



HESSISCHER LANDTAG

26. 01. 2026

Kleine Anfrage

**Volker Richter (AfD), Gerhard Bärsch (AfD), Robert Lambrou (AfD),
Arno Enners (AfD) Christian Rohde (AfD), Pascal Schleich (AfD),
Bernd Erich Vohl (AfD), Sandra Weegels (AfD), Karsten Bletzer (AfD),
Markus Fuchs (AfD) vom 22.07.2025**

Rentenstand erhöht Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst.

und

Antwort

Minister des Innern, für Sicherheit und Heimatschutz

Vorbemerkung Fragesteller:

Innerhalb der nächsten zehn Jahre werden voraussichtlich von den etwa 5,27 Millionen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (inklusive der Soldaten) die geburtenstarken Jahrgänge (1,39 Millionen) in den Ruhestand gehen. Dem gegenüber befinden sich aktuell nur 265.400 junge Menschen in der Ausbildung im öffentlichen Dienst. Mit dem Wegfall der geburtenstarken Jahrgänge gehen auch viel praxisrelevantes Wissen und Erfahrung, die bei der Einarbeitung neuer Mitarbeiter von unschätzbarem Wert sind, verloren. Schon jetzt fehlen dem öffentlichen Dienst durch den Fachkräftemangel bereits circa 570.000 Beschäftigte. Dies geht aus dem Bericht des Deutschen Beamtenbundes in seinem aktuellen Monitor öffentlicher Dienst 2025 hervor.

Die Vorbemerkung der Fragesteller vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage im Einvernehmen mit dem Chef der Staatskanzlei, dem Minister für Bundes- und Europaangelegenheiten, Internationales und Entbürokratisierung und Bevollmächtigter des Landes Hessen beim Bund, dem Minister der Finanzen, dem Minister der Justiz und für den Rechtsstaat, dem Minister für Kultus, Bildung und Chancen, dem Minister für Wissenschaft und Forschung, Kunst und Kultur, dem Minister für Wirtschaft, Energie, Verkehr, Wohnen und ländlichen Raum, der Ministerin für Digitalisierung und Innovation, dem Minister für Landwirtschaft und Umwelt, Weinbau, Forsten, Jagd und Heimat, der Ministerin für Familie, Senioren, Sport, Gesundheit und Pflege und der Ministerin für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales wie folgt:

Frage 1 Wie viele Stellen des öffentlichen Dienstes sind aktuell bei den Landesbehörden in Hessen unbesetzt? Die Antwort bitte in einer Tabelle nach Aufgabenbereich, tatsächlicher Besetzung, notwendiger Besetzung und in Ausbildung aufteilen.

Die Angaben sind der als Anlage 1 beigelegten Tabelle zu entnehmen. Es wird darauf hingewiesen, dass eine Zuordnung zu Aufgabenbereichen aus organisatorischen Gründen nicht möglich ist.

Bei den unbesetzten Stellen ist zu beachten, dass mit Blick auf die hohe Gesamtzahl der Landesbeschäftigten die nicht besetzten Stellen insgesamt – ebenso wenig wie bei großen Unternehmen – faktisch nie auf null reduziert werden können, da Fluktuationen – beispielsweise aufgrund von Versetzungen in den Ruhestand oder Wechseln vom öffentlichen Dienst in den privaten Sektor, in andere Länder oder auch aufgrund von Todesfällen – unausweichlich sind.

Frage 2 Wie viele Beschäftigte des öffentlichen Dienstes in Hessen gehen bei den Landesbehörden voraussichtlich in den nächsten zehn Jahren in den Ruhestand? Die Antwort bitte in einer Tabelle nach Jahren und Beamten, Angestellten, Arbeitern, Gesamtzahl und Aufgabenbereichen aufteilen.

Die Angaben sind der als Anlage 2 beigelegten Tabelle zu entnehmen.

Frage 3 Wie viele Auszubildende werden voraussichtlich in den nächsten drei Jahren in den hessischen Landesbehörden übernommen und wie viele Beschäftigte werden voraussichtlich in derselben Zeit in den Ruhestand gehen?

Es ist beabsichtigt, möglichst viele der Auszubildenden zu übernehmen. Die Anzahl ist derzeit noch nicht bezifferbar.

Hinsichtlich der Anzahl der Beschäftigten, die in den nächsten drei Jahren in den Ruhestand gehen, wird auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen.

Frage 4 Welche Maßnahmen ergreifen die Landesbehörden schon jetzt, um mit dem kommenden Mangel an praxisrelevanter Erfahrung und praxisrelevantem Wissen umzugehen beziehungsweise diesem Verlust vorzubeugen? Bitte ausführen, warum diese Maßnahmen als geeignet erachtet werden.

Frage 5 Wenn in Frage 4 keine Maßnahmen ergriffen werden, bitte ausführlich ausführen, warum nicht?

Die Fragen 4 und 5 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

In den Dienststellen des Landes Hessen ist die Nutzung eines Dokumentenmanagementsystems (DMS) ein relevanter Baustein, um den Wissensverlust durch den demographischen Wandel abzufedern. Mit dem DMS werden Geschäftsgänge elektronisch, strukturiert und gesichert abgebildet.

Darüber hinaus ergreifen die Landesbehörden individuell angepasste Maßnahmen, die im Folgenden beispielhaft, aber nicht abschließend dargestellt werden:

In der **Staatskanzlei (STK)** wird durch Teamarbeit, ein Vier-Augen-Prinzip und gut eingearbeitete Vertretungen ein stetiger Wissenstransfer sichergestellt. Eine unmittelbare Folge daraus ist, dass die Qualität der Arbeit nicht leidet und Einzelne nicht überbelastet werden. Neben einer gezielten Personalbedarfsplanung ist für die Nachbesetzung von künftig freiwerdenden Schlüsselstellen regelmäßig eine gemeinsame Übergangszeit von bisherigen und künftigen Beschäftigten geplant, um damit die Weitergabe von praxisrelevanter Erfahrung und von praxisrelevantem Wissen sicherzustellen. Das Personal wird – wo es inhaltlich sinnvoll erscheint – breit geschult, sodass es über die Grenzen des angestammten Tätigkeitsbereichs hinaus eingesetzt werden und beispielsweise bei einem Personalausfall in einem anderen Fachbereich unkompliziert aushelfen kann. Um spezifisches Fachwissen zu erhalten, werden moderne Werkzeuge des Wissensmanagements in digitaler und organisationaler Form genutzt und weiterentwickelt. Breites Verwaltungswissen wird verstärkt auch über Informations- und Kollaborationsplattformen allgemein oder bereichsspezifisch zugänglich gemacht.

Im **Ministerium des Innern, für Sicherheit und Heimatschutz (HMdI)** werden On- und Offboarding-Konzepte sowie Wissenstransferstrategien digital weiterentwickelt, um die Übergabe von Fachwissen noch effizienter und transparenter zu gestalten. Durch den Einsatz digitaler Tools und Plattformen soll zukünftig zudem die Zusammenarbeit gefördert sowie die Dokumentation und Nachvollziehbarkeit von Informationen weiter verbessert werden. Ein weiteres Instrument ist die Weitergabe von Wissen und Kenntnissen auf persönlicher Ebene, beispielsweise durch eine praktische Einarbeitungsphase oder über ein Mentoring. Führungskräfte sprechen darüber hinaus regelmäßig im Rahmen der verpflichtend durchzuführenden Jahresgespräche Themen wie Wissensverlust an. Im nachgeordneten Bereich des HMdI wurden unter anderem Wissensdatenbanken aufgebaut.

Neue Beschäftigte im Ressort des **Ministeriums der Finanzen (HMdF)** werden auf Grundlage standardisierter Konzepte eingearbeitet. Diese umfassen strukturierte Einarbeitungspläne, die sowohl fachliche Inhalte als auch organisatorische Rahmenbedingungen abdecken. Der Wissenstransfer wird unter anderem durch technische/digitale Lösungen wie beispielsweise Datenbanken, digitale Handbücher, Checklisten oder elektronische Notizbücher unterstützt, die einen unkomplizierten Zugang zu relevanten Informationen ermöglichen. Ergänzend kommen in vielen Bereichen Patenprogramme zum Einsatz, welche die fachliche Integration begleiten, die soziale Anbindung im Team fördern und zugleich einen guten Wissenstransfer gewährleisten.

