

# Arbeiten für das Land MV.



Schritt für Schritt zu neuen Perspektiven.

**PERSONALBERICHT 2022** .

---

## Inhalt

<b>Vorwort des Finanzministers</b>	<b>3</b>
<b>1   Struktur</b>	<b>4</b>
Überblick	4
Arbeitszeitmodelle	5
Elternzeit	5
Altersabgänge	6
Nachwuchs	6
Jobangebote	8
Fortbildung	9
Gesundheit	10
<b>2   Modernisierung in der Landesverwaltung</b>	<b>11</b>
Elektronische Personalakte und -verwaltung	11
Zeitgemäße Personalgewinnung	12
MV-Beratung	13
<b>3   Arbeiten in der Landesverwaltung</b>	<b>14</b>
Moderne technische Ausstattung	14
Flexibler Arbeitsort	14
Arbeiten mit DeskSharing	15
Testimonials im Land MV	16
<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>17</b>
<b>Glossar</b>	<b>18</b>
<b>Kompakt: Zahlen und Fakten</b>	<b>20</b>
Personalausgaben	20
Personalstruktur	21
<b>Impressum</b>	<b>26</b>



**Dr. Heiko Geue**  
Finanzminister  
Mecklenburg-Vorpommern

## Liebe Leserinnen , liebe Leser,

**„Wir für MV“ – so lässt sich das Selbstverständnis der Beschäftigten der Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern treffend zusammenfassen. Denn ihr Wirken und Handeln ist auf das Gemeinwohl ausgerichtet, sie alle arbeiten für die Bürgerinnen und Bürger unseres schönen Bundeslandes.**

Unser Ziel ist, die Attraktivität des Arbeitgebers Land MV weiter zu stärken und den fortschreitenden Wandel der Arbeit zu nutzen, um uns zukunftsorientiert auszurichten. Eine lebensphasenbewusste Personalpolitik kombiniert mit zeitgemäßen Arbeitsformen, guten Arbeitsbedingungen und nicht zuletzt sinnvollen Aufgaben im Zeichen des Gemeinwohls sind wichtige Motivationsfaktoren. Diese Rahmenbedingungen können wir sowohl unseren Beschäftigten als auch neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusichern.

Mit unserem Personalbericht bieten wir Ihnen die Möglichkeit, mehr über die Landesverwal-

tung als Arbeitgeber zu erfahren. Er gibt Ihnen Einblicke in unsere aktuelle Personalstruktur und Sie erhalten einen Eindruck vom größten Arbeitgeber im Bundesland. In Praxisberichten stellen wir Ihnen aktuelle Modernisierungsvorhaben ebenso vor wie unsere Rahmenbedingungen für die Arbeit in der Landesverwaltung.

Dieser erste Personalbericht der Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommerns stellt den Stand zum 31.12.2021 dar und bildet die Ressortstruktur der Landesverwaltung der 7. Legislaturperiode ab - Änderungen in Zeichnung und Struktur der Staatskanzlei, Ministerien und Behörden finden erstmals im Personalbericht 2023 Berücksichtigung. Der Personalbericht 2022 wird die Grundlage für den nun jährlich erscheinenden Personalbericht bilden.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'H. Geue'. The signature is stylized and fluid.

## Überblick .

**Im Land zum Leben, in unseren über 400 kleineren und größeren Dienststellen – in der Stadt, auf dem Land oder direkt am Meer – gestalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung mit ihren ganz verschiedenen Hintergründen und Qualifikationen die Zukunft des Landes aktiv mit.**

Die mehr als 35.000 Beschäftigten<sup>1</sup> in der Staatskanzlei, den Ministerien, Ämtern und Landesbetrieben sichern die Leistungsfähigkeit der Landesverwaltung in Bereichen wie Polizei, Schulen und Hochschulen, Justizvollzugsanstalten und Gerichten und engagieren sich für die Belange der in Mecklenburg-Vorpommern lebenden Menschen. Unsere Verwaltung ist überwiegend weiblich: Mehr als 21.000 Beschäftigte sind Frauen, etwa 14.500 Beschäftigte Männer. Weit mehr als 32.000 Beschäftigte, insgesamt mehr als 90 Prozent, sind unbefristet beim Arbeitgeber Land MV beschäftigt. Knapp 10 Prozent unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben befristete Arbeitsverträge.

Etwas weniger als die Hälfte der Beschäftigten der Landesverwaltung ist im Beamtenverhältnis tätig – die meisten übernehmen als tariflich Beschäftigte viele spannende Aufgaben.

Ein Großteil der Landesbeschäftigten arbeitet an den hiesigen Schulen (12.909) und Hochschulen (4.332). Bei der Polizei sorgen 5.786 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Sicherheit in Mecklenburg-Vorpommern. Hinzu kommen 2.213 Beschäftigte in der Steuerverwaltung, die sich um die Erhebung von Steuern kümmern und damit der Landesverwaltung finanziell ermöglichen, neue Perspektiven für Mecklenburg-Vorpommern zu schaffen. Bei

