



Bericht

der Landesregierung

Personalstruktur- und Personalmanagementbericht 2016 des Landes Schleswig-Holstein (Berichtsjahr 2015)

—

Federführend ist der Ministerpräsident

Inhaltsverzeichnis

1. Rahmenvorgaben	5
1.1. Auftrag	5
1.2. Aufbau und Gliederung des Berichts	7
1.3. Berichtszeitraum	7
1.4. Erfasste Bereiche der Landesverwaltung	8
1.5. Datenschutz.....	11
1.6. Beschreibung der aktuellen Datenlage	12
1.7. Übergangssituation.....	12
1.8. Personalmanagement- und Personalinformationssystem für Abrechnung „Permis-A“	13
1.9. Bereits bestehende regelmäßige Personalberichte der Landesregierung.....	13
1.10. Zielbeschreibung der zukünftigen Datenbasis aus Sicht von „KoPers“	14
1.10.1. Transparenz aller Informationen	14
1.10.2. Validität der Informationen	14
1.10.3. Aktualität der Informationen	15
1.10.4. Bedarfsbezogene Aufbereitung der Informationen.....	15
2. Personalstrukturbericht (Datenteil)	16
2.1. Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung	17
2.2. Frauen und Männer in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung in Vollzeit und Teilzeit	19
2.3. Gesamtbeschäftigte in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung in Vollzeit und Teilzeit	20
2.4. Beamtinnen und Beamte in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung in Vollzeit und Teilzeit	21
2.5. Tarifbeschäftigte in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung in Vollzeit und Teilzeit	23
2.6. Frauen und Männer in der schleswig-holsteinischen Landesver- waltung in befristeten Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen	24
2.7. Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung in befristeten Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen	25
2.8. Fehlzeitenstatistik	26
2.9. Übersicht über die Besoldungsgruppen.....	30
2.9.1. Anwärterinnen u. Anwärter sowie Referendarinnen und Referendare im Beamtenverhältnis	30

2.9.2.	Laufbahngruppe 1 / 1. Einstiegsamt (ehemals „einfacher Dienst“)	32
2.9.3.	Laufbahngruppe 1 / 2. Einstiegsamt (ehemals „mittlerer Dienst“)	33
2.9.4.	Laufbahngruppe 2 / 1. Einstiegsamt (ehemals „gehobener Dienst“)	34
2.9.5.	Laufbahngruppe 2 / 2. Einstiegsamt (ehemals „höherer Dienst“)	35
2.9.6.	B-, C-, V-, W-, R-, L-Besoldung	36
2.10.	Übersicht über die Entgeltgruppen TVL	38
2.10.1.	Entgeltgruppe 1 bis Entgeltgruppe 5 TVL	38
2.10.2.	Entgeltgruppe 6 bis Entgeltgruppe 11 TVL	39
2.10.3.	Entgeltgruppe 12 bis Entgeltgruppe 15ü TVL (übertariflich)	40
2.10.4.	Entgeltgruppe PKW-Tarif	41
2.10.5.	Sonstige Beschäftigte	42
2.10.6.	Übersicht über die Entgeltgruppen: Zusammenfassung über alle Entgeltgruppen	43
2.11.	Personalausgaben	44
2.11.1.	Personalausgaben für Besoldung und Entgelt	44
2.11.2.	Personalausgaben für Anwärtnerinnen und Anwärtler sowie Referendarinnen und Referendare (Beamtenbereich) und Auszubildende (Tarifbereich)	46
2.12.	Altersstruktur der Beschäftigten in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung	47
2.13.	Prognose der Altersabgänge mit Erreichen der Regelaltersgrenze	49
2.13.1.	Prognose der Altersabgänge mit Erreichen der Regelaltersgrenze: Jahre 2016 bis 2022	49
2.13.2.	Prognose der Altersabgänge mit Erreichen der Regelaltersgrenze: Jahre 2023 bis 2028	50
2.14.	Frühpensionierung von Beamtinnen und Beamten	51
2.14.1.	Vorbemerkungen zur Datenlage	51
2.14.2.	Gründe des Eintritts in den Ruhestand Land SH 1995 bis 2015	52
2.14.3.	Entwicklung der Dienstunfähigkeitsquote von Männern und Frauen	54
2.14.4.	Gründe des Ruhestandseintritts nach Geschlechtern und Bereichen 2015	55
2.14.5.	Gründe des Ruhestandseintritts nach Laufbahngruppen 2015	56

2.14.6. Durchschnittsalter der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten.....	57
2.14.7. Durchschnittsalter aller in den Ruhestand Versetzten / Eingetretenen insgesamt.....	58
2.14.8. Verteilung der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten nach Altersgruppen 2015	59
2.15. IST-Ausgaben für Versorgung (Daten aus SAP)	61
2.16. IST-Ausgaben für Beihilfe (Daten aus SAP)	64
3. Personalmanagementbericht	67
3.1. Das Referat „Zentrales Personalmanagement“ (ZPM) der Staatskanzlei	67
3.2. Das Projekt „KoPers“	68
3.3. Betriebliches Gesundheitsmanagement	69
3.4. Gleichstellung von Frauen und Männern in der Verwaltung	71
3.5. Personalabgänge und demografischer Wandel	72
3.5.1. Nachwuchskonzept	74
3.5.2. Gesetz zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts	76
3.6. Gesetzentwurf zur Errichtung eines Versorgungsfonds.....	78
3.7. Maßnahmen zur Vermeidung von Frühpensionierungen.....	79

1. Rahmenvorgaben

1.1. Auftrag

Der Schleswig-Holsteinische Landtag hat auf Antrag der Fraktion der PIRATEN (Drucksache 18/1867 mit den aus Umdruck 18/4219 ersichtlichen Änderungen) und nach Beratung in den zuständigen Ausschüssen die Landesregierung am 19. Juni 2015 aufgefordert, einen Personalstruktur- und Personalmanagementbericht des Landes Schleswig-Holstein vorzulegen (vgl. Nr. 24 aus Drucksache 18/3090).

Zur Vermeidung von Wiederholungen wird hinsichtlich Art, Umfang und Ausrichtung des Berichtsauftrages auf die entsprechenden Erläuterungen des ersten Personalstruktur- und Personalmanagementberichts (PSMB) 2015 (Berichtsjahr 2014) des Landes Schleswig-Holstein verwiesen. Dieser Bericht kann in der Infothek des Landtages eingesehen werden:

<http://www.landtag.ltsh.de/infothek/wahl18/drucks/3700/drucksache-18-3788.pdf>).

Gegenüber der ersten Ausgabe des PSMB konnte die zugrundeliegende Datenbasis für diesen zweiten Bericht erweitert werden. Es wurden nunmehr alle aktiven Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse berücksichtigt, die im Berichtsjahr 2015 über das Personalverfahren „Permis-A“ abgerechnet wurden. Das im Aufbau befindliche neue integrierte Personalverfahren „Ko-Pers“ stand im Berichtsjahr 2015 für die Abrechnung aktiver Beschäftigter noch nicht zur Verfügung.

Das dementsprechend erweiterte Dienststellenverzeichnis ist nachfolgend unter Nr. 1.4. („Erfasste Bereiche der Landesverwaltung“) nachzulesen.

Bei den in diesem Bericht zusätzlich berücksichtigten Dienststellen handelt es sich um:

- AMEOS Krankenhausgesellschaft Holstein mbH
(soweit über „Permis-A“ abgerechnet)
- Deutscher Schul- und Sprachverein
(soweit über „Permis-A“ abgerechnet)
- Medienanstalt HSH
(soweit über „Permis-A“ abgerechnet)
- Unabhängiges Landeszentrum für Datenschutz SH
(soweit über „Permis-A“ abgerechnet)

Auf diese Dienststellen entfallen insgesamt 136 Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse. Diese Dienststellen werden in den folgenden Tabellen zusammengefasst dargestellt. Die Zahl der insgesamt ausgewerteten Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse beläuft sich auf 67.028.

Demgegenüber wurden im Vorjahresbericht ohne die zuvor genannten Dienststellen insgesamt 66.547 Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse ausgewertet. Dies entspricht einer Differenz von 481 Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen.

Mit der Fortschreibung des Personalstrukturberichts ist es möglich, zukünftig Trends und Entwicklungen zu erkennen. Die entsprechenden Vergleichszahlen sind jeweils am Ende der nachfolgenden Auswertetabellen gelb unterlegt.

Darüber hinaus wurde auftragsgemäß in diesem Bericht damit begonnen, bisher separat erstellte Personalberichte des Landes in den PSMB zu integrieren. In diesem Bericht wird die Entwicklung der Frühpensionierungen dargestellt.

Die Bereiche „Landtag“ und „Landesrechnungshof“ sind auf jeweils eigenen Wunsch erneut nicht im PSMB vertreten.

1.2. Aufbau und Gliederung des Berichts

Der vorliegende Personalstruktur- und Personalmanagementbericht der Landesregierung gliedert sich in einen Personalstrukturbericht (Datenteil) und einen Personalmanagementbericht.