Im richterlichen und staatsanwaltlichen Bereich ist kein Mangel an praxisrelevanter Erfahrung und praxisrelevantem Wissen zu befürchten, da die Anzahl der zu erwartenden Altersruhestände im Verhältnis zur Gesamtzahl der vorhandenen Bediensteten nicht erheblich ins Gewicht fällt. Die Nachbesetzung von durch Altersruhestände freiwerdenden Stellen ist zudem ein fester Bestandteil der vorausschauenden Einstellungs- und Personalpolitik des **Ministeriums der Justiz und für den Rechtsstaat (HMdJ)**. Derzeit bestehen keine Probleme, geeignete Bewerberinnen und Bewerber für den richterlichen und staatsanwaltlichen Dienst zu finden. Für die dezernatspezifische Einarbeitung sind im justizinternen Mitarbeiterportal Arbeitshilfen für Proberichterinnen und Proberichter vorhanden, unter anderem ein Mustersitzungsprotokoll im Zivil-

recht und Skripten aus verschiedenen Rechtsgebieten. Diese sollen die Einarbeitung in die konkreten Rechtsgebiete erleichtern. Das hessische Modell der AssessorBrücke bietet darüber hinaus eine weitere Möglichkeit eines sanften und begleiteten Einstiegs in die künftige Tätigkeit und unterstützt so die Attraktivitätssteigerung des Berufs bei angehenden Nachwuchskräften. Für den nicht-richterlichen und nicht-staatsanwaltlichen Dienst im Justizressort wurden die Ausbildungskapazitäten in den letzten Jahren deutlich erhöht. Gleichzeitig wurden die Bemühungen um Werbung beziehungsweise Personalgewinnung wesentlich verstärkt. Seit dem Jahr 2022 befasst sich der „Runde Tisch der Ausbildung“, ein regelmäßig tagendes Gremium aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern unter Leitung der Staatssekretärin im Hessischen Ministerium der Justiz und für den Rechtsstaat mit unterschiedlichsten Fragestellungen im Zusammenhang mit der Personalgewinnung, der Ausbildung, aber auch der Bindung und Förderung des Personals nach Abschluss der Ausbildung beziehungsweise des Vorbereitungsdienstes.

Auch in der Justiz werden umfangreiche Maßnahmen im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes durchgeführt. Insbesondere steht den Bediensteten eine externe Mitarbeiterberatung zur Verfügung. Um Schlüsselpositionen im Justizvollzug nahtlos zu besetzen, erfolgt eine gezielte Nachfolgeplanung. In diesem Zusammenhang spielt das Traineeprogramm für Nachwuchskräfte im höheren Justizdienst (Juristinnen und Juristen) eine maßgebliche Rolle. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des hessischen Justizvollzugs werden im Rahmen ihrer Ausbildung oder im Rahmen von Fort- und Weiterbildungsangeboten kontinuierlich weiterqualifiziert. Darüber hinaus kommen Instrumente wie Mentoring, Supervision und kollegiale Beratung zum Einsatz.

Im **Ministerium für Kultus, Bildung und Chancen (HMKB)** stehen als Maßnahmen und Instrumente, unter anderem Fort- beziehungsweise Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten, Rotationen, ein vorausschauendes Wissensmanagement zur Förderung des Wissenstransfers sowie der Zugang zu Literatur und zu Fachveranstaltungen zur Verfügung. Ergänzend wird auf das Rahmenkonzept Personalentwicklung für die Hessische Landesverwaltung verwiesen.

Im Ressort des **Ministeriums für Wissenschaft und Forschung, Kunst und Kultur (HMWK)** versucht man bei der Nachbesetzung der Stellen nach Möglichkeit, einen Zeitraum der Überschneidung festzulegen, so dass eine qualifizierte Einarbeitung geboten werden kann. Praxisrelevante Erfahrung oder Wissen kann auch durch die Begleitung von erfahrenen Kolleginnen und Kollegen („Mentoring“) erlernt werden, die neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen. Vielfach finden sich auch individuelle Übergabelisten oder Checklisten, bei denen neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Hinweise zu Vorgängen oder deren Bearbeitung erhalten. Prozessabläufe und Dokumente werden systematisch visualisiert und auf einer für alle Beschäftigten zugänglichen Webplattform dokumentiert. Durch Einbindung aller Prozessbeteiligten wird ein aktiver Wissensaustausch gefördert und „Wissensinseln“ (und damit der Verlust von Wissen bei Personalabgängen) vermieden sowie die Einarbeitung neuer Beschäftigter beziehungsweise die Übernahme von Aufgaben im Vertretungsfall erleichtert. Intensives Onboarding neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt durch Einarbeitungsplan, konkrete Ansprechpersonen und regelmäßige Dienstbesprechungen auf verschiedenen Ebenen von Beginn an.

Netzwerkbildung: Über Netzwerke von Berufsgruppen mit ähnlichen Aufgaben (zum Beispiel Sachbearbeitende in der Geschäftsführung) wird ein Erfahrungsaustausch zwischen erfahrenen und weniger erfahrenen oder neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angestoßen. Gesundheit und Wohlbefinden: Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eng damit verbunden, dass diese gesund und motiviert bleiben und auf einen Arbeitgeberwechsel verzichten.

Im **Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr, Wohnen und ländlichen Raum (HMWW)** wird für den Teil regelmäßig wiederkehrender, gleichartiger Aufgaben empfohlen, Prozessbeschreibungen anzulegen und bei Veränderungen zu pflegen, in denen die für einzelne Aufgaben notwendigen Arbeitsschritte, Beteiligten und Datenablagen beschrieben werden. Dies stellt einen sehr guten Kompromiss aus Effektivität und Kostenersparnis dar. Unter anderem hierfür werden geeignete digitale Softwarelösungen eingesetzt, um Verwaltungsabläufe noch effizienter zu gestalten, Wissen effektiv und transparent zu bündeln und On- und Offboarding-Prozesse zu optimieren, zum Beispiel in der Form des Aufstellens von aktuell gehaltenen Themenspeichern. Darüber hinaus nutzt das HMWW gezielte Aus-, Fort- und Weiterbildungen, um gut ausgebildetes Personal zu gewinnen beziehungsweise weiterzuentwickeln. Insbesondere der dreijährige Vorbereitungsdienst für den gehobenen Dienst in der Fachrichtung Allgemeine Verwaltung sichert hierbei durch die Praxisphasen den Transfer des Fachwissens von erfahrenen Beschäftigten des Ministeriums auf die dienstjüngeren Anwärterinnen und Anwärter. Darüber hinaus ermöglicht die Theoriephase den Austausch zwischen Anwärterinnen und Anwärtern von unterschiedlichen Behörden untereinander sowie mit erfahrenen Lehrkräften der Hochschule.

In Abhängigkeit von den Erfordernissen der jeweiligen Dienststellen werden im **Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt, Weinbau, Forsten, Jagd und Heimat (HMLU)** (unter anderem) die folgenden Maßnahmen ergriffen:

- Aufbau von Wissensdatenbanken unter anderem durch Orientierungshilfen / Merkblättern / Dokumentation von Geschäftsprozessen und Abläufen et cetera,
- befristete Weiterbeschäftigung von ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen eines Minijobverhältnisses,
- Verteilung des Wissens auf mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- betriebliches Wissensmanagement durch einen Onboarding-Prozess,
- Sofern die Voraussetzungen vorliegen, wird eine überschneidende Stellenbesetzung angestrebt beziehungsweise schrittweise Übertragung vor dem Ausscheiden an bestehendes Personal,
- Leitfadengestützter Übergabeprozess,
- Aufgabenbezogene Fortbildungen,
- Gezielte Ausbildung auf konstantem Niveau mit angestrebter (befristeter) Übernahme. Es erfolgt – soweit möglich – in den letzten Monaten bereits ein Einsatz in den später vorgesehenen Bereichen.

Um den Wissenstransfer weiter zu stärken und einem Wissensverlust im **Ministerium für Familie, Senioren, Sport, Gesundheit und Pflege (HMFG)** vorzubeugen, hat das HMFG in der Vergangenheit einige hausinterne Schulungen zum Thema Wissenstransfer angeboten. Diese Maßnahme wird als sinnvoll erachtet, weil damit die Sicherstellung des Wissens der abgehenden Beschäftigten gefördert wird, praxisrelevante Erfahrungen weitergegeben und gleichzeitig neuen Beschäftigten einfacher vermittelt werden kann. Um die Einarbeitung von neuen Beschäftigten zu stärken und praxisrelevantes Wissen weiterzugeben, werden im HMFG zahlreiche Maßnahmen im Bereich des Onboardings ergriffen (zum Beispiel Einführungsveranstaltungen, Schulungen und Mentoring-Angebote). Im Hessischen Landesamt für Gesundheit und Pflege (HLfGP) werden aktuell standardisierte Prozesse zum Onboarding aufgebaut. Maßnahmen in diesem Bereich werden als geeignet erachtet, da so neue Beschäftigte in der Einarbeitungsphase eine gute Basis an praxisrelevantem Wissen für die Arbeit im HMFG und HLfGP aufbauen können.

Frage 6 Wie hoch ist die Fluktuation im öffentlichen Dienst, wie lange bleiben die Mitarbeiter im Schnitt in ihrem Bereich? Die Antwort bitte in einer Tabelle nach Aufgabenbereich mit und ohne Publikumsverkehr, Alter und Verweildauer aufteilen.

Diese Daten werden statistisch nicht erfasst.

Frage 7 Wie wird sichergestellt, dass auch in Behörden/Dienststellen mit hohem Personalmangel/Fluktuation sowohl die Qualität der Arbeit nicht leidet als auch die Mitarbeiter nicht überbelastet werden?

Flexible Arbeitszeitmodelle (wie beispielsweise Gleitzeit oder mobiles Arbeiten) fördern die Vereinbarkeit von Privatem und Beruf, was einer etwaigen Überbelastung entgegenwirken kann.