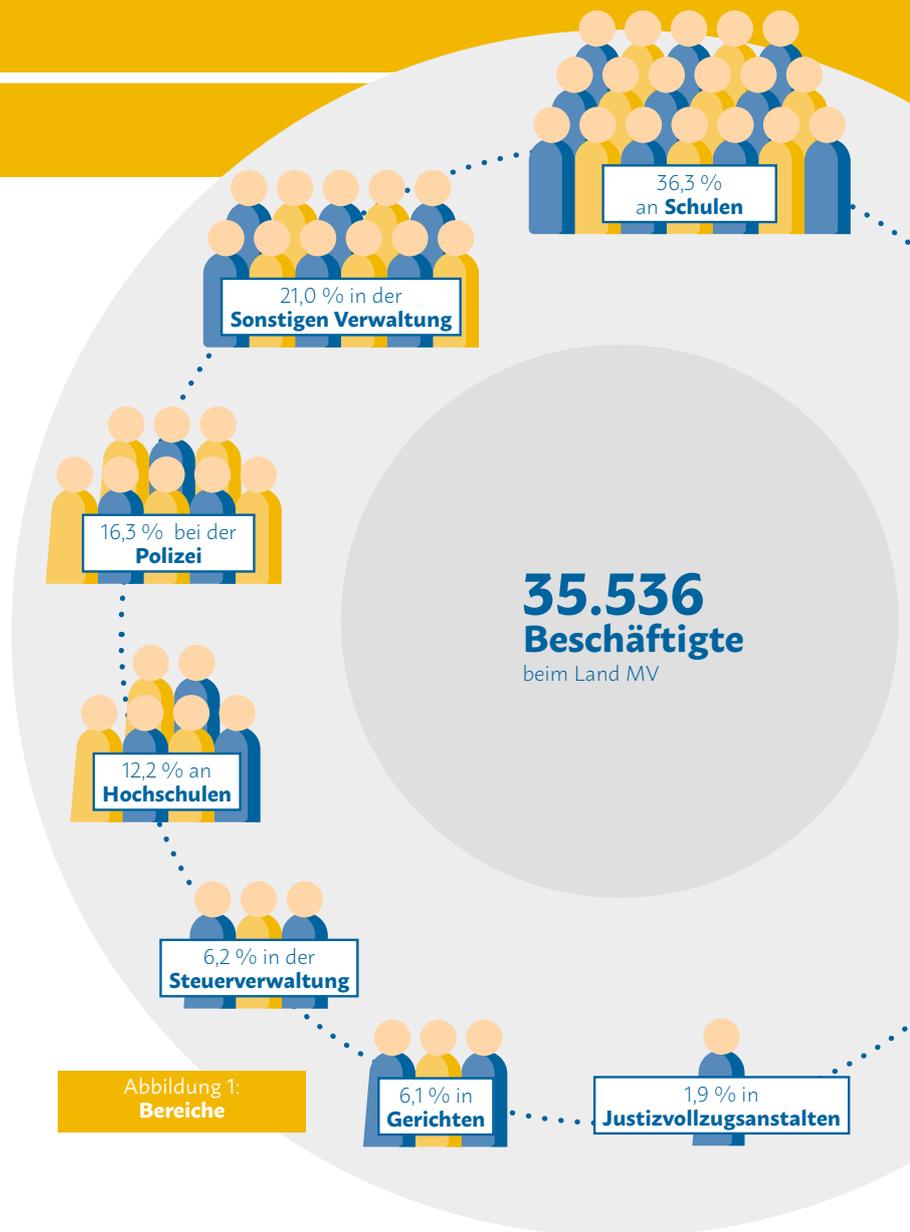


Abbildung 1: Bereiche

den Gerichten und Staatsanwaltschaften sind 2.156 Beschäftigte tätig und weitere 695 organisieren den Haftalltag in den Justizvollzugsanstalten. Hinzukommen weitere Beschäftigte u. a. in den Bereichen Bau, Gesundheitswesen, IT und Landwirtschaft.

Vielfalt ist uns wichtig – nicht nur auf dem Papier. Die im Schwerbehindertenrecht geregelte Pflicht, auf mindestens fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen, haben wir deshalb im Jahr 2021 mit 6,6 Prozent übererfüllt. Im Jahresdurchschnitt 2021 waren 2.353 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Kolleginnen und Kollegen besetzt.

<sup>1</sup> ohne Nachwuchskräfte

## Arbeitszeitmodelle

Der Arbeitgeber Land MV verfolgt eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik und bietet seinen Beschäftigten – unter Berücksichtigung der Anforderungen in Spezialbereichen wie Polizei, Schulen und Justiz – unter anderem die Flexibilität verschiedener Arbeitszeitmodelle, um Beruf und Privatleben in Einklang bringen zu können.

Der überwiegende Teil der Landesbeschäftigten arbeitet mit 40 Stunden pro Woche in Vollzeit. Mehr als 26 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen allerdings verschiedene Teilzeitmodelle. Im Durchschnitt arbeiten die Beschäftigten des Landes 37,2 Stunden pro Woche.

Die meisten Teilzeitbeschäftigten sind weiblich: Etwas mehr als ein Drittel der Mitarbeiterinnen der Landesverwaltung (35,5 Prozent) gehen ihrer Arbeit in Teilzeit nach. Bei den männlichen Beschäftigten sind es rund 13 Prozent. Für noch mehr Individualität können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusätzlich geleistete Arbeitszeit ansammeln und zu einem späteren Zeitpunkt beispielsweise für ein Sabbatical oder einen früheren Eintritt in den Ruhestand einlösen. 252 Beschäftigte machen von dieser Möglichkeit derzeit Gebrauch.



Abbildung 2: Arbeitsumfang

## Elternzeit

Im Jahr 2021 haben mehr als 1.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern Elternzeit in Anspruch genommen.

Etwas mehr als 26 Prozent von ihnen sind männlich.<sup>2</sup> Die durchschnittliche Dauer der Elternzeit beträgt bei den Frauen zehn Monate und bei den Männern drei Monate.

<sup>2</sup> Erhebung des Finanzministeriums vom Oktober 2022

## Altersabgänge .

**In der Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommerns wird es in den kommenden Jahren sehr viele altersbedingte Personalabgänge geben. Bis zum Jahr 2030 werden mit voraussichtlich 9.073 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gut ein Drittel der Beschäftigten<sup>3</sup> in den Ruhestand wechseln.**

Mit 17.374 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist beinahe die Hälfte der Landesbeschäftigten mindestens 50 Jahre alt. Das Durchschnittsalter beträgt beim Land MV 46,7 Jahre. Bei den Gerichten und in der sonstigen Verwaltung ist der Altersdurchschnitt mit jeweils über 48 Jahren am höchsten. Die Bereiche mit den jüngsten Beschäftigten sind die Hochschulen mit durchschnittlich 43,3 Jahren und die Polizei mit durchschnittlich 43,4 Jahren. Insgesamt sind gut neun Prozent der Beschäftigten unter 30 Jahre alt.

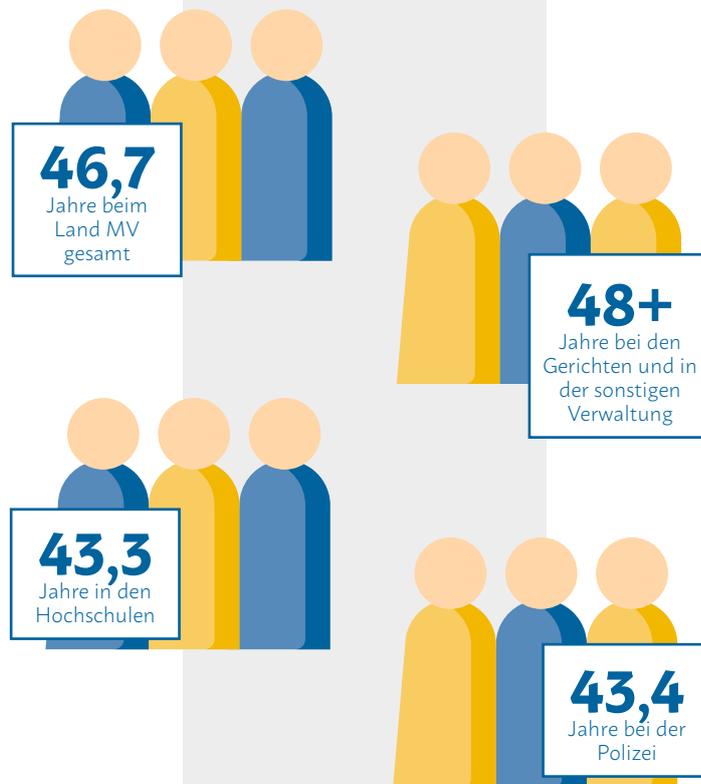


Abbildung 3:  
Altersdurchschnitt

## Nachwuchs .

**Der Arbeitgeber Land MV bietet Menschen auf der Suche nach einer Ausbildung, einem dualen Studium oder Referendariat zahlreiche und besonders vielfältige Optionen. Neben klassischen Ausbildungs- und Studienangeboten in der Allgemeinen Verwaltung, der Steuerverwaltung, bei der Polizei oder Justiz bilden wir auch in den Bereichen IT, Ingenieurwesen und Technik, Natur- und Umweltwissenschaften, Forst und Straßenbau als dualer Partner aus.**

Auch Referendarinnen und Referendare haben an unseren Schulen (706) und in der Justiz (239) die Möglichkeit, ihre akademische Ausbildung mit dem Referendariat abzuschließen.

Insgesamt absolvieren 2.427 Nachwuchskräfte ihre Ausbildung, ihr duales Studium oder Referendariat in der Landesverwaltung.

