 02)

A. Personaltabelle

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	dar. 0201
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	205			205	115
	weiblich	290			290	165
	Summe	500			500	280
befristet Beschäftigte (2)	männlich	15			15	5
	weiblich	20			20	5
	Summe	30			30	10
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	220			220	115
	weiblich	310			310	170
	Summe	530			530	290
Vollzeitäquivalente	Summe	480			480	
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	200			200	
	weiblich	180			180	
	Summe	380			380	
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	15			15	
	weiblich	125			125	
	Summe	140			140	
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	10			10	
Beamtinnen/Beamte	männlich	135			135	
Richterinnen/Richter	weiblich	115			115	
	Summe	250			250	
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	85			85	
	weiblich	200			200	
	Summe	285			285	
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	225			225	
	weiblich	320			320	
	Summe	545			545	
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	5			5	
	weiblich	10			10	
	Summe	15			15	
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	230			230	
	weiblich	330			330	
	Summe	565			565	
Teilzeitquotient		26%			26%	
Teilzeitquotient VZÄ		90%			90%	

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	135			135
	weiblich	115			115
	Summe	250			250
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	70			70
	weiblich	45			45
	Summe	115			115
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	50			50
	weiblich	65			65
	Summe	115			115
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	10			10
	weiblich	5			5
	Summe	15			15
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	5			5
	weiblich	0			0
	Summe	5			5
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	85			85
	weiblich	200			200
	Summe	285			285
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	15			15
	weiblich	15			15
	Summe	30			30
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	15			15
	weiblich	70			70
	Summe	90			90
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	35			35
	weiblich	80			80
	Summe	115			115
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	20			20
	weiblich	35			35
	Summe	55			55
nicht zuordenbar	Summe	0			0

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁴³ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 02)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11/R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	30	x		
		weiblich	15	x		
		Summe	40	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	5	100		
Anteil TZ an Summe		%	.			
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	20	x		
		weiblich	15	x		
		Summe	35	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
		Summe	5	100		
Anteil TZ an Summe		%	.			
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	30	43		
		weiblich	40	57		
		Summe	70	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	20	.		
		Summe	25	100		
Anteil TZ an Summe		%	.			
A12/E11	Summe	männlich	15	x		
		weiblich	30	x		
		Summe	45	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	10	.		
		Summe	10	100		
Anteil TZ an Summe		%	.			
A11/E10	Summe	männlich	10	x		
		weiblich	15	x		
		Summe	20	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
		Summe	5	100		
Anteil TZ an Summe		%	.			

⁴³ Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

Ministerium für Inneres und Sport (EPL 03)

A. Personaltabelle

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 0301	Dar. 0311, 0317 + 0318	Dar. 0320
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	17.035	570		17.605	240	1.200	15.155
	weiblich	8.060	250		8.305	235	745	6.525
	Summe	25.090	820		25.910	470	1.945	21.680
befristet Beschäftigte (2)	männlich	225	70		290	0	60	115
	weiblich	295	25		320	0	55	185
	Summe	520	95		610	5	110	305
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	17.255	640		17.895	240	1.260	15.270
	weiblich	8.355	275		8.630	235	800	6.715
	Summe	25.610	910		26.525	475	2.055	21.985
Vollzeitäquivalente	Summe	24.230	860		25.090			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	16.590	590		17.180			
	weiblich	5.100	180		5.280			
	Summe	21.690	765		22.460			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	500	30		530			
	weiblich	3.105	90		3.200			
	Summe	3.605	120		3.730			
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	315	25		335			
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	14.600	130		14.730			
	weiblich	4.825	55		4.880			
	Summe	19.425	185		19.610			
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	2.655	505		3.165			
	weiblich	3.525	220		3.750			
	Summe	6.185	725		6.910			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	1.415	15		1.430			
	weiblich	995	10		1.005			
	Summe	2.410	25		2.435			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	10	0		10			
	weiblich	15	0		15			
	Summe	25	0		25			
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	18.685	655		19.335			
	weiblich	9.365	285		9.645			
	Summe	28.045	935		28.985			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	120	5		125			
	weiblich	365	10		370			
	Summe	480	15		495			
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	18.800	660		19.460			
	weiblich	9.725	290		10.020			
	Summe	28.530	950		29.480			
Teilzeitquotient		15%	16%		15%			
Teilzeitquotient VZÄ		94%	94%		94%			

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	14.600	130		14.730
	weiblich	4.825	55		4.880
	Summe	19.425	185		19.610
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	450	25		475
	weiblich	180	10		185
	Summe	630	30		660
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	13.885	95		13.980
	weiblich	4.455	30		4.480
	Summe	18.340	125		18.460
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	260	15		275
	weiblich	195	15		210
	Summe	455	30		485
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0		0
	weiblich	0	0		0
	Summe	0	0		0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	2.655	505		3.165
	weiblich	3.525	220		3.750
	Summe	6.185	725		6.910
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	50	25		75
	weiblich	40	5		45
	Summe	90	30		120
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	1.205	410		1.615
	weiblich	845	140		985
	Summe	2.050	545		2.595
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	910	50		960
	weiblich	2.445	70		2.515
	Summe	3.350	120		3.475
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	490	20		510
	weiblich	190	5		195
	Summe	680	25		705
nicht zuordenbar	Summe	15	5		15

C.1 Ausgewählte Besoldungsgruppen⁴⁴ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 03)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	45	82	5	.
		weiblich	5	9	0	.
		Summe	55	100	5	100
	davon Teilzeit	männlich				
		weiblich				
Summe						
Anteil TZ an Summe		%				
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	65	76	10	.
		weiblich	20	24	0	.
		Summe	85	100	15	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	5	.	0	.
Summe		5	100	0	100	
Anteil TZ an Summe		%	.	.		
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	600	87	75	x
		weiblich	90	13	15	x
		Summe	690	100	95	100
	davon Teilzeit	männlich	15	x	5	50
		weiblich	20	x	5	50
Summe		35	100	10	100	
Anteil TZ an Summe		%	5	.		
A12/E11	Summe	männlich	1.460	83	210	78
		weiblich	290	17	55	20
		Summe	1.750	100	270	100
	davon Teilzeit	männlich	45	32	15	43
		weiblich	95	68	20	57
Summe		140	100	35	100	
Anteil TZ an Summe		%	8	12		
A11/E10	Summe	männlich	2.955	84	55	69
		weiblich	570	16	25	31
		Summe	3.525	100	80	100
	davon Teilzeit	männlich	70	24	5	33
		weiblich	220	76	10	67
Summe		290	100	15	100	
Anteil TZ an Summe		%	8	20		

⁴⁴Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

C.2 Ausgewählte Besoldungsgruppen⁴⁵ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht für Kapitel 0320 und den Kernhaushalt 03 ohne Kapitel 0320