Weitere Maßnahmen werden den Erfordernissen der Dienststellen angepasst. Sie umfassen beispielsweise Folgendes:

Im Ressort des **HMdI** nehmen Führungskräfte eine ganzheitliche Aufgabenkritik vor. Aufgaben werden hinsichtlich ihrer Notwendigkeit, ihres Umfangs und ihrer Wirtschaftlichkeit fortlaufend überprüft und bei Bedarf zum Beispiel durch organisatorische Maßnahmen oder effiziente Personaleinsatzplanung optimiert. Darüber hinaus werden in Jahresgesprächen psychische Belastungen am Arbeitsplatz thematisiert. Eine aktive Feedbackkultur fungiert dabei als Frühwarnsystem, um sich möglicherweise anbahnende Überbelastungen rechtzeitig erkennen zu können. Neue Beschäftigte werden im Rahmen eines Onboarding-Programms willkommen geheißen und systematisch eingearbeitet. Dies erhöht die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung und sorgt dafür, dass von Anfang an Qualitätsstandards eingehalten werden. Erfahrene Beschäftigte geben ihr Wissen und ihre Expertise weiter, bevor sie in den Ruhestand gehen (Wissens- und Erfahrungstransfer).

Daneben kommt der Straffung und Standardisierung von Verwaltungsprozessen und einer ergebnisoffenen Aufgabenkritik wesentliche Bedeutung zu. Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, wird in Bereichen, die nicht zwingend einen verwaltungsspezifischen Ausbildungshintergrund erfordern, der Einsatz von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern ermöglicht.

Darüber hinaus stehen für individuellen Beratungsbedarf sowohl interne Anlaufstellen – wie die Personal- und Sozialberatung – als auch externe Dienstleister (z. AS oder EAP Assist) zur Verfügung. Diese bieten Unterstützung bei persönlichen, psychischen oder beruflichen Herausforderungen. Zur aktiven Gesundheitsförderung stehen zudem verschiedene Angebote bereit.

Für die **Hessische Finanzverwaltung** besteht aktuell kein Personalmangel. Vielmehr ist der dortige Personalbestand in den letzten Jahren aufgabenadäquat gewachsen. Kontinuierlich wird der Personalbestand durch die bereits über Jahre erfolgreich praktizierte demografievorsorgende und zukunftsorientierte Einstellungsstrategie von Nachwuchsbeamtinnen und -beamten sowie gezielte Einstellungen von Tarifpersonal und das Angebot diverser eigener Studiengänge auf einem hohen Niveau gehalten. Arbeitsqualität und -quantität des Personalkörpers werden zudem durch Personalmaßnahmen zur Mitarbeitendenzufriedenheit und Mitarbeitendenbindung flankiert. Zu nennen sind hier unter anderem die Work-Life-Balance unterstützenden Aspekte heimatnaher Einsatz sowie laufbahnübergreifende Personalentwicklungsmöglichkeiten. Darüber hinaus steht den Beschäftigten ein umfassendes betriebliches Gesundheitsmanagement zur Verfügung. Diese Rahmenbedingungen wirken sich positiv auf die Arbeitszufriedenheit sowie auf die individuelle Belastungssteuerung aus und leisten somit einen wichtigen Beitrag zum Erhalt der langfristigen Leistungsfähigkeit. Ein weiterer wesentlicher Beitrag zur Arbeitsentlastung ergibt sich durch die konsequente Nutzung digitaler Lösungen. Arbeitsprozesse werden fortlaufend im Hinblick auf Automatisierungspotenziale geprüft und optimiert. Dadurch können insbesondere administrative Routinetätigkeiten effizienter gestaltet und Ressourcen gezielter für fachlich komplexe Aufgaben eingesetzt werden. In der Gesamtschau gewährleistet die Hessische Finanzverwaltung durch dieses Maßnahmenbündel, dass auch unter herausfordernden personellen Rahmenbedingungen eine qualitativ hochwertige Aufgabenerfüllung sichergestellt und die Arbeitsbelastung der Beschäftigten nachhaltig begrenzt wird.

Im **HMWVW** werden neben der Priorisierung von Aufgaben Möglichkeiten zur Effizienzsteigerung durch Digitalisierungsprozesse genutzt. Darüber hinaus werden im Rahmen des Gesundheitsmanagements zur Identifikation von Überlastungen unterschiedliche Maßnahmen wie zum Beispiel regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen sowie BEM-Maßnahmen genutzt.

Im **HMLU** werden Aufgaben bei einer vorübergehenden Unterbesetzung der Abteilungen priorisiert. Bei einer längeren Unterbesetzung wird die vorübergehende Unterstützung von Beschäftigten aus anderen Organisationseinheiten geprüft und umgesetzt. Es erfolgt eine Priorisierung der Nachbesetzungen, um kurze Vakanzen zu realisieren. Mit einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen wird der Überlastung der Beschäftigten entgegengesteuert. Es werden zahlreiche Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) angeboten. Soweit möglich, werden Routineaufgaben automatisiert und Arbeitsabläufe optimiert, um die Arbeitsbelastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu reduzieren.

Im Bereich des **HMWK** wird unter anderem auch zur Vermeidung von Überlastungssituationen die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (gemäß § 5 ArbSchG) umgesetzt. In diesem Rahmen sind unter anderem der WHO-5-Fragebogen sowie ein Burnout Assessment etabliert. Beschäftigte selbst haben die Möglichkeit, eine Überlastanzeige zu stellen, der Prozess ist transparent und für alle zugänglich dokumentiert. Ergänzend dient das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) dazu, Überlastung entgegenzuwirken. Es kann auch auf Eigeninitiative der Beschäftigten genutzt werden, ohne die reguläre Voraussetzung von sechs Wochen Krankheit innerhalb eines Kalenderjahres erfüllen zu müssen. Darüber hinaus liegt ein besonderer Schwerpunkt auf der Entlastung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Care-Verantwortung (Audits, Dialogtag, Stabstelle Diversity und Gleichstellung).

Im Bereich des **HMdJ** ist die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Schlüssel zur langfristigen Bindung von Personal. Deshalb unternimmt der hessische Justizvollzug große Anstrengungen, um sein Personal langfristig zu binden und seine Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern. Dazu gehören neben monetären Anreizen wie Zulagenverbesserungen, Leistungsprämien et cetera die Attraktivitätssteigerung durch die Herstellung eines wertschätzenden Arbeitsklimas und ein respektvoller, angemessener Umgang miteinander. Vor dem Hintergrund der aktuell hohen Ausbildungsbedarfe und des akuten Personalbedarfs in den hessischen Justizvollzugsbehörden wurde die Ausbildung im Allgemeinen Vollzugsdienst angepasst, indem sie auf der Grundlage eines Konzepts zur Anrechnung von Vordienstzeiten und förderlichen Tätigkeiten auf den Vorbereitungsdienst beschleunigt wurde. Da die Laufbahnprüfung in der Folge in vielen Fällen bereits nach 20 Monaten abgelegt werden kann, stehen die ausgebildeten Bediensteten den Justizvollzugsbehörden vier Monate früher zur Verfügung. Darüber hinaus wird geprüft, inwieweit künftig noch mehr Bedienstete im Allgemeinen Vollzugsdienst ausgebildet werden können. Dies setzt jedoch voraus, dass eine ausreichende Anzahl potentieller Anwärterinnen und Anwärter zur Verfügung steht.

Gute Arbeitsbedingungen, eine angemessene Work-Life-Balance und ein regelmäßiger Austausch dienen dazu, dass Beschäftigte im **HMFG** und im **HLfGP** ihre Arbeit in hoher Qualität erbringen können und zugleich einer Überbelastung vorgebeugt werden kann. Darüber hinaus haben die Beschäftigten die Möglichkeit, sich weiterzubilden, die freiwilligen Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung zu nutzen und weitere Instrumente der Personalentwicklung wie zum Beispiel das Jahresgespräch wahrzunehmen. Ziel guter Führung ist immer, Überlastungen frühzeitig entgegenzuwirken und Entlastungsmöglichkeiten zu schaffen. Sofern die präventiven Maßnahmen zur Vermeidung einer Überlastung dennoch nicht ausreichen, besteht für die Beschäftigten grundsätzlich die Option einer formalen Überlastungsanzeige, die in der Regel zu einer formellen Prüfung und entsprechenden Anpassungen zur Reduktion der Arbeitsbelastung führt.

Frage 8 Mit welchen technischen/digitalen Einsatzmöglichkeiten wird die Landesregierung dem bereits bestehenden und sich zukünftig durch die in den Ruhestand gehenden Mitarbeiter verstärkenden Fachkräftemangel entgegenwirken?

Frage 9 Gibt es bereits technische/digitale Lösungen, die erfolgreich eingesetzt werden? Bitte ausführen, welche das sind und in welchen Bereichen diese umgesetzt wurden.

Die Fragen 8 und 9 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die Landesregierung setzt landesweite, zentrale IT-Verfahren und IT-Systeme ein. Hierunter fallen beispielsweise Videokonferenzsysteme oder das Dokumentenmanagementsystem (DMS). Die Einführung der digitalen Personalakte wird ebenfalls für eine Arbeitserleichterung sorgen.

Der gezielte Einsatz technischer und digitaler Lösungen spielt eine zentrale Rolle, um Routine-tätigkeiten zu unterstützen oder gegebenenfalls abzulösen und dadurch wertvolle Kapazitäten für anspruchsvolle Aufgaben freizusetzen. Künstliche Intelligenz (KI) unterstützt nicht nur die systematische Verarbeitung und Analyse wachsender Datenmengen in komplexen Massenverfahren, sondern automatisiert auch zeitraubende Routinevorgänge. Auf diese Weise verschafft sie der Verwaltung mehr Effizienz, flexible Arbeitsstrukturen, höhere Bearbeitungsgeschwindigkeit und -qualität, transparente Prozesse und eine bessere Serviceorientierung gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern. Der Einsatz von KI kann somit dazu beitragen, Verwaltungsleistungen auch unter schwierigen personellen Rahmenbedingungen zukunftsfähig zu gestalten.