Die meisten unserer Ausbildungs- und Studienangebote sowie Referendariate werden im Beamtenverhältnis absolviert – dazu gehören auch die Angebote der Allgemeinen Verwaltung und der Steuerverwaltung sowie der Polizei und des Justizvollzugs. Ebenso starten viele unserer technischen Nachwuchskräfte u. a. der Bereiche Architektur, Ingenieur- und Vermessungswesen ihre Laufbahn bei uns mit einem Vorbereitungsdienst oder einem Referendariat im Beamtenverhältnis. Wir bieten zudem in den Bereichen Justizverwaltung,

<sup>3</sup> Ohne befristet Beschäftigte

Forst, IT, Technik, Büro und einigen weiteren verschiedene Optionen, eine Ausbildung ohne Verbeamtung zu absolvieren. Während unsere Nachwuchskräfte ihre Ausbildung bereits nach dem Realschulabschluss beginnen können, wird für ein duales Studium in der Regel mindestens die Fachhochschulreife vorausgesetzt. Einige Nachwuchskräfte haben vor ihrer Ausbildung bei uns bereits eine andere Ausbildung oder ein Studium absolviert. Deshalb liegt der Alterdurchschnitt unserer Auszubildenden mit 22,7 Jahren nur geringfügig unter dem Altersdurchschnitt unserer dual Studierenden mit 23,1 Jahren.

Im Bewerbungsjahr 2021 haben wir wieder viele Bewerbungen für die Angebote in den Bereichen Steuer- und Allgemeine Verwaltung, Polizei, Justizvollzug und Justizverwaltung entgegengenommen. Allein für diese Ausbildungsbereiche haben wir insgesamt über 4.000 Bewerbungen im mittleren und gehobenen Dienst erhalten. Wegen der auch künftig hohen Bedarfe an Nachwuchskräften bestehen bei uns gute Chancen, das Auswahlverfahren bei persönlicher und fachlicher Eignung für sich zu entscheiden.

## Ausbildung

- Polizei: Jede 7. Bewerbung war erfolgreich.
- Allgemeine Verwaltung: Jede 7. Bewerbung war erfolgreich.
- Steuerverwaltung: Jede 6. Bewerbung war erfolgreich.
- Justizvollzug: Jede 14. Bewerbung war erfolgreich.
- Justizverwaltung: Jede 13. Bewerbung war erfolgreich.

## Duales Studium

- Polizei: Jede 10. Bewerbung war erfolgreich.
- Allgemeine Verwaltung: Jede 11. Bewerbung war erfolgreich.
- Steuerverwaltung: Jede 6. Bewerbung war erfolgreich.



**663**  
Polizei



**252**  
Allgemeine  
Verwaltung



**249**  
Steuerverwaltung



**98**  
Justizverwaltung



**58**  
Justizvollzug

Abbildung 4:  
**Nachwachskräfte**

# Jobangebote

Mit mehr als 1.400 zu besetzenden Stellen<sup>4</sup> in den 400 Behörden der Landesverwaltung hat das Land MV im Jahr 2021 Berufseinsteigerinnen und -einsteigern sowie erfahrenen Fachkräften verschiedenste Möglichkeiten eröffnet, die Zukunft des Landes Mecklenburg-Vorpommern mitzugestalten und eigene Impulse in der Verwaltung zu setzen. Beinahe zwei Drittel aller Stellenangebote waren zur unbefristeten Einstellung ausgeschrieben.

Und wir suchen nicht nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für unsere klassischen Bereiche wie Allgemeine Verwaltung, Bildung, Polizei oder Steuerverwaltung – wir bieten auch viele freie Stellen für Fachkräfte aus technischen oder umweltbezogenen Berufen, für Agrar- oder IT-Fachkräfte sowie für wissenschaftliches Personal.

Insbesondere für Fachkräfte aus den Bereichen Wissenschaft, Agrar und Umwelt sowie IT und Technik, Architektur und Ingenieurwesen gab es im Jahr 2021 eine große Auswahl an freien Stellen in allen Regionen des Landes.

Dabei bieten wir spannende Einstiegsmöglichkeiten auf unterschiedlichsten Qualifikationsebenen. Mit über 33 Prozent unserer ausgeschrieben Stellen wollten wir Fachkräfte mit einer betrieblichen Ausbildung erreichen. Weitere über 41 Prozent unserer Angebote waren für Bewerberinnen und Bewerber, die mindestens ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium haben, geöffnet. Für 23 Prozent der Stellen war ein Hochschulstudium erforderlich.

Als Küstenland im Norden Deutschlands erstreckt sich Mecklenburg-Vorpommern über eine Fläche von 23.213 Quadratkilometern. Neben den beiden kreisfreien Städten Rostock und Schwerin gibt es sechs Land-

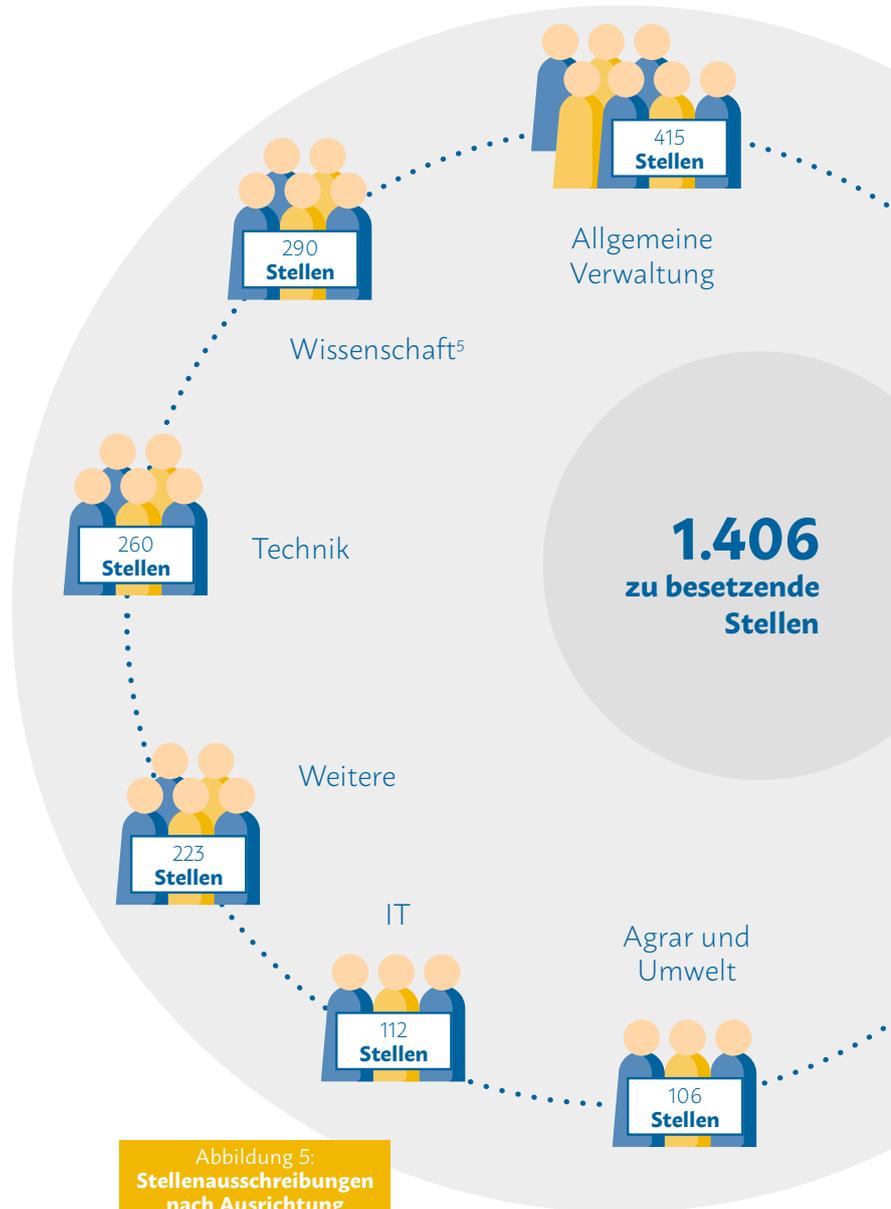


Abbildung 5: Stellenausschreibungen nach Ausrichtung

kreise. In allen Regionen des Landes beschäftigt der Arbeitgeber Land MV Fachkräfte. In der Landeshauptstadt Schwerin haben unter anderem die Staatskanzlei, die Ministerien und einige Ämter sowie der Landtag ihren Sitz. Aus diesem Grund waren im Jahr 2021 in Schwerin (391) die meisten Stellen zu besetzen – gefolgt von den Landkreisen Vorpommern-Greifswald (187), der kreisfreien Stadt Rostock

