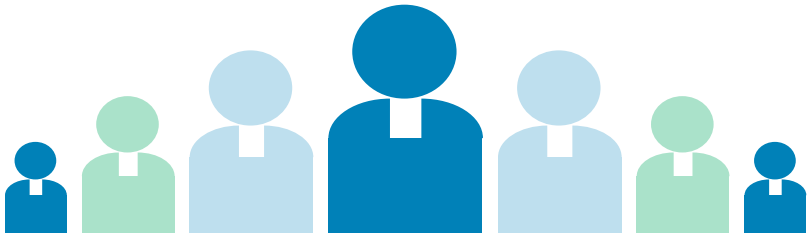
Demografiebericht für 2025

IST-Analyse und Ausblick Personalentwicklung



LANDRATSAMT
FÜRSTENFELDBRUCK

INHALTSVERZEICHNIS

Zusammenfassung	4
Begründung einer Altersstrukturanalyse	5
Generelle Altersstruktur im öffentlichen Dienst	6
Derzeitige Altersstrukturanalyse und Vergleich	7
Verteilung der Altersklassen	9
Derzeitige Altersstrukturanalyse nach Beschäftigungsart	10
Das Durchschnittsalter	13
Altersstruktur der Abteilungen 1-5	15
Altersstruktur der Stabstellen	20
Altersstruktur der Informatiker/innen	21
3-Jahres-Rückblick der Abteilungen und Stabstellen	22
Ausblick Prognose	29
Erläuterung der Annahmen zu den jeweiligen Szenarien	30
Prognose des Durchschnittsalters	31

INHALTSVERZEICHNIS

Prognose für das positive und negative Extremszenario	32
Negatives Extrem-Szenario der Abteilungen 1-5	34
Negatives Extrem-Szenario der Stabstellen	35
Szenario der Altersstruktur der Informatiker/innen	40
Aufbau der Führung im LRA	42
Geschlechterstruktur der Führungskräfte	43
Derzeitige Altersstruktur der Führungskräfte	44
Derzeitige Altersstruktur (AL, RL und SBL)	46
Durchschnittsalter der Führungskräfte	49
Prognose Fortschreibung der Führungskräfte für die Jahre 2030-2035	50
Dienstzugehörigkeit der Führungskräfte	55
Zusammenfassung der Führungsstruktur	57
Etablierte Maßnahmen für Führungskräfte	58

ZUSAMMENFASSUNG

- Die Altersstrukturanalyse sowie deren Prognose gibt uns Auskunft über die derzeitige Altersstruktur und ermöglicht uns unter Berücksichtigung unterschiedlicher Annahmen einen Blick auf die künftige Altersstruktur.
- Generell hebt sich die Personalstruktur im öffentlichen Dienst im Vergleich von allen Erwerbstätigen ab. Das Personal ist im öffentlichen Dienst überdurchschnittlich alt – und weiblich.
- Mehr als jeder vierte Beschäftigte im öffentlichen Dienst war 2020 über 55 Jahre alt und geht damit bis 2030 in den Ruhestand.
- Die derzeitige Altersstruktur kann als balanciert beschrieben werden. Diese kennzeichnet sich dadurch, dass alle Altersgruppen ungefähr gleich stark vertreten sind.
- Die Altersstruktur im Jahr 2023 hingegen war eher alterszentriert geprägt. Sie zeichnete sich durch einen hohen Anteil älterer Beschäftigter sowie einen vergleichsweise geringen Anteil junger Mitarbeitender aus.
- Das Durchschnittsalter konnten wir bereits leicht von 45,8 (Stand: 1.1.2023) auf 45,12 senken (Stand: 31.12.2025).

BEGRÜNDUNG EINER ALTERSSTRUKTURANALYSE

Die Altersstrukturanalyse sowie deren Prognose dient dem Landratsamt als Instrument der strategischen Personalplanung. Sie gibt uns Auskunft über die derzeitige Altersstruktur und ermöglicht uns unter Berücksichtigung unterschiedlicher Annahmen einen Blick auf die künftige Altersstruktur. Als Frühwarnsystem liefert die Altersstrukturanalyse und -prognose anhand konkreter Zahlen Anhaltspunkte für folgende personalpolitische Fragenstellungen:

- Wie ist die Altersstruktur in den einzelnen Abteilungen des Landratsamtes und wie ist die Entwicklung?
- Wie sieht die Altersstruktur in den relevanten Funktionsbereichen aus (z. B. Referatsleiter, Informatiker und Architekten)?
- In welchen Bereichen oder für welche Funktionen sollte bereits jetzt eine Nachfolgeplanung erfolgen, um einen Wissenstransfer zu gewährleisten?

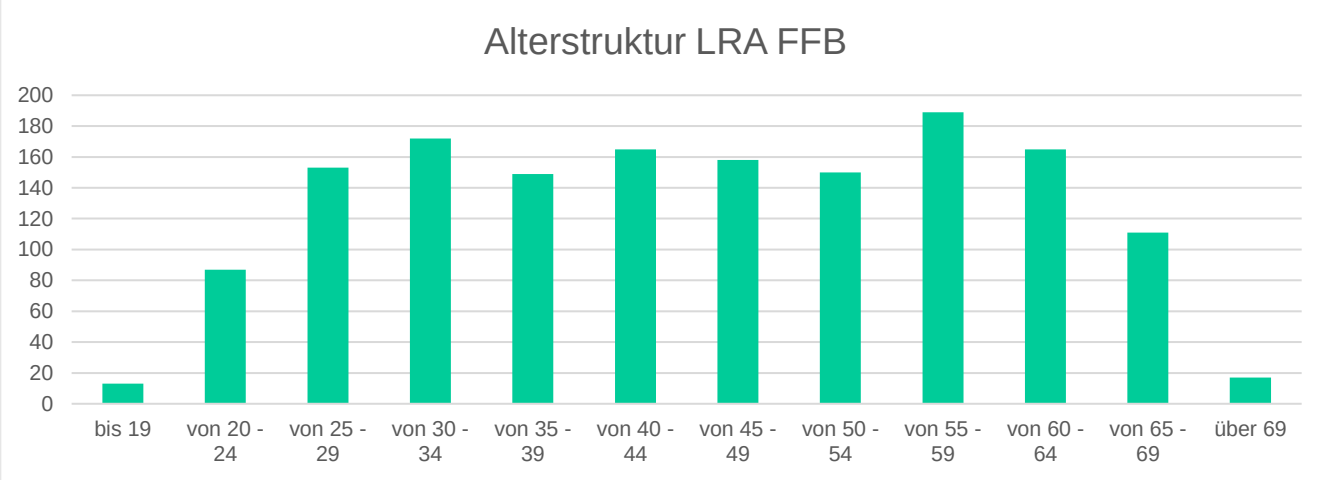
GENERELLE ALTERSSTRUKTUR IM ÖD

Die Altersstruktur der Beschäftigten im öffentlichen Dienst unterscheidet sich deutlich zwischen Bund, Ländern und Kommunen sowie zwischen Aufgabenbereichen. Zudem hebt sich die Personalstruktur im öffentlichen Dienst im Vergleich von allen Erwerbstätigen ab.
Im Vergleich zu allen Erwerbstätigen ist das Personal im öffentlichen Dienst überdurchschnittlich alt – und weiblich.

Dabei zeigen sich jedoch große Unterschiede zwischen Bund, Ländern und Kommunen. So ist die Bundesverwaltung besonders alt, wenn die überwiegend jungen Berufs- und Zeitsoldaten nicht berücksichtigt werden. Auf der Ebene der Länder und Kommunen ist der Frauenanteil an den Beschäftigten mit rund 60 Prozent deutlich höher. Das Personal im Landesbereich ist tendenziell etwas jünger als im kommunalen Bereich.
Mehr als jeder vierte Beschäftigte im öffentlichen Dienst war 2020 über 55 Jahre alt und geht damit bis 2030 in den Ruhestand.

Quelle: www.demografie-portal.de

DERZEITIGE ALTERSSTRUKTURANALYSE

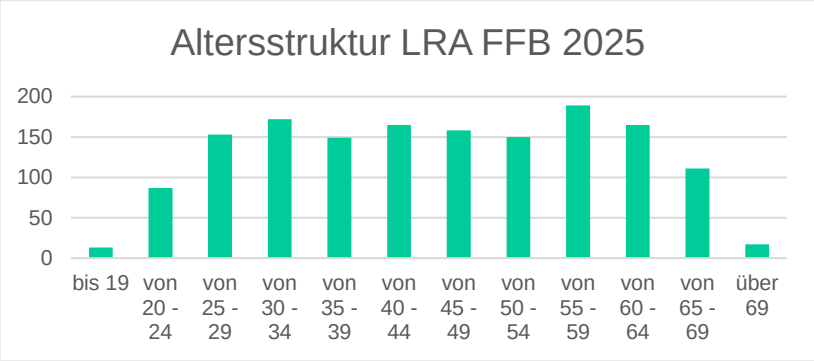


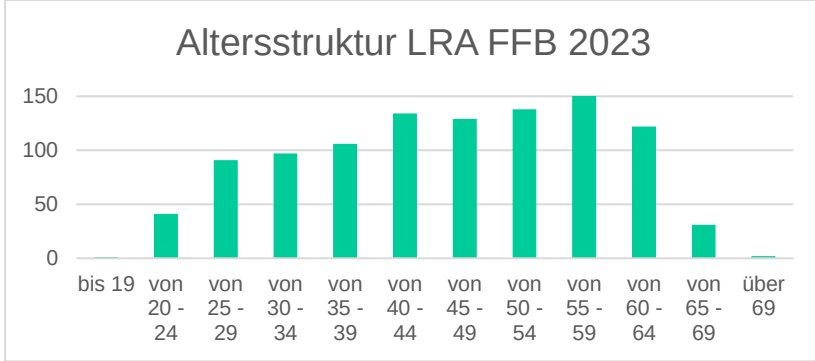
Die derzeitige Altersstruktur kann als balanciert beschrieben werden. Diese kennzeichnet sich dadurch, dass alle Altersgruppen ungefähr gleich stark vertreten sind.
Jede Altersgruppe („Alterskohorte“) kann durch die jeweils nachfolgende Kohorte ersetzt werden, vorausgesetzt, dass kontinuierlich für Nachwuchskräfte gesorgt wird.

Stand 31.12.2025

VERGLEICH DER ALTERSSTRUKTUREN

2023 zu 2025





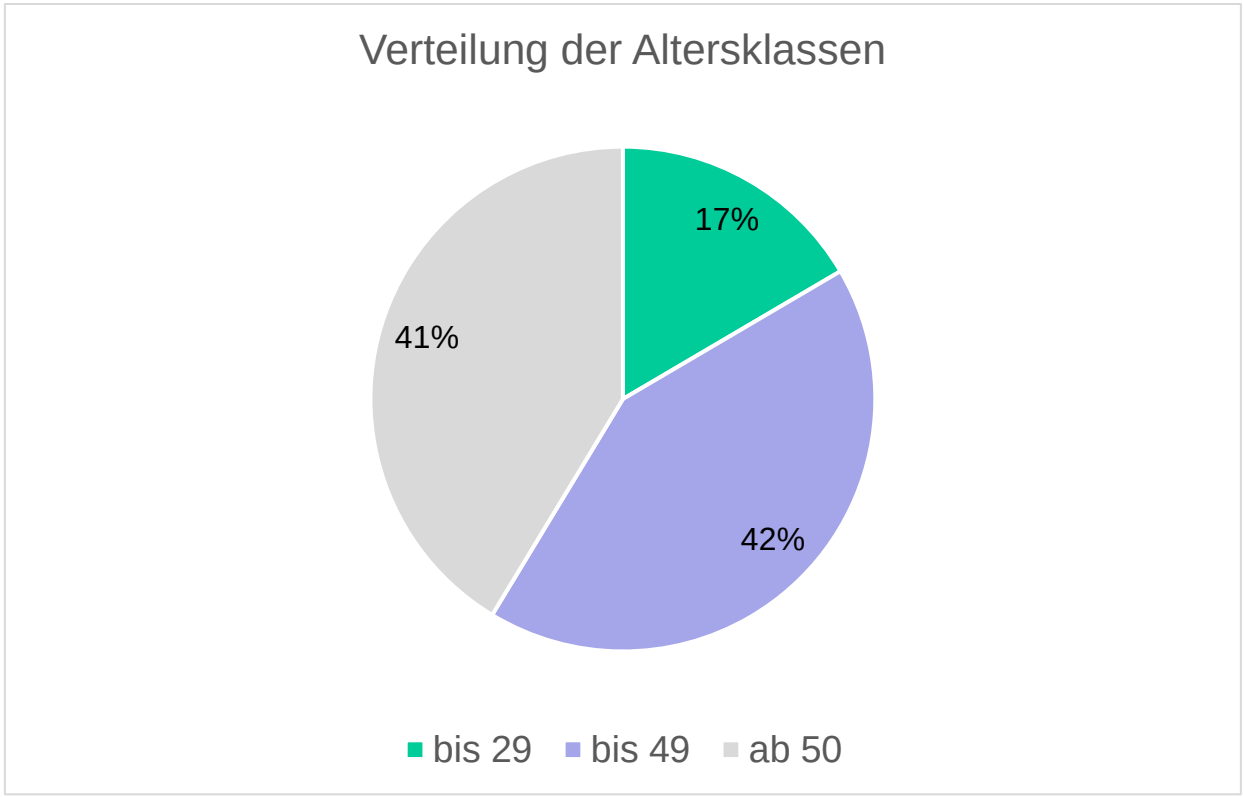
Bereits jetzt ist ein deutlicher Unterschied erkennbar.

Die derzeitige Altersstruktur kann als ausgewogen beschrieben werden, da alle Altersgruppen annähernd gleich stark vertreten sind. Dadurch kann jede Altersgruppe („Alterskohorte“) perspektivisch durch die nachfolgende Kohorte ersetzt werden – vorausgesetzt, die Gewinnung von Nachwuchskräften erfolgt kontinuierlich.

Die Altersstruktur im Jahr 2023 hingegen war eher alterszentriert geprägt. Sie zeichnete sich durch einen hohen Anteil älterer Beschäftigter sowie einen vergleichsweise geringen Anteil junger Mitarbeitender aus.

Die heutige ausgewogenere Struktur lässt sich vermutlich auf eine erfolgreiche Nachwuchsarbeit sowie viele Einstellungen der jüngeren Altersgruppen zurückführen.