Die Landesverwaltung setzt bereits heute einige KI-Systeme zur Effizienzsteigerung ein und prüft fortlaufend den Einsatz weiterer Anwendungen. Hierunter fallen unter anderem:

- „LeChat“ und „Maxi“ von Telicon im Ressort des **HMdF**
 - LeChat ist ein KI-Chatbot für den Ressortquerschnitt, der Beschäftigten der Hessischen Finanzverwaltung bei verwaltungsübergreifenden Aufgaben zur Verfügung steht. Basierend auf der Mistral AI-Technologie bietet LeChat verschiedene Funktionen zur Unterstützung der täglichen Arbeit. Das System verfügt über intelligente Textgenerierung mit kontextbezogener Unterstützung und kann bei der Erstellung verschiedener Dokumente helfen. LeChat unterstützt die Beschäftigten durch Echtzeit-Recherche über integrierte Websuche und bietet kreative Impulse durch KI-gesteuerte Vorschläge. Die flexible Bearbeitungsoberfläche ermöglicht die Nutzung für verschiedene Projekte und Aufgabenbereiche. Besonders wertvoll ist die Zusammenfassungsfunktion für komplexe und lange Dokumente, die es den Beschäftigten ermöglicht, schnell einen Überblick über umfangreiche Inhalte zu erhalten. Mit LeChat können zudem eigene Wissensdatenbanken aus Dokumenten erstellt werden – etwa aus Besprechungsprotokollen oder internen Unterlagen. Diese werden bei Anfragen kontextbezogen herangezogen, um präzise und auf die Nutzerinnen und Nutzer zugeschnittene Antworten zu liefern. Zudem kann LeChat auch bei der Texterstellung unterstützen, beispielsweise bei der effizienten Beantwortung von Anfragen oder beim Verfassen von Standarddokumenten.
 - Der KI-Chatbot Maxi ist von der Hessischen Steuerverwaltung selbst entwickelt, arbeitet mit internen Daten und läuft auf der eigenen Steuer-Cloud – rechtssicher und datenschutzkonform. Die innovative KI-Anwendung Maxi erleichtert den Beschäftigten die Bearbeitung von Steuerfällen und beschleunigt diese. Der KI-Chatbot Maxi ist beispielsweise in der Lage, rechtssicher konkrete Steuersachverhalte zusammenzufassen und diese mit der aktuellen Rechts- sowie Verfügungslage abzugleichen. Darüber hinaus wird mit Maxi das Verfassen und Bearbeiten von Dokumenten durch Funktionen zur Hilfestellung bei Formulierungen und Zusammenfassungen erleichtert.
- „MAKI“, „JANO“ und „Codefy“ im Ressort des **HMdJ**
 - MAKI ist ein Massenverfahrensassistent mit Hilfe von KI, der zunächst für die Bearbeitung von Fluggastrechteverfahren erprobt werden soll.
 - „JANO“ dient zur Anonymisierung und Pseudonymisierung von Gerichtsurteilen zum Zwecke der Veröffentlichung.
 - „Codefy“ dient der Strukturierung von großen und komplexen Verfahren, zum Beispiel in Wirtschaftsstrafsachen.

- „AIGude“ des HMWVW
 - Generatives KI-System (AIGude) für den Abruf und die Aufbereitung von Informationen. AIGude befindet sich im Einsatz in der Erprobungsumgebung des Landes-IT-Dienstleisters und unterstützt die Beschäftigten bei den Aufgaben Recherche, Textgestaltung und Informationsaufbereitung über einen Chat mit dem System.
 - Ziel ist es, das System nach Ablauf der Pilotphase perspektivisch weiter in der hessischen Landesverwaltung auszurollen; ein entsprechendes Rollout-Konzept wird derzeit erstellt.
- Kognitives KI „EMMA“
 - Eine Software-Roboter-Lösung zur automatisierten Erledigung repetitiver Aufgaben.
 - Bereits im RP Gießen im Einsatz.
- Prozessautomatisierung durch Software-Roboter (RPA): Diese unterstützen bei administrativen und repetitiven Tätigkeiten (noch in Prüfung).
- Darüber hinaus wird eine Speech-to-Text-Anwendung die Arbeit der Polizistinnen und Polizisten erleichtern. Mit der Anwendung ist es möglich, polizeiliche Vernehmungen aufzunehmen und mittels KI zu verschriftlichen.

Das **HMdI** setzt die Initiative DOPV (Digitalisierung und Optimierung von Personalverwaltungsprozessen) um. Hierüber werden personalwirtschaftliche Workflows als digitale Self-Services angeboten, wodurch manuelle Arbeiten in diesem Bereich wegfallen. Darüber hinaus werden hierdurch sämtliche personalwirtschaftlichen Anträge für die Beschäftigten im mobilen Arbeiten (Homeoffice) zugänglich, was die Attraktivität des Arbeitgebers Land Hessen weiter erhöht. Im Bereich der Personalwirtschaft kommen bislang unter anderem E-Recruiting, SAP Learning Solution (LSO) sowie verschiedene elektronische Self-Services (zum Beispiel elektronische Anträge auf Erholungsurlaub, Dienstreise und elektronischer Bezügenachweis) zum Einsatz, die eine technische Grundlage für ein modernes Arbeitsumfeld schaffen.

Die hessische **Polizei** begegnet dem demografisch bedingten Fachkräftemangel unter anderem mit Digitalisierung. Als zentrales Innovationslabor der Polizei konzipiert und realisiert der INNOVATION HUB 110 gemeinsam mit den Zentral- und Flächenpräsidien digitale Lösungen. Daneben werden in Organisationsprojekten Potenziale zur Unterstützung des Fachpersonals durch digitale Einsatzmöglichkeiten kontinuierlich identifiziert und umgesetzt. Die Ausstattung aller Beschäftigten der hessischen Polizei mit einem dienstlichen Smartphone entlastet die Einsatzkräfte und verbessert die Informationsflüsse. Durch die Übertragung von Vorgangsdaten, die per Smartphone live am Geschehensort aufgenommen und direkt in das Vorgangsbearbeitungssystem der Polizei übertragen werden, fallen Mehrfachbefassungen weg. Gleichzeitig entwickelt die hessische Polizei im Austausch mit der Hessischen Zentrale für Datenverarbeitung eine breit aufgestellte Cloud- Strategie, die den Einsatz von modernen Analyseplattformen schon heute ermöglicht und künftig weiter begünstigen wird. Hiermit wird beispielsweise das Einsatzgebiet zur Bekämpfung von Kinderpornografie und sexuellem Missbrauch von Kindern und Jugendlichen technisch bei der forensischen Datenverarbeitung unterstützt. Des Weiteren werden im Rahmen von Bund-Länder-Programmen und Kooperationen gezielt Synergien genutzt.

Darüber hinaus gibt es im nachgeordneten Bereich des HMdI vielfältige Onlineantragsverfahren (zum Beispiel Onlinewache, Elterngeld, Schwerbehindertenrecht, Terminvereinbarung in den HÄVS et cetera) die eine deutliche Steigerung der Effizienz mit sich bringen.

Die **Hessische Finanzverwaltung** begegnet dem bereits bestehenden und perspektivisch zunehmenden Fachkräftemangel seit Jahren mit einem umfassenden Maßnahmenpaket, das auf den gezielten Einsatz technischer und digitaler Lösungen setzt. Das Maßnahmenpaket umfasst eine passgenaue, performante und komfortable IT-Unterstützung aller Arbeitsplätze, um die zunehmende Aufgabenfülle und die steigenden inhaltlich-fachlichen Anforderungen an eine Flächenverwaltung unter Berücksichtigung der verfügbaren personellen Ressourcen erfolgreich zu beherrschen. Auf Landesebene sorgt zudem der sukzessive Ausbau der ressortübergreifend zur Verfügung stehenden SAP-Anwendungen für eine Entlastung von Routinearbeiten in sogenannten querschnittlichen Arbeitsbereichen der Personalverwaltung sowie des Haushalts- und Rechnungswesens.

Die Darstellung aller in der **Hessischen Finanzverwaltung** eingesetzten technischen/digitalen Lösungen ist an dieser Stelle zu umfangreich. Daher erfolgt nachfolgend eine beispielhafte und nicht abschließende Ausführung über die Standardprodukte der Hessischen Landesverwaltung hinaus. Durch die konsequente Einführung unter anderem in der koordinierten neuen Softwareentwicklung der Steuerverwaltung (KONSENS) entwickelten Verfahren verfügen mittlerweile fast alle Arbeitsbereiche in der Hessischen Steuerverwaltung über einen sukzessive sich verbessernden IT-gestützten Workflow. Zuletzt erfolgte zum Beispiel der Einsatz der Verfahren ePostausgang und RABE (Referenzierung auf Belege), mit denen die medienbruchfreie elektronische Kommunikation zwischen Steuerpflichtigen und Verwaltung ermöglicht wird.

Der **Landesbetrieb Bau und Immobilien Hessen** verfolgt neben der durchgängigen Digitalisierung auch die Automatisierung der allgemeinen sowie bau- und immobilienwirtschaftlichen Prozesse. Neben der Einführung eines neuen Computer Aided Facility Management-Systems in den nächsten Jahren werden gemeinsam mit der Hessischen Zentrale für Datenverarbeitung auch weitere Cloud- und KI-gestützte Systeme zur Entlastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Routine-Aufgaben konzipiert.