<sup>4</sup> Ausgenommen sind Stellenausschreibungen für Lehrerinnen und Lehrer an den Schulen des Landes.  
<sup>5</sup> inklusive Professorinnen und Professoren sowie weiteres wissenschaftliches Personal an Hochschulen und in der übrigen Landesverwaltung

(178) und dem Landkreis Mecklenburgische Seenplatte (176). Weitere Stellen waren in den Landkreisen Vorpommern-Rügen (135) und Rostock (112) und 54 bzw. 53 in den Landkreisen Nordwestmecklenburg und Ludwigslust-Parchim ausgeschrieben.

In der Internen Stellenbörse der Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern wurden im Jahr 2021 insgesamt 64 Stellen nur für Beschäftigte des Arbeitgebers Land MV angeboten – also gerade einmal vier Prozent aller Stellenausschreibungen.

Betrachten wir die altersbedingten Personalabgänge in den kommenden Jahren, wird auch der Personalbedarf in naher Zukunft sehr hoch bleiben. Es wird weiterhin interessante Jobangebote geben, die den Weg in die Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern eröffnen.



Abbildung 6: Stellenausschreibungen nach Landkreisen

## Fortbildung .

**Der digitale Wandel, neue Aufgaben und berufliche Weiterentwicklung sind nur drei von vielen Gründen, warum Fortbildungen auch beim Arbeitgeber Land MV ein wichtiger Bestandteil der individuellen Personalentwicklung sind.**

Das Institut für Fortbildung und Verwaltungsmodernisierung der Fachhochschule für öf-

fentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege (FHöVPR M-V) in Güstrow führt zahlreiche Veranstaltungen zu unterschiedlichen Fachthemen durch. Die meisten Fortbildungen wurden im Jahr 2021 zum Schwerpunkt Führung und Personalmanagement angeboten. Stark nachgefragt wurden auch Angebote zum Gesundheitsmanagement sowie allgemein zur Entwicklung persönlicher und sozia-

ler Kompetenzen. Weitere fachspezifische Seminare unterbreitete der Fachbereich Polizei. Insgesamt wurden über das Jahr mehr als 220 verschiedene Veranstaltungen (Seminare und Tagungen) konzipiert, geplant und angeboten. Rund 7.700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der gesamten Landesverwaltung nahmen an Fortbildungsveranstaltungen der FHÖVPR M-V teil.

Die Entwicklung des jährlichen Fortbildungsangebots basiert unter anderem auf dem engen Austausch mit den Bedarfsträgern der Landesverwaltung. Neben Fachseminaren gewinnen dabei auch Formate wie Kollegiale Beratung, Mentoring und Coaching zunehmend an Bedeutung.

Die Beschleunigung der Digitalisierung beim Land MV ist auch im Bereich Fortbildung sehr spürbar, viele Veranstaltungen werden inzwischen auch digital durchgeführt.



Abbildung 7:  
Gesundheitsquote

## Gesundheit .

**Das Thema Gesundheit der Beschäftigten spielt beim Arbeitgeber Land MV eine wichtige Rolle. Nach mehr als zwei Jahren Corona-Pandemie wurden gemeinschaftliche gesundheitsförderliche Aktivitäten wie der Gesundheitstag oder freiwillige zentrale Angebote wie die jährliche Gripeschutzimpfung wiederaufgenommen.**

Im Rückblick auf das Jahr 2021 stellen wir fest, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ministerien und der Staatskanzlei von insgesamt 256 regulären Arbeitstagen an durchschnittlich 13,9 Tagen krankheitsbedingt nicht im Dienst waren. Das entspricht einer Gesundheitsquote von durchschnittlich 94,6 Prozent.

Viele Beschäftigte der Landesverwaltung werden in den nächsten Jahren in den Ruhestand gehen. Die Verwaltung befindet sich also mitten in einem Generationswechsel. Dabei stehen wir vor der Herausforderung, das Erfahrungswissen der ausscheidenden Beschäftigten zu bewahren und weiterzugeben. Gleichzeitig ist es unter diesen Rahmenbedingungen besonders wichtig, dass neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Arbeitgeber mit modernen, effizienten Strukturen vorfinden. Damit die Landesverwaltung auch künftig gut aufgestellt ist, arbeiten wir in vielen Projekten an der Modernisierung der Landesverwaltung – einige stellen wir mit diesem Personalbericht vor.

## Elektronische Personalakte und -verwaltung

**In den Personalbereichen der Landesverwaltung werden Personalakten derzeit noch in Papierform geführt, was einen erheblichen logistischen Aufwand bedeutet und auch das Recherchieren, Ändern und Ablegen von Daten zeit- und arbeitsaufwändig macht.**

Ein fünfköpfiges Projektteam im Ministerium für Inneres, Bau und Digitalisierung arbeitet daher an der Einführung der elektronischen Personalakte. Ziel ist es, den Personalbereichen der Ministerien und Ämter ab Frühsommer 2025 eine moderne Software zur Verfügung zu stellen, mit der Personalakten digital geführt, Prozesse der Personalverwaltung abgebildet und Schnittstellen zu den neuen Bezüge- und Beihilfeverfahren bedient werden können.

Gemeinsam mit Nutzerinnen und Nutzern aus den Personalbereichen sowie Expertinnen und Experten aus den Bereichen Organisation und IT werden derzeit die Anforderungen an ein Personalmanagementsystem im Rahmen von Workshops und Interviews definiert. Wichtig ist dabei die enge Zusammenarbeit mit den Beteiligten, um mit den künftigen Lösungen einen Mehrwert für Kolleginnen und Kollegen der Personalbereiche zu bieten und die Arbeit effizienter und einfacher zu machen. Am Ende steht als Ergebnis ein initialer Anforderungs-

katalog, an dem sich die unterschiedlichen Lösungsmöglichkeiten bewerten lassen. Um zu definieren, was eine digitale Personalakte und Personalverwaltung für die Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommerns können soll, wurden bereits die IST-Prozesse im Innenministerium aufgenommen. Diese dienen als Grundlage, um in Workshops mit den Expertinnen und Experten aus den Ressorts die funktionalen Anforderungen abzuleiten.

Die Herausforderungen dieses Vorhabens liegen in den vielfältigen technischen, organisatorischen und prozessualen Schnittstellen, die für die Personalverwaltung erforderlich sein werden. Die vielen Geschäftsbereiche mit ihren jeweiligen Anforderungen sorgen für einen hohen Komplexitätsgrad.

Natürlich wird auch der eine oder andere Blick über die Landesgrenzen hinaus geworfen, um zu schauen, welche Lösungen andere Bundesländer für die digitale Personalverwaltung eingeführt haben. Dabei wird auch geprüft, ob Eigenentwicklungen anderer Länder für das Land MV nutzbar sein könnten. Bis zum Spätherbst 2023 soll nun klar identifiziert werden, welche Qualitätskriterien für die neue Software gelten und welche konkreten technischen Anforderungen bestehen.