Der Personalstrukturbericht konzentriert sich darauf, die aktuelle Personalsituation der Landesverwaltung anhand relevanter Personalstrukturdaten aus dem Jahr 2015 zu beschreiben und dient insofern auch als Grundlage für personalpolitische Entscheidungen.

Im Personalmanagementbericht werden perspektivische Aussagen getroffen zu personalwirtschaftlich relevanten Aspekten im Jahr 2016. Im Blickpunkt stehen die Themen „Nachwuchskräftegewinnung“, „Altersstruktur“, „Gleichstellung der Geschlechter“, „flexible Gestaltung der Arbeitszeit“ sowie „flexibler Übergang in den Ruhestand“.

1.3. Berichtszeitraum

Der Bericht 2016 bezieht sich auf das Kalenderjahr 2015. Soweit es sich um monats- oder stichtagsbezogene Daten handelt, werden der Monat Dezember 2015 bzw. der Stichtag 31. Dezember 2015 zugrunde gelegt. Diese Bezugspunkte und andere Informationen können jeweils den Legenden der Tabellen entnommen werden.

Die genannten zeitlichen Festlegungen dienen der Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit der Berichtsdaten sowie der verschiedenen Personalstrukturberichte des Landes untereinander. Dies ist auch deshalb von Bedeutung, weil der Auftraggeber die Entwicklung und den Aufbau eines einheitlichen Personalberichtswesens als mittelfristiges Ziel vorgegeben hat.

1.4. Erfasste Bereiche der Landesverwaltung

Die für diesen Bericht erfassten Bereiche sind:

Oberste Landesbehörden (gem. § 5 Abs. 1 LVwG)

(ohne Landtag und Landesrechnungshof)

- Ministerpräsident / Staatskanzlei (MP / StK)
- Ministerium für Justiz, Kultur und Europa (MJKE)
- Ministerium für Schule und Berufsbildung (MSB)
- Ministerium für Inneres und Bundesangelegenheiten (MIB)
- Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume (MELUR)
- Finanzministerium (FM)
- Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie (MWAVT)
- Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung (MSGWG)

Zugeordnete Ämter (gem. § 5 Abs. 2 LVwG)

- Landespolizeiamt (MIB)
- Landeskriminalamt (MIB)
- Landesfeuerwehrschule (MIB)
- Amt für Planfeststellung Energie (MELUR)
- Amt für Bundesbau (FM)
- Amt für Informationstechnik (FM)
- Landeskasse (FM)

Gerichte und Staatsanwaltschaften

- Oberlandesgericht (MJKE)
- Staatsanwaltschaft bei dem Schl.-H. Oberlandesgericht (MJKE)
- Landessozialgericht (MJKE)
- Landesarbeitsgericht (MJKE)
- Finanzgericht (MJKE)
- Oberverwaltungsgericht (MJKE)

- Landgerichte (MJKE)
- Staatsanwaltschaften bei den Landgerichten (MJKE)
- Amtsgerichte (MJKE)
- Sozialgerichte (MJKE)
- Arbeitsgerichte (MJKE)
- Verwaltungsgericht (MJKE)

Landesoberbehörden (gem. § 6 LVwG)

- Archäologisches Landesamt (MJKE)
- Landesamt für Denkmalpflege (MJKE)
- Landesarchiv (MJKE)
- Landesbibliothek (MJKE)
- Landesamt für Vermessung und Geoinformation SH (MIB)
- Landesamt für Ausländerangelegenheiten (MIB)
- Landesamt für Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume (MELUR)
- Landesbetrieb Landeslabor Schleswig-Holstein (MELUR)
- Landesbetrieb für Küstenschutz, Nationalpark und Meeresschutz Schleswig-Holstein – LKN SH (MELUR)
- Finanzverwaltungsamt (FM)
- Landesbetrieb Straßenbau und Verkehr Schleswig-Holstein – LBV SH (MWAVT)
- Landesamt für soziale Dienste (MSGWG)

Untere Landesbehörden (gem. § 7 LVwG)

- Justizvollzugsanstalten (MJKE)
- Jugendanstalt (MJKE)
- Jugendarrestanstalt (MJKE)
- Schulämter (MSB)
- Schulen nach § 2 SchulG (MSB)
- Polizeidirektionen (MIB)
- Finanzämter (FM)
- Bildungszentrum der Steuerverwaltung des Landes SH (FM)
- Schleswig-Holsteinische Seemannsschule (MWAVT)

Hochschulen

- Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU)
- Universität zu Lübeck
- Europa Universität Flensburg
- Musikhochschule Lübeck
- Muthesius Kunsthochschule
- Fachhochschule Flensburg
- Fachhochschule Kiel
- Fachhochschule Lübeck
- Fachhochschule Westküste

Zusätzlich erfasster Bereich

- Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (UKSH), Campus Kiel
(soweit über „Permis-A“ abgerechnet)
- Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (UKSH), Campus Lübeck
(soweit über „Permis-A“ abgerechnet)
- Stiftung Landesmuseen
- Stiftung Naturschutz
- Institut für Weltwirtschaft
- Leibniz-Institut für die Pädagogik der Naturwissenschaften und Mathematik
- Deutsche Zentralbibliothek für Wirtschaft
- Schleswig-Holsteinische Landesforsten AöR
(soweit über „Permis-A“ abgerechnet)
- Neu: AMEOS Krankenhausgesellschaft Holstein mbH
(soweit über „Permis-A“ abgerechnet)
- Neu: Deutscher Schul- und Sprachverein
(soweit über „Permis-A“ abgerechnet)
- Neu: Medienanstalt HSH
(soweit über „Permis-A“ abgerechnet)
- Neu: Unabhängiges Landeszentrum für Datenschutz SH
(soweit über „Permis-A“ abgerechnet)

Alle in diesem Bericht ausgewerteten Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse bei den vorgenannten Dienststellen werden über das zentrale Personal-Bezahlverfahren des Landes „Permis-A“ abgerechnet.

Darüber hinaus gibt es weitere Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse in der Landesverwaltung, die wegen fehlender technischer Möglichkeiten hier jedoch nicht berücksichtigt werden können.

Die o.a. Aufzählung erhebt insofern keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie wird in zukünftigen Personalstruktur- und Personalmanagementberichten in Abhängigkeit der Verfügbarkeit des integrierten Personalverfahrens „KoPers“ kontinuierlich erweitert.

1.5. Datenschutz

Zur Vermeidung von Rückschlussmöglichkeiten auf einzelne Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisse wurden die ausgewerteten Daten auf Ministeriumsebene sowie auf Ebene der nachgeordneten Dienststellen zusammengefasst.

Gleichzeitig wurden in den nachfolgenden Tabellen Auswertungsergebnisse im einstelligen Bereich unkenntlich gemacht, ohne jedoch das Gesamtergebnis zu verändern.

Diese Verfahrensweise wurde im Interesse eines umfassenden Datenschutzes mit dem Unabhängigen Landeszentrum für Datenschutz Schleswig-Holstein abgestimmt. Abweichungen im Einzelfall wurden ebenfalls mit dem Unabhängigen Landeszentrum für Datenschutz Schleswig-Holstein abgesprochen.

Die Staatskanzlei wird dem Landtag bzw. den zuständigen Ausschüssen auf Wunsch die vollständigen Tabellendaten zur vertraulichen Beratung zur Verfügung stellen.

1.6. Beschreibung der aktuellen Datenlage

Die Daten für diesen Bericht wurden bis auf wenige Ausnahmen aus dem Verfahren „Permis-A“ (Personalmanagement- und Personalinformationssystem, Bereich Abrechnung) generiert.

Die Informationen zum „Frühpensionierungsbericht“ entstammen bereits dem KoPers-Modul „Versorgung“.

Die IST-Ausgaben der Bereiche „Versorgung“ und „Beihilfe“ des Finanzverwaltungsamtes wurden aus dem Finanzverfahren „SAP“ generiert.

Hinzu kommen in geringem Umfang Informationen aus anderen Bereichen, die jeweils besonders gekennzeichnet sind.

1.7. Übergangssituation

Der vorliegende Personalstruktur- und Personalmanagementbericht wurde hinsichtlich der aktuellen Datenlage, ebenso wie der Vorgängerbericht, während einer Übergangssituation erstellt. Diese ist dadurch gekennzeichnet, dass das bisherige und langjährig in Betrieb befindliche Personalmanagement- und Personalinformationssystem für Abrechnung (= „Permis-A“) das Ende seiner Nutzungsdauer erreicht hat. Es entspricht nicht mehr den aktuellen Anforderungen an ein leistungsfähiges Personalmanagement- und Personalinformationssystem und soll durch das neue integrierte Kooperative Personalmanagementsystem „KoPers“ abgelöst werden.

Dieses Verfahren stand für den Berichtszeitraum 2015 lediglich für die Generierung von Personalstrukturdaten aus dem Bereich „Versorgung“ zur Verfügung.

Aus diesem Grund mussten die für den vorliegenden Bericht relevanten Personalstrukturdaten aus aktiven Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen weiterhin aus dem Verfahren „Permis-A“ generiert werden.