Die **hessische Justiz** sieht in der konsequenten Digitalisierung ihrer Geschäftsprozesse ein zentrales Instrument, um einem möglichen Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst nachhaltig entgegenzuwirken. Dabei setzt sie insbesondere auf den flächendeckenden Einsatz der elektronischen Akte (eAkte) und des elektronischen Rechtsverkehrs (ERV). Neben Effizienzsteigerung und Reduktion administrativer Aufwände leisten diese digitalen Werkzeuge auch einen wichtigen Beitrag zur Steigerung der Attraktivität der Justiz als moderner Arbeitgeber.

Die elektronische Akte (eAkte) wird derzeit ausgerollt. Sie befindet sich bereits bei fast allen hessischen Gerichten und Staatsanwaltschaften im Einsatz. Sie ersetzt papierbasierte Prozesse, beschleunigt die Aktenbearbeitung und erleichtert die digitale Zusammenarbeit. Gleichzeitig trägt die eAkte zur Entlastung der Justizbediensteten bei und ermöglicht effizientere Arbeitsabläufe, die eine bessere Nutzung vorhandener personeller Ressourcen erlauben. Der seit 2007 fakultativ in Hessen mögliche elektronische Rechtsverkehr (ERV) ist seit 2018 bundesweit eröffnet und ermöglicht den sicheren, standardisierten und papierlosen Austausch von Dokumenten zwischen Gerichten, Staatsanwaltschaften, Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten sowie allen weiteren Verfahrensbeteiligten. Alle hessischen Staatsanwaltschaften und Gerichte arbeiten erfolgreich mit einer Softwarelösung zur vollständigen Verwirklichung des elektronischen Rechtsverkehrs. Der Einsatz von Kommunikationssoftware durch professionelle Verfahrensbeteiligte wie beispielsweise dem besonderen elektronischen Anwaltspostfach (beA) hat zu einer deutlichen Beschleunigung des Schriftverkehrs und zur Reduktion von Fehlerquellen geführt – ein weiterer Baustein, der moderne Arbeitsprozesse unterstützt und die tägliche Arbeit erleichtert. Das HMDJ plant, diese digitalen Werkzeuge konsequent weiter auszubauen, um die Justiz in Hessen nachhaltig leistungsfähig, zukunftsfest und als Arbeitgeber noch wettbewerbsfähiger zu gestalten.

Um dem sich verstärkenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken, nutzt **das Wirtschaftsressort** digitale Softwarelösungen, um Informationen zu strukturieren, schnell(er) zugänglich zu machen, zu verarbeiten und aufzubereiten. Sie kommen in den Bereichen Wissensmanagement, Informationsabruf und -aufbereitung zum Einsatz. Zudem sollen neue technische Mittel als Erweiterung des digitalen Werkzeugkastens der Verwaltung eingesetzt werden (OZG-Verfahren et cetera), um damit effizientere Lösungen für aktuelle und zukünftige Herausforderungen zu finden und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Social Media-Inhalte werden im Ressort für das Anwerben von Nachwuchstalenten bereitgestellt. Um dem sich verstärkenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken, nutzt das Wirtschaftsressort darüber hinaus Wissensmanagementlösungen (unter anderem das Landes-Mitarbeiterportal, Wissensdatenbank-/Wiki-Lösungen, digitale Notiz-Apps und auch Kollaborations-Tools).

Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, werden im **HMFG** und im **HLfGP** digitale und technische Maßnahmen umgesetzt. Ziel ist es, auch weiterhin attraktive Arbeitgeber zu sein, auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu bleiben und viele Arbeitssuchende in unterschiedlichen Lebensphasen anzusprechen und beschäftigen zu können. Das HMFG und das HLfGP planen zum Beispiel die Einführung von DMS 4.0. Diese Anwendung ist ein zentraler Baustein für den digitalen Arbeitsplatz. Mit der Einführung dieses Dokumentenmanagementsystems ist ein orts- und zeitunabhängiger Zugriff auf Akten, Vorgänge und Dokumente für die Beschäftigten möglich. Zudem läuft ein landesweites Projekt zur Einführung der digitalen Personalakte. Im HMFG und im HLfGP wird das mobile Arbeiten angeboten. So ist es den Beschäftigten möglich, mobil ihrer Tätigkeit nachzugehen. Dafür stehen die technischen/digitalen Möglichkeiten zur Verfügung. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, Besprechungen digital via Webex durchzuführen. Mit diesen beiden Maßnahmen können noch mehr Menschen in unterschiedlichen Lebensphasen am Berufsleben teilnehmen. Im Bereich Recruiting werden Stellenausschreibungen auf verschiedenen digitalen Plattformen eingestellt, um die Ausschreibungen einer breiten Adressatengruppe zugänglich zu machen.

Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 4 verwiesen.

Wiesbaden, 6. Januar 2026

Prof. Dr. Roman Poseck

Anlage 1 zu Frage 1 (Kleine Anfrage 21_2464)

Stichtag 30.06.2025 unbesetzte Stellen im Ressort

Name Land	Aufgabenbereich	tatsächlich e Besetzung Beamte	notwendig e Besetzung Beamte	freie Stellen Beamte	freie Stellen (%)	tatsächlich e Besetzung Angestellte	notwendig e Besetzung Angestellte	freie Stellen Angestellte	freie Stellen (%)	tatsächlich e Besetzung Ausbildun	notwendig e Besetzung Ausbildun	freie Stellen Ausbildun	freie Stellen (%)
Sik	gesamt	165,0	175,0	10,0	5,71%	199,0	205,5	6,5	3,16%	10,0	15,0	5,0	33,33%
HSL	gesamt	54,0	54,0	0,0	0,00%	211,5	214,5	3,0	1,40%	0,0	6,0	6,0	100,00%
HLZ	gesamt	6,7	8,0	1,3	16,25%	23,8	27,5	3,7	13,45%	0,0	0,0	0,0	0,00%
Summe Epl. 02		225,7	237,0	11,3	4,77%	434,3	447,5	13,2	2,95%	10,0	21,0	11,0	52,38%

Anlage 1 zu Frage 1 (Kleine Anfrage 21_2464)

Stichtag 30.06.2025 unbesetzte Stellen im Ressort

Name Landesbehörde	Aufgabenbereich	tatsächliche Besetzung Beamte	notwendige Besetzung Beamte	freie Stellen Beamte	freie Stellen (%)	tatsächliche Besetzung Angestellte	notwendige Besetzung Angestellte	freie Stellen Angestellte	freie Stellen (%)	tatsächliche Besetzung Ausbildung	notwendige Besetzung Ausbildung	freie Stellen Ausbildung	freie Stellen (%)
HMdI	gesamt	505,0	526,0	21,0	3,99%	99,3	106,0	6,7	6,32%	18,0	30,0	12,0	40,00%
LfV	gesamt	298,0	335,0	37,0	11,04%	32,5	45,5	13,0	28,57%	6,0	6,0	0,0	0,00%
HöMS	gesamt	431,3	460,0	28,7	6,24%	107,5	115,0	7,5	6,52%	1,0	1,0	0,0	0,00%
RP Darmstadt	gesamt	1.157,5	1.178,5	21,0	1,78%	377,4	381,0	3,6	0,94%	84,0	127,0	43,0	33,86%
RP Gießen	gesamt	1.011,2	1.053,5	42,3	4,02%	885,9	989,5	103,6	10,47%	102,0	146,0	44,0	30,14%
	HAUS	751,3	779,5	28,2	3,62%	531,0	615,0	84,0	13,66%	64,0	91,0	27,0	29,67%
	HÄVS	259,9	274,0	14,1	5,15%	354,9	374,5	19,6	5,23%	38,0	55,0	17,0	30,91%
RP Kassel	gesamt	995,7	1.023,0	27,3	2,67%	681,0	689,0	8,0	1,16%	62,0	95,0	33,0	34,74%
HLFS	gesamt	67,2	68,0	0,8	1,18%	48,8	49,0	0,2	0,41%	11,0	15,0	4,0	26,67%
Polizei	gesamt	15.969,0	16.339,5	370,5	2,27%	2.741,0	2.942,5	201,5	6,85%	1.395,0	1.481,0	86,0	5,81%
Summe Epl. 03		20.434,9	20.983,5	548,6	2,61%	4.973,4	5.317,5	344,1	6,47%	1.679,0	1.901,0	222,0	11,68%

Stichtag 31.03.2025 unbesetzte Stellen im Ressort

Name Landesbehörde	Aufgabenbereich	tatsächliche Besetzung Beamte	notwendige Besetzung Beamte	freie Stellen Beamte	freie Stellen (%)	tatsächliche Besetzung Angestellte	notwendige Besetzung Angestellte	freie Stellen Angestellte	freie Stellen (%)	tatsächliche Besetzung Ausbildung	notwendige Besetzung Ausbildung	freie Stellen Ausbildung	freie Stellen (%)
HMKB	Ministerielle Steuerung der Schulen und Bildungsverwaltung	244,5	260,5	16,0	6,14%	109,0	120,0	11,0	9,17%	2,0	6,0	4,0	66,67%
Lehrkräfteakademie	Lehrkräfteaus-, weiter und-fortbildung an den zentralen Standorten in Gießen und Alsfeld	119,0	132,0	13,0	9,85%	84,0	95,0	11,0	11,58%	0,0	10,0	10*	100,00%
SSA	Staatliche Schulaufsicht	562,0	584,0	22,00	3,77%	214,0	217,0	3,00	1,38%	61,0	72,0	11,0	15,28%

(*) Aufgrund des Umzugs der LA an die neuen Standorte werden neue Auszubildende zum August 2025 eingestellt.