## Zeitgemäße Personalgewinnung .

**Gute Stellenausschreibungen sind ein wichtiger Erfolgsfaktor bei der Rekrutierung von Fachkräften im öffentlichen Dienst und gleichzeitig sind sie die Visitenkarte des Arbeitgebers. Vor allem Arbeitgeber der öffentlichen Verwaltung unternehmen regelmäßig einen Spagat zwischen Anforderungen, die an Stellenausschreibungen aus rechtlicher Sicht bestehen und einer attraktiven, adressatengerechten Ansprache passender Bewerberinnen und Bewerber.**

Fachkräfte sind heute in vielen Berufszweigen in der komfortablen Situation, sich zwischen mehreren interessanten Arbeitgebern und Aufgaben entscheiden zu können. Um unter diesen Rahmenbedingungen erfolgreich zu rekrutieren, bietet das Zentrale Personalmanagement der Landesverwaltung, angesiedelt im Finanzministerium, regelmäßig neue Impulse für die einstellenden Behörden. In verschiedenen Schulungsformaten erhalten die Beschäftigten der Personalbereiche neue Impulse, um ihre Stellenausschreibungen an marktübliche Veränderungen anzupassen, ihre Personalauswahlprozesse noch besser an den Zielgruppen auszurichten und neue Software in ihre Abläufe einzubinden.

Das Karriereportal der Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern ist seit Oktober 2018 die Plattform, über die die Behörden der

Landesverwaltung neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen. Unter *karriere-in-mv.de* finden sich auch Informationen zum Arbeitgeber Land. Interessant ist die Plattform auch für Schülerinnen und Schüler, denn hier finden sie Informationen zu Praktika, Ausbildungs- und Studienangeboten sowie Freiwilligendienste in der Landesverwaltung. Gibt es gerade keine passenden Stellen, bietet unser Stellenalarm die Möglichkeit, sich automatisch über Jobangebote nach voreingestellten Kriterien wie Tätigkeitsfeld, Qualifikation oder Bezahlung und Arbeitszeit informieren zu lassen.

Seit Herbst 2021 nimmt – mit beinahe 80 Prozent – ein Großteil unserer Dienststellen Bewerbungen für Ausbildung, Studium oder Stellen auch über das neue Online-Bewerbungsformular entgegen. In einem kurzen, standardisierten Formular fragen die Behörden neben persönlichen Daten auch schul- oder berufspezifische Informationen ab und bieten Uploadfelder für bewerbungsrelevante Unterlagen.

Über die voll automatisierte Aufbereitung der Online-Bewerbungen im System und die Möglichkeit, auf Medienbrüche und händische Dokumentation zu verzichten, können Auswahlverfahren beschleunigt werden. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können so schneller an Bord geholt werden.

## MV-Beratung .

**Mit der MV-Beratung wurde im Juni 2021 eine Inhouse Beratung für die Landesverwaltung eingerichtet, die die Ministerien und Ämter der Landesverwaltung bei der Initialisierung und Beschleunigung der Verwaltungsmodernisierung unterstützt – nach dem Motto „Von der Verwaltung. Für die Verwaltung.“**

Das im Finanzministerium angesiedelte Team der MV-Beratung ist ein interdisziplinärer Mix aus Expertinnen und Experten mit Erfahrungen in der Verwaltung und der freien Wirtschaft. Die MV-Beratung organisiert sich intern nach agilen Ansätzen, nutzt moderne Software-Tools zur Unterstützung des Arbeitsalltags und legt großen Wert auf gute Kommunikation, eine ausgeprägte Feedbackkultur sowie auf Offenheit gegenüber neuen Ideen, Methoden, Impulsen und Aufgaben. Den Arbeitsort können die Beschäftigten der MV-Beratung nach Bedarf frei wählen. Die Auftraggeber sind im gesamten Flächenland verteilt, weshalb der Einsatz moderner Kommunikationsmittel und eine berufliche Flexibilität unerlässlich sind.

Besondere Zeiten bedürfen besonderer Lösungen, daher bezieht die MV-Beratung bei der Lösungsfindung bewusst auch neue und innovative Wege. Dabei setzt sie Impulse für

einen Kulturwandel in der Landesverwaltung. Als ressortübergreifend agierende Organisationseinheit unterstützt die MV-Beratung all diejenigen, die aus den verschiedensten Gründen Beratung bei ihren aktuellen Aufgaben und der Optimierung ihrer Prozessstrukturen benötigen. Auftraggeber sind die Ministerien und die Staatskanzlei sowie alle nachgeordneten Behörden und Landesgesellschaften. Das aktuelle Beratungsportfolio umfasst Themen aus den Bereichen Prozessmanagement, Projektmanagement, Strategie und Steuerung, Restrukturierung, Transformation und Innovationsmanagement und wird bedarfsorientiert weiterentwickelt.

Mit jedem neuen Projekt entwickelt sich die MV-Beratung weiter und vergrößert ihr Netzwerk innerhalb der Landesverwaltung. Jedes Mitglied des Teams muss sich in kürzester Zeit in neue Themenstellungen einarbeiten, Zugang zu den Beschäftigten vor Ort finden, überzeugen, moderieren und begeistern – ein klassisches Vorgehen gibt es dabei nicht. Erfolgsmomente stellen sich mit jedem abgeschlossenen Projekt und zufriedenen Kunden ein. Es bleibt die Erkenntnis, dass kein Beratungsauftrag wie der andere ist und jeder Beitrag zur Modernisierung der Landesverwaltung, ob klein oder groß, einen Wert hat.

Durch den Wandel auf dem Arbeitsmarkt verändern sich die Anforderungen an Arbeitgeber deutlich. Auch das Land MV ergreift diverse Maßnahmen, um für seine Beschäftigten attraktiv zu bleiben und neue Fachkräfte für sich zu gewinnen. Die Corona-Pandemie der vergangenen Zeit hat diesen Modernisierungsprozess noch einmal deutlich beschleunigt, sodass wir nun mit moderner Ausstattung und flexiblen Arbeitsbedingungen noch besser überzeugen können. Auch die Arbeitsformen in der Landesverwaltung haben sich teils stark gewandelt. Beschäftigte arbeiten vermehrt im Homeoffice und nicht mehr durchgehend im Büro. Die Zeiten, an denen sie vor Ort sind, gewinnen für den fachlichen Austausch an Bedeutung.

## Moderne technische Ausstattung .

**Die meisten Dienststellen der Landesverwaltung ermöglichen ihren Beschäftigten, mobil oder von zu Hause zu arbeiten.**

Grundvoraussetzung dafür ist, dass die Aufgaben IT-gestützt und ortsunabhängig erledigt werden können. Bereits etwa 30 Prozent der

Landesbeschäftigten, die an einem IT-gestützten Arbeitsplatz arbeiten, sind vom Arbeitgeber Land MV mit einem Laptop ausgestattet worden.<sup>6</sup> Hinzu kommen viele weitere Beschäftigte, die beispielsweise einen VPN-Stick zur Verfügung haben, der das ortsunabhängige Arbeiten gleichermaßen ermöglicht.