1.8. Personalmanagement- und Personalinformationssystem für Abrechnung „Permis-A“

Das Personalabrechnungsverfahren „Permis-A“ verarbeitet alle Arten von Leistungen: Bezüge von Beamtinnen und Beamten, Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamten sowie Entgelt für Beschäftigte, Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten. Die Berechnung erfolgt auf der Grundlage aller für den öffentlichen Dienst geltenden Rechtsvorschriften und Tarifregelungen. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird an dieser Stelle auf die Ausführungen im PSMB 2015 (Berichtsjahr 2014) verwiesen.

1.9. Bereits bestehende regelmäßige Personalberichte der Landesregierung

In der Landesverwaltung werden bereits folgende regelmäßige Personalberichte erstellt:

1. Übersicht über unbesetzte Planstellen und Stellen;
2. Übersicht über freie, freiwerdende und unterbesetzte Planstellen und Stellen ab A 15 / Entgeltgruppe 15 aufwärts (einschließlich Sonderdienstvertrag) nach Nr. 6.1 des Delegationserlasses der Ministerpräsidentin vom 15. Juli 2002;
3. Einstellungszahlen der Nachwuchskräfte der Steuerverwaltung;
4. Berechnung der Schwerbehindertenquote;
5. Bericht über die Beförderungen und Höhergruppierungen;
6. Fehlzeitenstatistik (ohne Erfassung von Lehrerinnen und Lehrern sowie Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten);
7. Bericht über die Entwicklung der Frühpensionierungen;
(dieser Bericht wird erstmalig in den vorliegenden Personalstruktur- und Personalmanagementbericht integriert)
8. Bericht über die Ergebnisse und Erfahrungen aus der Regelbeurteilung;
9. Gleichstellungsbericht;
10. Berichtswesen im Sinne der „59er“-Vereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement;
11. Beteiligungsbericht / Gremienbericht
12. Stellen- und Personalabbaubericht.

1.10. Zielbeschreibung der zukünftigen Datenbasis aus Sicht von „KoPers“

Bislang sind weder die Personalprozesse ressortübergreifend standardisiert noch besteht eine einheitliche Datenbasis für das Personalmanagement. Informationen, die zu übergreifenden Steuerungs- und Planungszwecken benötigt werden, können daher nur mit erhöhtem Zeit- und Personalaufwand erhoben werden.

Die im Rahmen des KoPers-Programms vorgesehene Vereinheitlichung der Organisationsstrukturen und IT-Verfahren im Bereich des Personalmanagements verändert diese Situation nachhaltig, indem ...

- die Planung des personellen Ressourcenbedarfes und -einsatzes wirksam unterstützt sowie
- valide Aussagen über den absehbaren Haushaltsmittelbedarf und
- die aktuelle Struktur und Verteilung vorhandener Kompetenzen ermöglicht werden.

1.10.1. Transparenz aller Informationen

Mit KoPers wird erstmals neben den Personen- und Abrechnungsdaten die Aufbauorganisation des Landes mit allen zugehörigen Ressourcen transparent abgebildet. Diese Daten stehen für unterschiedlichste analytische und simulative Auswertungen zur Verfügung, die die personalwirtschaftliche Analyse und Planung wesentlich verbessern.

1.10.2. Validität der Informationen

Alle personal- und organisationsbezogenen Daten der Landesverwaltung werden zukünftig in einer zentralen KoPers-Datenbank vorgehalten. Konkurrierende Aktualitätsstände dieser Daten sind damit ausgeschlossen, was die wesentliche Voraussetzung für die Validität dieser Informationen als Ausgangsbasis für ein effizientes Personal- und Organisationsmanagement bildet. Eine systematische Archivierung aller Aktualitätsstände erlaubt darüber hinaus auch retrograde Analysen sowie die Bildung von Zeitreihen.

1.10.3. Aktualität der Informationen

Jede Datenveränderung, sei es im Bereich Organisation, Personal oder Abrechnung, erfolgt in der zentralen KoPers-Datenbasis und steht damit ohne zeitlichen Verzug für alle personal- und organisationsbezogenen Prozesse und Auswertungen zur Verfügung. Zukunftsorientierte Eingaben greifen exakt zum vorgegebenen Stichtag und sind somit ebenfalls unmittelbar wirksam und sichtbar. Insgesamt bietet KoPers damit die maximale Aktualität der gespeicherten Informationen als Basis einer verbesserten personalbezogenen Steuerungsfähigkeit.

1.10.4. Bedarfsbezogene Aufbereitung der Informationen

Wie oben ausgeführt, stehen zukünftig personalbezogene Informationen vollständig, konsistent und ohne Zeitverzug zur Verfügung. KoPers bietet auf dieser Grundlage die Möglichkeit nahezu beliebiger bedarfsbezogener Auswertungen, bei denen - in den Grenzen, die mit Gewerkschaften und Mitbestimmungsgremien vereinbart worden sind - sowohl die Selektion als auch die analytische Aufbereitung der Daten der jeweiligen Frage- bzw. Problemstellung individuell angepasst werden können.

2. Personalstrukturbericht (Datenteil)

Generelle Hinweise:

- a) Die nachfolgenden Personalstrukturdaten enthalten auf eigenen Wunsch keine Angaben aus den Bereichen „Landtag“ und „Landesrechnungshof“.
- b) Einzelne Felder der nachfolgenden Tabellen wurden nach Absprache mit dem Unabhängigen Landeszentrum für Datenschutz Schleswig-Holstein (ULD SH) in den Fällen frei gelassen, in denen Rückschlüsse auf einzelne Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisse möglich wären. Abweichungen von dieser Verfahrensweise im Einzelfall wurden ebenfalls mit dem ULD SH besprochen. Die Gesamtergebnisse sind in allen Fällen unverändert.
- c) Tabellenbereiche, die gemäß Buchstabe b) keine Daten anzeigen, wurden wegen fehlendem Erkenntnisgewinn so weit wie möglich ausgeblendet mit der Folge, dass einzelne Werte sowie ggf. auch ganze Reihen und Spalten nicht sichtbar sind. Die ausgewiesenen Zwischen- bzw. Endsummen entsprechen jedoch immer den rechnerisch korrekten Gesamtergebnissen.
- d) In den Tabellen sind alle aktiven Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse aus dem Verfahren „Permis-A“ abgebildet, also auch krankheitsbedingt Abwesende (Krankheit ohne Bezüge, Krankheit mit Krankengeldzuschuss, Aussteuerung durch Krankenkasse) und Beurlaubte (Grundwehrdienst / ziv. Ersatzdienst / Eignungsübung, Rente auf Zeit: volle Erwerbsminderung, Mutterschutzfälle, Elternzeitfälle, Pflegezeitfälle, unbezahlter Urlaub / Steuer nach Monats-Tabelle, unbezahlter Urlaub / Steuer nach Tages-Tabelle, Erkrankung Kind, Pflegeunterstützung).
- e) Die nachfolgenden Personalstrukturdaten wurden bis auf wenige Ausnahmen aus dem Verfahren „Permis-A“ generiert. Andere Datenquellen sind jeweils besonders gekennzeichnet.

2.1. Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung

Lfd. Nr.	Tabelle Nr. 2.1. Dezember 2015; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung											
		Einzelpläne 03-10 + 13			Landesbetriebe: Landeslabor SH LKN SH LBV SH			Zusätzlicher Bereich (siehe Nr. 1.4. des Berichts)			Summe		
		F	M	ges.	F	M	ges.	F	M	ges.	F	M	ges.
1	Unbefristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen	26421	19380	45801	541	1692	2233	2001	2237	4238	28963	23309	52272
2	Befristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen (siehe auch Zeile 5)	1402	736	2138	28	7	35	1630	1976	3606	3060	2719	5779
3	Summe Zeilen 1 bis 2	27823	20116	47939	569	1699	2268	3631	4213	7844	32023	26028	58051
4	Auszubildende Anwärter/innen Referendare/innen Praktikanten/innen mit Ausbildungsvergütung	1904	1353	3257	9	81	90	42	45	87	1955	1479	3434
5	Aushilfskräfte (siehe auch Zeile 2)	0	0	0	0	0	0	1312	1375	2687	1312	1375	2687
6	Beschäftigte ohne Entgeltfortzahlung wg. längerer AU	167	48	215	7	37	44	44	21	65	218	106	324
7	Ohne monatliche Bezüge vom Land Beurlaubte	2056	221	2277	39	17	56	152	47	199	2247	285	2532
8	Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung (Summe Zeilen 3 bis 7)	31950	21738	53688	624	1834	2458	5181	5701	10882	37755	29273	67028
9	Angaben in Prozent	59,51%	40,49%	100,00%	25,39%	74,61%	100,00%	47,61%	52,39%	100,00%	56,33%	43,67%	100,00%
10	Ergebnis Dezember 2014	31635	21837	53472	616	1830	2446	5034	5595	10629	37285	29262	66547
11	Differenz	315	-99	216	8	4	12	147	106	253	470	11	481

Hinweise zu Tabelle Nr. 2.1.