Stichtag 30.06.2025 unbesetzte Stellen im Ressort

	Name Landesbehörde				Aufgabenbereich		tatsächliche Besetzung Beamte		notwendige Besetzung Beamte		freie Stellen Beamte	freie Stellen (%)	tatsächliche Besetzung Angestellte		notwendige Besetzung Angestellte		freie Stellen Angestellte	freie Stellen (%)	tatsächliche Besetzung Ausbildung		notwendige Besetzung Ausbildung		freie Stellen Ausbildung	freie Stellen (%)								
	gesamt	05 01 - Ministerium	05 03 - Staatsanwaltschaften und Amtsanzwaltschaft	05 04 - Ordentliche Gerichte	05 05 - Justizvollzug	05 08 - Hessisches Finanzgericht	05 09 - Verwaltungsgerichtsbarkeit	05 40 - Gerichte für Arbeitssachen	05 50 - Gerichte der Sozialgerichtsbarkeit	05 80 - IT-Stelle der hessischen Justiz	gesamt	05 01 - Ministerium	05 03 - Staatsanwaltschaften und Amtsanzwaltschaft	05 04 - Ordentliche Gerichte	05 05 - Justizvollzug	05 08 - Hessisches Finanzgericht	05 09 - Verwaltungsgerichtsbarkeit	05 40 - Gerichte für Arbeitssachen	05 50 - Gerichte der Sozialgerichtsbarkeit	05 80 - IT-Stelle der hessischen Justiz	gesamt	05 01 - Ministerium	05 03 - Staatsanwaltschaften und Amtsanzwaltschaft	05 04 - Ordentliche Gerichte	05 05 - Justizvollzug	05 08 - Hessisches Finanzgericht	05 09 - Verwaltungsgerichtsbarkeit	05 40 - Gerichte für Arbeitssachen	05 50 - Gerichte der Sozialgerichtsbarkeit	05 80 - IT-Stelle der hessischen Justiz		
	171,8	178,0	6,2	3,49%	51,2	54,5	3,3	6,05%	0,0	0,00%																						
	1.080,1	1.190,5	110,4	9,27%	470,8	472,5	1,8	0,37%	0,0	0,00%																						
	4.218,9	4.380,0	161,1	3,68%	2.021,9	2.032,5	10,7	0,52%	2.482,0	2.654,0	172,0	6,48%	2.482,0	2.654,0	172,0	6,48%	2.482,0	2.654,0	172,0	6,48%	2.482,0	2.654,0	172,0	6,48%	2.482,0	2.654,0	172,0	6,48%	2.482,0	2.654,0	172,0	6,48%
	2.686,5	2.828,0	141,5	5,00%	147,1	161,5	14,4	8,94%	177,0	249,5	72,5	29,06%	177,0	249,5	72,5	29,06%	177,0	249,5	72,5	29,06%	177,0	249,5	72,5	29,06%	177,0	249,5	72,5	29,06%	177,0	249,5	72,5	29,06%
	43,3	48,0	4,7	9,74%	19,0	19,0	0,0	0,00%	0,0	0,00%																						
	243,5	268,0	24,5	9,16%	107,0	117,0	10,0	8,56%	2,0	2,00%																						
	120,1	129,5	9,4	7,26%	161,5	173,0	11,6	6,68%	15,0	20,00%																						
	152,1	167,0	14,9	8,93%	144,9	154,0	9,1	5,90%	23,0	27,00%																						
	109,1	122,0	12,9	10,57%	75,9	83,0	7,1	8,55%	2,0	4,00%																						

Ergänzende Bemerkung:

Die Anzahl freier Ausbildungsstellen zum Zeitpunkt der Auswertung ist wesentlich auch durch die festen Einstellungstermine für Vorbereitungsdienste und Ausbildung

Stichtag 30.06.2025 unbesetzte Stellen im Ressort Hessische Finanzverwaltung

Name Landesbehörde	Aufgabenbereich	tatsächliche Besetzung Beamte	notwendige Besetzung Beamte	freie Stellen Beamte	freie Stellen (%)	tatsächliche Besetzung Angestellte	notwendige Besetzung Angestellte	freie Stellen Angestellte	freie Stellen (%)	tatsächliche Besetzung Ausbildung	notwendige Besetzung Ausbildung	freie Stellen Ausbildung	freie Stellen (%)
HMDf		325,0	367,0	38,0	10,35%	57.500	62,5	5,0	8,00%	8,0	13,0	5,0	38,46%
Oberfinanzdirektion Frankfurt am Main	Dienst- und Fachaufsicht	301,0	402,5	101,5	25,22%	113,5	124,0	10,5	8,47%				0,0
Hessische Finanzämter	Steuerfestsetzung und -erhebung	7.530,5	8.031,0	0*		1.317,5	1.421,5	104,0	7,32%	1.406,0	1.961,5	555,5**	28,32%
Studienzentrum der Finanzverwaltung und Justiz Ref.		62,5	73,0	10,5	14,38%	39,5	64,5	25,0	38,76%				
Hessisches Competence Center für Neue Verwaltungssteuerung													
HZD		225,0	274,0	48,0	17,52%	313,0	383,0	70,0	18,28%	18,0	38,0	20,0	52,63%
LBH	Landesbau	235,0	259,0	26,0	10,04%	964,0	993,0	28,0	2,82%	60,0	95,0	35,0	36,84%
LBH	Bundesbau	215,0	260,0	45,0	17,31%	1.540,7	1.544,0	3,3	0,21%	102,8	141,0	38,2	27,09%
LBH		33,8	37,0	3,2	8,65%	296,9	334,0	37,1	11,11%	0,0	0,0	0,0	0,00%
Summe Epl. 06		8.830,8	9.703,5	776,2	8,00%	4.642,6	4.926,5	282,9	5,74%	1.594,8	2.248,5	98,2	4,37%

Bemerkung zu TZ-Resten													
Bemerkung OFD:													
													** Die ca. 555 freien Ausbildungsstellen werden sich durch eine bereits erfolgte Einstellung eines großen Ausbildungslehrgangs zum 01.08. deutlich reduzieren
Bemerkung HZD:													das Auswahlverfahren für die dualen Studiengänge ist noch nicht beendet
Bemerkung LBH:													von 20 freien Ausbildungsstellen sind 13 bereits für Ausbildungsgänge nach dem Stichtag vorgesehen
Bemerkung zu HCC (von 14)													

Ergänzende Bemerkung:

Dank der frühzeitigen demografievorsorgenden Personal- und Einstellungspolitik der Hessischen Finanzverwaltung, die bereits im Jahr 2017 begann, konnte die Anzahl der offenen Haushaltsstellen deutlich reduziert und die Personalausstattung im nachgeordneten Bereich durch gezielte Personalauführungen weiter verbessert werden.
Die Anzahl der freien Stellen unterliegt hierbei systemimmanenten unterjährigen Schwankungen. Insbesondere die Einstellung von Anwärterinnen und Anwärtern in der Steuerverwaltung zum Stichtag 1. August (diese werden auf Anwärterstellen geführt), sowie die reguläre Übernahme der Absolventinnen und Absolventen des Studienzentrums für Finanzen und Rechtspflege in Rotenburg an der Fulda jeweils zum 1. August (Überführung auf reguläre Haushaltsstellen) wirken sich stark auf die Zahl der freier Stellen aus.

Anlage 1 zu Frage 1 (Kleine Anfrage 21_2464)

Stichtag 30.06.2025 unbesetzte Stellen im Ressort

Name Landesbehörde	Aufgabenbereich	tatsächliche Besetzung Beamte	notwendige Besetzung Beamte	freie Stellen Beamte	freie Stellen (%)	tatsächliche Besetzung Angestellte	notwendige Besetzung Angestellte	freie Stellen Angestellte	freie Stellen (%)	tatsächliche Besetzung Ausbildung	notwendige Besetzung Ausbildung	freie Stellen Ausbildung	freie Stellen (%)
HMWVW	gesamt	231,5	257,5	26,0	10,10%	161,5	171,5	10,0	5,83%	6,0	7,0	1,0	14,29%
Hessen Mobil	gesamt	382,0	414	32,0	7,73%	2.380,5	2.389,5	9,0	0,38%	105,0	206	101,0	49,03%
HVBG	gesamt	760,0	817,5	57,5	7,03%	644,5	692,5	48,0	6,93%	89,0	107,5	18,5	17,21%
HED	gesamt	78,0	85,0	7,0	8,24%	40,0	41,0	1,0	2,44%	2,0	2,0	0,0	0,00%
Summe Epl. 07		1.451,5	1.574,0	122,5	7,78%	3.226,5	3.294,5	68,0	2,06%	202,0	322,5	120,5	37,36%