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		0320	0320 %	KH	KH %	
B1 bis B11/R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	15	.	30	86	
		weiblich	0	.	5	14	
		Summe	15	100	35	100	
	davon Teilzeit	männlich					
		weiblich					
Summe							
Anteil TZ an Summe		%					
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	25	83	35	70	
		weiblich	5	17	15	30	
		Summe	30	100	50	100	
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.	
		weiblich	0	.	5	.	
Summe		0	100	5	100		
Anteil TZ an Summe		%	.	.			
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	410	92	180	80	
		weiblich	35	8	45	20	
		Summe	445	100	225	100	
	davon Teilzeit	männlich	5	33	5	25	
		weiblich	5	33	15	75	
Summe		15	100	20	100		
Anteil TZ an Summe		%	3	8			
A12/E11	Summe	männlich	1.185	88	275	68	
		weiblich	160	12	130	32	
		Summe	1.345	100	405	100	
	davon Teilzeit	männlich	20	33	20	25	
		weiblich	40	67	60	75	
Summe		60	100	80	100		
Anteil TZ an Summe		%	4	20			
A11/E10	Summe	männlich	2.770	x	190	x	
		weiblich	455	x	100	x	
		Summe	3.230	100	285	100	
	davon Teilzeit	männlich	60	26	5	9	
		weiblich	175	74	50	91	
Summe		235	100	55	100		
Anteil TZ an Summe		%	7	20			

⁴⁵ Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 03)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe		Dar. 0301	Dar. 0311, 0317+0318	Dar. 0320
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%			
Zahl der Beschäftigten	25.610	100	910	100			26.525	100	475	2.055	21.985
davon											
unter 30 Jahre	3.100	12	65	7			3.165	12	25	160	2.815
30 bis unter 40 Jahre	4.940	19	135	15			5.075	19	90	165	4.470
40 bis unter 50 Jahre	5.350	21	250	27			5.595	21	135	415	4.545
50 bis unter 60 Jahre	9.990	39	355	39			10.345	39	170	890	8.545
60 bis unter 65 Jahre	2.195	9	100	11			2.300	9	50	415	1.595
65 Jahre und älter	40	0	5	1			45	0	5	15	20
Durchschnittsalter	46,3		48,2				46,3		47,9	51,1	45,7
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	4.250	17	80	9			4.330	16	35	330	3.790
VZÄ	3.920	15	65	7			3.985	15	30	235	3.570
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	9.630	38	245	27			9.880	37	125	870	8.365
VZÄ	9.105	36	225	24			9.330	35	120	745	7.995
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung	2.410		25				2.435		0	180	2.215
Beurlaubte Beschäftigte	480		15				495		5	25	425

* berücksichtigt wurde im Kernhaushalt die besondere Altersgrenze des Polizeivollzugsdienstes

Finanzministerium (EPL 04)

A. Personaltabelle

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 0401	Dar. 0406	Dar. 0410
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	6.585			6.585	150	5.285	750
	weiblich	7.700			7.700	185	6.370	530
	Summe	14.285			14.285	335	11.655	1.280
befristet Beschäftigte (2)	männlich	85			85	0	30	40
	weiblich	135			135	0	50	35
	Summe	225			225	5	80	75
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	6.675			6.675	150	5.315	790
	weiblich	7.835			7.835	190	6.420	565
	Summe	14.510			14.510	340	11.735	1.355
Vollzeitäquivalente	Summe	12.825			12.825			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	6.030			6.030			
	weiblich	3.640			3.640			
	Summe	9.675			9.675			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	525			525			
	weiblich	4.005			4.005			
	Summe	4.530			4.530			
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	305			305			
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	5.215			5.215			
	weiblich	5.535			5.535			
	Summe	10.750			10.750			
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	1.460			1.460			
	weiblich	2.300			2.300			
	Summe	3.760			3.760			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	410			410			
	weiblich	590			590			
	Summe	1.000			1.000			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	5			5			
	weiblich	5			5			
	Summe	5			5			
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	7.090			7.090			
	weiblich	8.430			8.430			
	Summe	15.515			15.515			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	65			65			
	weiblich	320			320			
	Summe	380			380			
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	7.150			7.150			
	weiblich	8.745			8.745			
	Summe	15.900			15.900			
Teilzeitquotient		33%			33%			
Teilzeitquotient VZÄ		88%			88%			

B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 04)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaus- halt BB11	Landesbe- triebe BB12-13	Ausgliede- rungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	5.215			5.215
	weiblich	5.535			5.535
	Summe	10.750			10.750
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	320			320
	weiblich	185			185
	Summe	505			505
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	2.930			2.930
	weiblich	2.710			2.710
	Summe	5.640			5.640
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	1.950			1.950
	weiblich	2.640			2.640
	Summe	4.590			4.590
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	10			10
	weiblich	5			5
	Summe	15			15
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	1.460			1.460
	weiblich	2.300			2.300
	Summe	3.760			3.760
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	105			105
	weiblich	25			25
	Summe	125			125
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	905			905
	weiblich	910			910
	Summe	1.810			1.810
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	270			270
	weiblich	1.190			1.190
	Summe	1.460			1.460
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	185			185
	weiblich	180			180
	Summe	360			360
nicht zuordenbar	Summe	0			0

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁴⁶ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 04)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	25	71		
		weiblich	10	29		
		Summe	35	100		
	davon Teilzeit	männlich				
		weiblich				
Summe						
	Anteil TZ an Summe	%				
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	60	75		
		weiblich	20	25		
		Summe	80	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
Summe		5	100			
	Anteil TZ an Summe	%	.			
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	705	75		
		weiblich	235	25		
		Summe	935	100		
	davon Teilzeit	männlich	45	x		
		weiblich	85	x		
Summe		135	100			
	Anteil TZ an Summe	%	14			
A12/E11	Summe	männlich	1.060	63		
		weiblich	620	37		
		Summe	1.680	100		
	davon Teilzeit	männlich	90	23		
		weiblich	310	78		
Summe		400	100			
	Anteil TZ an Summe	%	24			
A11/E10	Summe	männlich	1.045	50		
		weiblich	1.035	50		
		Summe	2.085	100		
	davon Teilzeit	männlich	130	16		
		weiblich	665	84		
Summe		795	100			
	Anteil TZ an Summe	%	38			

⁴⁶ 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	14.510	100					14.510	100	340	11.735	1.355
davon											
unter 30 Jahre	1.450	10					1.450	10	5	1.270	35
30 bis unter 40 Jahre	1.905	13					1.905	13	40	1.600	175
40 bis unter 50 Jahre	3.415	24					3.415	24	95	2.655	345
50 bis unter 60 Jahre	5.555	38					5.555	38	155	4.435	555
60 bis unter 65 Jahre	2.115	15					2.115	15	40	1.725	230
65 Jahre und älter	70	0					70	0	5	50	10
Durchschnittsalter	48,3						48,3		50,6	48,0	51,2
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	1.590	11					1.590	11	35	1.280	190
VZÄ	1.330	9					1.330	9	35	1.080	145
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	4.685	32					4.685	32	105	3.835	475
VZÄ	4.095	28					4.095	28	5	3.345	410
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung	1.000						1.000		0	930	25
Beurlaubte Beschäftigte	380						380		5	320	25

Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung
(EPL 05)

A. Personaltabelle

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 0501
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	735	640		1.370	150
	weiblich	1.305	460		1.765	225
	Summe	2.040	1.095		3.135	375
befristet Beschäftigte (2)	männlich	25	10		35	0
	weiblich	65	15		85	0
	Summe	90	30		120	0
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	755	650		1.405	150
	weiblich	1.370	475		1.850	225
	Summe	2.130	1.125		3.255	375
Vollzeitäquivalente	Summe	1.835	1.045		2.885	
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	640	600		1.240	
	weiblich	665	295		960	
	Summe	1.305	895		2.200	
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	75	50		125	
	weiblich	650	180		830	
	Summe	725	230		955	
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	100	5		100	
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	350	35		380	
	weiblich	455	15		470	
	Summe	805	50		855	
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	410	615		1.025	
	weiblich	915	460		1.375	
	Summe	1.325	1.075		2.400	
Personal in Ausbildung (3)	männlich	15	25		40	
	weiblich	25	25		50	
	Summe	40	50		90	
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	0	0		5	
	weiblich	5	0		5	
	Summe	5	0		5	
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	775	680		1.450	
	weiblich	1.400	500		1.900	
	Summe	2.175	1.175		3.350	
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	0	10		10	
	weiblich	45	30		75	
	Summe	45	35		85	
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	775	685		1.460	
	weiblich	1.445	525		1.975	
	Summe	2.220	1.215		3.435	
Teilzeitquotient		39%	21%		33%	
Teilzeitquotient VZÄ		86%	92%		88%	

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	350	35		380
	weiblich	455	15		470
	Summe	805	50		855
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	75	5		80
	weiblich	60	0		60
	Summe	135	5		140
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	260	15		275
	weiblich	365	5		370
	Summe	625	20		645
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	15	10		25
	weiblich	30	10		45
	Summe	45	25		70
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0		0
	weiblich	0	0		0
	Summe	0	0		0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	410	615		1.025
	weiblich	915	460		1.375
	Summe	1.325	1.075		2.400
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	30	50		85
	weiblich	65	50		115
	Summe	95	100		195
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	200	205		405
	weiblich	420	125		545
	Summe	620	330		950
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	135	345		480
	weiblich	380	230		610
	Summe	515	575		1.090
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	40	15		55
	weiblich	50	55		105
	Summe	85	70		160
nicht zuordenbar	Summe	5	0		5

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁴⁷ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 05)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	20	67	0	.
		weiblich	15	50	0	.
		Summe	30	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
Anteil TZ an Summe		%	.			
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	25	50	25	x
		weiblich	30	60	15	x
		Summe	50	100	40	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	5	.
		weiblich	10	.	5	.
		Summe	10	100	5	100
Anteil TZ an Summe		%	.	.		
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	60	x	5	.
		weiblich	60	x	0	.
		Summe	115	100	5	100
	davon Teilzeit	männlich	5	20		
		weiblich	20	80		
		Summe	25	100		
Anteil TZ an Summe		%	21			
A12/E11	Summe	männlich	85	45	10	.
		weiblich	105	55	5	.
		Summe	190	100	10	100
	davon Teilzeit	männlich	5	11	0	.
		weiblich	40	89	5	.
		Summe	45	100	5	100
Anteil TZ an Summe		%	24	.		
A11/E10	Summe	männlich	75	41	5	50
		weiblich	110	59	5	50
		Summe	185	100	10	100
	davon Teilzeit	männlich	5	9	0	.
		weiblich	45	82	0	.
		Summe	55	100	0	100
Anteil TZ an Summe		%	29	.		

⁴⁷ Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 05)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe		Dar. 0501
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	
Zahl der Beschäftigten	2.130	100	1.125	100			3.255	100	375
davon									
unter 30 Jahre	130	6	115	10			250	8	5
30 bis unter 40 Jahre	175	8	180	16			355	11	30
40 bis unter 50 Jahre	475	22	290	26			765	24	80
50 bis unter 60 Jahre	925	43	430	38			1.355	42	170
60 bis unter 65 Jahre	410	19	100	9			510	16	85
65 Jahre und älter	15	1	10	1			20	1	5
Durchschnittsalter	51,0		47,1				49,6		53,2
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	310	15	80	7			385	12	70
VZÄ	245	11	70	6			315	10	60
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	815	38	260	23			1.075	33	170
VZÄ	705	33	240	21			940	29	160
nachrichtlich									
Personal in Ausbildung	40		50				90		5
Beurlaubte Beschäftigte	45		35				85		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	415	8.175	3.905	12.495	85	11.585
	weiblich	545	9.415	6.375	16.335	125	15.320
	Summe	960	17.590	10.280	28.830	205	26.910
befristet Beschäftigte (2)	männlich	45	5.025	2.980	8.050	5	7.775
	weiblich	95	4.595	3.810	8.500	5	8.165
	Summe	140	9.620	6.790	16.550	10	15.940
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	460	13.200	6.885	20.545	85	19.360
	weiblich	640	14.015	10.180	24.835	130	23.485
	Summe	1.100	27.210	17.070	45.380	215	42.845
Vollzeitäquivalente	Summe	955	22.710	13.825	37.490		
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	390	9.680	4.790	14.860		
	weiblich	340	7.035	4.440	11.815		
	Summe	730	16.715	9.230	26.680		
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	60	3.420	2.050	5.530		
	weiblich	285	6.775	5.670	12.730		
	Summe	345	10.190	7.725	18.260		
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	25	305	115	445		
Beamten/Beamtinnen/ Richterinnen/Richter	männlich	140	2.040	1.035	3.215		
	weiblich	135	840	520	1.490		
	Summe	275	2.875	1.555	4.705		
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	320	11.160	5.850	17.330		
	weiblich	505	13.175	9.660	23.345		
	Summe	825	24.335	15.515	40.675		
Personal in Ausbildung (3)	männlich	10	285	130	425		
	weiblich	15	395	320	730		
	Summe	20	680	450	1.155		
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	15	3.205	1.125	4.345		
	weiblich	25	2.405	1.530	3.960		
	Summe	45	5.605	2.655	8.305		
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	485	16.685	8.145	25.315		
	weiblich	680	16.815	12.030	29.525		
	Summe	1.165	33.500	20.175	54.840		
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	5	185	110	295		
	weiblich	20	700	570	1.295		
	Summe	25	885	680	1.590		
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	490	16.870	8.250	25.615		
	weiblich	700	17.515	12.600	30.820		
	Summe	1.190	34.385	20.850	56.430		
Teilzeitquotient		34%	39%	46%	41%		
Teilzeitquotient VZÄ		87%	83%	81%	83%		

B. Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppen und Laufbahn (EPL 06)

Bezeichnung der Beschäftigungs- und Laufbahngruppe	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	140	2.040	1.035	3.215
	weiblich	135	840	520	1.490
	Summe	275	2.875	1.555	4.705
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	75	1.960	960	2.995
	weiblich	45	680	360	1.085
	Summe	120	2.635	1.320	4.075
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	60	70	45	175
	weiblich	70	140	135	345
	Summe	130	210	180	520
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	5	10	25	45
	weiblich	20	20	25	65
	Summe	25	30	50	110
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0	0	0
	weiblich	0	0	0	0
	Summe	0	0	0	0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	320	11.160	5.850	17.330
	weiblich	505	13.175	9.660	23.345
	Summe	825	24.335	15.515	40.675
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	85	5.835	2.825	8.740
	weiblich	100	4.170	2.915	7.180
	Summe	180	10.000	5.740	15.920
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	85	2.200	1.120	3.405
	weiblich	145	3.225	1.770	5.140
	Summe	225	5.425	2.895	8.545
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	100	1.500	1.150	2.750
	weiblich	170	4.515	3.450	8.135
	Summe	270	6.015	4.600	10.885
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	50	375	340	765
	weiblich	70	485	975	1.530
	Summe	120	860	1.315	2.295
nicht zuordenbar	Summe	30	2.035	965	3.030

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁴⁸ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 06)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11/R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	10	50	5	.
		weiblich	10	50	0	.
		Summe	20	100	10	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	0	.	0	.
		Summe	0	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	.	.	
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	30	x	475	65
		weiblich	15	x	250	34
		Summe	45	100	730	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	50	33
		weiblich	0	.	95	63
		Summe	5	100	150	100
	Anteil TZ an Summe		%	.	20	
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	25	50	215	57
		weiblich	25	50	165	43
		Summe	50	100	380	100
	davon Teilzeit	männlich	5	50	55	x
		weiblich	5	50	90	x
		Summe	10	100	145	100
	Anteil TZ an Summe		%	19	38	
A12/E11	Summe	männlich	45	53	805	56
		weiblich	45	53	625	44
		Summe	85	100	1.435	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	225	x
		weiblich	20	.	310	x
		Summe	20	100	535	100
	Anteil TZ an Summe		%	.	37	
A11/E10	Summe	männlich	20	x	235	52
		weiblich	20	x	220	48
		Summe	40	100	455	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	30	25
		weiblich	5	.	90	75
		Summe	10	100	120	100
	Anteil TZ an Summe		%	.	27	

⁴⁸ 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	1.100	100	27.210	100	17.070	100	45.380	100	215	42.845
davon										
unter 30 Jahre	65	6	5.785	21	3.330	20	9.180	20	5	8.895
30 bis unter 40 Jahre	195	18	7.225	27	4.340	25	11.760	26	40	11.265
40 bis unter 50 Jahre	255	23	5.535	20	3.695	22	9.480	21	60	8.900
50 bis unter 60 Jahre	400	36	6.330	23	4.305	25	11.035	24	80	10.200
60 bis unter 65 Jahre	170	16	2.100	8	1.270	7	3.540	8	25	3.220
65 Jahre und älter	15	1	235	1	135	1	385	1	5	370
Durchschnittsalter	48,8		42,2		42,8		42,6		49,0	42,3
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	135	12	1.860	7	1.020	6	3.015	7	25	2.760
VZÄ	110	10	1.540	6	850	5	2.500	6	20	2.285
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	340	31	4.765	18	2.870	17	7.975	18	65	7.315
VZÄ	295	27	4.130	15	2.470	14	6.895	15	55	6.310
nachrichtlich										
Personal in Ausbildung	20		680		450		1.155		0	670
Beurlaubte Beschäftigte	25		885		680		1.590		10	1.535

Kultusministerium (EPL 07)

A. Personaltabelle

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 0701	Dar. Schulen
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	24.845		10	24.855	85	23.940
	weiblich	57.730		20	57.750	165	56.330
	Summe	82.575		30	82.605	255	80.270
befristet Beschäftigte (2)	männlich	720		5	725	0	655
	weiblich	2.045		15	2.060	5	1.925
	Summe	2.765		20	2.785	5	2.575
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	25.565		15	25.580	90	24.595
	weiblich	59.775		35	59.805	170	58.255
	Summe	85.335		50	85.385	260	82.850
Vollzeitäquivalente	Summe	73.845		40	73.885		
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	22.365		10	22.380		
	weiblich	30.250		15	30.265		
	Summe	52.615		25	52.640		
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	2.845		5	2.850		
	weiblich	28.670		20	28.690		
	Summe	31.520		25	31.540		
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	1.205		0	1.205		
Beamten/Beamtinnen Richterinnen/Richter	männlich	22.250		5	22.255		
	weiblich	50.275		0	50.275		
	Summe	72.525		5	72.530		
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	3.315		15	3.325		
	weiblich	9.500		30	9.530		
	Summe	12.810		45	12.855		
Personal in Ausbildung (3)	männlich	1.145		0	1.145		
	weiblich	3.160		0	3.160		
	Summe	4.305		0	4.305		
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	275		0	275		
	weiblich	3.640		0	3.640		
	Summe	3.920		0	3.920		
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	26.985		15	27.000		
	weiblich	66.575		35	66.610		
	Summe	93.560		50	93.610		
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	380		0	380		
	weiblich	4.130		0	4.130		
	Summe	4.510		0	4.510		
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	27.365		15	27.380		
	weiblich	70.705		35	70.740		
	Summe	98.070		50	98.120		
Teilzeitquotient		39%		49%	39%		
Teilzeitquotient VZÄ		86%		81%	86%		

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	22.250		5	22.255
	weiblich	50.275		0	50.275
	Summe	72.525		5	72.530
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	12.710		5	12.715
	weiblich	15.740		0	15.740
	Summe	28.450		5	28.455
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	9.495		0	9.495
	weiblich	34.440		0	34.440
	Summe	43.935		0	43.935
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	45		0	45
	weiblich	95		0	95
	Summe	140		0	140
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0		0	0
	weiblich	0		0	0
	Summe	0		0	0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	3.315		15	3.325
	weiblich	9.500		30	9.530
	Summe	12.810		45	12.855
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	975		10	985
	weiblich	1.495		10	1.505
	Summe	2.470		20	2.490
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	1.480		0	1.480
	weiblich	5.130		10	5.140
	Summe	6.610		10	6.620
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	810		0	810
	weiblich	2.775		10	2.780
	Summe	3.585		10	3.595
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	35		0	35
	weiblich	60		5	65
	Summe	95		5	100
nicht zuordenbar	Summe	55		0	60

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁴⁹ 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	x		
		weiblich	10	x		
		Summe	25	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
Summe		0	100			
Anteil TZ an Summe		%	.			
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	60	57		
		weiblich	45	43		
		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	25		
		weiblich	60	75		
		Summe	80	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	15	.		
Summe		15	100			
Anteil TZ an Summe		%	.			
A12/E11	Summe	männlich	30	25		
		weiblich	85	71		
		Summe	120	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	35	.		
Summe		35	100			
Anteil TZ an Summe		%	.			
A11/E10	Summe	männlich	25	x		
		weiblich	65	x		
		Summe	90	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	30	.		
Summe		30	100			
Anteil TZ an Summe		%	.			