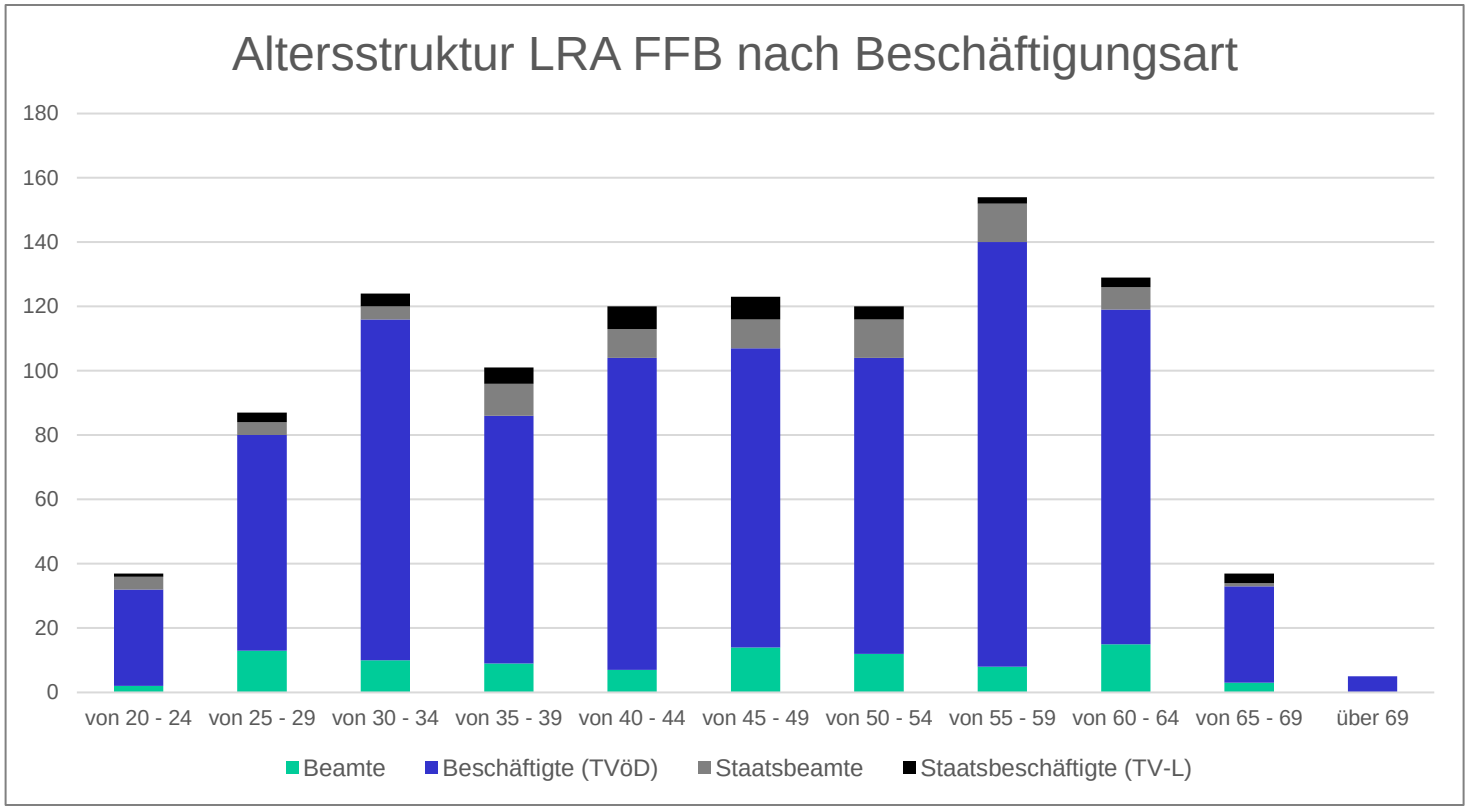
VERTEILUNG DER ALTERSKLASSEN



Stand 2025

DERZEITIGE ALTERSSTRUKTURANALYSE

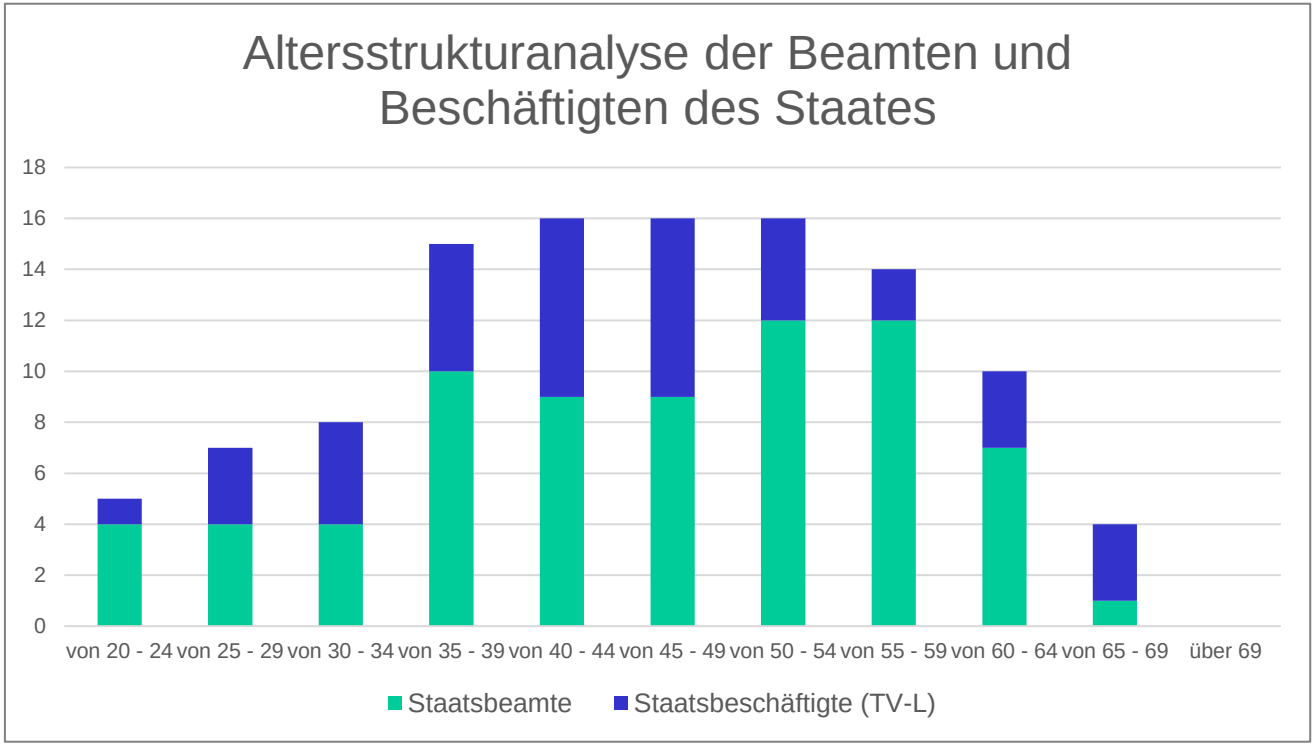
nach Beschäftigungsart



Stand 31.12.2025

DERZEITIGE ALTERSSTRUKTURANALYSE

der Beamten und Beschäftigten
des Staates

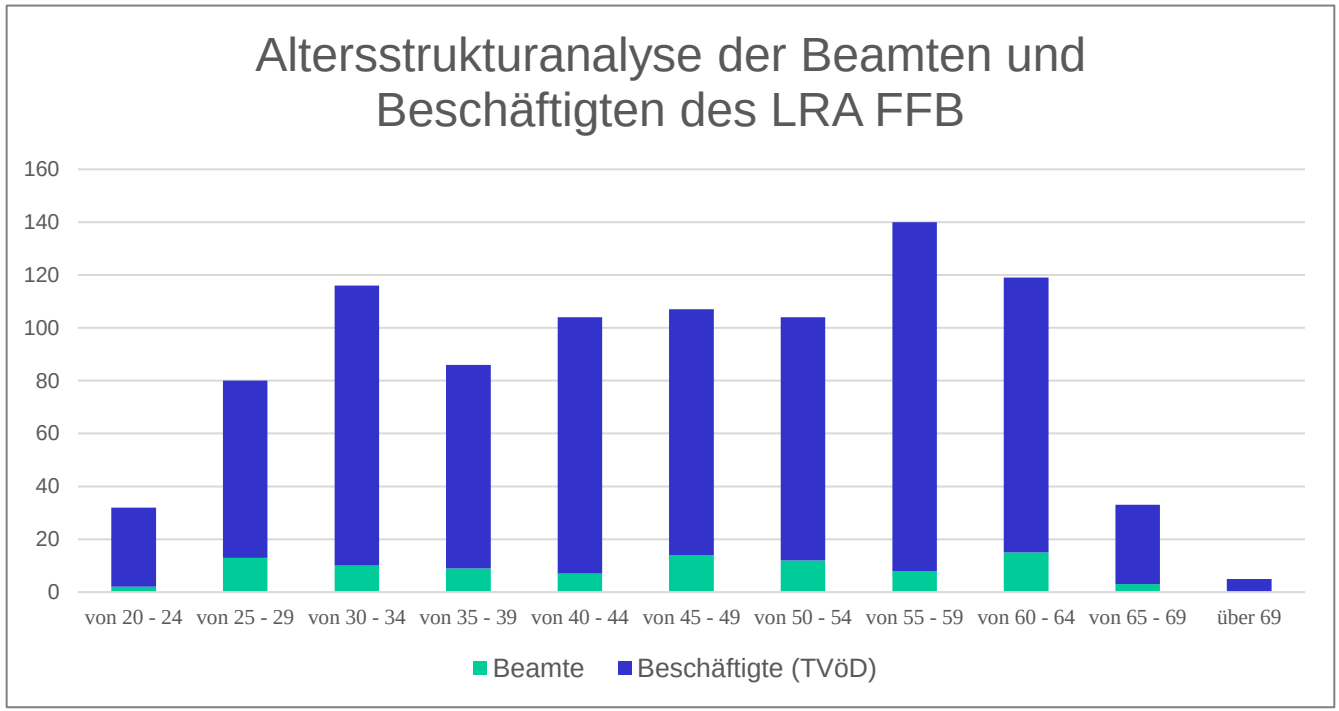


Stand 31.12.2025

LANDRATSAMT FÜRSTENFELDBRUCK

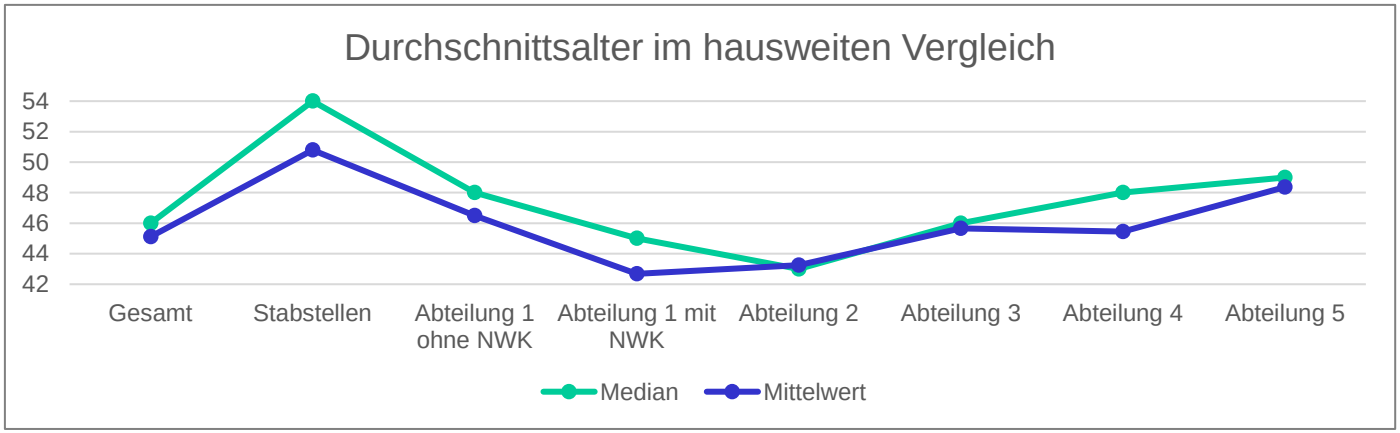
DERZEITIGE ALTERSSTRUKTURANALYSE

der kommunalen Beamten und
Beschäftigten



Stand 31.12.2025

DAS DURCHSCHNITTSALTER

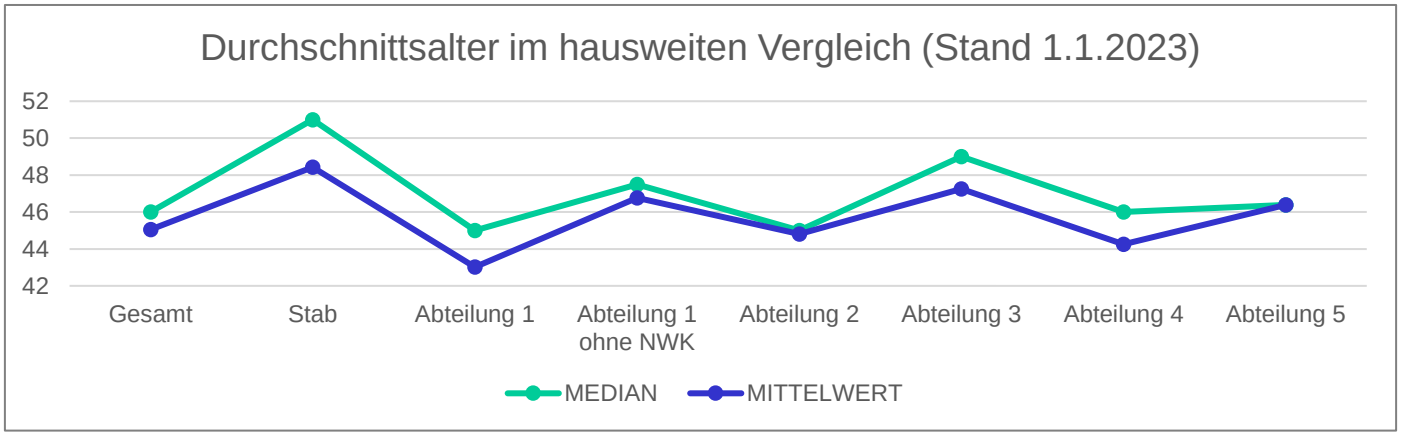


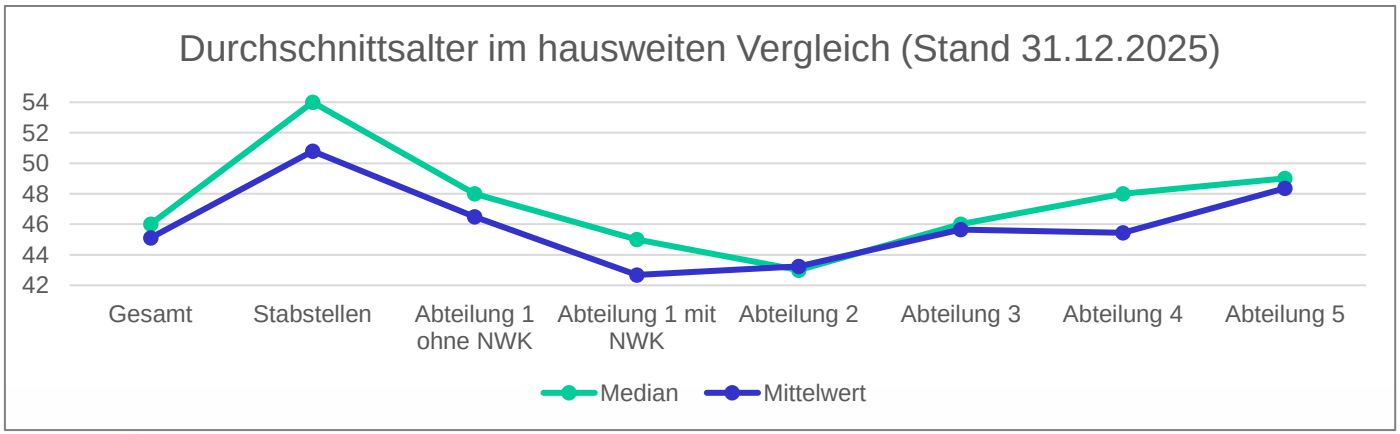
Das Durchschnittsalter konnten wir bereits leicht von 45,8 (Stand: 1.1.2023) auf 45,12 senken (Stand: 31.12.2025). Rund 26,9 Prozent aller Angestellten und Beamten des öffentlichen Diensts in Deutschland sind im Jahr 2021 über 55 Jahre alt. Im Landratsamt Fürstenfeldbruck ist der Anteil mit 30 % sogar etwas höher. 41 Prozent der Beschäftigten haben ein Alter von über 50 Jahren.

Stand 31.12.2025

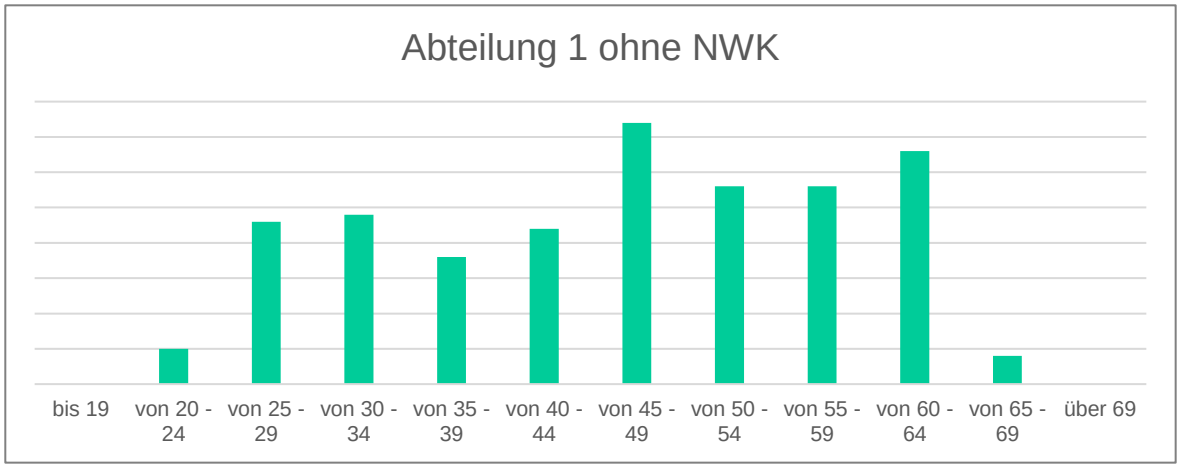
ENTWICKLUNG DES Ø-ALTERS

3-Jahres Vergleich (1.1.2023 zu 31.12.2025)





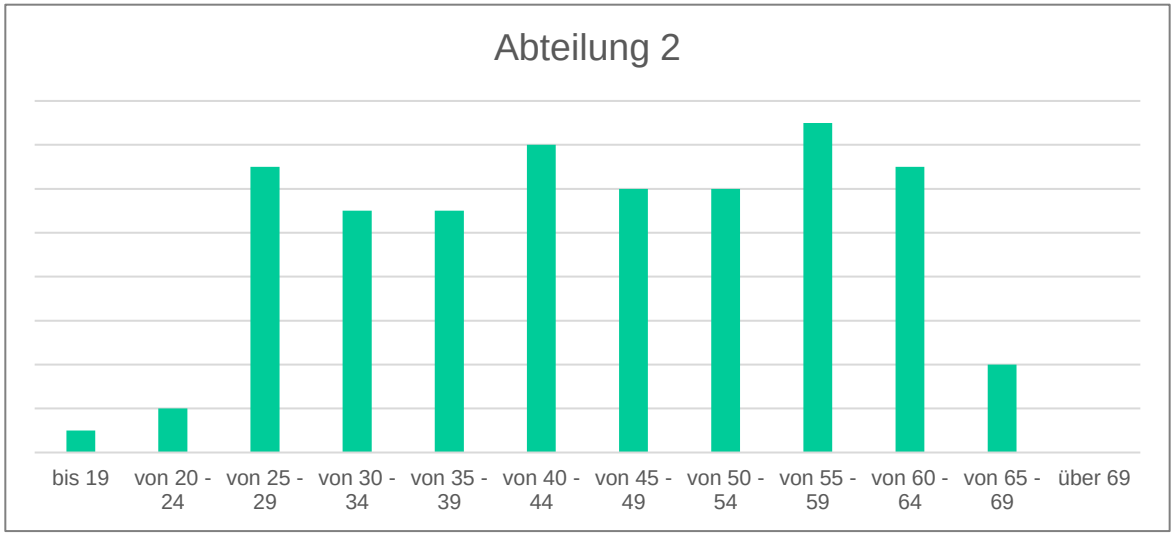
ABTEILUNG 1



- 13% der Belegschaft sind derzeit unter 30 Jahre alt
- 45% der Belegschaft befinden sich in der Altersklasse 30-49 Jahre
- 42% der Belegschaft sind über 50 Jahre alt
- Das derzeitige Durchschnittsalter beträgt 46,5 Jahre