Stichtag 30.06.2025 unbesetzte Stellen im Ressort

Name Landesbehörde	Aufgabenbereich	tatsächliche Besetzung Beamte	notwendige Besetzung Beamte	freie Stellen Beamte	freie Stellen (%)	tatsächliche Besetzung Angestellte	notwendige Besetzung Angestellte	freie Stellen Angestellte	freie Stellen (%)	tatsächliche Besetzung Ausbildung	notwendige Besetzung Ausbildung	freie Stellen Ausbildung	freie Stellen (%)
Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales	HMSI	253,0	266,0	13,0	4,89%	91,0	97,0	6,0	6,19%	1,0	2,0	1,0	50,00%
Landesbeauftragter für Menschen mit Behinderungen	LBB	8,0	8,0	0,0	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,00%
Summe Epl. 08		261,0	274,0	13,0	4,74%	91,0	97,0	6,0	6,19%	1,0	2,0	1,0	50,00%

Stichtag 31.03.2025 unbesetzte Stellen im Ressort

Name Landesbehörde	Aufgabenbereich	tatsächliche Besetzung Beamte	frei Stellen Beamte	frei Stellen (%)	tatsächliche Besetzung Angestellte	frei Stellen Angestellte	frei Stellen (%)	tatsächliche Besetzung Ausbildung	frei Stellen Ausbildung	frei Stellen (%)	
Hessisches Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt, Weinbau, Forsten, Jagd und Heimat		367,0	375,0	8,0	2,13%	209,0	225,0	16,0	7,11%	0,0	0,00%
Hessisches Landesamt für Naturschutz, Umwelt und Heimat		139,0	146,0	7,0	4,79%	220,0	229,0	9,0	3,93%	6,0	33,33%
Landesbetrieb Hessisches Landwirtschaft		117,5	124,5	7,0	5,62%	257,5	266,5	9,0	3,38%	6,0	22,22%
Landesbetrieb Hessisches Landeslabor		105,5	109,5	4,0	3,65%	296,5	301,5	5,0	1,66%	4,0	30,00%
Landesbetrieb HessenForst		813,5	861,5	48,0	5,57%	859,5	977,5	118,0	12,07%	138,0	3,62%
Landesbetrieb HessenForst-Nationalparkamt Kellerwald-Edersee		14,0	14,0	0,0	0,00%	61,5	61,5	0,0	0,00%	1,0	100,00%
Summe Ekt. 09		1.566,5	1.616,5	74,0	4,58%	1.842,5	1.999,5	157,0	7,85%	211,0	12,34%

Stichtag 30.06.2025 unbesetzte Stellen im Ressort

Name Landesbehörde	Aufgabenbereich	tatsächliche Besetzung Beamte	notwendige Besetzung Beamte	freie Stellen Beamte	freie Stellen (%)	tatsächliche Besetzung Angestellte	notwendige Besetzung Angestellte	freie Stellen Angestellte	freie Stellen (%)	tatsächliche Besetzung Ausbildung	notwendige Besetzung Ausbildung	freie Stellen Ausbildung	freie Stellen (%)
HMFG		215,0	219,0	4,0	1,83%	79,0	80,5	1,5	1,86%				
HLfGP		238,0	251,0	13,0	5,18%	112,0	140,0	28,0	20,00%	6,0	6,0		0,00%
Summe Epl. 12		453,0	470,0	17,0	3,62%	191,0	220,5	29,5	13,38%	6,0	6,0	0,0	0,00%

Stichtag 30.06.2025 unbesetzte Stellen im Ressort

Name Landesbehörde	Aufgabenbereich	tatsächliche Besetzung Beamte	notwendige Besetzung Beamte	freie Stellen Beamte	freie Stellen (%)	tatsächliche Besetzung Angestellte	notwendige Besetzung Angestellte	freie Stellen Angestellte	freie Stellen (%)	tatsächliche Besetzung Ausbildung	notwendige Besetzung Ausbildung	freie Stellen Ausbildung	freie Stellen (%)
HMD		123,0	160,0	37,0	23,13%	63,5	76,5	13,0	16,99%	0,0	0,0	0,0	0,00%
Summe Epl. 14		123,0	160,0	37,0	23,13%	63,5	76,5	13,0	16,99%	0,0	0,0	0,0	0,00%

Anlage 1 zu Frage 1 (Kleine Anfrage 21_2464)

Stichtag 30.06.2025 unbesetzte Stellen im Ressort

Name Landesbehörde	Aufgabenbereich	tatsächliche Besetzung Beamte	notwendige Besetzung Beamte	freie Stellen Beamte	freie Stellen (%)	tatsächliche Besetzung Angestellte	notwendige Besetzung Angestellte	freie Stellen Angestellte	freie Stellen (%)	tatsächliche Besetzung Ausbildung	notwendige Besetzung Ausbildung	freie Stellen Ausbildung	freie Stellen (%)
HMWK	gesamt	167,5	192,5	25,0	12,99%	62,8	72,0	9,3	12,85%	4,0	8,0	4,0	50,00%
Archivschule Marburg	gesamt	7,0	7,0	0,0	0,00%	7,0	7,0	0,0	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,00%
Hochschulen	gesamt	4.658,0	5.512,5	854,5	15,50%	22.337,2	22.740,0	402,8	1,77%	387,5	427,5	40,0	9,36%
	UJMR	562,0	681,0	119,0	17,47%	3.456,0	3.579,0	121,0	3,38%	72,0	75,0	3,0	4,00%
	JLU	639,0	843,0	204,0	24,20%	3.846,0	3.846,0	0,0	0,00%	83,0	83,0	0,0	0,00%
	TUD	491,0	555,0	64,0	11,53%	3.951,5	3.993,5	42,0	1,05%	85,0	107,0	22,0	20,56%
	JWGU	1.036,0	1.036,0	0,0	0,00%	5.095,0	5.095,0	0,0	0,00%	43,0	43,0	0,0	0,00%
	UKS	422,2	556,5	136,3	24,40%	2.137,5	2.137,5	0,0	0,00%	53,5	53,5	0,0	0,00%
	HFBK	2,0	2,0	0,0	0,00%	43,0	50,0	7,0	14,00%	0,0	0,0	0,0	0,00%
	HMDK	53,0	76,0	23,0	30,26%	117,7	126,0	8,3	6,58%	0,0	0,0	0,0	0,00%
	HFG	28,0	29,0	1,0	3,45%	97,5	97,5	0,0	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,00%
	HDA	389,0	399,0	10,0	2,51%	704,0	735,0	31,0	4,22%	5,0	9,0	4,0	44,44%
	FRAUAS	307,0	347,0	34,0	9,97%	579,5	655,5	76,0	11,59%	3,0	7,0	4,0	57,14%
	THM	243,4	364,0	120,6	33,13%	796,6	843,5	46,9	5,56%	6,0	8,0	2,0	25,00%
	HSRM	270,0	329,0	59,0	17,93%	619,0	623,5	4,5	0,72%	10,0	13,0	3,0	23,08%
	HFD	165,0	222,0	57,0	25,68%	555,5	567,5	6,0	1,07%	9,0	9,0	0,0	0,00%
	HSGH	50,4	77,0	26,6	34,55%	336,4	396,5	60,1	15,16%	18,0	20,0	2,0	10,00%
Information und Dokumentation	gesamt	64,0	68,0	4,0	5,88%	70,9	74,0	3,1	4,16%	15,0	25,0	10,0	40,00%
Historisches Erbe	gesamt	105,5	110,0	4,5	4,09%	390,0	405,0	15,0	3,70%	49,0	55,0	6,0	10,91%
	HLMD	13,0	14,0	1,0	7,14%	34,6	37,8	3,25	8,60%	0,0	1,0	1,0	100,00%
	HKH	26,0	28,0	2,0	7,14%	141,0	148,0	7,00	4,73%	27,0	27,0	0,0	0,00%
	SG	29,5	31,0	1,5	4,84%	107,5	110,2	2,75	2,50%	22,0	25,0	3,0	12,00%
	MWi	7,0	7,0	0,0	0,00%	38,0	38,0	0,00	0,00%	0,0	0,0	0,0	0,00%
	LfGH	30,0	30,0	0,0	0,00%	69,0	71,0	2,00	2,82%	0,0	2,0	2,0	100,00%
Hessisches Staatstheater Wiesbaden	gesamt	4,0	5,0	1,0	20,00%	272,0	285,0	13,0	4,56%	0,0	14,0	14,0	100,00%
Staatstheater Darmstadt	gesamt	3,0	4,0	1,0	25,00%	259,2	285,5	26,3	9,21%	9,0	9,0	0,0	0,00%
Staatstheater Kassel	gesamt	2,0	2,0	0,0	0,00%	283,5	287,0	3,5	1,22%	18,0	18,0	0,0	0,00%
Summe Epl. 15		5.011,0	5.901,0	890,0	15,08%	23.682,5	24.155,5	473,0	1,96%	482,5	556,5	74,0	13,30%

Kleine Anfrage 21/2464 betreffend Rentenstand erhöht Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst

Frage 2. Wie viele Beschäftigte des öffentlichen Dienstes in Hessen gehen bei den Landesbehörden voraussichtlich in den nächsten zehn Jahren in den Ruhestand?
Die Antwort bitte in einer Tabelle nach Jahren und Beamten, Angestellten, Arbeitern, Gesamtzahl und Aufgabengebieten aufteilen.