## Flexibler Arbeitsort .

**In einem Flächenland wie Mecklenburg-Vorpommern – wo Busse nur in größeren Städten in kurzen Zeitabständen verkehren und Ortschaften teils nur mit einem eigenen Fahrzeug erreichbar sind – können die Arbeitswege von Zuhause bis in das Büro und wieder zurück nicht nur lange dauern, sondern auch große Distanzen bedeuten.**

Mit der Rahmendienstvereinbarung über das ortsunabhängige Arbeiten hat der Arbeitgeber Land MV im Jahr 2021 den Grundstein für die Flexibilisierung des Arbeitsorts und für eine

bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gelegt und damit auch die Modernisierung der Arbeitsbedingungen ein großes Stück vorangetrieben. Vorausgesetzt, die Aufgaben können IT-gestützt und ortsunabhängig erledigt werden und die technische Ausstattung ist vorhanden, können die Landesbeschäftigten grundsätzlich bis zu 60 Prozent der Arbeitszeit von zu Hause aus bzw. mobil arbeiten. Damit dies gelingen kann, arbeiten wir gemeinsam an einer Kultur, die auf Kommunikation und Vertrauen basiert, um die großen Chancen und Potenziale dieser Arbeitsform für alle gewinnbringend einzusetzen.

.....  
<sup>6</sup> Erhebung des Finanzministeriums vom Oktober 2022

Um dieses Angebot in Anspruch nehmen zu können, schließen die Beschäftigten individuelle Vereinbarungen über das ortsunabhängige Arbeiten mit dem Arbeitgeber. Aktuell liegt der durchschnittliche Umfang der ortsunabhängigen Arbeit bei etwa 47 Prozent.<sup>7</sup> Über 8.600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen dieses Angebot. Das sind rund 44 Prozent der Beschäftigten, die an einem IT-gestützten Arbeitsplatz arbeiten.

#### **Praxisbeispiel: Staatskanzlei Mecklenburg-Vorpommern**

Die Staatskanzlei Mecklenburg-Vorpommern hat die Rahmendienstvereinbarung gemeinsam mit den Interessenvertretungen zügig in die Praxis überführt und eine interne Dienstvereinbarung geschlossen. Bereits seit dem 1. Oktober 2021 kommt die Dienstvereinbarung über die ortsunabhängige Arbeit im Geschäftsbereich der Ministerpräsidentin des Landes MV in der Staatskanzlei zur Anwendung. Für die Beschäftigten werden die Rah-

menbedingungen für die ortsunabhängige, digitale Arbeit hierdurch wesentlich verbessert. Maßgeblich für den Erfolg dieses Arbeitsmodells sind eine Vertrauenskultur, klare und transparente Rahmenbedingungen sowie die Stärkung von Führungsverantwortung und Eigenverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Möglichkeit der ortsunabhängigen Arbeit nutzen derzeit ca. 72 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Für Beschäftigte, die nicht am ortsunabhängigen Arbeiten teilnehmen, besteht die Möglichkeit sogenannte Flexibilisierungstage zu nutzen, um im Bedarfsfall ebenfalls ortsunabhängig arbeiten zu können.

Im Frühjahr 2023 wird in der Staatskanzlei eine Evaluation durchgeführt, um die Wirksamkeit des Instruments ortsunabhängiges Arbeiten zu prüfen und zunächst von dieser Vereinbarung ausgenommene Positionen neu zu bewerten.

## Arbeiten mit DeskSharing .

**Moderne Raumkonzepte beeinflussen die Art und Weise, wie wir arbeiten und an die Arbeit herangehen. Sie können die in der digitalen Gesellschaft erforderlichen Kompetenzen wie Flexibilität fördern.**

Eine hohe Bedeutung kommt dabei der Teamorientierung zu, weil die gemeinsame Zeit im Büro stärker für Absprachen genutzt wird. Kommunikationsräume für die unterschiedlichen Arbeitsformen zu schaffen ist daher eine wesentliche Voraussetzung für die gelingende Einführung neuer Arbeitsformen.

Mit der zunehmenden Flexibilisierung der Arbeit und Arbeitsorte bewertet der Arbeitgeber Land MV auch die Nutzung von Büroarbeits-

plätzen neu. So wurde zum Beispiel in einigen Bereichen der Staatskanzlei und des Finanzministeriums begonnen, DeskSharing zu etablieren.

#### **Praxisbeispiel: Finanzministerium Mecklenburg-Vorpommern**

Um DeskSharing im Finanzministerium einzuführen, wurde im Oktober 2021 ein Konzept entwickelt, wie sich Beschäftigte planvoll von ihren persönlichen Arbeitsplätzen lösen und weniger Arbeitsplätze gemeinschaftlich im Wechsel nutzen können. Inzwischen arbeiten bereits vier Referate des Finanzministeriums mit DeskSharing.

<sup>7</sup> Erhebung des Finanzministeriums vom Oktober 2022

Dabei können die Referate unterschiedliche Ansätze verfolgen: Zum Teil gibt es feste Sharing-Partner, in anderen Fällen werden Arbeitsplätze bereichsübergreifend flexibel genutzt. Neben Mehrpersonenbüros stehen auch Einzelbüros zur Verfügung, die für ungestörtes Arbeiten oder Videokonferenzen genutzt werden können. Dabei sind die Büroräume teilweise so flexibel eingerichtet, dass Mobiliar bei Bedarf umgestaltet werden kann.

Im Rahmen des DeskSharings werden zwischen den Beteiligten Nutzungsregeln festgelegt. Erste Evaluationsgespräche wurden bereits geführt und das DeskSharing an der ein oder anderen Stelle optimiert. Eine Software-Lösung, um über das Notebook telefonieren und auf manuelle Rufumleitungen

von Telefonen verzichten zu können, ist derzeit ebenso im Gespräch wie ein zentrales DeskSharing-Tool für die bequeme Buchung der DeskSharing-Arbeitsplätze.

DeskSharing will gut vorbereitet und durchdacht sein, um den besonderen Belangen der teilnehmenden Bereiche ausreichend Rechnung zu tragen, denn unterschiedliche Tätigkeiten erfordern unterschiedliche Ausstattungen. Das Finanzministerium setzt daher bisher auf individuelle Lösungen für die einzelnen Bereiche. Zusätzlich sollen zukünftig auch referats- und standortübergreifende DeskSharing-Arbeitsplätze das Angebot ergänzen. Denn es hat sich gezeigt, dass Referate weiterhin die Möglichkeit haben sollten, bei Bedarf auch vollständig anwesend zu sein.

## Testimonials im Land MV .

**Unsere mehr als 35.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Landesverwaltung haben viele Gründe, warum das Arbeiten für das Land zum Leben für sie so wertvoll, spannend und attraktiv ist. Anfang des Jahres 2022 konnten wir Beschäftigte gewinnen, von ihren Erfahrungen mit dem Arbeitgeber Land MV zu berichten.**

Mit ihren ausführlichen, selbstverfassten Erfahrungsberichten gewähren sie persönliche Einblicke in ihre individuellen Berufsbiographien und ihren Arbeitsalltag – von klassisch bis besonders ist alles dabei. Es stellen sich u. a. Kolleginnen und Kollegen vor, die mit einem Quereinstieg in der Landesverwaltung gestartet sind und nun spannende Projekte zum Thema Digitalisierung leiten oder beim

Aufbau von schulischen Unterstützungsangeboten tatkräftig mitwirken. Spezialistinnen und Spezialisten aus der Bau- und Umweltverwaltung berichten von ihren persönlichen Herausforderungen in der Verwaltung, aber auch, weshalb der Arbeitgeber Land MV für sie die erste Wahl war und immer noch ist. Wertvolle Einblicke bieten uns auch Kolleginnen und Kollegen, die bereits einen langen Werdegang in der Landesverwaltung hinter sich haben und sehr positiv auf die nächsten Dienstjahre blicken.

Sie alle stehen für die Vielfalt in der Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern, die sie gern mit Interessierten unter [karriere-in-mv.de/testimonials](https://karriere-in-mv.de/testimonials) teilen.