Stand 31.12.2025

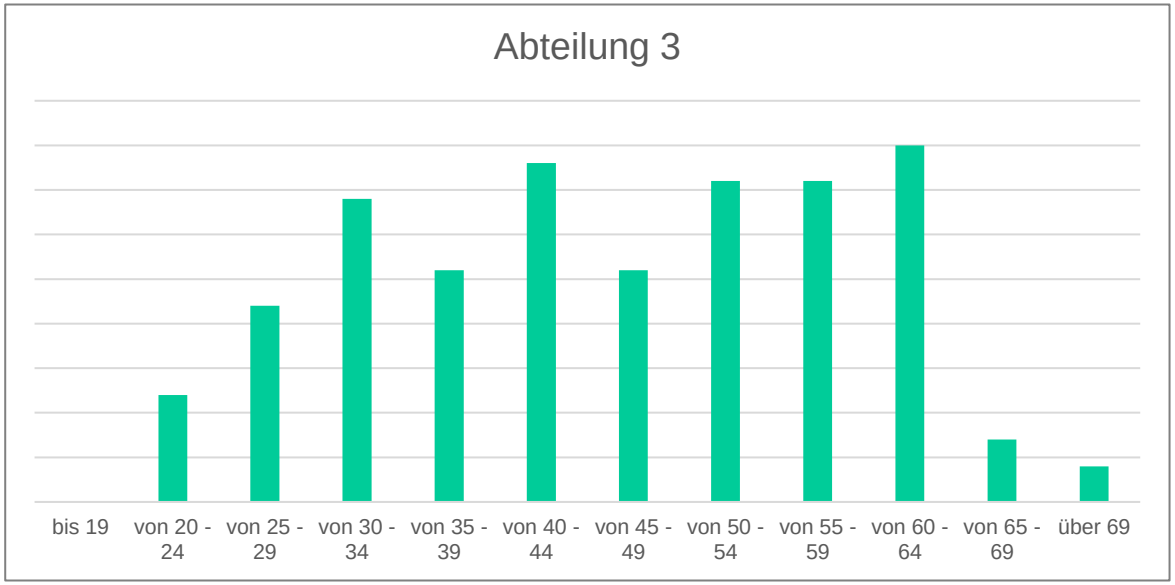
ABTEILUNG 2



- 15% der Belegschaft sind derzeit unter 30 Jahre alt
- 44% der Belegschaft befinden sich in der Altersklasse 30-49 Jahre
- 41% der Belegschaft sind über 50 Jahre alt
- Das derzeitige Durchschnittsalter beträgt 43,3Jahre

Stand 31.12.2025

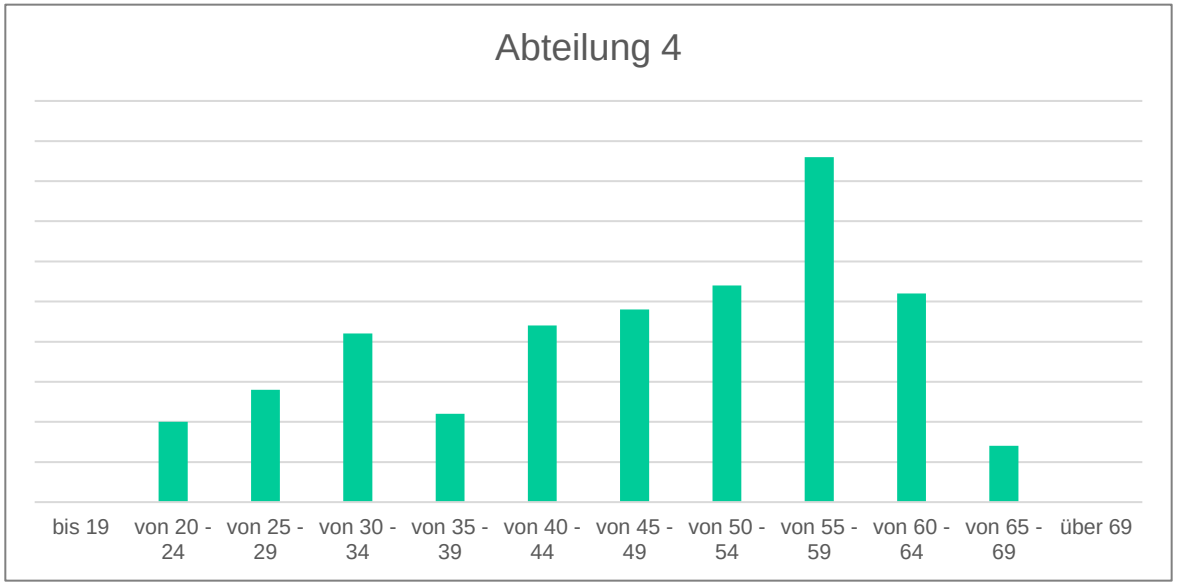
ABTEILUNG 3



- 12% der Belegschaft sind derzeit unter 30 Jahre alt
- 44% der Belegschaft befinden sich in der Altersklasse 30-49 Jahre
- 43% der Belegschaft sind über 50 Jahre alt
- Das derzeitige Durchschnittsalter beträgt 45,7 Jahre

Stand 31.12.2025

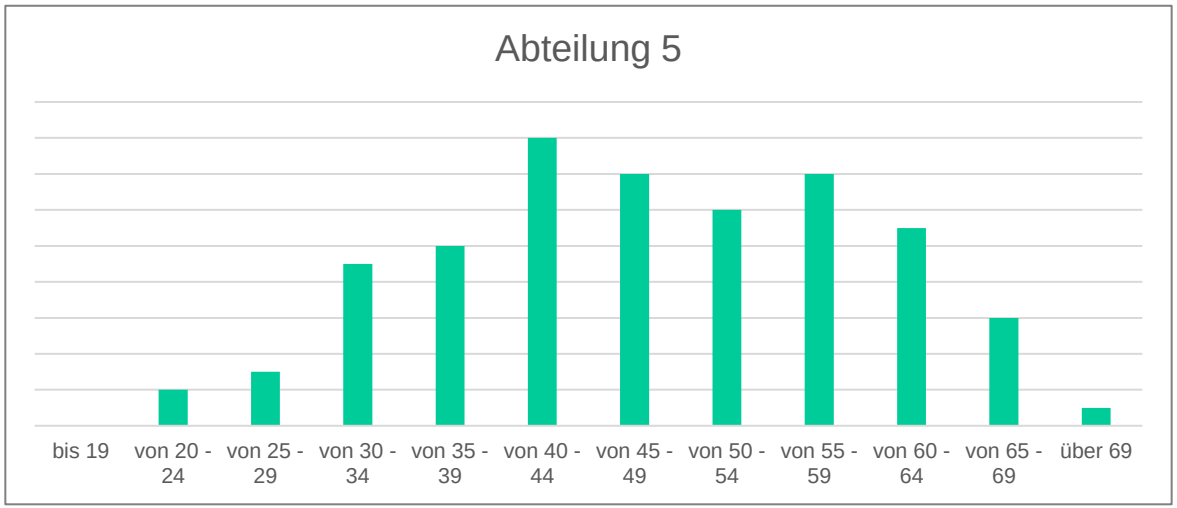
ABTEILUNG 4



- 12% der Belegschaft sind derzeit unter 30 Jahre alt
- 38% der Belegschaft befinden sich in der Altersklasse 30-49 Jahre
- 50% der Belegschaft sind über 50 Jahre alt
- Das derzeitige Durchschnittsalter beträgt 45,5 Jahre

Stand 31.12.2025

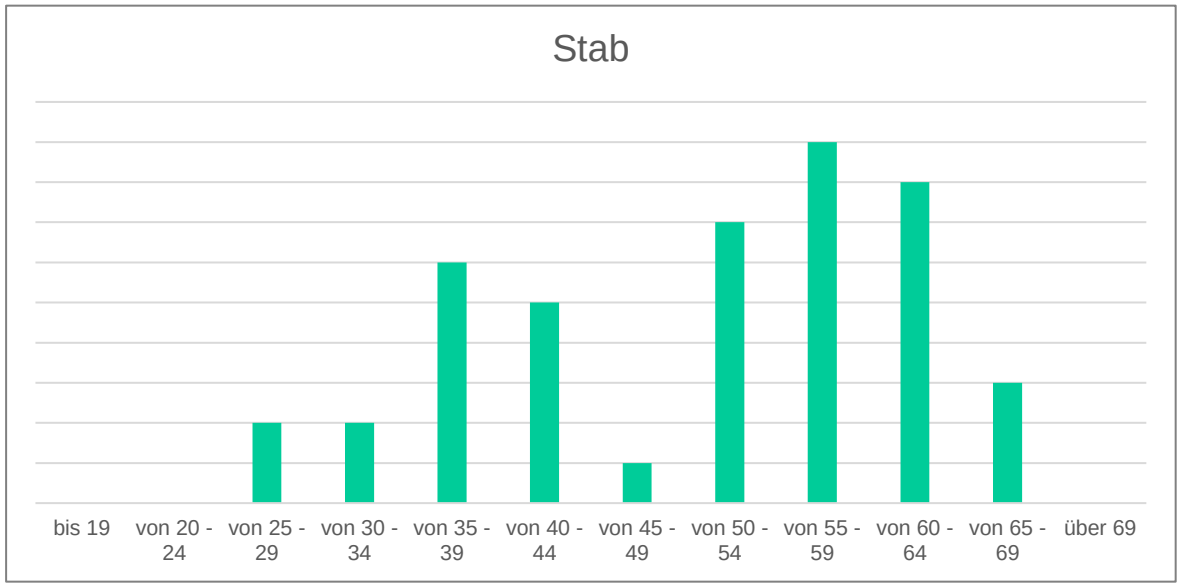
ABTEILUNG 5



- 5% der Belegschaft sind derzeit unter 30 Jahre alt
- 50% der Belegschaft befinden sich in der Altersklasse 30-49 Jahre
- 45% der Belegschaft sind über 50 Jahre alt
- Das derzeitige Durchschnittsalter beträgt 48,4 Jahre

Stand 31.12.2025

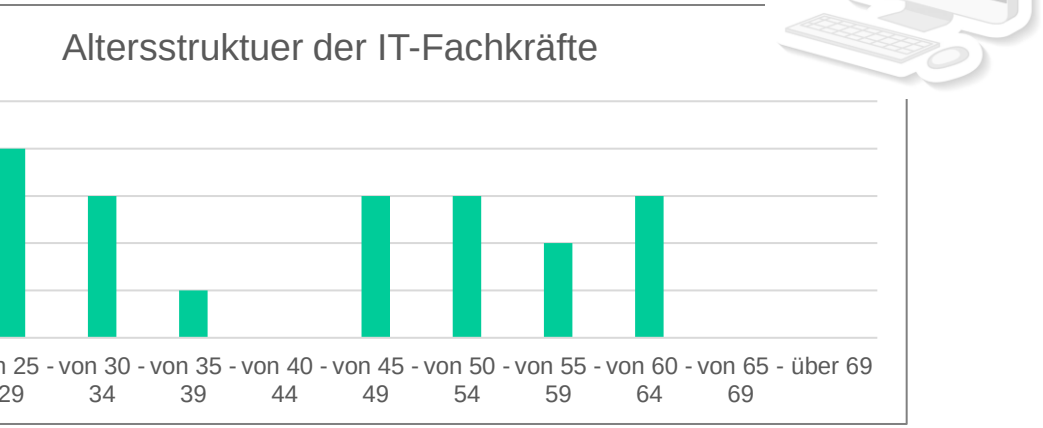
STABSTELLEN



- 5% der Belegschaft sind derzeit unter 30 Jahre alt
- 33% der Belegschaft befinden sich in der Altersklasse 30-49 Jahre
- 63% der Belegschaft sind über 50 Jahre alt
- Das derzeitige Durchschnittsalter beträgt 50,8 Jahre

Stand 31.12.2025

ALTERSSTRUKTUR DER INFORMATIKER/INNEN



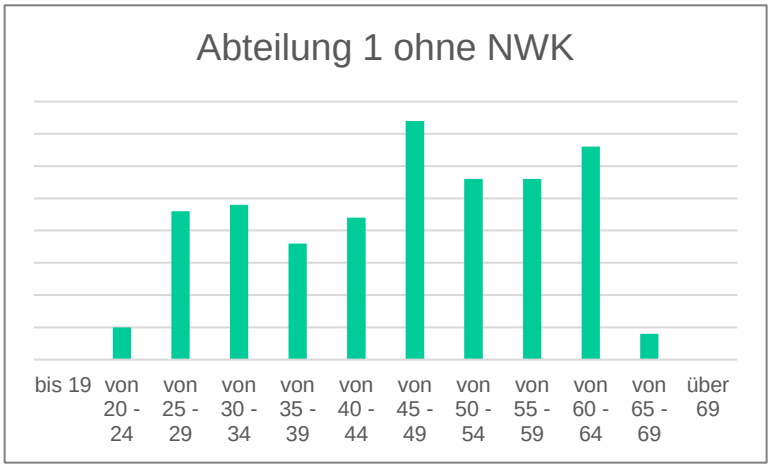
Stand 31.12.2025

Im Referat 15 Informationstechnik beträgt derzeit das Durchschnittsalter 44,5 Jahre. Zum Vergleich betrug das Durchschnittsalter zum Jahresbeginn 2023 noch 40,9 Jahre.
44% der dieser Gruppe sind älter als 50 Jahre.

3-JAHRES-RÜCKLBLICK

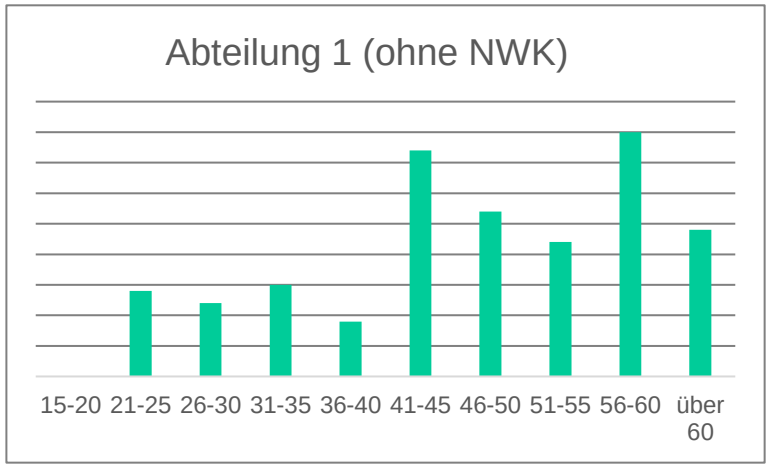


ENTWICKLUNG DER ABTEILUNG 1



- 13% der Belegschaft sind derzeit unter 30 Jahre alt
- 45% der Belegschaft befinden sich in der Altersklasse 30-49 Jahre
- 42% der Belegschaft sind über 50 Jahre alt
- Das derzeitige Durchschnittsalter beträgt 46,5 Jahre

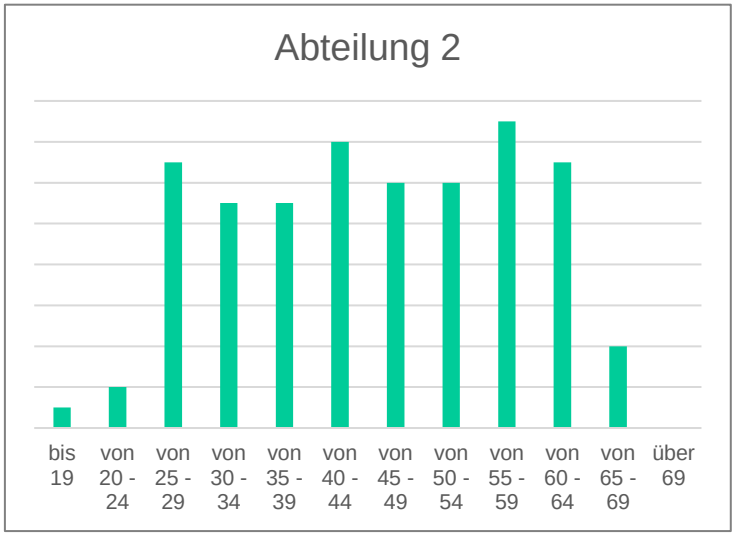
Stand 31.12.2025



- 13% der Belegschaft sind derzeit unter 30 Jahre alt
- 44% der Belegschaft befinden sich in der Altersklasse 30-49 Jahre
- 43% der Belegschaft sind über 50 Jahre alt
- Das derzeitige Durchschnittsalter beträgt 45,9 Jahre

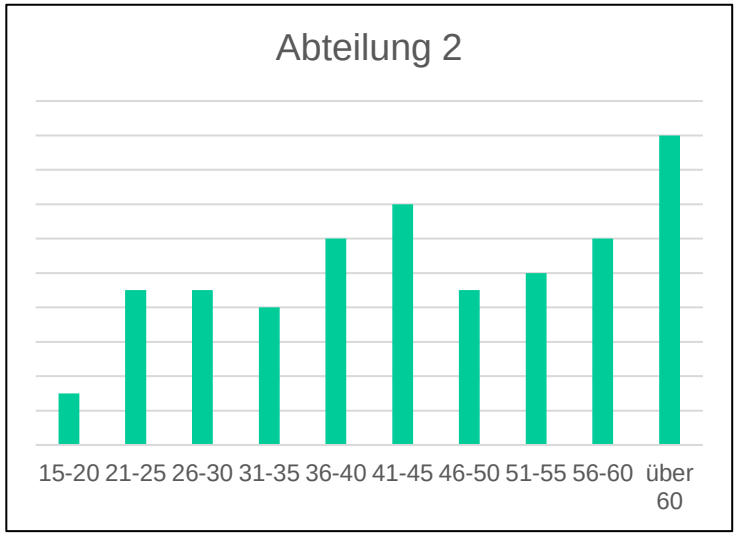
Stand 1. Januar 2023

ENTWICKLUNG DER ABTEILUNG 2



- 15% der Belegschaft sind derzeit unter 30 Jahre alt
- 44% der Belegschaft befinden sich in der Altersklasse 30-49 Jahre
- 41% der Belegschaft sind über 50 Jahre alt
- Das derzeitige Durchschnittsalter beträgt 43,3Jahre