Dargestellt sind:

- Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte im unbefristeten Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis mit monatlichen Bezügen;
- Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte im befristeten Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis mit monatlichen Bezügen;
- Beschäftigte im Ausbildungsverhältnis;
- Beschäftigte, die als Aushilfen beschäftigt werden;
- Beschäftigte gem. § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz;
- Beschäftigte in Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit usw.

Weitere Hinweise zu Tabelle 2.1.

- a) In der unmittelbaren Landesverwaltung (Einzelpläne 03-10 + 13) sind deutlich mehr Frauen (59,51 % / = + 315) als Männer (40,49 % / = - 99) tätig.
- b) In den Landesbetrieben sind weitaus mehr Männer (74,61 % / = + 4) als Frauen (25,39 % / = + 8) tätig.
- c) In dem zusätzlich erfassten Bereich sind etwas mehr Männer (52,39 % / = + 106) als Frauen (47,61 % / = + 147) tätig.
- d) Insgesamt sind deutlich mehr Frauen (37.755 / = + 470) als Männer (29.273 / = + 11) in der Landesverwaltung beschäftigt.
- e) Entwicklung der Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse:
67.028 (= Dez. 2015) minus 66.547 (= Dez. 2014) = + 481.

2.2. Frauen und Männer in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung in Vollzeit und Teilzeit

Tabelle 2.2.	Frauen und Männer in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung in Vollzeit und Teilzeit (F = Frauen, M = Männer, TZ = Teilzeit)														
	Dezember 2015; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	F + M gesamt	Frauen gesamt	Diff. zum Vorjahr	Frauen gesamt in %	FTZ gesamt	F TZ gesamt in %	Männer gesamt	Diff. zum Vorjahr	Männer gesamt in %	MTZ gesamt	MTZ gesamt in %	F + M TZ gesamt	Teilzeit- Quote gesamt	hiervon TZ- Quote F
Geschäftsbereich MP / StK	230	127	0	55,22%	56	44,09%	103	1	44,78%	9	8,74%	65	28,26%	86,15%	13,85%
Geschäftsbereich MJKE	6113	3727	34	60,97%	1365	36,62%	2386	-75	39,03%	68	2,85%	1433	23,44%	95,25%	4,75%
Geschäftsbereich MSB	30237	21035	189	69,57%	11009	52,34%	9202	-17	30,43%	1715	18,64%	12724	42,08%	86,52%	13,48%
Geschäftsbereich MIB	9763	2864	117	29,34%	998	34,85%	6899	50	70,66%	238	3,45%	1236	12,66%	80,74%	19,26%
Geschäftsbereich MELUR	2240	944	12	42,14%	486	51,48%	1296	-12	57,86%	159,0	12,27%	645	28,79%	75,35%	24,65%
Geschäftsbereich FM	5211	3034	-20	58,22%	1612	53,13%	2177	-29	41,78%	235	10,79%	1847	35,44%	87,28%	12,72%
Geschäftsbereich MWAVT	1702	413	-9	24,27%	163	39,47%	1289	-3	75,73%	79	6,13%	242	14,22%	67,36%	32,64%
Geschäftsbereich MSGWG	650	430	0	66,15%	217	50,47%	220	-10	33,85%	13	5,91%	230	35,38%	94,35%	5,65%
Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst	56146	32574	323	58,02%	15906	48,83%	23572	-95	41,98%	2516	10,67%	18422	32,81%	86,34%	13,66%
Hochschulbereich	9659	4524	78	46,84%	2579	57,01%	5135	44	53,16%	1961	38,19%	4540	47,00%	56,81%	43,19%
UKSH, Campus Kiel	79	20	1	25,32%	4	20,00%	59	-2	74,68%	1	1,63%	5	6,33%	80,00%	20,00%
UKSH, Campus Lübeck	73	16	1	21,92%	3	18,75%	57	2	78,08%	1	1,75%	4	5,48%	75,00%	25,00%
Stiftung Landesmuseen	164	91	3	55,49%	48	52,75%	73	0	44,51%	10	13,70%	58	35,37%	82,76%	17,24%
Stiftung Naturschutz	57	34	3	59,65%	21	61,76%	23	2	40,35%	3	13,04%	24	42,11%	87,50%	12,50%
Institut für Weltwirtschaft	176	85	-2	48,30%	42	49,41%	91	-4	51,70%	39	42,86%	81	46,02%	51,85%	48,15%
Institut für Pädagogik d. N.	242	169	-3	69,83%	125	73,96%	73	-1	30,17%	48	65,75%	173	71,49%	72,25%	27,75%
Deutsche Zentralbibliothek	265	167	-6	63,02%	54	32,34%	98	5	36,98%	23	23,47%	77	29,06%	70,13%	29,87%
Anstalt SH Landesforsten	31	3	0	9,68%	1	33,33%	28	-4	90,32%	3	10,71%	4	12,90%	25,00%	75,00%
4 zus. Dienststellen gem. Nr. 1.1.	136	72	72	52,94%	21	29,17%	64	64	47,06%	8	12,50%	29	21,32%	72,41%	27,59%
Zwischensumme zusätzlich erfasster Bereich	10682	5181	147	47,61%	2898	55,94%	5701	106	52,39%	2097	36,78%	4995	45,90%	58,02%	41,98%
Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse	67028	37755	470	56,33%	18804	49,81%	29273	11	43,67%	4613	15,76%	23417	34,94%	80,30%	19,70%
Ergebnis Dezember 2014	66547	37285		56,03%	18703	50,16%	29262		43,97%	4577	15,64%	23280	34,98%	80,34%	19,66%
Differenz	481	470		0,30%	101	-0,36%	11		-0,30%	36	0,12%	137	-0,05%	-0,04%	0,04%

Hinweise zu Tabelle 2.2.

- Die Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern betragen 56,33 % (= + 0,30 Prozentpunkte) zu 43,67 % (= - 0,30 Prozentpunkte);
- Während ca. die Hälfte der Frauen (49,81 % / = - 0,36 Prozentpunkte) teilszeitbeschäftigt ist, sind es nur 15,76 % (= + 0,12 Prozentpunkte) der Männer. Die Teilzeitquote beträgt insgesamt 34,94 % (= - 0,05 Prozentpunkte).

2.3. Gesamtbeschäftigte in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung in Vollzeit und Teilzeit

Tabelle 2.3.	Gesamtbeschäftigte in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung in Vollzeit und Teilzeit (Bea = Beamte, Tb bzw. Tarifb = Tarifbeschäftigte)														
	Dezember 2015; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	Bea + Tarifb gesamt	Bea gesamt	Diff. zum Vorjahr	Bea gesamt in %	Bea TZ gesamt	Bea TZ gesamt in %	Tarifb gesamt	Diff. zum Vorjahr	Tarifb gesamt in %	Tarifb TZ gesamt	Tb TZ gesamt in %	Bea + Tb TZ gesamt	Gesamt- Teilzeit- Quote	hiervon TZ-Quote Bea
Geschäftsbereich MP / StK	230	130	2	56,52%	31	23,85%	100	-1	43,48%	34	34,00%	65	28,26%	47,63%	52,31%
Geschäftsbereich MJKE	6113	3625	16	59,30%	674	18,53%	2488	-57	40,70%	759	30,51%	1433	23,44%	47,03%	52,97%
Geschäftsbereich MSB	30237	26137	58	86,44%	10362	39,64%	4100	114	13,56%	2362	57,61%	12724	42,08%	81,44%	18,56%
Geschäftsbereich MIB	9763	8063	99	82,59%	805	9,98%	1700	68	17,41%	431	25,35%	1236	12,66%	65,13%	34,87%
Geschäftsbereich MELUR	2240	555	-10	24,78%	146	26,31%	1685	10	75,22%	499	29,61%	645	28,79%	22,64%	77,36%
Geschäftsbereich FM	5211	4336	3	83,21%	1443	33,28%	875	-52	16,79%	404	46,17%	1847	35,44%	78,13%	21,87%
Geschäftsbereich MWA VT	1702	341	-5	20,04%	67	19,65%	1361	-7	79,96%	175	12,86%	242	14,22%	27,63%	72,37%
Geschäftsbereich MSGWG	650	306	-9	47,08%	104	33,99%	344	-1	52,92%	126	36,63%	230	35,38%	45,22%	54,78%
Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst	56146	43493	154	77,46%	13632	31,34%	12653	74	22,54%	4790	37,86%	18422	32,81%	74,00%	26,00%
Hochschulbereich	9659	1130	13	11,70%	70	6,19%	8529	109	88,30%	4470	52,41%	4540	47,00%	1,54%	98,46%
UKSH, Campus Kiel	79	71	-4	89,87%	4	5,63%	8	3	10,13%	1	12,50%	5	6,33%	80,00%	20,00%
UKSH, Campus Lübeck	73	72	3	98,63%	4	5,56%	1	0	1,37%	0	0,00%	4	5,48%	100,00%	0,00%
Stiftung Landesmuseen	164	2	0	1,22%	0	0,00%	162	3	98,78%	58	35,80%	58	35,37%	0,00%	100,00%
Stiftung Naturschutz	57	0	0	0,00%	0	0,00%	57	5	100,00%	24	42,11%	24	42,11%	0,00%	100,00%
Institut für Weltwirtschaft	176	9	-1	5,11%	0	0,00%	167	-5	94,89%	81	48,50%	81	46,02%	0,00%	100,00%
Institut für Pädagogik d. N.	242	3	-1	1,24%	1	33,33%	239	-3	98,76%	172	71,97%	173	71,49%	0,58%	99,42%
Deutsche Zentralbibliothek	265	1	0	0,38%	0	0,00%	264	-1	99,62%	77	29,17%	77	29,06%	0,00%	100,00%
Anstalt SH Landesforsten	31	31	-4	100,00%	4	12,90%	0	0	0,00%	0	0,00%	4	12,90%	100,00%	0,00%
4 zus. Dienststellen gem. Nr. 1.1.	136	110	110	80,88%	26	23,64%	26	26	19,12%	3	11,54%	29	21,32%	89,66%	10,34%
Zwischensumme zusätzlich erfasster Bereich	10882	1429	116	13,13%	109	7,63%	9453	137	86,87%	4886	51,69%	4995	45,90%	2,18%	97,82%
Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse	67028	44922	270	67,02%	13741	30,59%	22106	211	32,98%	9676	43,77%	23417	34,94%	58,68%	41,32%
Ergebnis Dezember 2014	66547	44652		67,10%	13472	30,17%	21895		32,90%	9808	44,80%	23280	34,98%	57,87%	42,13%
Differenz	481	270		-0,08%	269	0,42%	211		0,08%	-132	-1,02%	137	-0,05%	0,81%	-0,81%