⁴⁹ 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	85.335	100			50	100	85.385	100	260	82.850
davon										
unter 30 Jahre	5.350	6			0	4	5.350	6	5	5.205
30 bis unter 40 Jahre	22.670	27			10	24	22.680	27	25	22.370
40 bis unter 50 Jahre	23.915	28			15	28	23.930	28	65	23.290
50 bis unter 60 Jahre	20.750	24			20	42	20.770	24	115	19.765
60 bis unter 65 Jahre	11.490	13			0	2	11.490	13	40	11.085
65 Jahre und älter	1.165	1			0	0	1.165	1	10	1.130
Durchschnittsalter	46,4				46,9		46,4		52,4	46,3
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	10.175	12			0	2	10.175	12	40	9.830
VZÄ	8.665	10			0	2	8.665	10	40	8.365
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	21.615	25			10	20	21.625	25	105	20.775
VZÄ	18.655	22			10	18	18.665	22	100	17.920
nachrichtlich										
Personal in Ausbildung	4.305				0		4.305		0	0
Beurlaubte Beschäftigte	4.510				0		4.510		10	4.325

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (EPL 08)

A. Personaltabelle

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 0801	Dar. 0818	Dar. 0820
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	2.770	230		2.995	160	165	2.445
	weiblich	915	45		960	175	100	640
	Summe	3.680	275		3.955	335	260	3.085
befristet Beschäftigte (2)	männlich	130	30		165	0	15	115
	weiblich	55	20		75	5	15	40
	Summe	190	50		240	5	30	155
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	2.900	260		3.160	160	180	2.560
	weiblich	970	65		1.035	175	110	680
	Summe	3.870	325		4.195	335	290	3.240
Vollzeitäquivalente	Summe	3.670	305		3.975			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	2.770	240		3.010			
	weiblich	535	30		565			
	Summe	3.305	270		3.575			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	85	15		100			
	weiblich	425	35		460			
	Summe	510	50		560			
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	55	5		65			
Beamten/Beamtinnen Richterinnen/Richter	männlich	445	85		530			
	weiblich	280	5		280			
	Summe	725	90		815			
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	2.455	175		2.630			
	weiblich	690	60		755			
	Summe	3.145	235		3.380			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	100	0		100			
	weiblich	15	0		15			
	Summe	115	0		115			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	5	20		25			
	weiblich	0	15		15			
	Summe	5	30		35			
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	3.005	275		3.285			
	weiblich	985	80		1.060			
	Summe	3.990	355		4.345			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	20	0		20			
	weiblich	30	0		35			
	Summe	55	0		55			
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	3.030	275		3.305			
	weiblich	1.015	80		1.095			
	Summe	4.045	355		4.400			
Teilzeitquotient		15%	18%		15%			
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	445	85		530
	weiblich	280	5		280
	Summe	725	90		815
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	175	15		195
	weiblich	100	0		100
	Summe	275	20		295
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	265	40		310
	weiblich	170	0		170
	Summe	435	40		475
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	5	25		30
	weiblich	10	0		10
	Summe	15	25		40
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0		0
	weiblich	0	0		0
	Summe	0	0		0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	2.455	175		2.630
	weiblich	690	60		755
	Summe	3.145	235		3.380
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	130	30		160
	weiblich	55	15		70
	Summe	185	40		230
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	615	55		675
	weiblich	350	20		370
	Summe	970	75		1.045
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	1.640	85		1.725
	weiblich	270	25		295
	Summe	1.910	115		2.020
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	65	0		65
	weiblich	15	0		15
	Summe	80	0		85
nicht zuordenbar	Summe	5	0		5

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁵⁰ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 08)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	25	x	0	.
		weiblich	15	x	0	.
		Summe	40	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
		Summe	5	100		
	Anteil TZ an Summe		%	.		
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	40	67	0	.
		weiblich	20	33	0	.
		Summe	60	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	0	.	0	.
		weiblich	5	.	0	.
		Summe	5	100	0	100
	Anteil TZ an Summe		%	.		
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	185	x	20	.
		weiblich	75	x	0	.
		Summe	260	100	20	100
	davon Teilzeit	männlich	10	22	5	.
		weiblich	35	78	0	.
		Summe	45	100	5	100
	Anteil TZ an Summe		%	17	.	
A12/E11	Summe	männlich	335	68	30	x
		weiblich	155	32	5	x
		Summe	490	100	35	100
	davon Teilzeit	männlich	20	24	0	.
		weiblich	65	76	0	.
		Summe	85	100	5	100
	Anteil TZ an Summe		%	18	.	
A11/E10	Summe	männlich	65	50	30	86
		weiblich	65	50	5	14
		Summe	130	100	35	100
	davon Teilzeit	männlich	5	x	0	x
		weiblich	35	x	0	x
		Summe	40	100	5	100
	Anteil TZ an Summe		%	30	.	

⁵⁰ 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	3.870	100	325	100			4.195	100	335	290	3.240
davon											
unter 30 Jahre	315	8	20	6			335	8	15	20	285
30 bis unter 40 Jahre	540	14	55	17			595	14	55	45	440
40 bis unter 50 Jahre	1.095	28	95	29			1.190	28	85	65	945
50 bis unter 60 Jahre	1.470	38	120	37			1.590	38	145	120	1.210
60 bis unter 65 Jahre	435	11	30	10			465	11	40	45	345
65 Jahre und älter	15	0	0	0			15	0	0	0	15
Durchschnittsalter	48,0		47,8				48,0		49,5	49,2	47,7
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	315	8	25	8			340	8	30	35	250
VZÄ	280	7	20	7			300	7	25	30	220
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	990	26	80	25			1.070	25	105	85	800
VZÄ	925	24	75	23			1.000	24	100	80	745
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung	115		0				115		0	0	110
Beurlaubte Beschäftigte	55		0				55		15	5	35

Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz
(EPL 09)