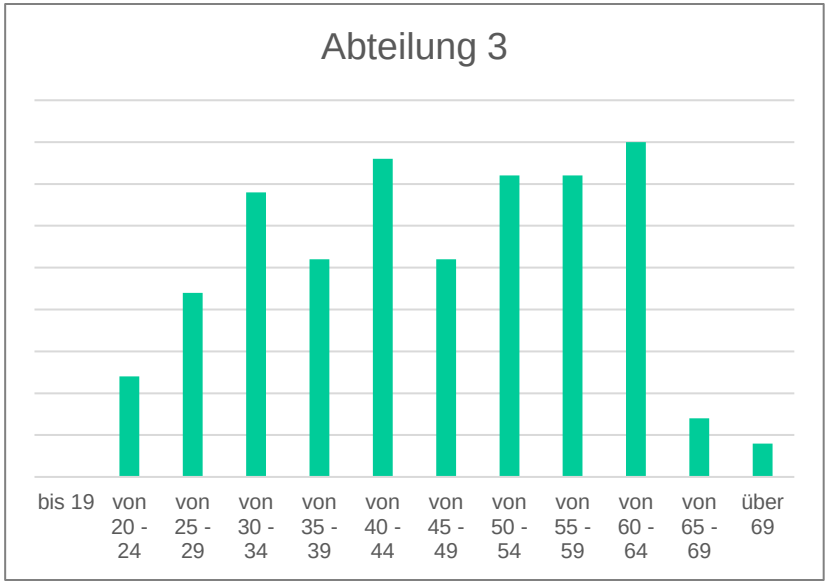
Stand 1. Januar 2023



- 20% der Belegschaft sind derzeit unter 30 Jahre alt
- 41% der Belegschaft befinden sich in der Altersklasse 30-49 Jahre
- 39% der Belegschaft sind über 50 Jahre alt
- Das derzeitige Durchschnittsalter beträgt 43,8 Jahre

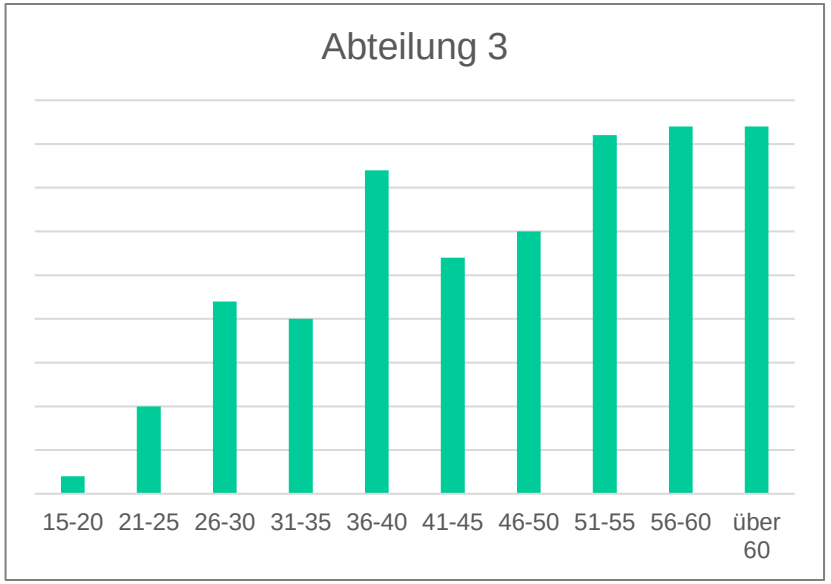
Stand 31.12.2025

ENTWICKLUNG DER ABTEILUNG 3



- 12% der Belegschaft sind derzeit unter 30 Jahre alt
- 44% der Belegschaft befinden sich in der Altersklasse 30-49 Jahre
- 43% der Belegschaft sind über 50 Jahre alt
- Das derzeitige Durchschnittsalter beträgt 45,7 Jahre

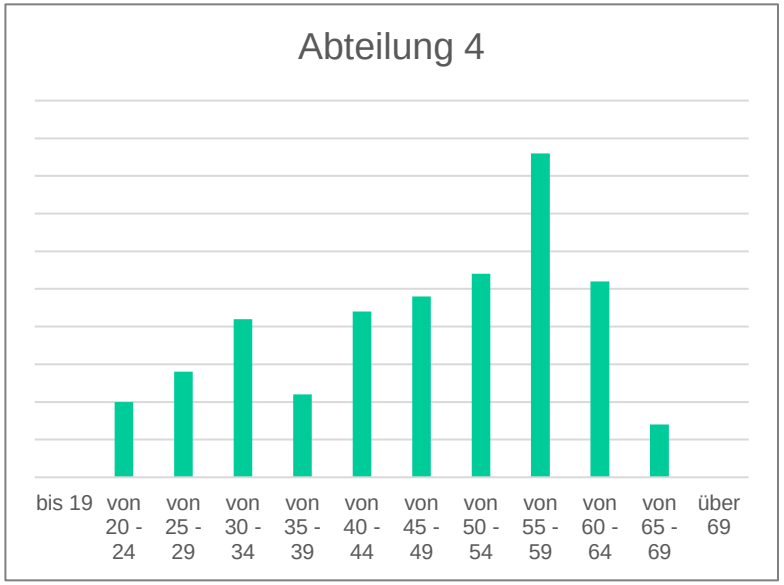
Stand 31.12.2025



- 12% der Belegschaft sind derzeit unter 30 Jahre alt
- 42% der Belegschaft befinden sich in der Altersklasse 30-49 Jahre
- 46% der Belegschaft sind über 50 Jahre alt
- Das derzeitige Durchschnittsalter beträgt 46,1 Jahre

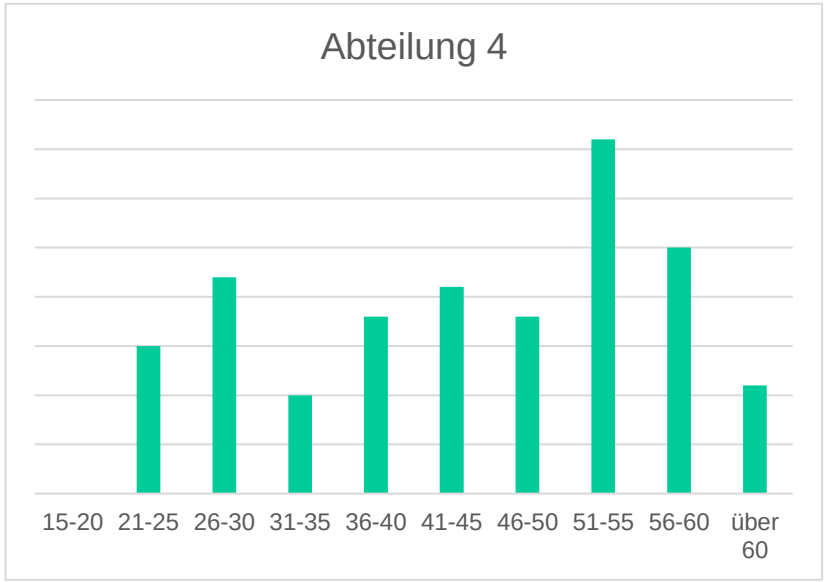
Stand 1. Januar 2023

ENTWICKLUNG DER ABTEILUNG 4



- 12% der Belegschaft sind derzeit unter 30 Jahre alt
- 38% der Belegschaft befinden sich in der Altersklasse 30-49 Jahre
- 50% der Belegschaft sind über 50 Jahre alt
- Das derzeitige Durchschnittsalter beträgt 45,5 Jahre

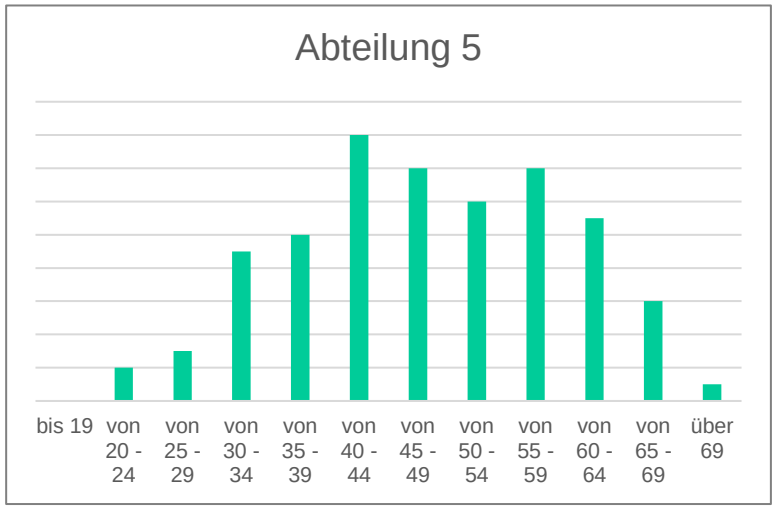
Stand 31.12.2025



- 21% der Belegschaft sind derzeit unter 30 Jahre alt
- 38% der Belegschaft befinden sich in der Altersklasse 30-49 Jahre
- 41% der Belegschaft sind über 50 Jahre alt
- Das derzeitige Durchschnittsalter beträgt 43,3 Jahre

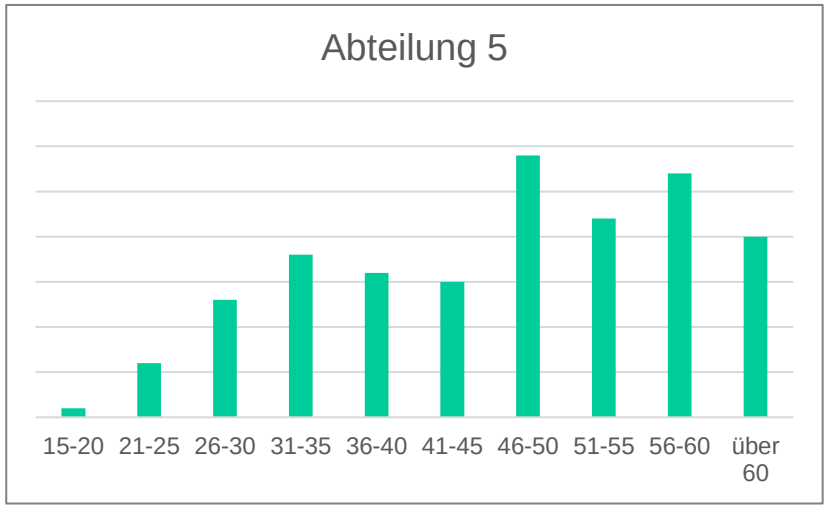
Stand 1. Januar 2023

ENTWICKLUNG DER ABTEILUNG 5



- 5% der Belegschaft sind derzeit unter 30 Jahre alt
- 50% der Belegschaft befinden sich in der Altersklasse 30-49 Jahre
- 45% der Belegschaft sind über 50 Jahre alt
- Das derzeitige Durchschnittsalter beträgt 48,4 Jahre

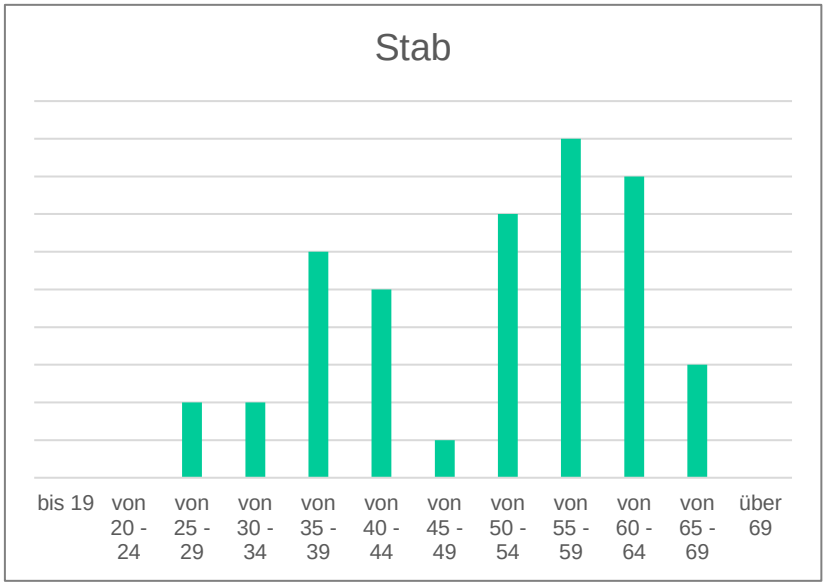
Stand 31.12.2025



- 12% der Belegschaft sind derzeit unter 30 Jahre alt
- 47% der Belegschaft befinden sich in der Altersklasse 30-49 Jahre
- 41% der Belegschaft sind über 50 Jahre alt
- Das derzeitige Durchschnittsalter beträgt 45,6 Jahre

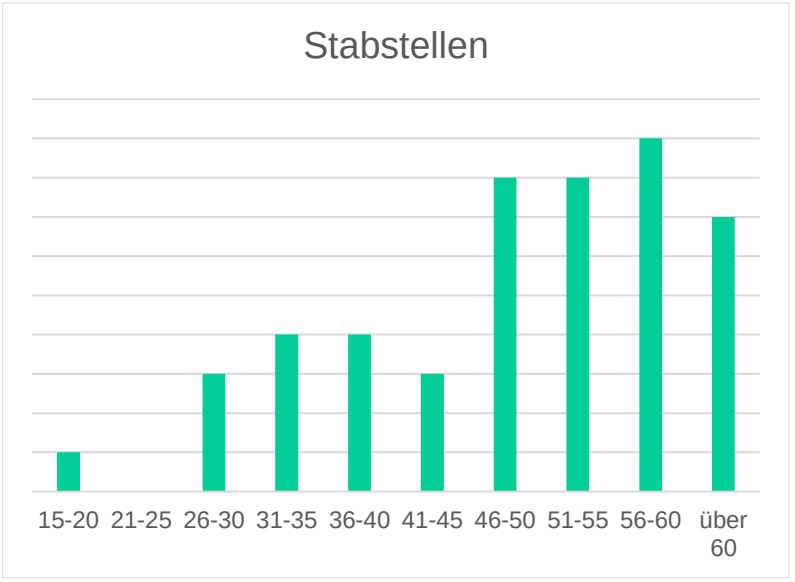
Stand 1. Januar 2023

ENTWICKLUNG DER STABSTELLEN



- 5% der Belegschaft sind derzeit unter 30 Jahre alt
- 33% der Belegschaft befinden sich in der Altersklasse 30-49 Jahre
- 63% der Belegschaft sind über 50 Jahre alt
- Das derzeitige Durchschnittsalter beträgt 50,8 Jahre

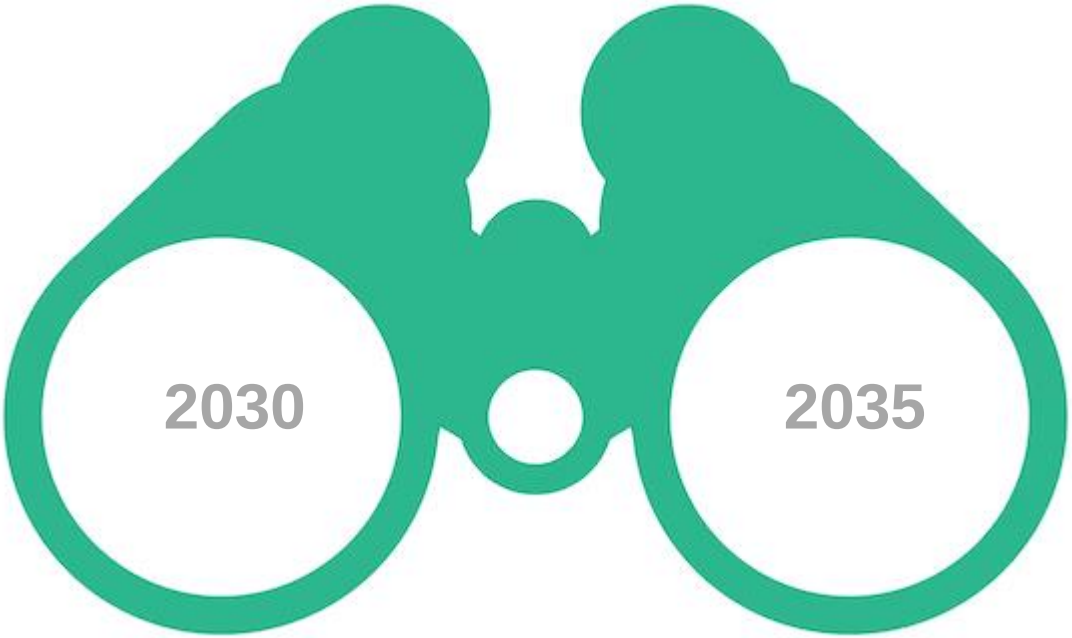
Stand 31.12.2025



- 8,5% der Belegschaft sind derzeit unter 30 Jahre alt
- 40% der Belegschaft befinden sich in der Altersklasse 30-49 Jahre
- 51% der Belegschaft sind über 50 Jahre alt
- Das derzeitige Durchschnittsalter beträgt 47,7 Jahre