Anmerkungen: Landesverwaltung (Stand 12.2024) einschl. Hochschulen und UKGM, ohne Stiftungsuniversität Frankfurt und TU Darmstadt.
Ausgewertet wurden die Jahrgänge 1960 bis 1969, die voraussichtlich in den nächsten zehn Jahren in den Ruhestand gehen werden.
Eine Aufteilung nach Angestellten und Arbeitern ist grundsätzlich nicht mehr vorgesehen, es werden daher Tarifbeschäftigte aufgelistet.
Der Aufgabenbereich ist im SAP-System so nicht definiert, stattdessen wird nach dem Buchungskreis gegliedert.

Buchungskreis	Jahrgang Beamtinnen und Beamte										Ergebnis	Jahrgang Tarifbeschäftigte										Ergebnis	Gesamtergebnis
	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969		1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969		
AGB	2	5	3	4	3	6	4	6	3	5	41	3	6	2	2	4	5	9	6	10	7	54	95
Archivschule Marburg				2			1			1	4					1		1	1			3	7
Bau und Immobilien Hesser	5	3	6	4	4	1	6	7	3	7	46	56	66	57	66	73	86	62	70	73	77	686	732
Bildungsverwaltung	12	14	16	12	12	17	18	19	18	17	155	4	10	8	11	7	7	14	15	18	9	103	258
Fachhochschule Fulda	4	6	3	7	5	8	5	7	9	6	60	8	9	11	11	12	13	10	18	17	20	129	189
Frankfurt University	4	9	8	7	13	11	21	10	9	9	101	10	17	13	26	17	15	17	15	17	21	168	269
HBS	4	2	4	2	5	2	2	1	2	2	26	4	4	4	11	17	7	9	10	15	10	91	117
HCC		3	3	3	2	5	2	3	3	3	30	8	10	11	7	16	14	16	14	14	9	119	149
Hess. Landesvertretung						1	1	1	3		6	1	2		1		1	1	1		3	9	15
Hess. Lehrkräfteakademie	17	16	18	27	24	40	31	42	51	48	314	5	6	16	13	9	13	6	7	9	6	90	404
Hess. Statist. Landesamt	2	2	1	1				2	1		9	7	5	15	12	7	10	16	9	8	12	101	110
Hessen Forst	43	37	28	29	16	18	12	25	11	6	225	21	35	47	32	45	45	56	61	47	59	448	673
Hessen Mobil	4	6	13	13	9	9	5	5	10	3	77	32	56	80	84	91	99	102	102	105	99	850	927
Hessische Eichverwaltung	3	1		2	2	3	1	3	4	1	20			5	4	2	3	1	2	3	1	21	41
Hessische Staatskanzlei	2	2	7	4	5	7	4	2	9	5	47	4	3	2	4	5	11	5	7	6	8	55	102
Hessischer Landtag	1	2	1	6	2		1	5	3	7	28	5	4	10	5	5	5	11	9	5	7	66	94
Hessischer Rechnungshof	5	7	6	7	6	4	9	3	11	6	64	2	1	3	2	2	1		1	2	2	16	80
Hessisches Landeslabor	1	1	5	3	1	5	1	4	1	1	23	4	16	16	14	9	9	12	9	7	14	110	133
HFG	2	2		1	3	2	1	1		1	13				2		2			3		7	20
Historisches Erbe	3		1	3	3	2	2	4	5	2	25	15	19	22	30	27	18	21	30	34	30	246	271
HLFS			1	2		1	5	1	1	1	12	5	2	2	2	2	5	1	3	2	5	29	41
HLNUG	2	3	7	5	3	8	4	4	2	3	41	8	12	10	8	12	7	11	6	8	5	87	128
HLZ-PB						1					1	1		2		1		2	2	1	1	10	11
HMD		1	1	3	1	2	2	3	2		15	1		2	1	2	3		5	1		15	30
HMDf	3	5	4	6	6	9	3	8	5	8	57	1	6	1	7	3	2	5	3	6	5	39	96
HMDl	4	5	6	17	11	20	15	9	14	15	116	1	1	6	5	9	4	4	5	7	4	46	162
HMDj	5	1	2	3	2	2	8	6	5	3	37	3	1	2	2	4	2	1	1	2	1	19	56
HMEG	1	3	5	2	3	3	4	1	5	2	29	1	1	3	2	5	1	7	5	4	4	33	62
HMKB	3	3	4	2	2	8	11	3	9	19	64	1	5	3	4	3	7	7	5	5	5	45	109
HMLU	14	12	7	14	11	15	11	8	9	9	110	2	4	8	4	11	11	8	6	10	13	77	187
HMSI	5	2	10	11	11	8	9	10	6	10	82	5	10	7	9	13	10	12	13	9	13	101	183
HMWK	3	3	3	3	4	7	1	5	4	5	38		1	1	2	5	4		5	8	1	27	65
HMWVW	8	5	9	9	11	8	5	5	7	8	75	1	6	7	9	5	4	8	5	14	10	69	144
Hochschule Darmstadt	14	15	16	11	15	15	19	18	19	12	154	15	13	15	19	21	17	23	23	28	32	206	360
Hochschule für Gestaltung		1	2	2	3	1	2		1	2	14	2	3	5	2	3	1	5	7	4	5	37	51
Hochschule für Musik u...	1	3	4	1	5	1	3	2	1	3	24	3	3		7	4	6	3		2	2	30	54
Hochschule Geisenheim	3	1	1	2		3	1	2	3	1	17	4	20	14	18	10	14	12	20	14	16	142	159
Hochschule RheinMain	6	7	8	5	12	13	17	6	12	18	104	13	12	14	19	24	18	20	15	23	19	177	281
HöMS	6	7	4	12	14	17	13	12	12	13	110	4	5	4	6	10	7	3	8	10	8	65	175
HVBG	15	9	26	26	22	19	18	22	11	10	178	18	38	43	34	38	32	39	29	31	35	337	515
HZD	1	3	13	5	8	3	5	7	5	2	52	13	26	17	21	35	30	29	20	23	30	244	296
Informat. U. Dokumentat.	2		2	1	1	1			1	1	9	5	3	3	5	5	4	3	2	6	2	38	47
IT-Stelle hess. Justiz	2	5	2	1	4	4	1	2	4	2	27		1		3	2	2	6	3	2	1	20	47
JLU Gießen	15	30	24	29	28	25	21	22	16	20	230	52	84	81	90	91	81	82	99	94	80	834	1.064
Justizvollzug	6	14	7	19	30	61	87	70	84	81	459	4	8	12	8	9	16	13	11	10	11	102	561
LfV	3	4	2	5	6	4	1	4	5	4	38	1	4	3	2	3	2	4	2	4	1	26	64
LLH	5	4	2	4	2	2	1	2		1	23	4	10	10	13	14	14	14	20	6	6	111	134

Ordentl. Gerichtsbarkeit	66	95	127	103	126	118	105	121	120	112	1.093	26	58	68	73	87	97	102	86	81	70	748	1.841
Polizeipräsidien	3	22	22	78	181	325	306	314	340	358	1.949	36	58	65	113	103	112	125	119	115	85	931	2.880
PU Marburg	16	13	15	17	29	15	16	23	22	19	185	36	70	56	71	67	81	71	62	79	72	665	850
RP Darmstadt	23	26	38	36	39	29	29	30	27	27	304	20	20	18	22	24	33	29	32	28	33	259	563
RP Gießen	17	21	28	25	15	16	25	21	18	21	207	41	46	45	45	56	60	48	40	49	47	477	684
RP Kassel	11	18	17	23	19	17	13	17	17	14	166	12	12	17	20	32	15	36	28	37	31	240	406
Schulbereich	570	753	808	895	940	1.045	1.193	1.356	1.606	1.577	10.743	227	239	258	295	287	311	302	317	311	299	2.846	13.589
Sozialgerichtsbarkeit	4	7	3	4	1	6	5	2	5	2	39	3	6	6	10	4	8	9	8	7	5	66	105
Staatsanwalt. Hessen	16	14	30	28	18	19	19	19	22	22	207	8	8	16	7	14	15	23	22	11	16	140	347
Staatstheater Darmstadt	1										1	10	13	16	14	18	20	15	9	17	19	151	152
Staatstheater Kassel												9	17	10	19	13	21	13	13	15	16	146	146
Staatstheater Wiesbaden												5	11	8	17	12	12	13	15	22	20	135	135
Steuerverwaltung	131	167	150	139	154	181	188	195	142	196	1.643	51	47	68	58	82	106	70	73	65	72	692	2.335
SZ Rotenburg a. d. F.	2	1	1		3	1	1	1	1	1	11	1	4	1	1	1	1	1	1	2	2	14	25
TH Mittelhessen	7	7	15	9	10	6	9	13	14	10	100	13	12	13	15	26	27	20	24	15	18	183	283
TÜH			1	1	1	2					4	3		2	4	1	3	4	1	1		19	23
Univ. Klinikum Giessen	2	3		3	2	2	2	4	3	3	24	8	6	7	7	11	9	8	13	8	5	82	106
Univ. Klinikum Marburg	2	1	9	3	3	4	2	1	1	3	29	7	4	9	7	9	13	6	8	18	8	89	118
Universität Kassel	20	16	32	24	23	19	13	22	18	17	204	27	42	52	41	47	46	63	49	72	54	493	697
VGB	6	8	12	9	6	7	7	4	6	3	68	1	4	3	2	7	5	4	7	2	7	42	110
Gesamtergebnis	1.138	1.436	1.603	1.734	1.899	2.214	2.327	2.525	2.763	2.768	20.407	901	1.225	1.335	1.479	1.594	1.662	1.653	1.637	1.682	1.588	14.756	35.163