Hinweise zu Tabelle 2.3.

- Die Gruppe der Beamten umfasst alle Beamtinnen und Beamte, beamtete Lehrerinnen und Lehrer, Professorinnen und Professoren, Vollzugsbeamtinnen und Vollzugsbeamte, Richterinnen und Richter, Referendarinnen und Referendare, Anwärtinnen und Anwärter.
- Die Gruppe der Tarifbeschäftigten umfasst alle Tarifbeschäftigten einschließlich der Auszubildenden.
- Die Zahl der im Landesdienst tätigen Beamtinnen und Beamte ist mit 44.922 Dienstverhältnissen (= 67,02% / = - 0,08 Prozentpunkte) mehr als doppelt so hoch wie die Zahl der Tarifbeschäftigten mit 22.106 Beschäftigungsverhältnissen (= 32,98 % / = + 0,08 Prozentpunkte).
- Die Teilzeitquote der Tarifbeschäftigten beträgt 43,77 % (= - 1,02 Prozentpunkte), die der Beamtinnen und Beamten ist deutlich niedriger mit 30,59 % (= + 0,42 Prozentpunkte).
- Die Gesamt-Teilzeitquote aller Beschäftigten beträgt 34,94 % (= - 0,05 Prozentpunkte).

2.4. Beamtinnen und Beamte in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung in Vollzeit und Teilzeit

Tabelle 2.4. Beamtinnen/ Beamte (einschl. beamtete Lehrerinnen/ Lehrer, Professorinnen/ Professoren, Vollzugsbeamtinnen/ -beamte, Richterinnen/ Richter, Referendarinnen/ Referendare u. Anwerinnen/ Anwer) in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung in Vollzeit und Teilzeit (Bea = Beamte, F = Frauen, M = Männer, TZ = Teilzeit)											
Dezember 2015; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	Bea F + M gesamt	Bea F gesamt	Bea F gesamt in %	Bea F TZ gesamt	Bea F TZ ges. in %	Bea M gesamt	Bea M gesamt in %	Bea M TZ gesamt	Bea M TZ ges. in %	Bea F + M TZ ges.	Gesamt- Teilzeit- Quote
Geschäftsbereich MP / StK	130	61	46,92%	29	47,54%	69	53,08%	2	2,90%	31	23,85%
Geschäftsbereich MJKE	3625	1756	48,44%	626	35,65%	1869	51,56%	48	2,57%	674	18,59%
Geschäftsbereich MSB	26137	18162	69,49%	9245	50,90%	7975	30,51%	1117	14,01%	10362	39,64%
Geschäftsbereich MIB	8063	1918	23,79%	626	32,64%	6145	76,21%	179	2,91%	805	9,98%
Geschäftsbereich MELUR	555	222	40,00%	101	45,50%	333	60,00%	45	13,51%	146	26,31%
Geschäftsbereich FM	4336	2396	55,26%	1247	52,05%	1940	44,74%	196	10,10%	1443	33,28%
Geschäftsbereich MWAVT	341	127	37,24%	48	37,80%	214	62,76%	19	8,88%	67	19,65%
Geschäftsbereich MSGWG	306	178	58,17%	99	55,62%	128	41,83%	5	3,91%	104	33,99%
Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst	43493	24820	57,07%	12021	48,43%	18673	42,93%	1611	8,63%	13632	31,34%
Hochschulbereich	1130	283	25,04%	44	15,55%	847	74,96%	26	3,07%	70	6,19%
UKSH, Campus Kiel	71	18	25,35%	3	16,67%	53	74,65%	1	1,89%	4	5,63%
UKSH, Campus Lübeck	72	16	22,22%	3	18,75%	56	77,78%	1	1,79%	4	5,56%
Stiftung Landesmuseen	2	0	0,00%	0		2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%
Stiftung Naturschutz	0	0		0		0		0		0	
Institut für Weltwirtschaft	9	0	0,00%	0		9	100,00%	0	0,00%	0	0,00%
Institut für Pädagogik d. N.	3	2	66,67%	1	50,00%	1	33,33%	0	0,00%	1	33,33%
Deutsche Zentralbibliothek	1	0	0,00%	0		1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%
Anstalt SH Landesforsten	31	3	9,68%	1	33,33%	28	90,32%	3	10,71%	4	12,90%
4 zus. Dienststellen gem. Nr. 1.1.	110	61	55,45%	19	31,15%	49	44,55%	7	14,29%	26	23,64%
Zwischensumme zusätzlich erfasster Bereich	1429	383	26,80%	71	18,54%	1046	73,20%	38	3,63%	109	7,63%
Summe aller Dienstverhältnisse	44922	25203	56,10%	12092	47,98%	19719	43,90%	1649	8,36%	13741	30,59%
Ergebnis Dezember 2014	44652	24807	55,56%	11894	47,95%	19845	44,44%	1578	7,95%	13472	30,17%
Differenz	270	396	0,55%	198	0,03%	-126	-0,55%	71	0,41%	269	0,42%

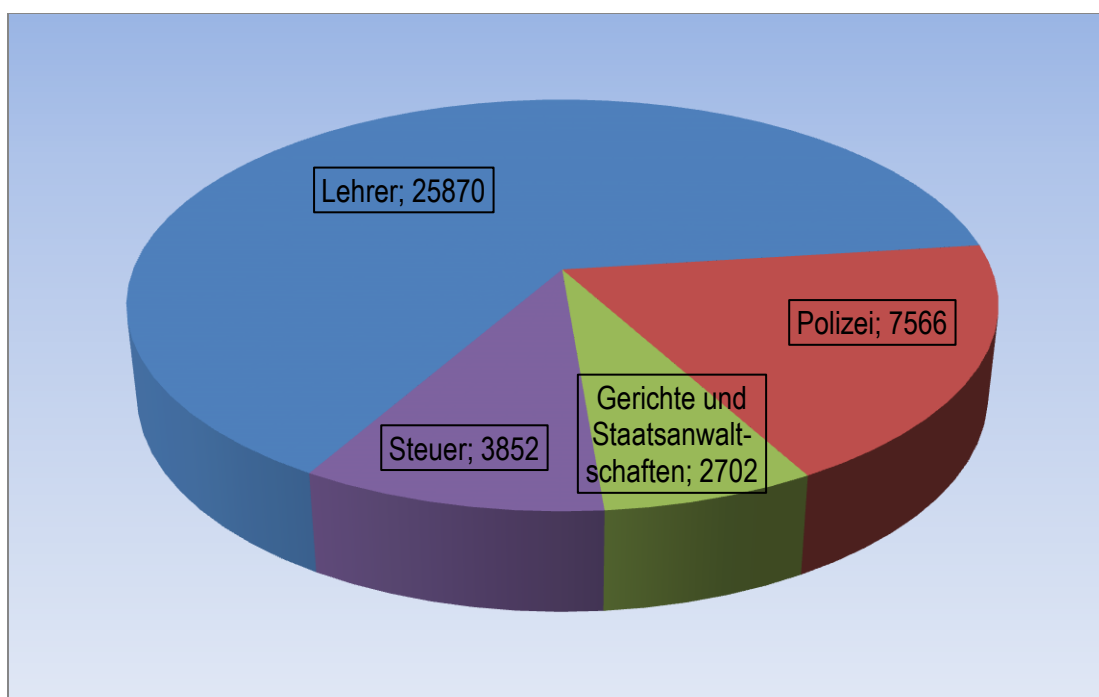
Hinweise zu Tabelle 2.4.