Stand 1. Januar 2023

AUSBLICK PROGNOSE

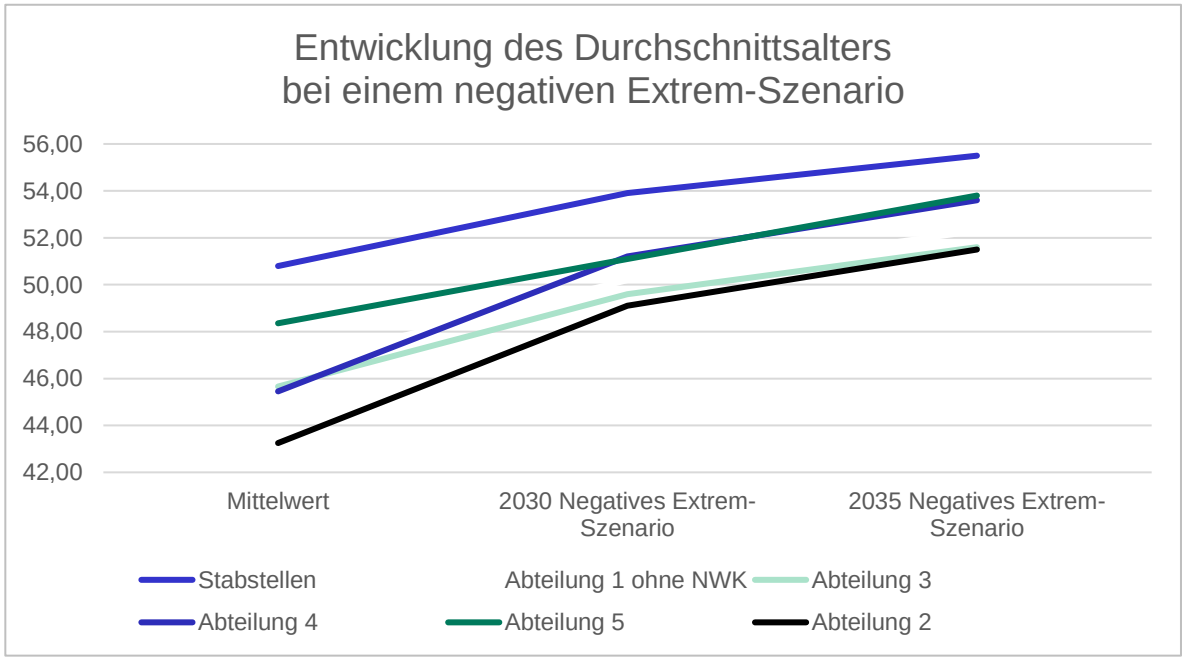


Erläuterung der Annahmen zu den jeweiligen Szenarien

Negatives Extrem-Szenario
Eine Möglichkeit eines Szenarios bietet die Fortschreibung der jetzigen Altersstruktur. In diesem negativen Extrem-Szenario werden keine neuen Auszubildenden eingestellt, noch werden Mitarbeiter durch Verrentung ersetzt. Auch wird keinerlei Fluktuation unterstellt.
Der Mitarbeiterbestand sinkt von 1121 auf 1075 und 938 Mitarbeiter. Das ist eine Reduzierung um circa 15 Prozent der Gesamtbelegschaft. In 5 Jahren sind über 50% älter als 50 Jahre, in 10 Jahren sind es schon 57% der Belegschaft.
Zusammenfassend ist festzustellen das bei diesem negativen Extrem-Szenario, dass die Belegschaft sehr stark altert und rapide abnimmt.

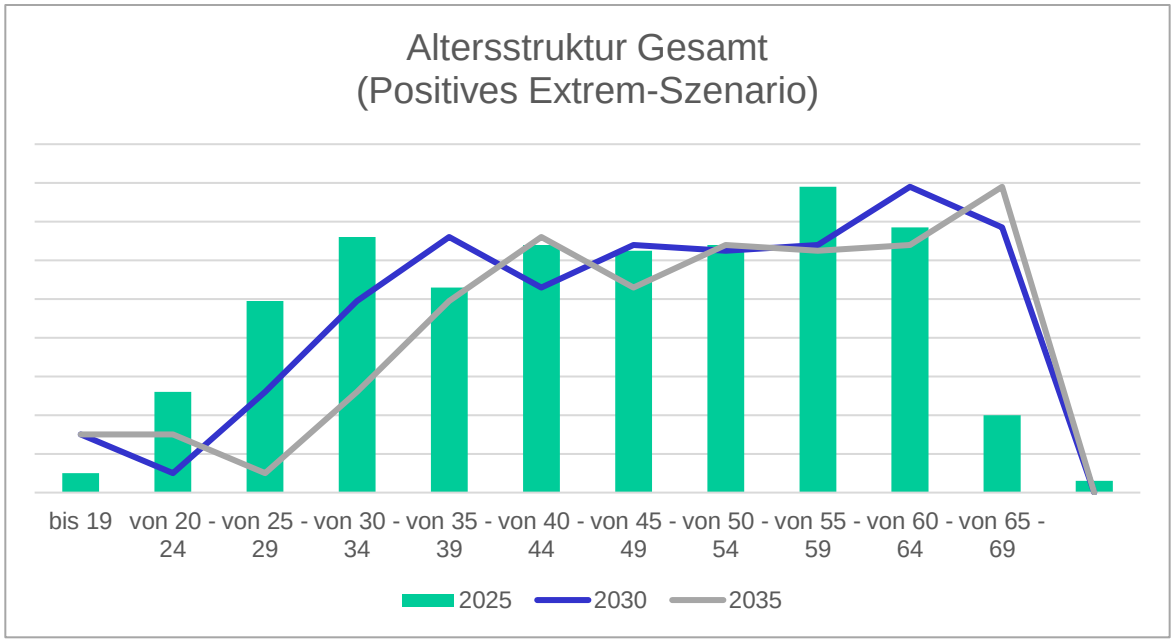
Positives Extrem-Szenario
Das positive Extrem-Szenario modelliert eine bestmögliche Zukunft. Die Erreichung des Szenarios ist zwar unwahrscheinlich, aber nicht unmöglich. Bei diesem Szenario ist als Annahme ein Personalwachstum von rund 10% gesetzt. Alle ausgeschiedenen Mitarbeiter aufgrund von Rente werden ersetzt. Sonst wird keinerlei Fluktuation angenommen. Die Altersklassen von 51 bis 60 sowie die Altersklasse ab 60 Jahren bilden weiterhin den Schwerpunkt der Belegschaft, da sie zusammen circa 60 der Belegschaft ausmachen. Da die ausgeschiedenen Mitarbeiter durch vorwiegend jüngere Mitarbeiter ersetzt werden, wird deutlich, dass die Altersklassen bis 50 Jahren eher eine balancierte Altersstruktur ergeben.

ENTWICKLUNG DES Ø-ALTERS



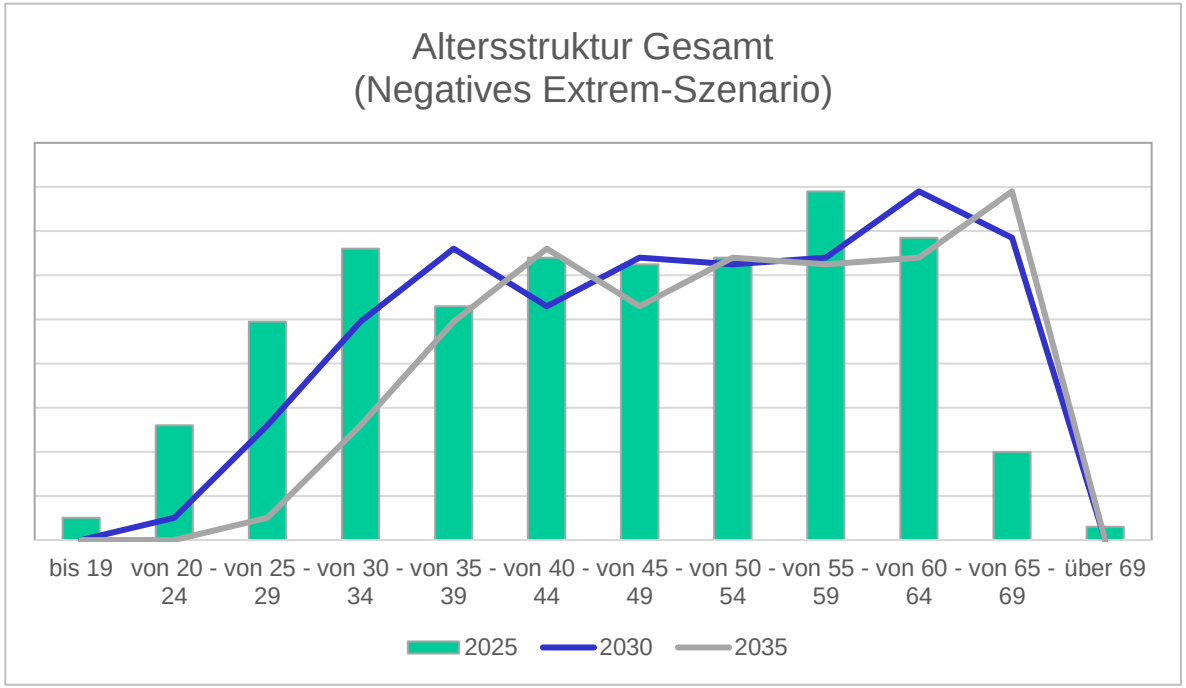
Das Durchschnittsalter von derzeit 45,1 Jahre steigt im Jahr 2030 auf 49 Jahre und im Jahr 2035 auf über 51Jahre.
Im internen Vergleich besitzen die Stabstellen das höchste Durchschnittsalter, das im Jahr 2033 auf über 55 Jahre steigen wird.

PROGNOSE FÜR DAS POSITIVE EXTREMSZENARIO



Das Durchschnittsalter von derzeit 45,1 Jahre steigt im Jahr 2028 auf 48,2 und im Jahr 2033 auf 49,4 Jahre.

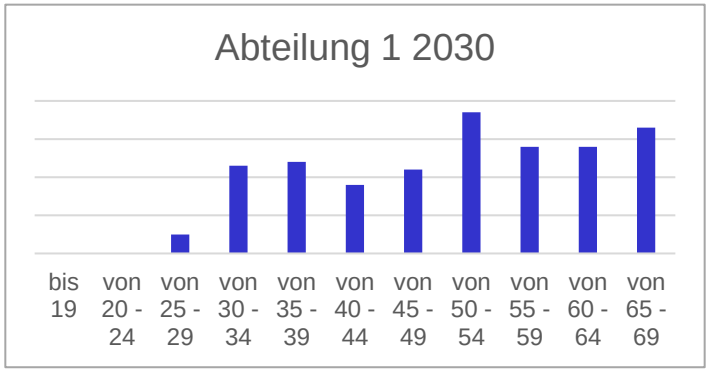
PROGNOSE FÜR DAS NEGATIVE EXTREMSZENARIO

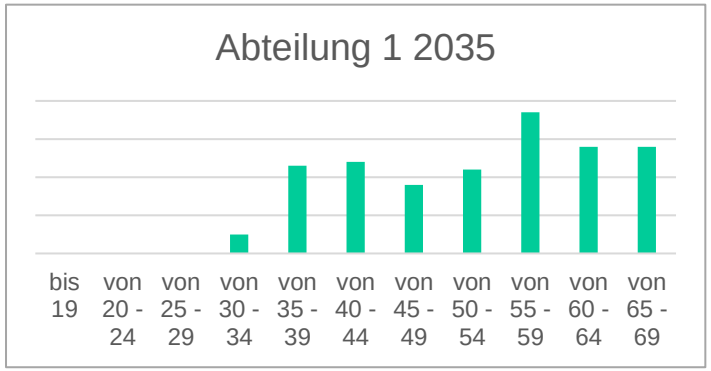


Das Durchschnittsalter von derzeit 45,1 Jahre steigt im Jahr 2028 auf 49 und im Jahr 2033 auf über 51 Jahre.

NEGATIVES EXTREM-SZENARIO

Abteilung 1



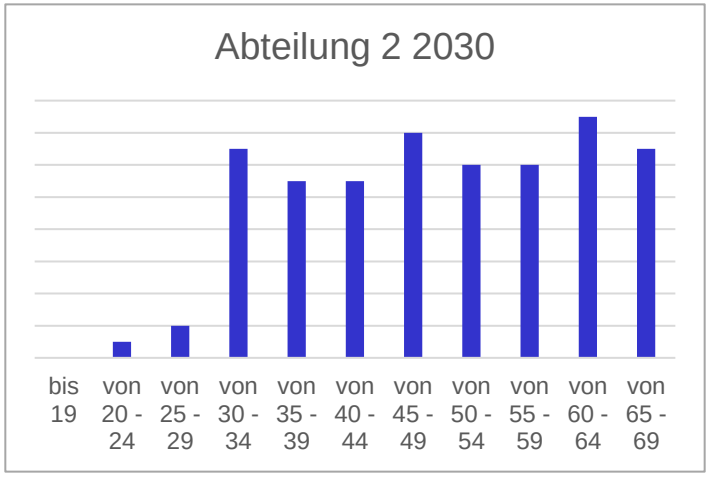


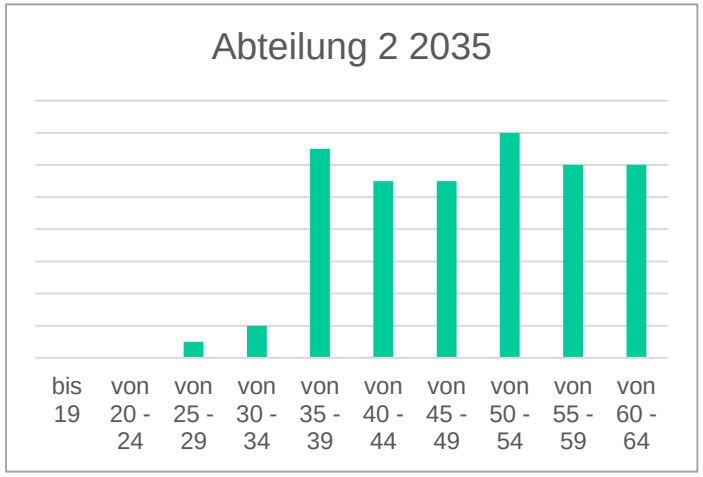
- 2% der Belegschaft sind unter 30 Jahre alt
- 40 % der Belegschaft befinden sich in der Altersklasse 30-49 Jahre
- 58 % der Belegschaft sind über 50 Jahre alt
- Das Durchschnittsalter beträgt 50,2 Jahre

- 0% der Belegschaft sind unter 30 Jahre alt
- 38% der Belegschaft befinden sich in der Altersklasse 30-49 Jahre
- 62% der Belegschaft sind über 50 Jahre alt
- Das Durchschnittsalter beträgt 52,3 Jahre

NEGATIVES EXTREM-SZENARIO

Abteilung 2



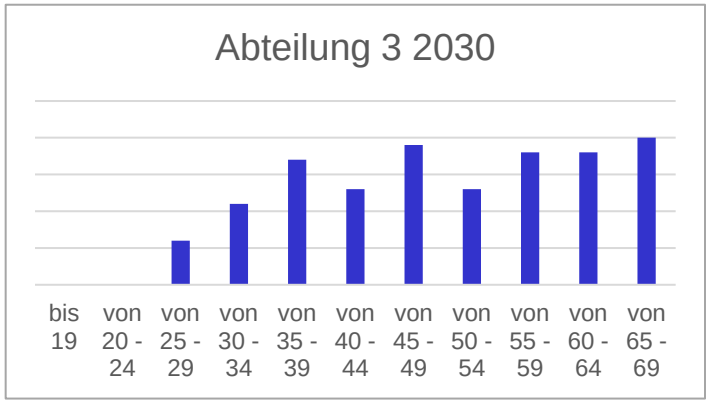


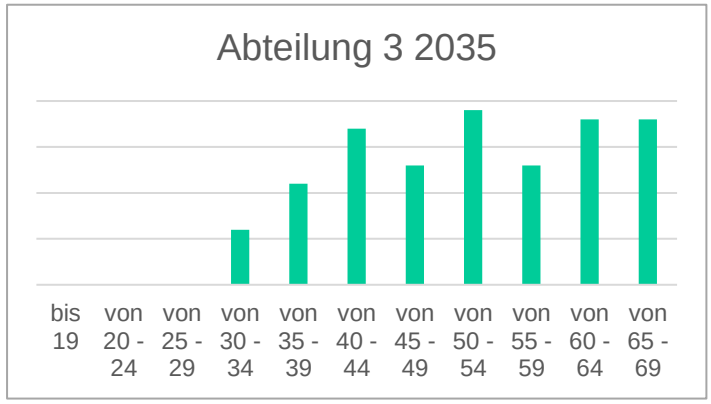
- 3% der Belegschaft sind unter 30 Jahre alt
- 47 % der Belegschaft befinden sich in der Altersklasse 30-49 Jahre
- 50 % der Belegschaft sind über 50 Jahre alt
- Das Durchschnittsalter beträgt 49,1 Jahre

- 1% der Belegschaft sind unter 30 Jahre alt
- 41% der Belegschaft befinden sich in der Altersklasse 30-49 Jahre
- 58% der Belegschaft sind über 50 Jahre alt
- Das Durchschnittsalter beträgt 51,5 Jahre

NEGATIVES EXTREM-SZENARIO

Abteilung 3



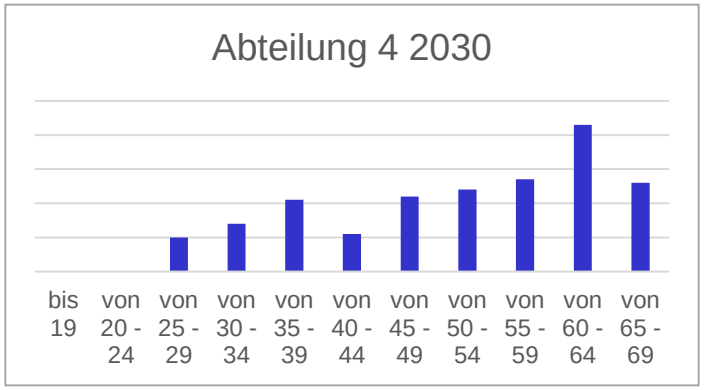


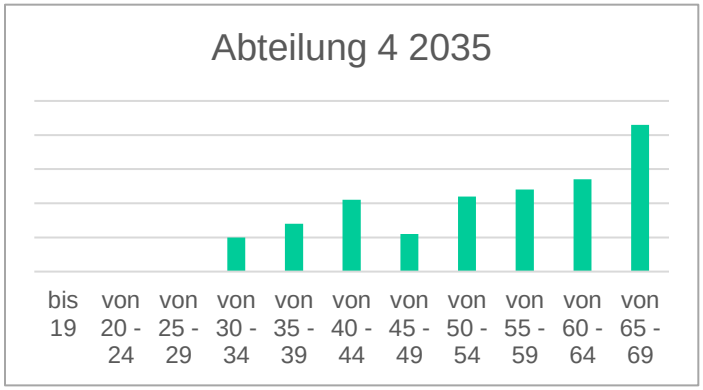
- 4% der Belegschaft sind unter 30 Jahre alt
- 44% der Belegschaft befinden sich in der Altersklasse 30-49 Jahre
- 51% der Belegschaft sind über 50 Jahre alt
- Das Durchschnittsalter beträgt 49,6 Jahre