<b>Abbildung 1:</b> Bereiche	4
<b>Abbildung 2:</b> Arbeitsumfang	5
<b>Abbildung 3:</b> Altersdurchschnitt	6
<b>Abbildung 4:</b> Nachwuchskräfte	7
<b>Abbildung 5:</b> Stellenausschreibungen nach Ausrichtung	8
<b>Abbildung 6:</b> Stellenausschreibungen nach Landkreisen	9
<b>Abbildung 7:</b> Gesundheitsquote	10

---

**Abgänge**

Die altersbedingten Abgänge resultieren aus rechnerischem Renten- bzw. Pensionsantritt und bereits beantragten Abgängen. Befristete Beschäftigungsverhältnisse wurden hierbei nicht berücksichtigt.

---

**Alter**

Für die statistische Auswertung des Personalbestands wird ein Alter bis einschließlich 67 Jahre zugrunde gelegt.

---

**Elternzeit**

Die Angaben basieren auf einer Erhebung durch das Finanzministerium und können Ungenauigkeiten aufgrund der Ressortumbildungen zum Jahresende 2021 enthalten.

---

**Gerichte**

Für die statistische Auswertung wurden Gerichte und Staatsanwaltschaften zusammengefasst dargestellt.

---

**Krankenstatistik**

Die Erhebung umfasst die Staatskanzlei und die Ministerien des Landes, nicht jedoch die nachgeordneten Bereiche wie Polizei, Schulen oder Finanzämter.

Die Darstellungen der Krankenstatistik der Landesverwaltung sind nur bedingt mit denen öffentlich zugänglicher Informationen von Krankenkassen vergleichbar. Betrachtet werden alle krankheitsbedingten Fehlzeiten von Tag 1 an. Gesetzliche Krankenkassen dokumentieren krankheitsbedingte Fehlzeiten in der Regel frühestens ab dem Gültigkeitstag des ärztlichen Attests. Dieses wird häufig erst nach drei Tagen krankheitsbedingter Abwesenheit erforderlich.

---

**Landesverwaltung**

Für personalstatistische Auswertungen der Landesverwaltung als Arbeitgeber werden die Personaldaten

- der Staatskanzlei,
  - der Ministerien,
  - der Behörden,
  - der Landesbetriebe,
  - der Hochschulen (ohne Universitätsmedizin),
  - der Landtagsverwaltung und
  - des Landesrechnungshofs
- zugrunde gelegt.

---

**Mobiles Arbeiten**

Die Angaben basieren auf einer Erhebung durch das Finanzministerium und können Ungenauigkeiten aufgrund der Ressortumbildungen zum Jahresende 2021 enthalten.

---

---

### **Personalbestand**

Der Personalbestand umfasst alle zahlungsrelevanten Beschäftigungsverhältnisse der Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern:

- Unbefristet Beschäftigte
- Befristet Beschäftigte (ohne Nachwuchskräfte)
- Beschäftigte mit Arbeitszeitkontomodell in der aktiven und Freistellungsphase

Nachwuchskräfte werden gesondert ausgewiesen und sind grundsätzlich nicht Teil allgemeiner Auswertungen.

Jede Beschäftigte und jeder Beschäftigter wird nur einmal gezählt, unabhängig von der Anzahl der bestehenden Beschäftigungsverhältnisse.

---

### **Schwerbehinderte**

Die Erhebung umfasst die Staatskanzlei und die Ministerien des Landes, inklusive aller nachgeordneter Bereiche wie Polizei, Schulen oder Finanzämter.

Es wird eine Zählung der Arbeitsplätze, nicht der Beschäftigten vorgenommen.

---

### **Sonstige Verwaltung**

Unter dieser Kategorie werden alle Berufsgruppen subsumiert, die nicht der Polizei, den (Hoch-)Schulen, der Steuerverwaltung, den Gerichten oder dem Justizvollzug eindeutig zugeordnet werden können.

Bsp. Allgemeine Verwaltung, Technische Verwaltung, Gesundheit und Soziales, IT, Umwelt, Forst

---

# 1. Personalausgaben<sup>8</sup>

## 1.1 Personalausgaben in 2021 in TEUR für Beamtinnen und Beamte nach Bereichen

	Gesamt	Durchschnitt p.P.
<b>Polizei</b>	249.586,59	49,74
<b>Schulen</b>	155.809,11	57,70
<b>Hochschulen<sup>9</sup></b>	59.442,20	87,86
<b>Steuerverwaltung</b>	86.013,01	49,70
<b>Justizvollzugsanstalten</b>	27.871,48	45,93
<b>Gerichte</b>	89.751,79	61,95
<b>Sonstige Verwaltung</b>	152.535,72	62,98
<b>Landesverwaltung</b>	<b>821.009,90</b>	<b>56,22</b>

## 1.2 Personalausgaben in 2021 in TEUR für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Bereichen

	Gesamt	Durchschnitt p.P.
<b>Polizei</b>	37.687,16	59,21
<b>Schulen</b>	727.768,60	82,05
<b>Hochschulen<sup>10</sup></b>	206.982,65	71,47
<b>Steuerverwaltung</b>	20.326,07	57,42
<b>Justizvollzugsanstalten</b>	3.886,10	55,31
<b>Gerichte</b>	34.468,83	51,77
<b>Sonstige Verwaltung</b>	304.621,85	64,75
<b>Landesverwaltung</b>	<b>1.335.741,27</b>	<b>73,41</b>

8 Personalkostenhochrechnung für das Jahr 2021 (ohne Versorgung)

9 inklusive Professorinnen und Professoren, weiterem wissenschaftlichen Personal und Verwaltungspersonal

10 inklusive wissenschaftlichem Personal und Verwaltungspersonal

## 2. Personalstruktur<sup>11</sup>

### 2.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Beschäftigungsverhältnis

	männlich	weiblich	
<b>Beamtinnen bzw. Beamte</b>	7.828	7.723	<b>15.551</b>
<b>Tarifbeschäftigte</b>	6.692	13.293	<b>19.985</b>
<b>Landesverwaltung</b>	<b>14.520</b>	<b>21.016</b>	<b>35.536</b>

### 2.2 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Bereichen

	männlich	weiblich	
<b>Polizei</b>	4.078	1.708	<b>5.786</b>
<b>Schulen</b>	3.206	9.703	<b>12.909</b>
<b>Hochschulen<sup>12</sup></b>	2.280	2.052	<b>4.332</b>
<b>Steuerverwaltung</b>	571	1.642	<b>2.213</b>
<b>Justizvollzugsanstalten</b>	476	219	<b>695</b>
<b>Gerichte</b>	609	1.547	<b>2.156</b>
<b>Sonstige Verwaltung</b>	3.300	4.145	<b>7.445</b>
<b>Landesverwaltung</b>	<b>14.520</b>	<b>21.016</b>	<b>35.536</b>

<sup>11</sup> Daten aus der Personalausgabenmonatsanalyse für Dezember 2021

<sup>12</sup> inklusive Professorinnen und Professoren, weiterem wissenschaftlichen Personal und Verwaltungspersonal