A. Personaltabelle

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 0901	Dar. 0980
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	945	5	1.055	2.010	140	1.055
	weiblich	1.020	0	215	1.235	145	215
	Summe	1.965	10	1.270	3.240	285	1.270
befristet Beschäftigte (2)	männlich	75	0	20	95	5	5
	weiblich	125	0	20	145	0	0
	Summe	195	0	40	240	10	10
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	1.020	5	1.075	2.100	145	1.060
	weiblich	1.140	0	235	1.375	145	215
	Summe	2.160	10	1.310	3.480	290	1.275
Vollzeitäquivalente	Summe	1.935	10	1.235	3.180		
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	910	5	1.005	1.920		
	weiblich	605	0	120	725		
	Summe	1.515	5	1.125	2.645		
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	85	0	30	115		
	weiblich	530	0	110	640		
	Summe	615	0	140	760		
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	30	0	45	75		
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	425	0	400	825		
	weiblich	265	0	25	290		
	Summe	690	0	425	1.115		
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	595	5	675	1.280		
	weiblich	880	0	210	1.090		
	Summe	1.475	10	885	2.365		
Personal in Ausbildung (3)	männlich	70	0	70	140		
	weiblich	80	0	5	85		
	Summe	150	5	75	225		
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	0	5	0	5		
	weiblich	5	0	0	10		
	Summe	10	5	0	15		
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	1.090	10	1.145	2.250		
	weiblich	1.225	5	240	1.470		
	Summe	2.320	15	1.385	3.720		
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	5	0	5	10		
	weiblich	45	0	5	50		
	Summe	50	0	10	60		
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	1.095	10	1.150	2.255		
	weiblich	1.275	5	245	1.525		
	Summe	2.370	15	1.395	3.780		
Teilzeitquotient		29%	25%	15%	24%		
Teilzeitquotient VZÄ		90%	88%	94%	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	425	0	400	825
	weiblich	265	0	25	290
	Summe	690	0	425	1.115
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	140	0	65	205
	weiblich	130	0	5	135
	Summe	270	0	70	340
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	200	0	335	535
	weiblich	110	0	20	130
	Summe	310	0	355	665
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	45	0	0	45
	weiblich	20	0	0	20
	Summe	65	0	0	65
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	40	0	0	40
	weiblich	0	0	0	0
	Summe	45	0	0	45
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	595	5	675	1.280
	weiblich	880	0	210	1.090
	Summe	1.475	10	885	2.365
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	80	0	10	90
	weiblich	120	0	5	125
	Summe	200	0	15	215
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	345	0	115	460
	weiblich	410	0	50	460
	Summe	755	0	165	920
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	140	0	545	685
	weiblich	285	0	120	410
	Summe	430	0	665	1.095
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	30	5	5	40
	weiblich	60	0	35	95
	Summe	90	5	40	135
nicht zuordenbar	Summe	0	0	0	0

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁵¹ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 09)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11//R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	20	80		
		weiblich	5	20		
		Summe	25	100		
	davon Teilzeit	männlich				
		weiblich				
Summe						
	Anteil TZ an Summe	%				
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	40	x		
		weiblich	25	x		
		Summe	60	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
Summe		5	100			
	Anteil TZ an Summe	%	.			
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	85	68		
		weiblich	35	28		
		Summe	125	100		
	davon Teilzeit	männlich	5	.		
		weiblich	15	.		
Summe		20	100			
	Anteil TZ an Summe	%	.			
A12/E11	Summe	männlich	195	68		
		weiblich	90	32		
		Summe	285	100		
	davon Teilzeit	männlich	15	30		
		weiblich	30	60		
Summe		50	100			
	Anteil TZ an Summe	%	17			
A11/E10	Summe	männlich	105	x		
		weiblich	95	x		
		Summe	200	100		
	davon Teilzeit	männlich	10	22		
		weiblich	35	78		
Summe		45	100			
	Anteil TZ an Summe	%	23			

⁵¹ 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	2.160	100	10	100	1.310	100	3.480	100	290	1.310
davon										
unter 30 Jahre	155	7	0	25	105	8	265	8	5	105
30 bis unter 40 Jahre	325	15	0	13	125	9	450	13	40	125
40 bis unter 50 Jahre	525	24	5	38	305	23	830	24	90	305
50 bis unter 60 Jahre	880	41	0	25	530	40	1.415	41	120	530
60 bis unter 65 Jahre	265	12	0	0	240	18	505	15	35	240
65 Jahre und älter	5	0	0	0	5	0	10	0	0	5
Durchschnittsalter	48,5		41,5		50,1		49,1		49,7	50,1
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	200	9	0	0	185	14	385	11	30	185
VZÄ	175	8	0	0	170	13	345	10	30	170
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	600	28	0	0	480	37	1.080	31	75	480
VZÄ	545	25	0	0	440	34	985	28	75	440
nachrichtlich										
Personal in Ausbildung	150		5		75		225		45	75
Beurlaubte Beschäftigte	50		0		10		60		5	10

Justizministerium (EPL 11)

A. Personaltabelle

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernhaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe	Dar. 1101	Dar. 1105	Dar. Gerichte, Staatsanwaltschaften
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	6.385	5		6.390	80	2.520	3.585
	weiblich	8.230	5		8.230	125	1.010	7.010
	Summe	14.615	5		14.620	205	3.530	10.595
befristet Beschäftigte (2)	männlich	90	0		90	10	40	35
	weiblich	190	0		190	10	40	140
	Summe	280	0		280	25	80	175
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	6.480	5		6.480	90	2.560	3.620
	weiblich	8.420	5		8.420	135	1.050	7.145
	Summe	14.895	5		14.905	225	3.610	10.770
Vollzeitäquivalente	Summe	13.375	5		13.380			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	6.070	5		6.070			
	weiblich	4.820	0		4.820			
	Summe	10.890	5		10.895			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	390	0		390			
	weiblich	3.520	0		3.520			
	Summe	3.910	0		3.910			
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	95	0		95			
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	5.810	0		5.810			
	weiblich	5.255	0		5.255			
	Summe	11.065	0		11.065			
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	665	5		670			
	weiblich	3.165	5		3.170			
	Summe	3.830	5		3.840			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	570	0		570			
	weiblich	910	0		910			
	Summe	1.480	0		1.480			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	5	0		5			
	weiblich	5	0		5			
	Summe	10	0		10			
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	7.050	5		7.055			
	weiblich	9.335	5		9.340			
	Summe	16.385	5		16.395			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	55	0		55			
	weiblich	475	0		475			
	Summe	530	0		530			
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	7.105	5		7.110			
	weiblich	9.810	5		9.815			
	Summe	16.915	5		16.920			
Teilzeitquotient		27%	14%		27%			
Teilzeitquotient VZÄ		90%	100%		90%			