- 0% der Belegschaft sind unter 30 Jahre alt
- 41% der Belegschaft befinden sich in der Altersklasse 30-49 Jahre
- 59% der Belegschaft sind über 50 Jahre alt
- Das Durchschnittsalter beträgt 51,6 Jahre

Negatives Extrem-Szenario

Abteilung 4



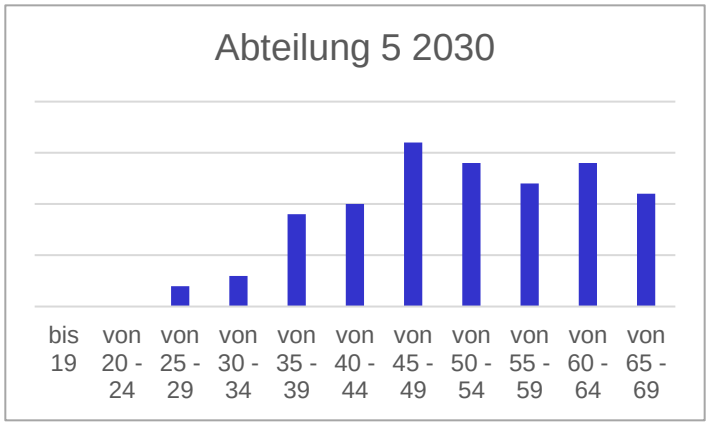


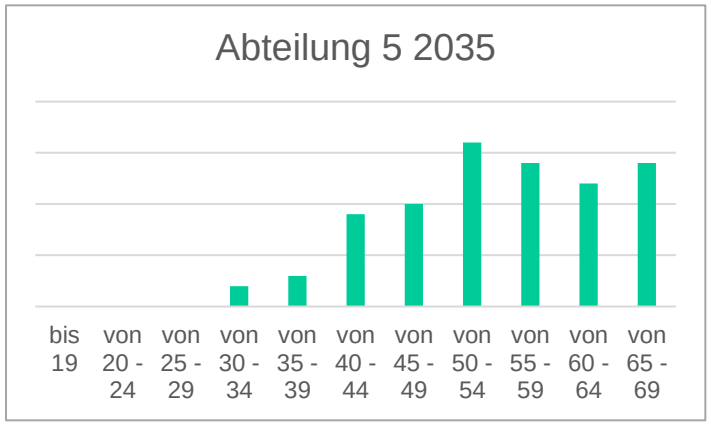
- 5% der Belegschaft sind unter 30 Jahre alt
- 34% der Belegschaft befinden sich in der Altersklasse 30-49 Jahre
- 60% der Belegschaft sind über 50 Jahre alt
- Das Durchschnittsalter beträgt 51,2 Jahre

- 0% der Belegschaft sind t unter 30 Jahre alt
- 33% der Belegschaft befinden sich in der Altersklasse 30-49 Jahre
- 67% der Belegschaft sind über 50 Jahre alt
- Das Durchschnittsalter beträgt 53,6 Jahre

NEGATIVES EXTREM-SZENARIO

Abteilung 5



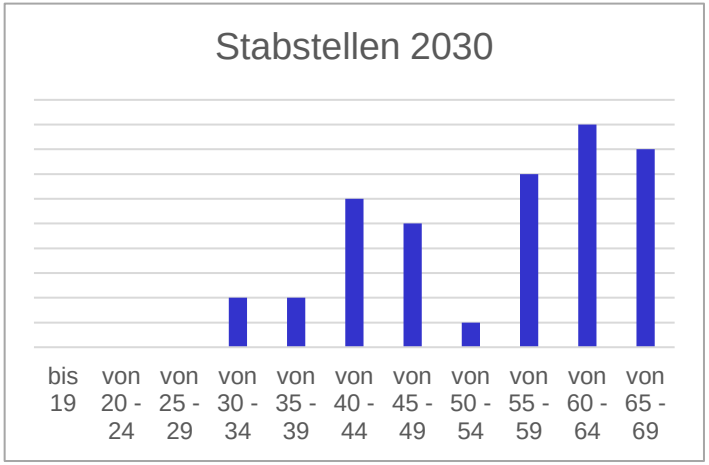


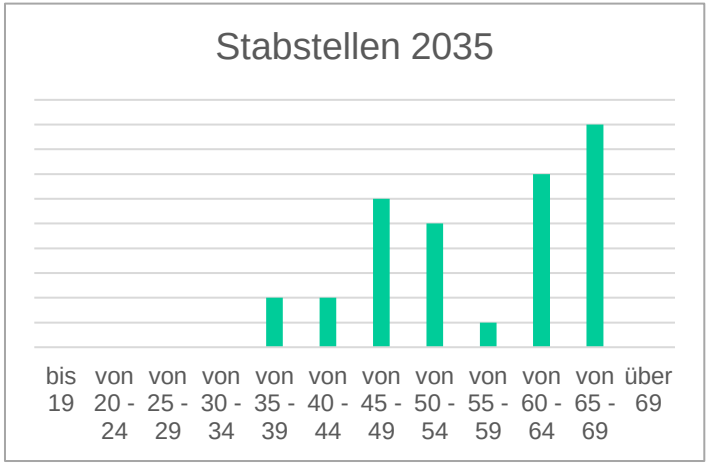
- 2% der Belegschaft sind unter 30 Jahre alt
- 42% der Belegschaft befinden sich in der Altersklasse 30-49 Jahre
- 56% der Belegschaft sind über 50 Jahre alt
- Das Durchschnittsalter beträgt 51,1 Jahre

- 0% der Belegschaft sind unter 30 Jahre alt
- 30% der Belegschaft befinden sich in der Altersklasse 30-49 Jahre
- 70% der Belegschaft sind über 50 Jahre alt
- Das Durchschnittsalter beträgt 53,8 Jahre

NEGATIVES EXTREM-SZENARIO

STABSTELLEN



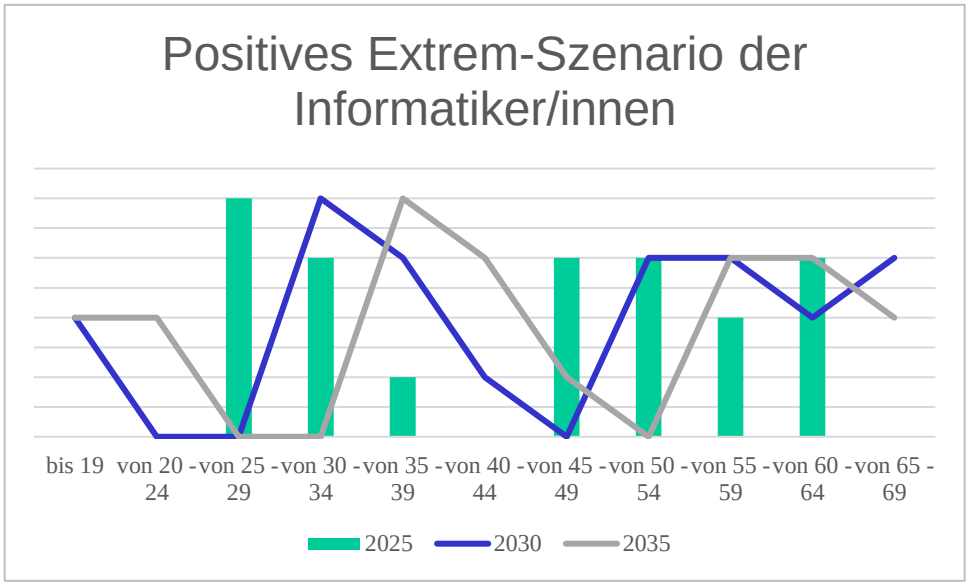


- 0% der Belegschaft sind unter 30 Jahre alt
- 47% der Belegschaft befinden sich in der Altersklasse 30-49 Jahre
- 62,5% der Belegschaft sind über 50 Jahre alt
- Das Durchschnittsalter beträgt 54 Jahre

- 0% der Belegschaft sind unter 30 Jahre alt
- 27% der Belegschaft befinden sich in der Altersklasse 30-49 Jahre
- 69% der Belegschaft sind über 50 Jahre alt
- Das Durchschnittsalter beträgt 55,5 Jahre

POSITIVES EXTREM-SZENARIO

DER INFORMATIKER/INNEN

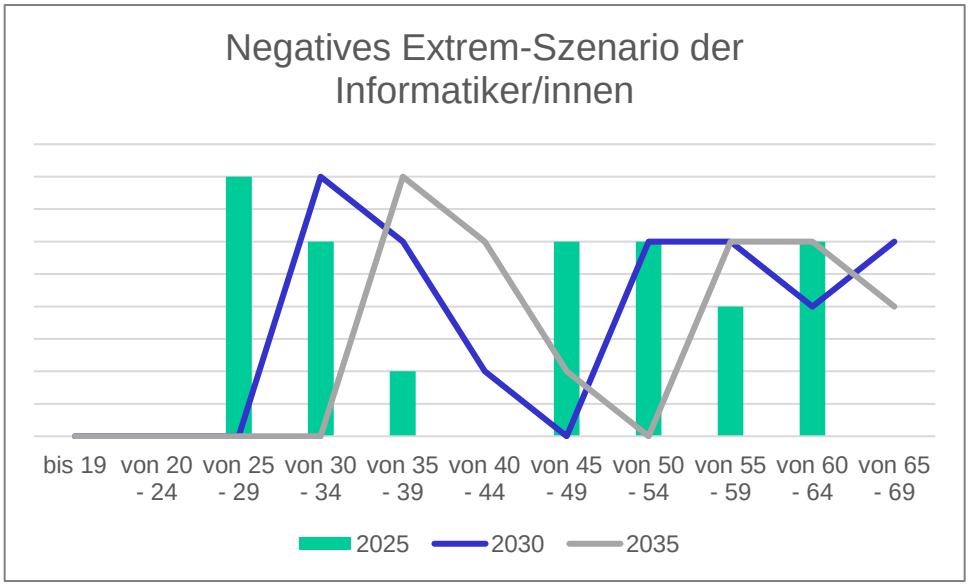


- 20% der Belegschaft wären unter 30 Jahre alt im Jahr 2033, derzeit beträgt dieser Anteil 21%.
- Derzeit sind 42% der Belegschaft über 50 Jahre alt. Im Jahr 2033 wären es 40% der Belegschaft.

**Annahme: 2 Nachwuchskräfte pro Jahr, die alle nach der Ausbildungszeit in der IT verbleiben.*

NEGATIVES EXTREM-SZENARIO

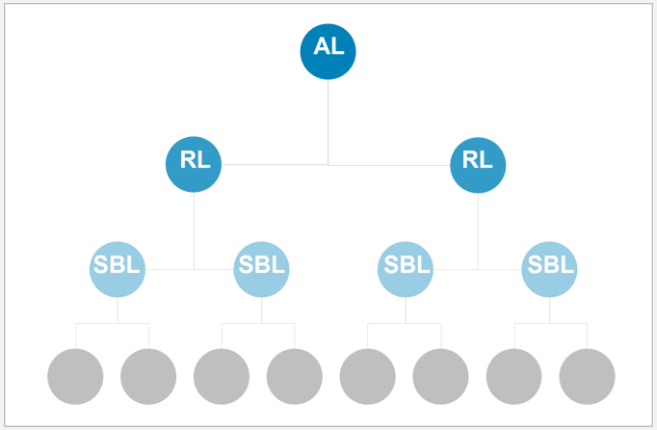
DER INFORMATIKER/INNEN



- 0% der Belegschaft wären unter 30 Jahre alt im Jahr 2035, derzeit beträgt dieser Anteil 21%.
- Derzeit sind 42% der Belegschaft über 50 Jahre alt. Im Jahr 2033 wären es 50% der Belegschaft.

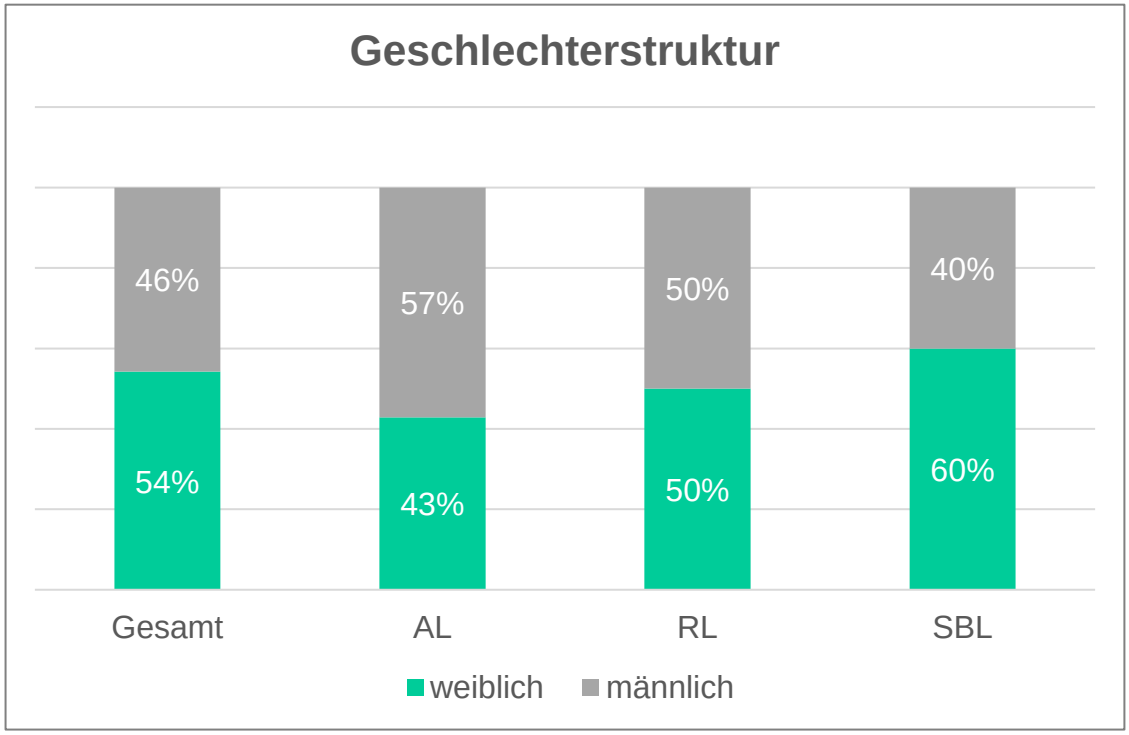
AUFBAU DER FÜHRUNG IM LRA

3 Führungsebenen unter dem Landrat

Führungsebene	Anzahl	Anteil	
Abteilungsleiter/innen	14	17%	
Referatsleiter/innen	24	29%	
Sachbereichs-leiter/innen	46	54%	
Gesamt	**84**	**100%**	

GESCHLECHTERSTRUKTUR

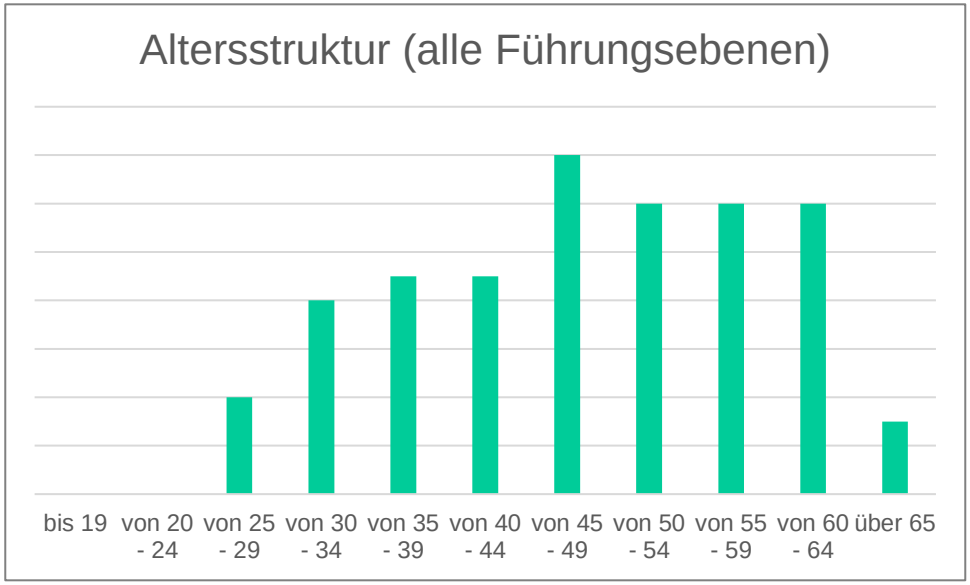
der Führungsebenen



Anmerkung: Die Besetzung der Abteilungsleitungen erfolgt durch die Regierung.