## 2.3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Behörden bzw. Einrichtungen

		männlich	weiblich	
<b>StK</b>	<b>Staatskanzlei</b>	<b>58</b>	<b>97</b>	<b>155</b>
	Landesvertretung Mecklenburg-Vorpommern	6	15	<b>21</b>
	Parlamentarischer Staatssekretär für Vorpommern	5	1	<b>6</b>
<b>IM</b>	<b>Ministerium für Inneres und Europa</b>	<b>170</b>	<b>156</b>	<b>326</b>
	Landesamt für innere Verwaltung	153	241	<b>394</b>
	Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege	81	80	<b>161</b>
	Landesschule für Brand- und Katastrophenschutz	18	10	<b>28</b>
	Polizei	4.078	1.708	<b>5.786</b>
<b>FM</b>	<b>Finanzministerium</b>	<b>142</b>	<b>200</b>	<b>342</b>
	Landesamt für Finanzen	67	217	<b>284</b>
	Staatliche Bau- und Liegenschaftsämter	217	196	<b>413</b>
	Staatliche Schlösser, Gärten und Kunstsammlungen	32	69	<b>101</b>
	Finanzämter	571	1.642	<b>2.213</b>
<b>WM</b>	<b>Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit</b>	<b>92</b>	<b>148</b>	<b>240</b>
<b>BM</b>	<b>Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur</b>	<b>101</b>	<b>239</b>	<b>340</b>
	Landesamt für Kultur und Denkmalpflege	44	70	<b>114</b>
	Landeszentrale für politische Bildung	5	8	<b>13</b>
	Schulbehörden und Schulaufsicht	25	121	<b>146</b>
	Schulen	3.206	9.703	<b>12.909</b>
	Hochschulen <sup>13</sup>	2.280	2.052	<b>4.332</b>
<b>LM</b>	<b>Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt</b>	<b>180</b>	<b>240</b>	<b>420</b>
	Landesamt für Landwirtschaft, Lebensmittelsicherheit und Fischerei	120	197	<b>317</b>

<sup>13</sup> inklusive Professorinnen und Professoren, weiterem wissenschaftlichen Personal und Verwaltungspersonal

	Landesamt für Umwelt, Naturschutz und Geologie	105	96	<b>201</b>
	Landesforschungsanstalt für Landwirtschaft und Fischerei	52	50	<b>102</b>
	Staatliche Ämter für Landwirtschaft und Umwelt	248	354	<b>602</b>
	Nationalparkämter und Biosphärenreservate	130	78	<b>208</b>
	Fachschule für Agrarwirtschaft	19	22	<b>41</b>
	<b>Landesanstalt für Personendosimetrie (Landesbetrieb)</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>27</b>
	<b>Landgestüt Redefin (Landesbetrieb)</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>27</b>
<b>JM</b>	<b>Justizministerium</b>	<b>56</b>	<b>86</b>	<b>142</b>
	Landesamt für ambulante Straffälligenarbeit	33	79	<b>112</b>
	Gerichte und Staatsanwaltschaften	609	1.548	<b>2.157</b>
	Justizvollzugseinrichtungen	476	219	<b>695</b>
<b>SM</b>	<b>Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung</b>	<b>43</b>	<b>113</b>	<b>156</b>
	Landesamt für Gesundheit und Soziales	132	330	<b>462</b>
<b>EM</b>	<b>Ministerium für Energie, Infrastruktur und Digitalisierung</b>	<b>93</b>	<b>144</b>	<b>237</b>
	Landesamt für Straßenbau und Verkehr	707	276	<b>983</b>
	Ämter für Raumordnung und Landesplanung	14	15	<b>29</b>
	Bergamt	9	7	<b>16</b>
<b>LRH</b>	<b>Landesrechnungshof</b>	<b>40</b>	<b>43</b>	<b>83</b>
<b>LT</b>	<b>Landtagsverwaltung</b>	<b>60</b>	<b>98</b>	<b>158</b>
	<b>Der Bürgerbeauftragte des Landes Mecklenburg-Vorpommern</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>16</b>
<b>LfDI</b>	<b>Der Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>21</b>
	<b>Landesverwaltung</b>	<b>14.520</b>	<b>21.016</b>	<b>35.536</b>

## 2.4 In Teilzeit beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Bereichen

	männlich	weiblich		Teilzeitquote	
				% männlich	% weiblich
<b>Polizei</b>	80	319	<b>399</b>	2,0 %	18,7 %
<b>Schulen</b>	821	3.868	<b>4.689</b>	25,6 %	39,9 %
<b>Hochschulen<sup>14</sup></b>	619	940	<b>1.559</b>	27,1 %	45,8 %
<b>Steuerverwaltung</b>	64	595	<b>659</b>	11,2 %	36,2 %
<b>Justizvollzugsanstalten</b>	7	35	<b>42</b>	1,5 %	16,0 %
<b>Gerichte</b>	12	403	<b>415</b>	2,0 %	26,1 %
<b>Sonstige Verwaltung</b>	245	1.309	<b>1.554</b>	7,4 %	31,6 %
<b>Landesverwaltung</b>	<b>1.848</b>	<b>7.469</b>	<b>9.317</b>	<b>12,7 %</b>	<b>35,5 %</b>

## 2.5 Altersgruppen

	männlich	weiblich	
<b>60 bis 67 Jahre</b>	1.891	3.270	<b>5.161</b>
<b>50 bis 59 Jahre</b>	4.670	7.543	<b>12.213</b>
<b>40 bis 49 Jahre</b>	2.989	4.056	<b>7.045</b>
<b>30 bis 39 Jahre</b>	3.445	4.491	<b>7.936</b>
<b>bis 29 Jahre</b>	1.525	1.656	<b>3.181</b>
<b>Landesverwaltung</b>	<b>14.520</b>	<b>21.016</b>	<b>35.536</b>

<sup>14</sup> inklusive Professorinnen und Professoren, weiterem wissenschaftlichen Personal und Verwaltungspersonal

## 2.6 Altersbedingte Abgänge in den Bereichen bis 2030

	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	
<b>Polizei</b>	90	160	190	215	194	234	230	201	177	<b>1.691</b>
<b>Schulen</b>	248	178	246	396	391	467	468	520	545	<b>3.459</b>
<b>Hochschulen<sup>15</sup></b>	58	72	96	89	75	83	76	72	93	<b>714</b>
<b>Steuerverwaltung</b>	27	19	35	45	53	66	74	63	85	<b>467</b>
<b>Justizvollzug</b>	10	12	29	22	21	24	35	30	30	<b>213</b>
<b>Gerichte</b>	26	30	47	62	60	69	81	91	106	<b>572</b>
<b>Sonstige Verwaltung</b>	123	129	182	213	256	244	258	276	276	<b>1.957</b>
<b>Landesverwaltung</b>	<b>582</b>	<b>600</b>	<b>825</b>	<b>1.042</b>	<b>1.050</b>	<b>1.187</b>	<b>1.222</b>	<b>1.253</b>	<b>1.312</b>	<b>9.073</b>

## 2.7 Nachwuchskräfte in den Bereichen

	männlich	weiblich	
<b>Polizei</b>	487	177	<b>664</b>
<b>Schulen</b>	225	517	<b>742</b>
<b>Hochschulen</b>	10	6	<b>16</b>
<b>Steuerverwaltung</b>	103	146	<b>249</b>
<b>Justizvollzug</b>	43	15	<b>58</b>
<b>Gerichte</b>	127	211	<b>338</b>
<b>Allgemeine Verwaltung*</b>	78	174	<b>252</b>
<b>Sonstige Verwaltung</b>	79	29	<b>108</b>
<b>Landesverwaltung</b>	<b>1.152</b>	<b>1.275</b>	<b>2.427</b>

\*Laufbahnausbildung Allgemeiner Dienst

15 inklusive Professorinnen und Professoren, weiterem wissenschaftlichen Personal und Verwaltungspersonal

## Impressum

### **Verantwortlich**

Finanzministerium Mecklenburg-Vorpommern  
Zentrales Personalmanagement  
Katrín Buskase  
Schloßstraße 9-11  
19053 Schwerin

### **Redaktion**

Stephanie Lüneburg

### **E-Mail**

[pem@fm.mv-regierung.de](mailto:pem@fm.mv-regierung.de)

### **Layout**

Werk3 Werbeagentur GmbH