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	5.810	0		5.810
	weiblich	5.255	0		5.255
	Summe	11.065	0		11.065
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	1.475	0		1.475
	weiblich	1.340	0		1.340
	Summe	2.810	0		2.810
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	865	0		865
	weiblich	1.460	0		1.460
	Summe	2.325	0		2.325
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	3.035	0		3.035
	weiblich	2.355	0		2.355
	Summe	5.385	0		5.385
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	440	0		440
	weiblich	100	0		100
	Summe	540	0		540
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	665	5		670
	weiblich	3.165	5		3.170
	Summe	3.830	5		3.840
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	25	0		25
	weiblich	40	0		40
	Summe	60	0		65
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	185	5		190
	weiblich	190	0		190
	Summe	375	5		380
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	300	0		300
	weiblich	2.805	5		2.810
	Summe	3.105	5		3.105
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	150	0		150
	weiblich	130	0		130
	Summe	280	0		280
nicht zuordenbar	Summe	10	0		10

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁵² nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 11)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11/R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	130	76		
		weiblich	40	24		
		Summe	170	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
Summe		5	100			
Anteil TZ an Summe	%	.				
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	535	68	0	.
		weiblich	255	32	0	.
		Summe	785	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	5	x		
		weiblich	45	x		
Summe		50	100			
Anteil TZ an Summe	%	.				
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	155	61		
		weiblich	100	39		
		Summe	255	100		
	davon Teilzeit	männlich	5	14		
		weiblich	30	86		
Summe		35	100			
Anteil TZ an Summe	%	14				
A12/E11	Summe	männlich	245	46	0	.
		weiblich	290	54	0	.
		Summe	535	100	0	100
	davon Teilzeit	männlich	10	11		
		weiblich	85	89		
Summe		95	100			
Anteil TZ an Summe	%	18				
A11/E10	Summe	männlich	310	33		
		weiblich	620	67		
		Summe	930	100		
	davon Teilzeit	männlich	20	6		
		weiblich	295	94		
Summe		315	100			
Anteil TZ an Summe	%	34				

⁵² 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	14.895	100	5	100			14.905	100	225	3.610	10.770
davon											
unter 30 Jahre	995	7	0	0			995	7	15	215	740
30 bis unter 40 Jahre	3.255	22	0	0			3.255	22	60	790	2.345
40 bis unter 50 Jahre	4.255	29	5	43			4.255	29	70	1.360	2.735
50 bis unter 60 Jahre	4.860	33	5	43			4.865	33	60	1.085	3.620
60 bis unter 65 Jahre	1.425	10	0	14			1.425	10	20	155	1.235
65 Jahre und älter	105	1	0	0			105	1	0	5	95
Durchschnittsalter	46,7		53,2				46,7		45,7	45,7	47,1
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	1.055	7	0	29			1.060	7	15	420	1.030
VZÄ	930	6	0	29			935	6	10	400	905
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	2.820	19	5	43			2.825	19	45	920	2.725
VZÄ	2.480	17	5	43			2.485	17	40	880	2.390
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung	1.480		0				1.480		1.360	115	5
Beurlaubte Beschäftigte	530		0				530		10	75	440

Landesrechnungshof (EPL 14)

A. Personaltabelle

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernaushalt BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	120			120
	weiblich	85			85
	Summe	205			205
befristet Beschäftigte (2)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	120			120
	weiblich	85			85
	Summe	205			205
Vollzeitäquivalente	Summe	190			190
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	110			110
	weiblich	50			50
	Summe	160			160
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	5			5
	weiblich	30			30
	Summe	30			30
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	15			15
Beamten/Beamtinnen Richterinnen/Richter	männlich	115			115
	weiblich	70			70
	Summe	185			185
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	5			5
	weiblich	15			15
	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	120			120
	weiblich	85			85
	Summe	205			205
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	0			0
	weiblich	5			5
	Summe	5			5
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	120			120
	weiblich	90			90
	Summe	215			215
Teilzeitquotient		20%			20%
Teilzeitquotient VZÄ		92%			92%

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	115			115
	weiblich	70			70
	Summe	185			185
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	35			35
	weiblich	15			15
	Summe	50			50
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	80			80
	weiblich	55			55
	Summe	135			135
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	15			15
	Summe	20			20
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	5			5
	weiblich	5			5
	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 Besoldungsgruppen⁵³ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 14)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11/R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	15	100		
		weiblich	5	33		
		Summe	15	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
	Anteil TZ an Summe		%	.		
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	5	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	0	100		
	Anteil TZ an Summe		%	.		
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	45	60		
		weiblich	35	47		
		Summe	75	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	10	.		
		Summe	10	100		
	Anteil TZ an Summe		%	.		
A12/E11	Summe	männlich	30	x		
		weiblich	15	x		
		Summe	45	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	5	.		
		Summe	5	100		
	Anteil TZ an Summe		%	.		
A11/E10	Summe	männlich	5	100		
		weiblich	0	0		
		Summe	5	100		
	davon Teilzeit	männlich	0	.		
		weiblich	0	.		
		Summe	5	100		
	Anteil TZ an Summe		%	.		

⁵³ Es gilt: ohne Schulkapitel und ohne Altersteilzeitbeschäftigte.

D. Altersstruktur der Beschäftigten (EPL 14)

Stammpersonal	Kernhaushalt		Landesbetriebe		Ausgliederungen		Summe	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Zahl der Beschäftigten	205	100					205	100
davon								
unter 30 Jahre	5	1					5	1
30 bis unter 40 Jahre	20	10					20	10
40 bis unter 50 Jahre	60	28					60	28
50 bis unter 60 Jahre	85	42					85	42
60 bis unter 65 Jahre	35	17					35	17
65 Jahre und älter	5	1					5	1
Durchschnittsalter	51,8						51,8	
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	30	15					30	15
VZÄ	25	12					25	12
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	70	34					70	34
VZÄ	60	30					60	30
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	725	735		1.460	170	430	735
	weiblich	485	420		905	130	305	420
	Summe	1.210	1.155		2.365	305	740	1.155
befristet Beschäftigte (2)	männlich	30	105		135	0	20	105
	weiblich	45	60		105	5	25	60
	Summe	75	165		240	10	45	165
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	755	845		1.595	175	455	845
	weiblich	530	480		1.010	140	330	480
	Summe	1.285	1.325		2.605	310	785	1.325
Vollzeitäquivalente	Summe	1.185	1.195		2.380			
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	690	750		1.440			
	weiblich	295	240		530			
	Summe	985	985		1.970			
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	50	65		110			
	weiblich	220	220		440			
	Summe	270	280		550			
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	30	55		85			
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	450	130		580			
	weiblich	195	85		280			
	Summe	645	215		860			
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	305	710		1.020			
	weiblich	330	395		730			
	Summe	640	1.110		1.745			
Personal in Ausbildung (3)	männlich	5	25		30			
	weiblich	0	30		35			
	Summe	5	55		60			
Geringfügig Beschäftigte (4)	männlich	5	20		20			
	weiblich	0	30		35			
	Summe	5	50		55			
Haushaltsrelevanter Personalbestand (1) + (2) + (3) + (4)	männlich	760	885		1.645			
	weiblich	535	545		1.075			
	Summe	1.295	1.430		2.725			
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	10	0		10			
	weiblich	20	20		40			
	Summe	25	20		50			
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	770	890		1.655			
	weiblich	550	560		1.115			
	Summe	1.320	1.450		2.770			
Teilzeitquotient		24%	26%		25%			
Teilzeitquotient VZÄ		92%	90%		91%			