- Die Teilzeitquote der Beamtinnen entspricht 47,98 % (= + 0,03 Prozentpunkte) und ist damit deutlich höher als die ihrer männlichen Kollegen mit lediglich 8,36 % (= + 0,41 Prozentpunkte).
- Die Gesamt-Teilzeitquote der Beamtinnen und Beamten beträgt 30,59 % (= + 0,42 Prozentpunkte) und liegt damit etwas unterhalb des Durchschnittswerts aller Teilzeitbeschäftigten des gesamten Landesdienstes von 34,94 % (= - 0,05 Prozentpunkte).

Datenauszug aus der Tabelle 2.4.

- Die personalstärkste Gruppe stellen die beamteten Lehrerinnen und Lehrer der allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen im Geschäftsbereich des MSB mit insgesamt 25.870 aktiven Dienstverhältnissen dar (MSB-Summe insgesamt: 26.137 aktive Dienstverhältnisse).
- Die zweitstärkste beamtete Personalgruppe bilden die Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamten mit insgesamt 7.566 aktiven Dienstverhältnissen (MIB-Summe insgesamt: 8.063 aktive Dienstverhältnisse);
- Die drittstärkste Personalgruppe der Landesbeamten bildet die Steuerverwaltung mit insgesamt 3.852 aktiven Dienstverhältnissen (FM-Summe insgesamt: 4.336 aktive Dienstverhältnisse);
- Die viertstärkste Personalgruppe bilden die Beamtinnen und Beamten bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften (einschließlich Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte) mit insgesamt 2.702 aktiven Dienstverhältnissen (MJKE-Gesamtsumme: 3.625 aktive Dienstverhältnisse).

Grafik 2.4. Personalstärkste Beamtengruppen in der Landesverwaltung S-H in 2015



2.5. Tarifbeschäftigte in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung in Vollzeit und Teilzeit

Tabelle 2.5. Dezember 2015; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	Tarifbeschäftigte (einschl. Auszubildende) in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung in Vollzeit und Teilzeit (Tb bzw. Tarifb = Tarifbeschäftigte, F = Frauen, M = Männer, TZ = Teilzeit)										
	Tarifb F + M gesamt	Tb F gesamt	Tarifb F gesamt in %	Tarifb F TZ gesamt	Tb F TZ ges. in %	Tb M gesamt	Tarifb M ges. in %	Tarifb M TZ gesamt	Tb MTZ ges. in %	Tarifb F + M TZ ges.	Gesamt- Teilzeit- Quote
Geschäftsbereich MP / StK	100	66	66,00%	27	40,91%	34	34,00%	7	20,59%	34	34,00%
Geschäftsbereich MJKE	2488	1971	79,22%	739	37,49%	517	20,78%	20	3,87%	759	30,51%
Geschäftsbereich MSB	4100	2873	70,07%	1764	61,40%	1227	29,93%	598	48,74%	2362	57,61%
Geschäftsbereich MIB	1700	946	55,65%	372	39,32%	754	44,35%	59	7,82%	431	25,35%
Geschäftsbereich MELUR	1685	722	42,85%	385	53,32%	963	57,15%	114	11,84%	499	29,61%
Geschäftsbereich FM	875	638	72,91%	365	57,21%	237	27,09%	39	16,46%	404	46,17%
Geschäftsbereich MWAVT	1361	286	21,01%	115	40,21%	1075	78,99%	60	5,58%	175	12,86%
Geschäftsbereich MSGWG	344	252	73,26%	118	46,83%	92	26,74%	8	8,70%	126	36,63%
Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst	12653	7754	61,28%	3885	50,10%	4899	38,72%	905	18,47%	4790	37,86%
Hochschulbereich	8529	4241	49,72%	2535	59,77%	4288	50,28%	1935	45,13%	4470	52,41%
UKSH, Campus Kiel	8	2	25,00%	1	50,00%	6	75,00%	0	0,00%	1	12,50%
UKSH, Campus Lübeck	1	0	0,00%	0		1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%
Stiftung Landesmuseen	162	91	56,17%	48	52,75%	71	43,83%	10	14,08%	58	35,80%
Stiftung Naturschutz	57	34	59,65%	21	61,76%	23	40,35%	3	13,04%	24	42,11%
Institut für Weltwirtschaft	167	85	50,90%	42	49,41%	82	49,10%	39	47,56%	81	48,50%
Institut für Pädagogik d. N.	239	167	69,87%	124	74,25%	72	30,13%	48	66,67%	172	71,97%
Deutsche Zentralbibliothek	264	167	63,26%	54	32,34%	97	36,74%	23	23,71%	77	29,17%
Anstalt SH Landesforsten	0	0		0		0		0		0	
4 zus. Dienststellen gem. Nr. 1.1.	26	11	42,31%	2	18,18%	15	57,69%	1	6,67%	3	11,54%
Zwischensumme zusätzlich erfasster Bereich	9453	4798	50,76%	2827	58,92%	4655	49,24%	2059	44,23%	4886	51,69%
Summe aller Beschäftigungsverhältnisse	22106	12552	56,78%	6712	53,47%	9554	43,22%	2964	31,02%	9676	43,77%
Ergebnis Dezember 2014	21895	12478	56,99%	6809	54,57%	9417	43,01%	2999	31,85%	9808	44,80%
Differenz	211	74	-0,21%	-97	-1,09%	137	0,21%	-35	-0,82%	-132	-1,02%

Hinweise zu Tabelle 2.5.

- Die Teilzeitquote der tarifbeschäftigten Frauen beträgt 53,47 % (= - 1,09 Prozentpunkte), die der tarifbeschäftigten Männer ist deutlich geringer und beträgt 31,02 % (= - 0,82 Prozentpunkte).
- Die Gesamt-Teilzeitquote aller Tarifbeschäftigten beträgt 43,77 % (= -1,02 Prozentpunkte) und liegt damit deutlich über der Gesamt-Teilzeitquote aller Beschäftigten von 34,94 % (= - 0,05 Prozentpunkte).

2.6. Frauen und Männer in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung in befristeten Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen

Tabelle 2.6.	Frauen und Männer in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung in befristeten Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen (ohne Ausbildungsverhältnisse) (F = Frauen, M = Männer, befr. besch. = befristet beschäftigt)								
	F + M gesamt	F + M gesamt befr. besch.	F + M gesamt befr. besch. in %	Frauen gesamt	F befr. besch. gesamt	F befr. besch. gesamt in %	Männer gesamt	M befr. besch. gesamt	M befr. besch. gesamt in %
Dezember 2015; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.									
Geschäftsbereich MP / StK	230			127			103		
Geschäftsbereich MJKE	6113	192	3,14%	3727	163	4,37%	2386	29	1,22%
Geschäftsbereich MSB	30237	1793	5,93%	21035	1150	5,47%	9202	643	6,99%
Geschäftsbereich MIB	9763	84	0,86%	2864	50	1,75%	6899	34	0,49%
Geschäftsbereich MELUR	2240	51	2,28%	944	35	3,71%	1296	16	1,23%
Geschäftsbereich FM	5211	30	0,58%	3034	20	0,66%	2177	10	0,46%
Geschäftsbereich MWAVT	1702			413			1289		
Geschäftsbereich MSGWG	650			430			220		
Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst	56146	2173	3,87%	32574	1430	4,39%	23572	743	3,15%
Hochschulbereich	9659	5916	61,25%	4524	2745	60,68%	5135	3171	61,75%
UKSH, Campus Kiel	79	14	17,72%	20			59		
UKSH, Campus Lübeck	73	19	26,03%	16			57		
Stiftung Landesmuseen	164	36	21,95%	91	18	19,78%	73	18	24,66%
Stiftung Naturschutz	57	18	31,58%	34	9	26,47%	23		
Institut für Weltwirtschaft	176	77	43,75%	85	29	34,12%	91	48	52,75%
Institut für Pädagogik d. N.	242	169	69,83%	169	116	68,64%	73	53	72,60%
Deutsche Zentralbibliothek	265	37	13,96%	167	15	8,98%	98	22	22,45%
Anstalt SH Landesforsten	31	0	0,00%				28	0	0,00%
4 zus. Dienststellen gem. Nr. 1.1.	136	7	5,15%	72	2	2,78%	64	5	7,81%
Zwischensumme zusätzlich erfasster Bereich	10882	6293	57,83%	5181	2942	56,78%	5701	3351	58,78%
Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse	67028	8466	12,63%	37755	4372	11,58%	29273	4094	13,99%

Hinweise zu Tabelle 2.6.

- Im Bereich des unmittelbaren Landesdienstes befinden sich insgesamt 2.173 Frauen und Männer in befristeten Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnissen (= 3,87 %);
- Im zusätzlich erfassten Bereich sind mit 57,83 % deutlich mehr Frauen und Männer befristet beschäftigt (insgesamt = 6.293).