DERZEITIGE ALTERSSTRUKTURANALYSE

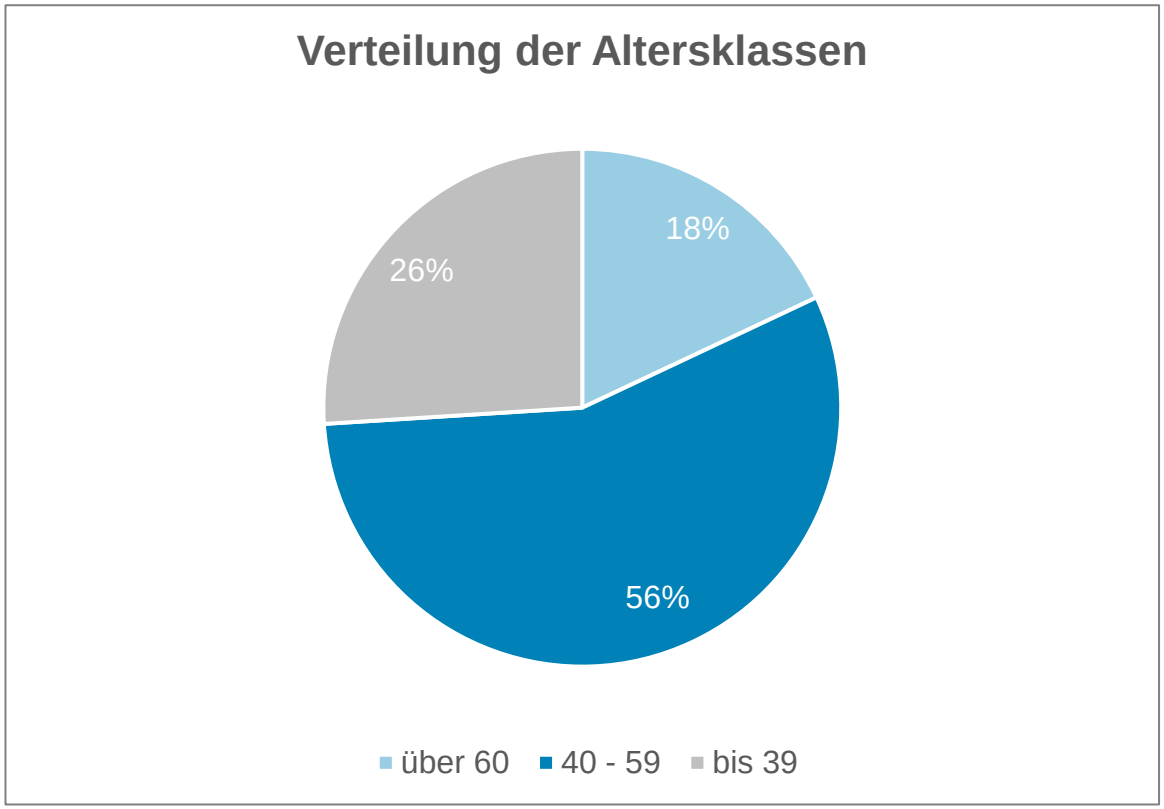
der Führungskräfte (alle Ebenen)



Stand 31.12.2025

Die derzeitige Altersstruktur kann als alterszentriert beschrieben werden. Diese kennzeichnet sich durch einen hohen Anteil älterer Beschäftigter und ein besonders niedrigen Anteil von jungen Mitarbeitenden.

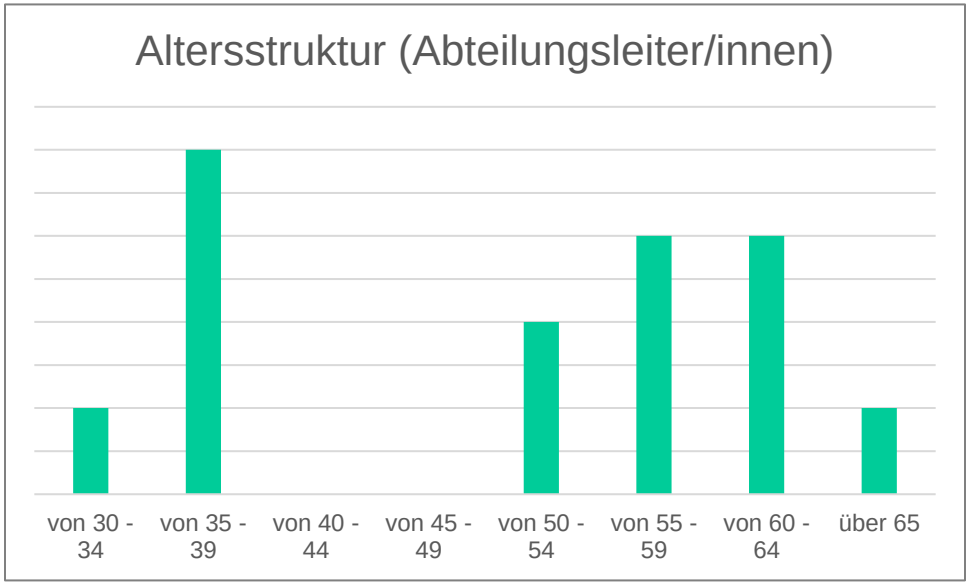
DERZEITIGE ALTERSSTRUKTURANALYSE



Stand 2025

DERZEITIGE ALTERSSTRUKTURANALYSE

der Abteilungsleitungen*



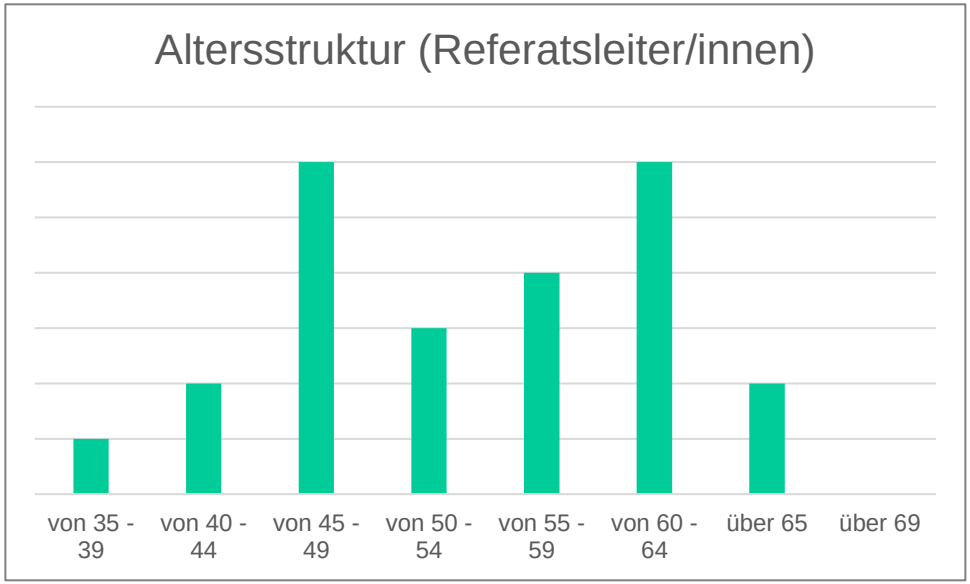
Stand 31.12.2025

* Die Besetzung der Abteilungsleitungen erfolgt durch die Regierung

- Die Altersstruktur konzentriert sich vor allem auf die Altersgruppen 35–39 Jahre, 55–59 Jahre und 60–64 Jahre.
- Die Altersgruppen zwischen 40 und 49 Jahren sind gar nicht besetzt.
- Insgesamt zeigt sich eine eher ältere Altersstruktur mit einem Schwerpunkt ab 50 Jahren.

DERZEITIGE ALTERSSTRUKTURANALYSE

der Referatsleitungen

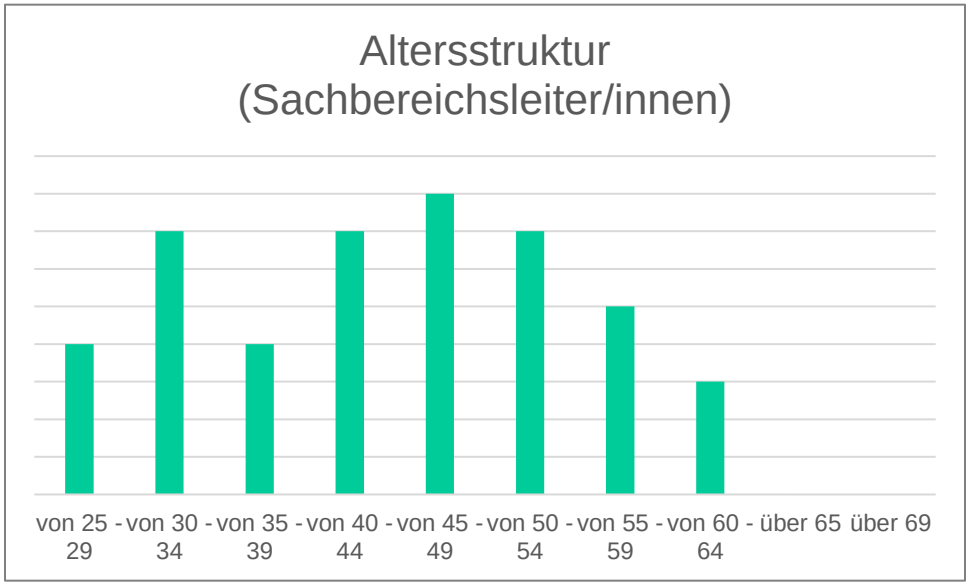


Stand 31.12.2025

- Die stärksten Altersgruppen sind 45–49 Jahre und 60–64 Jahre.
- Die Mehrheit der Referatsleiter/innen ist zwischen 45 und 64 Jahre alt.
- Jüngere Beschäftigte unter 40 Jahren sind deutlich seltener vertreten.
- Über 65-Jährige kommen nur vereinzelt vor.

DERZEITIGE ALTERSSTRUKTURANALYSE

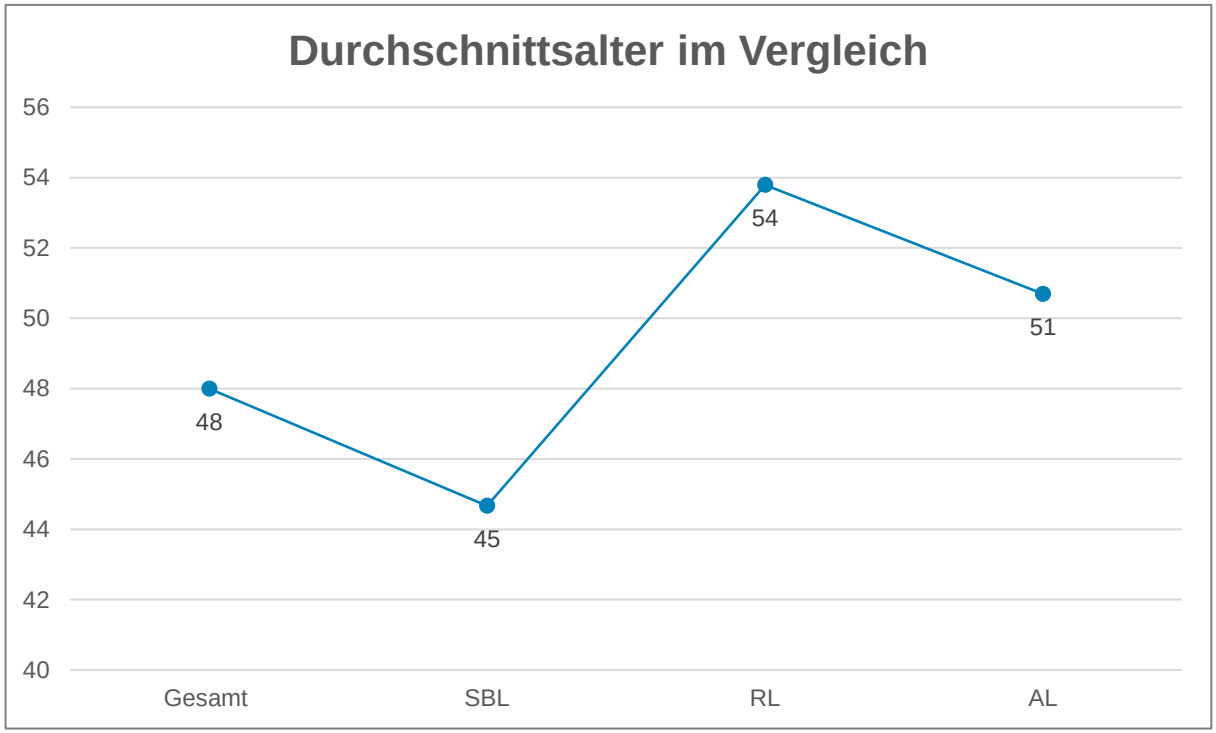
der Sachbereichsleitungen



Stand 31.12.2025

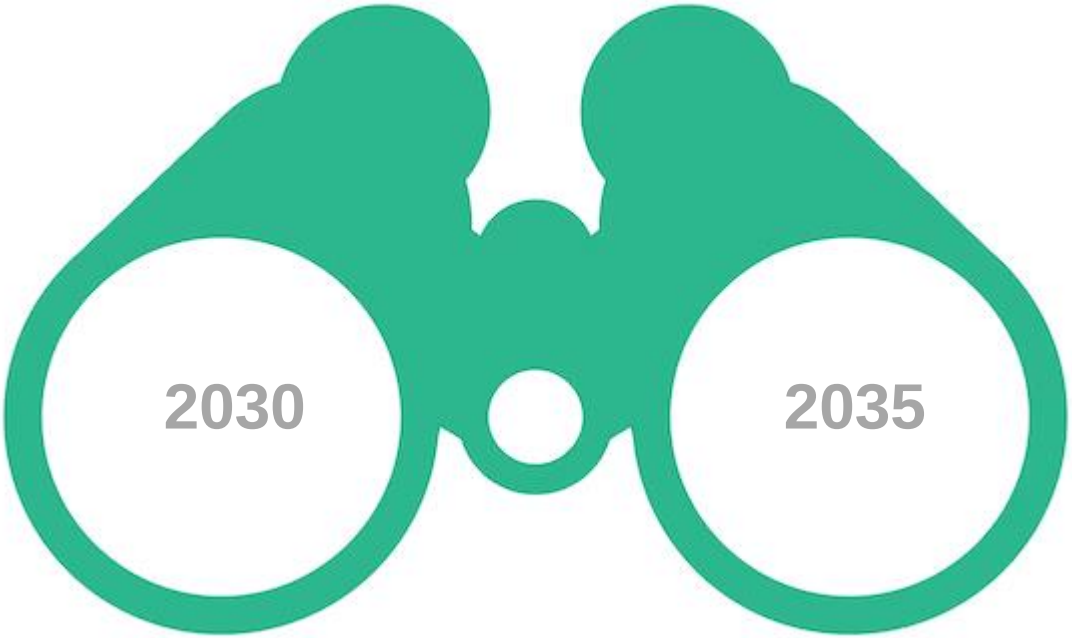
- Die Altersverteilung ist relativ breit gestreut.
- Die meisten Beschäftigten liegen in den Altersgruppen 45–49 Jahre sowie 40–44 und 50–54 Jahre.
- Jüngere Führungskräfte unter 35 Jahren sind vorhanden, aber weniger stark vertreten.
- Ab dem Alter von 55 Jahren nimmt die Anzahl kontinuierlich ab.
- Personen über 65 Jahre sind kaum bzw. nicht vertreten.