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	450	130		580
	weiblich	195	85		280
	Summe	645	215		860
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	160	60		225
	weiblich	80	40		115
	Summe	240	100		340
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	215	65		285
	weiblich	100	40		145
	Summe	320	110		425
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	70	5		70
	weiblich	15	5		20
	Summe	85	5		90
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	0	0		0
	weiblich	0	0		0
	Summe	0	0		0
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	305	710		1.020
	weiblich	330	395		730
	Summe	640	1.110		1.745
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	60	95		160
	weiblich	40	65		110
	Summe	105	165		265
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	130	275		405
	weiblich	130	125		255
	Summe	260	400		660
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	männlich	110	325		435
	weiblich	155	190		350
	Summe	265	515		780
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	männlich	5	15		20
	weiblich	5	10		15
	Summe	10	25		40
nicht zuordenbar	Summe	0	0		0

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁵⁴ nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (EPL 15)

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigungsumfang / Geschlecht		KH	KH %	LB	LB %
B1 bis B11/R3 bis R10, außertarifliche Beschäftigte	Summe	männlich	25	83	0	.
		weiblich	10	33	0	.
		Summe	30	100	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	35	78	10	x
		weiblich	15	33	5	x
		Summe	45	100	10	100
	davon Teilzeit	männlich	0	x	0	.
		weiblich	5	x	0	.
		Summe	5	100	0	100
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	.			
A13 LG2 EA1/A13 LG2 EA1 Z/ E12	Summe	männlich	65	65	80	73
		weiblich	30	30	30	27
		Summe	100	100	110	100
	davon Teilzeit	männlich	5	x	10	40
		weiblich	15	x	15	60
		Summe	20	100	25	100
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	.		25	
A12/E11	Summe	männlich	115	x	90	64
		weiblich	70	x	50	36
		Summe	185	100	140	100
	davon Teilzeit	männlich	5	17	5	20
		weiblich	30	100	20	80
		Summe	30	100	25	100
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	17		19	
A11/E10	Summe	männlich	110	59	45	56
		weiblich	75	41	40	50
		Summe	185	100	80	100
	davon Teilzeit	männlich	10	29	0	.
		weiblich	30	86	15	.
		Summe	35	100	15	100
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	19		.	

⁵⁴ 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	1.285	100	1.325	100			2.605	100	310	785	1.325
davon											
unter 30 Jahre	75	6	110	8			185	7	5	60	110
30 bis unter 40 Jahre	170	13	195	15			360	14	25	125	195
40 bis unter 50 Jahre	320	25	290	22			610	23	80	180	290
50 bis unter 60 Jahre	535	42	530	40			1.065	41	140	325	530
60 bis unter 65 Jahre	180	14	190	15			370	14	60	90	190
65 Jahre und älter	5	0	5	1			10	0	0	0	5
Durchschnittsalter	49,6		48,7				49,1		52,2	48,4	48,7
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	145	11	160	12			305	12	50	70	160
VZÄ	125	10	125	9			250	10	45	60	125
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	405	32	395	30			800	31	115	235	395
VZÄ	375	29	345	26			715	28	110	215	345
nachrichtlich											
Personal in Ausbildung	5		55				60		0	5	55
Beurlaubte Beschäftigte	25		20				50		10	15	20

Landesbeauftragter für den Datenschutz (EPL 17)

A. Personaltabelle

Bezeichnung der Beschäftigungsgruppe und des Personalbestands	Geschlecht	Kernauswahl BB11	Landesbetriebe BB12-13	Ausgliederungen BB47	Summe
auf Dauer Beschäftigte (1)	männlich	15			15
	weiblich	20			20
	Summe	35			35
befristet Beschäftigte (2)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Stammpersonalbestand (1) + (2)	männlich	15			15
	weiblich	20			20
	Summe	35			35
Vollzeitäquivalente	Summe	35			35
in Vollzeit Beschäftigte	männlich	15			15
	weiblich	15			15
	Summe	30			30
in Teilzeit Beschäftigte	männlich	0			0
	weiblich	5			5
	Summe	5			5
Beschäftigte in Altersteilzeit	Summe	0			0
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	männlich	15			15
	weiblich	10			10
	Summe	25			25
Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer	männlich	5			5
	weiblich	5			5
	Summe	10			10
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	15			15
	weiblich	20			20
	Summe	35			35
Beurlaubte Beschäftigte (5)	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Gesamtsumme der Beschäftigungsverhältnisse (1) + (2) + (3) + (4) + (5)	männlich	15			15
	weiblich	20			20
	Summe	35			35
Teilzeitquotient		9%			9%
Teilzeitquotient VZÄ		97%			97%

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	15			15
	weiblich	10			10
	Summe	25			25
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	10			10
	weiblich	5			5
	Summe	15			15
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	5			5
	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	5			5
	weiblich	5			5
	Summe	10			10
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	0			0
	Summe	0			0
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	männlich	0			0
	weiblich	5			5
	Summe	5			5
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
nicht zuordenbar	Summe	0			0

C. Ausgewählte Besoldungsgruppen⁵⁵ 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					
		weiblich					
		Summe					
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt					
A16/A16 Z/R2/ E15/E15Ü	Summe	männlich	0	.			
		weiblich	0	.			
		Summe	5	100			
	davon Teilzeit	männlich					
		weiblich					
		Summe					
	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					
		weiblich					
		Summe					
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt					
A12/E11	Summe	männlich	5	x			
		weiblich	10	x			
		Summe	15	100			
	davon Teilzeit	männlich	0	.			
		weiblich	5	.			
		Summe	5	100			
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt	.				
A11/E10	Summe	männlich					
		weiblich					
		Summe					
	davon Teilzeit	männlich					
		weiblich					
		Summe					
	Anteil TZ an Summe	% an gesamt					

⁵⁵ 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	35	100					35	100
davon								
unter 30 Jahre	0	0					0	0
30 bis unter 40 Jahre	5	11					5	11
40 bis unter 50 Jahre	15	40					15	40
50 bis unter 60 Jahre	15	40					15	40
60 bis unter 65 Jahre	5	9					5	9
65 Jahre und älter	0	0					0	0
Durchschnittsalter	49,6						49,6	
Altersabgänge in den nächsten 5 Jahren	0	6					0	6
VZÄ	0	6					0	6
Altersabgänge in den nächsten 10 Jahren	5	17					5	17
VZÄ	5	17					5	17
nachrichtlich								
Personal in Ausbildung	0						0	
Beurlaubte Beschäftigte	0						0	