2.7. Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung in befristeten Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen

Tabelle 2.7. Dezember 2015; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung in befristeten Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen (ohne Ausbildungsverhältnisse) (Bea. = Beamtinnen und Beamte, Tb. / Tarifb. = Tarifbeschäftigte, befr. besch. = befristet beschäftigt)								
	Bea. + Tb. gesamt	Bea. + Tb. gesamt befr. besch.	Bea. + Tb. gesamt befr. besch. in %	Bea. gesamt	Bea. befr. besch. gesamt	Bea. befr. besch. Gesamt in %	Tarifb. gesamt	Tarifb. befr. besch. gesamt	Tarifb. befr. besch. Gesamt in %
Geschäftsbereich MP / StK	230			130	0	0,00%	100		
Geschäftsbereich MJKE	6113	192	3,14%	3625	0	0,00%	2488	192	7,72%
Geschäftsbereich MSB	30237	1793	5,93%	26137	0	0,00%	4100	1793	43,73%
Geschäftsbereich MIB	9763	84	0,86%	8063	0	0,00%	1700	84	4,94%
Geschäftsbereich MELUR	2240	51	2,28%	555			1685	50	2,97%
Geschäftsbereich FM	5211	30	0,58%	4336	0	0,00%	875	30	3,43%
Geschäftsbereich MWAVT	1702			341			1361		
Geschäftsbereich MSGWG	650			306	0	0,00%	344		
Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst	56146	2173	3,87%	43493	2	0,00%	12653	2171	17,16%
Hochschulbereich	9659	5916	61,25%	1130	112	9,91%	8529	5804	68,05%
UKSH, Campus Kiel	79	14	17,72%	71					
UKSH, Campus Lübeck	73	19	26,03%	72	19	26,39%			
Stiftung Landesmuseen	164	36	21,95%				162	36	22,22%
Stiftung Naturschutz	57	18	31,58%	0	0		57	18	31,58%
Institut für Weltwirtschaft	176	77	43,75%				167	76	45,51%
Institut für Pädagogik d. N.	242	169	69,83%				239	169	70,71%
Deutsche Zentralbibliothek	265	37	13,96%				264	37	14,02%
Anstalt SH Landesforsten	31	0	0,00%	31	0	0,00%	0	0	
4 zus. Dienststellen gem. Nr. 1.1.	136	7	5,15%	110	0	0,00%	26	7	26,92%
Zwischensumme zusätzlich erfasster Bereich	10882	6293	57,83%	1429	139	9,73%	9453	6154	65,10%
Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse	67028	8466	12,63%	44922	141	0,31%	22106	8325	37,66%

Hinweise zu Tabelle 2.7.

- Im Bereich des unmittelbaren Landesdienstes sind 17,16 % der Tarifbeschäftigten in befristeten Beschäftigungsverhältnissen tätig.
- Im zusätzlich erfassten Bereich arbeiten 65,10 % aller Tarifbeschäftigten in befristeten Beschäftigungsverhältnissen.

2.8. Fehlzeitenstatistik

Die Fehlzeiten können nicht aus Permis-A generiert werden. Deshalb wurden die vorliegenden Daten per Ressortabfragen erhoben und liegen für die Jahre 2011 bis 2015 vor.

Allerdings sind diese Daten nur eingeschränkt vergleichbar, da sie bislang weder vollständig noch einheitlich erfasst werden. So sind die Lehrkräfte sowie der Bereich der Polizei hier nicht erfasst. Grund dafür ist, dass die entsprechende Informationserfassung sehr aufwändig ist. In der Zukunft sollen Fehlzeiten mit Zeiterfassungs- und Personalverwaltungssystemen nach landesweit einheitlichen Kriterien vollständig erfasst werden.

Mit der vorgenannten Maßgabe liegen Fehlzeiteninformationen für rund 20.000 Landesbedienstete (Beamtinnen/ Beamte plus Tarifbeschäftigte) wie folgt vor und sind mit der oben genannten Einschränkung auswertbar:

Bedienstete	2011	2012	2013	2014	2015	Durchschnitt
LG 2.2	5.076	3.499	4.562	4.877	4.599	4.504
LG 2.1	5.661	5.567	5.688	5.723	5.670	5.660
LG 1.2	9.535	9.199	9.403	9.373	9.232	9.378
LG 1.1	1.506	1.256	1.096	1.325	618	1.296
Summe	21.778	19.521	20.749	21.298	20.119	20.837

LG 1.1: Laufbahngruppe 1 / 1. Einstiegsamt: ehemaliger „einfacher Dienst“

LG 1.2: Laufbahngruppe 1 / 2. Einstiegsamt: ehemaliger „mittlerer Dienst“

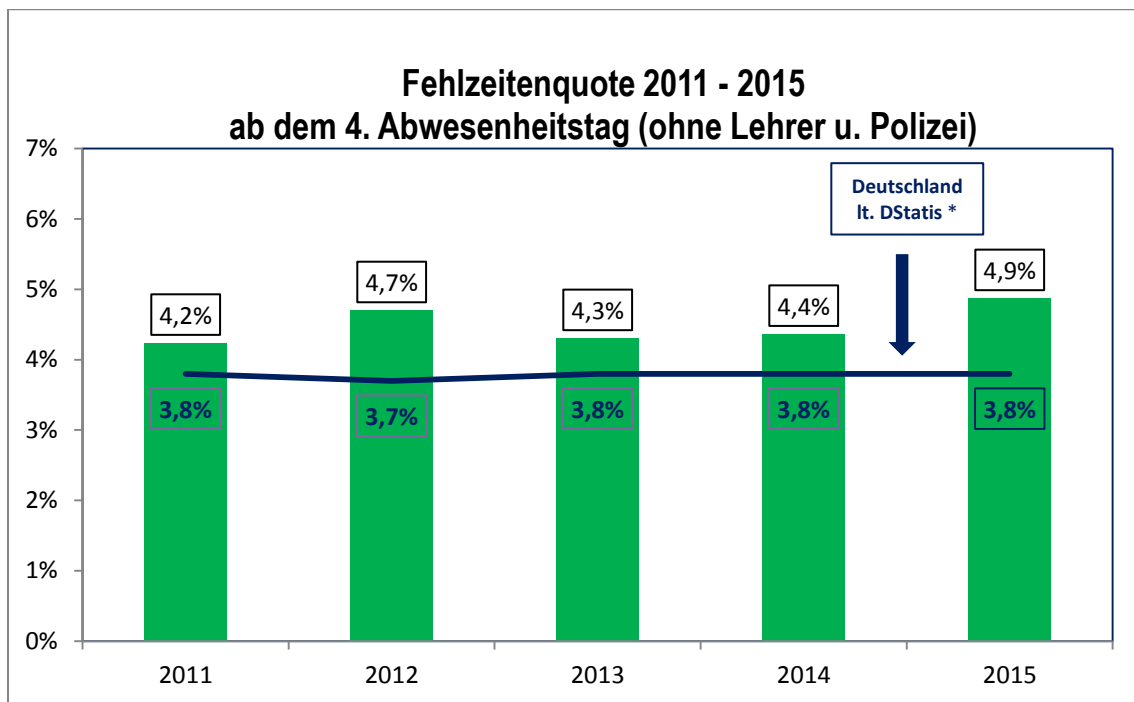
LG 2.1: Laufbahngruppe 2 / 1. Einstiegsamt: ehemaliger „gehobener Dienst“

LG 2.2: Laufbahngruppe 2 / 2. Einstiegsamt: ehemaliger „höherer Dienst“

Bei der Darstellung der Laufbahngruppen differenziert nach Einstiegsämtern wurden die tariflichen Entgeltgruppen den Besoldungsgruppen wie folgt zugeordnet:

<u>Besoldungsgruppe</u>	<u>Entgeltgruppe</u>
<u>LG 2.2 (ehem. „höherer Dienst“)</u>	
A 16	E 15 Ü
A 15	E 15
A 14	E 14
A 13	E 13 Ü und E 13
<u>LG 2.1 (ehem. „gehobener Dienst“)</u>	
A 13	E 13 Ü und E 13
A 12	E 12
A 11	E 11
A 10	E 10
A 9	E 9
<u>LG 1.2 (ehemals „mittlerer Dienst“)</u>	
A 9	E 9
A 8	E 8
A 7	E 7, E 6
A 6	E 5
<u>LG 1.1 (ehemals „einfacher Dienst“)</u>	
A 5	E 4, E 3
A 4 bis A 1	E 2, E 1