DAS DURCHSCHNITTSALTER



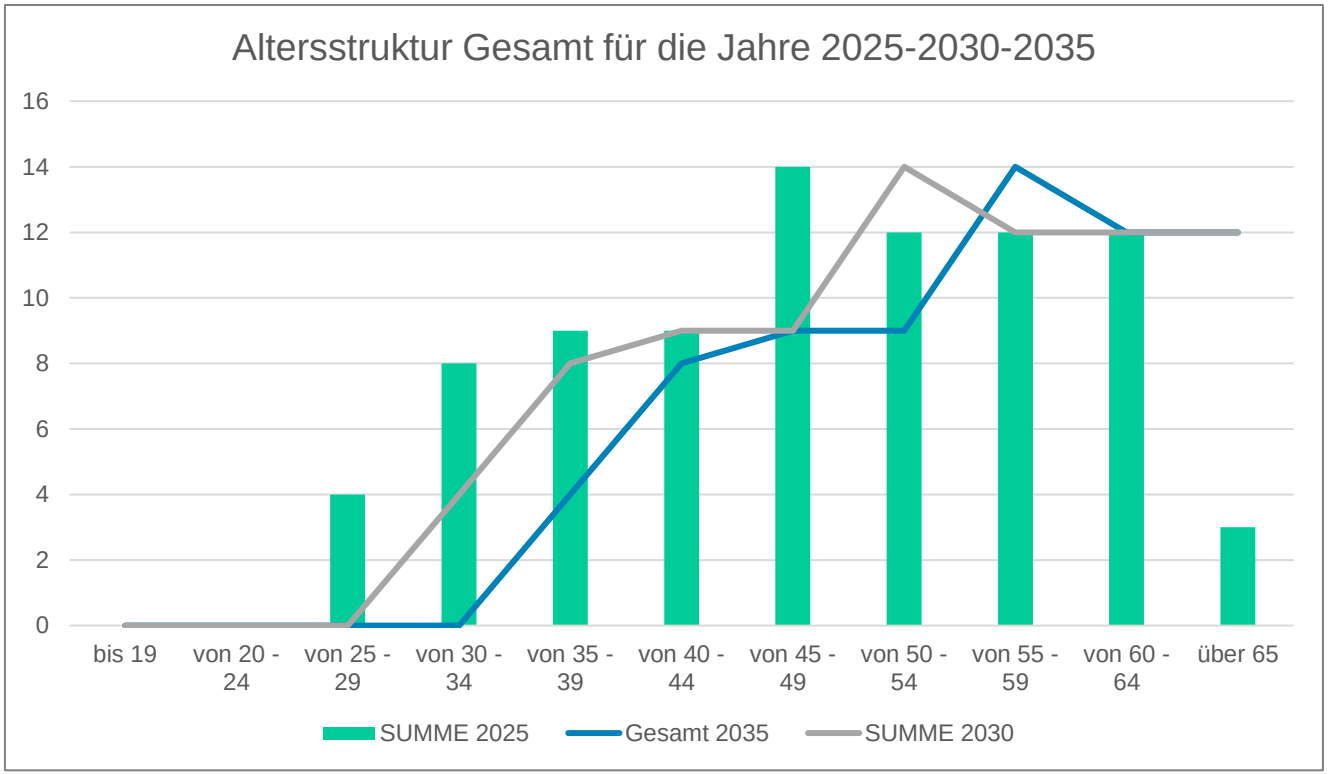
Stand 31.12.2025

AUSBLICK PROGNOSE



FORTSCHREIBUNG FÜR DIE JAHRE 2030-35

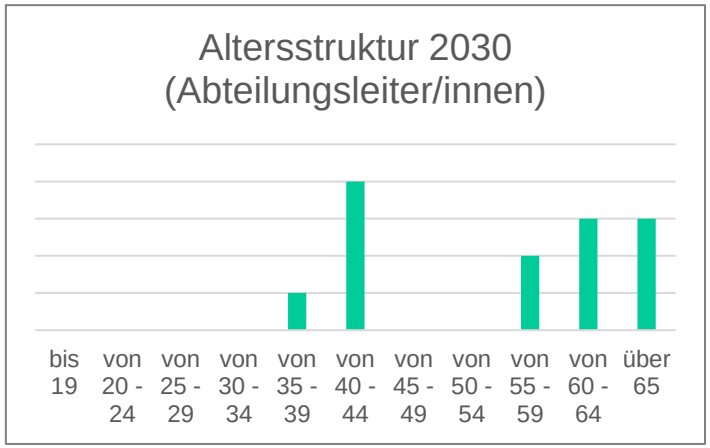
alle Führungsebenen

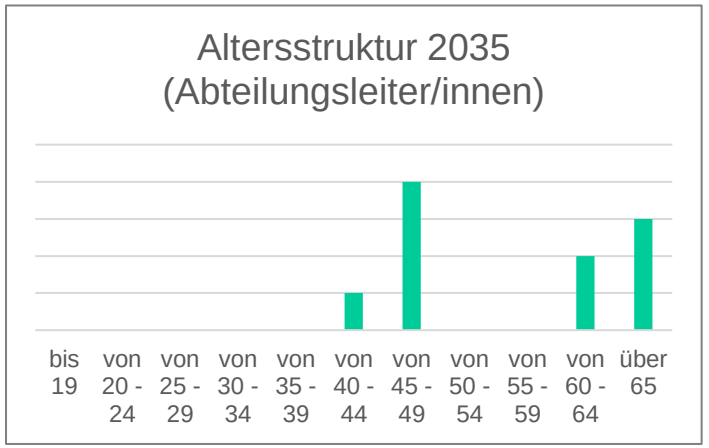


LANDRATSAMT FÜRSTENFELDBRUCK

FORTSCHREIBUNG FÜR DIE JAHRE 2030-35

Abteilungsleiter/innen



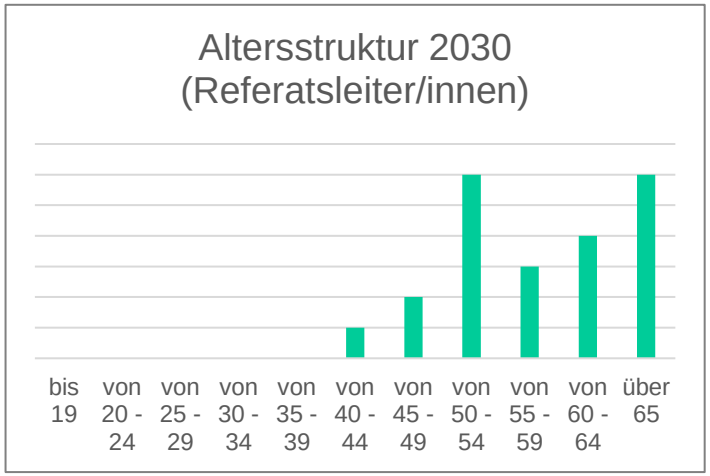


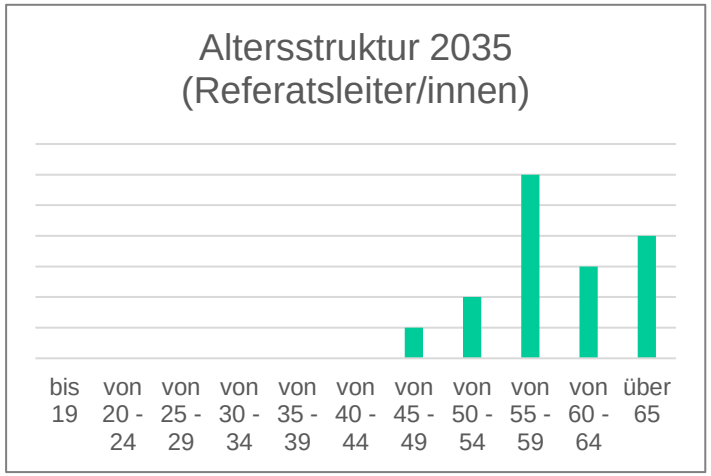
- 0% der Belegschaft sind unter 30 Jahre alt
- 38,5 % der Belegschaft befinden sich in der Altersklasse 30-49 Jahre
- 61,5 % der Belegschaft sind über 50 Jahre alt
- Das Durchschnittsalter beträgt 53,8 Jahre

- 0% der Belegschaft sind unter 30 Jahre alt
- 50% der Belegschaft befinden sich in der Altersklasse 30-49 Jahre
- 50% der Belegschaft sind über 50 Jahre alt
- Das Durchschnittsalter beträgt 54,9 Jahre

FORTSCHREIBUNG FÜR DIE JAHRE 2030-35

Referatsleiter/innen



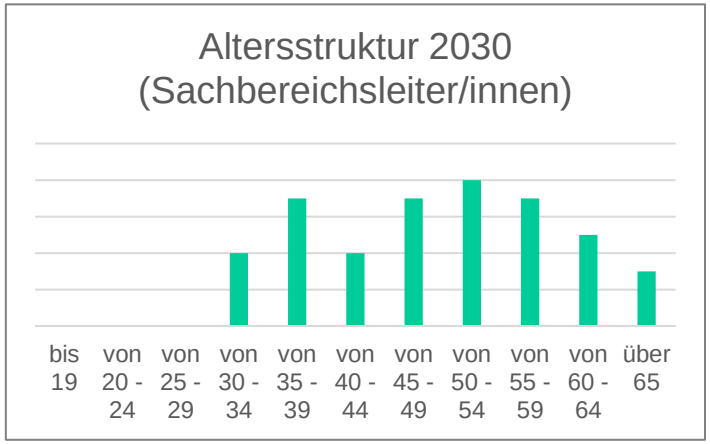


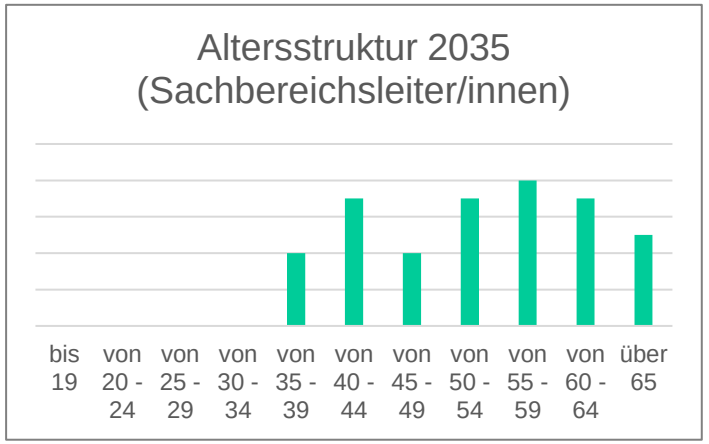
- 0% der Belegschaft sind unter 30 Jahre alt
- 14 % der Belegschaft befinden sich in der Altersklasse 30-49 Jahre
- 86 % der Belegschaft sind über 50 Jahre alt
- Das Durchschnittsalter beträgt 57,1 Jahre

- 0% der Belegschaft sind unter 30 Jahre alt
- 5% der Belegschaft befinden sich in der Altersklasse 30-49 Jahre
- 95% der Belegschaft sind über 50 Jahre alt
- Das Durchschnittsalter beträgt 59,4 Jahre

FORTSCHREIBUNG FÜR DIE JAHRE 2030-35

Sachbereichsleiter/innen





- 0% der Belegschaft sind unter 30 Jahre alt
- 49 % der Belegschaft befinden sich in der Altersklasse 30-49 Jahre
- 51 % der Belegschaft sind über 50 Jahre alt
- Das Durchschnittsalter beträgt 49 Jahre

- 0% der Belegschaft sind unter 30 Jahre alt
- 36% der Belegschaft befinden sich in der Altersklasse 30-49 Jahre
- 64% der Belegschaft sind über 50 Jahre alt
- Das Durchschnittsalter beträgt 52,6 Jahre

DIENSTZUGEHÖRIGKEIT

aller Führungsebenen

- Die durchschnittliche Dienstzugehörigkeit alle Führungskräfte beträgt 15,48 Jahre.

- Abteilungsleiter/innen (AL): Die durchschnittliche Dienstzugehörigkeit beträgt 17,25 Jahre. Die Spannweite reicht von 1 bis 42 Jahren.
    - 50,0 % sind länger als 20 Jahre im Amt.
    - 25,0 % sind länger als 30 Jahre im Amt.
    - 8,3 % sind länger als 40 Jahre im Amt.

- Referatsleiter/innen (RL): Die durchschnittliche Dienstzugehörigkeit liegt bei 20,87 Jahren. Die Dienstzeiten reichen von 2 bis 42 Jahren.
    - 56,5 % sind länger als 20 Jahre im Amt.
    - 21,7 % sind länger als 30 Jahre im Amt.
    - 4,3 % sind länger als 40 Jahre im Amt.

- Sachbereichsleiter/innen (SBL): Die durchschnittliche Dienstzugehörigkeit beträgt 12,24 Jahre. Hier reicht die Spanne von 0 bis 41 Jahren.
    - 22,2 % sind länger als 20 Jahre im Amt.
    - 11,1 % sind länger als 30 Jahre im Amt.
    - 2,2 % sind länger als 40 Jahre im Amt.

DIENSTZUGEHÖRIGKEIT

Detailansicht

- Die AL und RL weisen mit durchschnittlich 17,25 bzw. 20,87 Jahren eine deutlich längere Dienstzugehörigkeit auf als die SBL mit 12,24 Jahren.
- Bei den RL ist der Anteil mit mehr als 20 Jahren Dienstzugehörigkeit mit 56,5 % am höchsten.
- Auch bei den AL verfügt mit 50 % die Hälfte über mehr als 20 Jahre Dienstzugehörigkeit.
- Bei den SBL liegt dieser Anteil mit 22,2 % deutlich niedriger, was auf eine insgesamt jüngere bzw. weniger lang amtierende Führungsebene hindeutet.
- Insgesamt zeigt sich insbesondere bei AL und RL eine hohe Erfahrungstiefe: Ein erheblicher Anteil ist bereits seit mehr als zwei Jahrzehnten im Amt.
- Langjährige Amtszeiten von mehr als 30 Jahren finden sich vor allem bei den AL (25,0 %) und RL (21,7 %); bei den SBL sind es 11,1 %.
- Mehr als 40 Jahre Dienstzugehörigkeit sind in allen drei Gruppen die Ausnahme: 8,3 % AL, 4,3 % RL und 2,2 % SBL.

➢ Die Daten zeigen damit ein natürliches Erfahrungsgefälle zwischen den Führungsebenen.

ZUSAMMENFASSUNG DER FÜHRUNG

- Im Amt sind insgesamt 84 Führungskräfte tätig.
- Davon entfallen 14 auf die Abteilungsleitung, 24 auf die Referatsleitung und 46 auf die Sachbereichsleitung.
- Das Durchschnittsalter der Führungskräfte beträgt 48 Jahre.
- Die Verteilung von Frauen und Männern auf den verschiedenen Führungsebenen ist unauffällig (54% beträgt der Anteil an weiblichen Führungskräften).
- Die derzeitige Altersstruktur kann als alterszentriert beschrieben werden. Diese kennzeichnet sich durch einen hohen Anteil älterer Beschäftigter und ein besonders niedrigen Anteil von jungen Mitarbeitenden.
- 46% der Führungskräfte sind älter als 50 Jahre und 18% der Führungskräfte sind älter als 60 Jahre
- Die durchschnittliche Dienstzugehörigkeit alle Führungskräfte beträgt 15,48 Jahre

ETABLIERTE MAßNAHMEN

für die Führungsebenen

Um den Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Führungskräfteentwicklung frühzeitig zu begegnen, werden bereits verschiedene Maßnahmen im Amt ergriffen:

1. Regelmäßige Altersstrukturanalyse der Führungskräfte
Die Altersstruktur der Führungskräfte wird regelmäßig betrachtet und analysiert. Dadurch lassen sich abzeichnende Veränderungen frühzeitig erkennen und entsprechende personalstrategische Maßnahmen einleiten.

2. Frühzeitige Nachfolgeplanung
Der erhöhte Anteil älterer Führungskräfte macht eine frühzeitige und systematische Nachfolgeplanung erforderlich. Für absehbare Vakanzen soll rechtzeitig geprüft werden, welche geeigneten internen oder externen Nachfolgemöglichkeiten bestehen und wie potenzielle Nachwuchsführungskräfte gezielt entwickelt werden können.

3. Sicherung von Erfahrungs- und Führungswissen

Das Wissen und die Erfahrungen langjähriger Führungskräfte sollen möglichst frühzeitig gesichert und für das Landratsamt nutzbar gemacht werden. Beim Ausscheiden erfahrener Beschäftigter droht neben dem Personalverlust insbesondere der Verlust von Erfahrungswissen, informellen Netzwerken und spezifischem Know-how. Hierzu werden Möglichkeiten des Wissenstransfers zwischen erfahrenen und jüngeren Führungskräften genutzt, beispielsweise durch gezielte Übergaben und strukturierte Wissenstransfers, Mentoring und fachlichen Austausch, gemeinsame Projekte, Hospitationen, interne Veranstaltungen und Austauschformate zwischen jüngeren und erfahrenen Führungskräften zum Thema Führung.

ETABLIERTE MAßNAHMEN

für die Führungsebenen

4. Gezielte Einbindung erfahrener Führungskräfte

Der Ruhestand soll – soweit rechtlich und personalwirtschaftlich möglich – nicht zwingend einen abrupten Übergang darstellen. Die Erfahrung und Expertise ausscheidender Führungskräfte können über geeignete Übergangs- und Einsatzmodelle weiterhin für die Organisation nutzbar gemacht werden, beispielsweise im Rahmen von: Mentoring und Beratung von Nachwuchsführungskräften, Projekt- und. Sonderaufgaben, Begleitung von Nachfolgerinnen und Nachfolgern, Wissenstransfer und Einarbeitung.

5. Flexible Gestaltung von Führungspositionen

Führungspositionen werden zunehmend flexibler gedacht und gestaltet. Führung soll nicht zwingend an eine klassische Vollzeitbeschäftigung gebunden sein. Je nach Aufgabenbereich und organisatorischen Möglichkeiten kommen beispielsweise folgende Modelle in Betracht: Führung in Teilzeit, Führungstandems, flexible Arbeitszeitmodelle, Stellvertretungsmodelle, mobiles Arbeiten, soweit dies mit den Aufgaben vereinbar ist. Dadurch können Führungspositionen für unterschiedliche Lebensphasen attraktiver gestaltet und zugleich neue Potenziale für die Gewinnung und Bindung von Führungskräften erschlossen werden.

6. Gezielte Entwicklung der jüngeren Führungskräftebasis

Auf der unteren Führungsebene besteht bereits eine vergleichsweise junge Führungskräftebasis. Diese wird gezielt entwickelt, um frühzeitig geeignete Nachwuchskräfte für zukünftige Führungsaufgaben aufzubauen und die anstehenden Generationenwechsel vorzubereiten.

ETABLIERTE MAßNAHMEN

für die Führungsebenen

7. Frühzeitige Übernahme von Führungsverantwortung („Führung auf Probe“)

Nachwuchskräfte erhalten möglichst frühzeitig Gelegenheit, Führungserfahrung zu sammeln und Verantwortung zu übernehmen. Dies kann beispielsweise durch: die Leitung bereichsübergreifender Projekte, die Übernahme von Vertretungsaufgaben, die zeitweise Führung kleinerer Teams, die Übernahme von Sonderaufgaben erfolgen. Dadurch entsteht ein praxisnaher „Führungskräfte-Übungsplatz“, auf dem Führungskompetenzen entwickelt und erprobt werden können, ohne dass unmittelbar eine dauerhafte Führungsposition übernommen werden muss.

8. Generationenübergreifender Austausch und Wissenstransfer

Der Austausch zwischen jüngeren und erfahrenen Führungskräften wird durch interne Veranstaltungen und geeignete Austauschformate gefördert. Ziel ist es, Erfahrungswissen und bewährte Führungsansätze weiterzugeben und gleichzeitig neue Perspektiven, Methoden und Kompetenzen in die Führungskultur einzubringen. Der generationenübergreifende Austausch wird dabei als gegenseitiger Lernprozess verstanden: Erfahrene Führungskräfte geben insbesondere ihr organisationsbezogenes Erfahrungswissen weiter, während jüngere Führungskräfte neue Impulse beispielsweise zu Digitalisierung, modernen Arbeitsformen und aktuellen Führungsansätzen einbringen.

Herzlichen Dank!

LANDRATSAMT
FÜRSTENFELDBRUCK