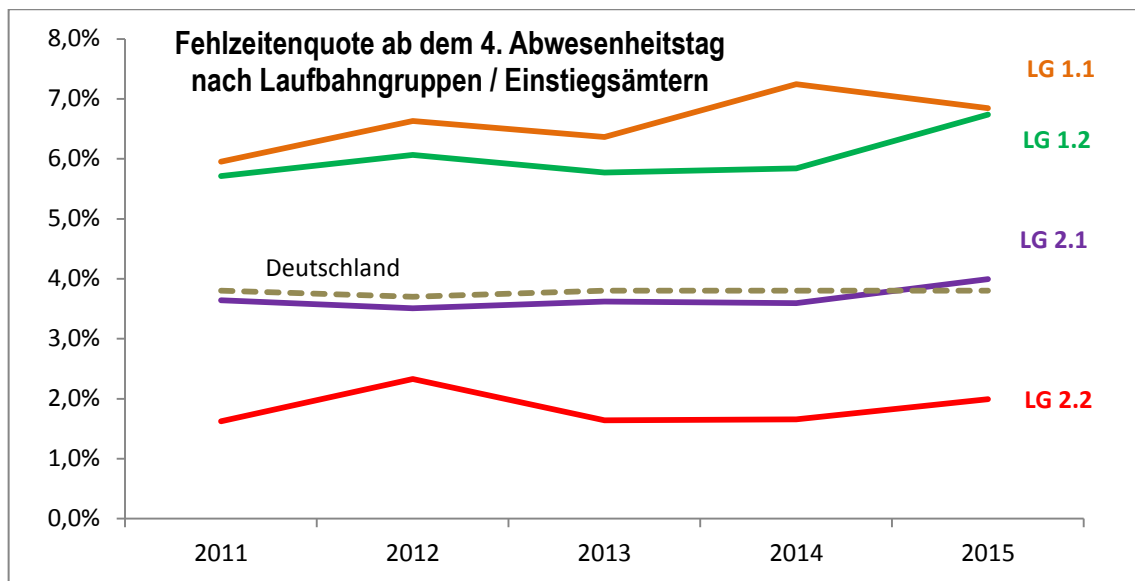
Grafik 2.8.(1) Fehlzeitenquote ab dem 4. Abwesenheitstag



Quelle: Ressortabfragen

Hinweise zu Grafik 2.8.(1)

- Es sind die Fehlzeiten im Landesdienst bei Erkrankungen von mindestens viertägiger Dauer dargestellt.
- Die Fehlzeitenquoten bezeichnen den prozentualen Anteil der abwesenden Beschäftigten ab dem vierten Abwesenheitstag.
- Die eingezogene Linie markiert den entsprechenden Durchschnittswert für ganz Deutschland, den das Statistische Bundesamt unter folgender Web-Adresse veröffentlicht:
https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension2/2_3_Krankenstand.html
- Zum PSMB-Redaktionsschluss lag der entsprechende Wert des Statistischen Bundesamtes für 2015 noch nicht vor. Aus diesem Grunde wurde der Wert des Vorjahres als Referenzpunkt genommen.
- Der vom Statistischen Bundesamt ermittelte Wert weist für 2014 einen durchschnittlichen Krankenstand in Höhe von 3,8 % aller Arbeitnehmer ab dem 4. Abwesenheitstag aus. Dieser Wert liegt um ca. 0,6 Prozentpunkte unter den für den Landesdienst SH ermittelten Werten.

Grafik 2.8.(2) Fehlzeitenquote nach Laufbahngruppen / Einstiegsämtern

Quelle: Ressortabfragen

Hinweise zu Grafik 2.8.(2)

- Die Fehlzeitenquote nach Laufbahngruppen und Einstiegsämtern bezeichnet die Anzahl der Laufbahnangehörigen mit einer Abwesenheitsdauer von mindestens viertägiger Dauer in Bezug auf die Summe aller Angehörigen dieser Laufbahngruppe.
- Erkennbar ist, dass bei den höheren Statusämtern die Fehlzeitenquote tendenziell niedriger ist als bei den niedrigeren Statusämtern.
- Auch liegen die Fehlzeiten in der Laufbahngruppe 1.2 (früher „mittlerer Dienst“) deutlich über dem Durchschnitt für Deutschland.
- Die für die Laufbahngruppe 1.1 ermittelten Prozentwerte sind wenig aussagekräftig, weil die Bezugsgruppe mit nur rund 618 Angehörigen sehr klein ist.

2.9. Übersicht über die Besoldungsgruppen

2.9.1. Anwärterinnen u. Anwärter sowie Referendarinnen und Referendare im Beamtenverhältnis

Tabelle 2.9.1. Übersicht über die Besoldungsgruppen	Anwärterinnen und Anwärter sowie Referendarinnen und Referendare im Beamtenverhältnis (F = Frauen, M = Männer)																									
	LG 1/1. EA (ehem. e.D.)		LG 1/1. EA (ehem. e.D.)		LG 1/2. EA (ehem. m.D.)		LG 1/2. EA (ehem. m.D.)		LG 2/1. EA: A9		LG 2/1. EA: A9		LG 2/1. EA: A12		LG 2/1. EA: A12		LG 2/1. EA: A13		LG 2/1. EA: A13		LG 2/2. EA (ehem. h. D.)		LG 2/2. EA (ehem. h. D.)		Teil-Summe	
Dezember 2015; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M		
Geschäftsbereich MP / StK	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Geschäftsbereich MJKE	3	6	38	24	42	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	138	
Geschäftsbereich MSB	0	0	0	0	3	13	268	31	301	95	434	235	1380													
Geschäftsbereich MIB	0	0	139	348	126	222	0	0	0	0	0	0	2	837												
Geschäftsbereich MELUR	0	0	0	1	2	3	0	0	0	0	0	0	7	17												
Geschäftsbereich FM	0	0	59	52	89	61	0	0	0	0	0	0	261													
Geschäftsbereich MWAVT	0	0	0	0	1	4	0	0	0	0	0	0	8													
Geschäftsbereich MSGWG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0													
Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst			236	425	263	328	268	31	301	95	441	244	2641													
Zwischensumme zusätzlich erfasster Bereich	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0												0	
Summe aller Dienstverhältnisse			236	425	263	328	268	31	301	95	441	244	2641													
Ergebnis Dezember 2014			214	411	237	300	317	40	343	122	436	261	2681													
Differenz			22	14	26	28	-49	-9	-42	-27	5	-17	-40													

Hinweise zu Tabelle 2.9.1.

- Landesweit standen im Dezember des vergangenen Jahres insgesamt 2.641 Anwärterinnen und Anwärter sowie Referendarinnen und Referendare (= - 40) im Beamtenverhältnis im Dienst des Landes Schleswig-Holstein, die sich im Wesentlichen auf folgende vier Ressorts aufteilen:

1. Amtsgerichte und Justizvollzugsanstalten im Geschäftsbereich des MJKE: 138 Personen (= + 24);
2. Schulen im Geschäftsbereich des MSB: 1.380 Personen (= - 137);
3. Polizeidirektion für Aus- und Fortbildung und die Bereitschaftspolizei im Geschäftsbereich des MIB: 737 Personen (= + 42), Gesamtergebnis des MIB: 837 Personen;
4. Finanzämter im Geschäftsbereich des FM: 261 Personen (= + 19).

2.9.2. Laufbahngruppe 1 / 1. Einstiegsamt (ehemals „einfacher Dienst“)

Tabelle 2.9.2. Übersicht über die Besoldungsgruppen	Laufbahngruppe 1 / 1. EA (F = Frauen, M = Männer)										
	A2	A2	A3	A3	A4	A4	A5	A5	A6	A6	Teil-Summe
Dezember 2015; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
Geschäftsbereich MP / StK	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Geschäftsbereich MJKE	0	0	11	15	2	9	0	3	14	105	159
Geschäftsbereich MSB	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Geschäftsbereich MIB	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Geschäftsbereich MELUR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Geschäftsbereich FM	0	0	0	0	0	2	0	1	2	6	11
Geschäftsbereich MWAVT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Geschäftsbereich MSGWG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst	0	0	11	15	2	11	0	4	16	111	170
Zwischensumme zusätzlich erfasster Bereich	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe aller Dienstverhältnisse	0	0	11	15	2	11	0	4	16	111	170
Ergebnis Dezember 2014	0	0	12	18	1	10	1	6	15	112	175
Differenz	0	0	-1	-3	1	1	-1	-2	1	-1	-5

Hinweise zu Tabelle 2.9.2.

- In dem dargestellten Besoldungsgruppenbereich des ehemaligen „einfachen Dienstes“ existierten im Dezember 2015 landesweit 170 aktive Dienstverhältnisse (= - 5).

2.9.3. Laufbahngruppe 1 / 2. Einstiegsamt (ehemals „mittlerer Dienst“)

Tabelle 2.9.3. Übersicht über die Besoldungsgruppen	LG 1 / 2. EA (F = Frauen, M = Männer)								Teil-Summe
	A6	A6	A7	A7	A8	A8	A9	A9	
Dezember 2015; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	F	M	F	M	F	M	F	M	
Geschäftsbereich MP / StK	3	1	0	0	1	1	3	0	9
Geschäftsbereich MJKE	70	22	136	210	187	251	219	371	1466
Geschäftsbereich MSB	0	0	0	0	0	0	1	3	4
Geschäftsbereich MIB	1	5	154	394	278	533	287	1100	2752
Geschäftsbereich MELUR	2	11	0	1	1	5	5	17	42
Geschäftsbereich FM	114	122	248	169	437	207	414	347	2058
Geschäftsbereich MWAVT	3	2	0	0	4	9	9	14	41
Geschäftsbereich MSGWG	0	1	2	0	23	15	13	9	63
Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst	193	164	540	774	931	1021	951	1861	6435
Zwischensumme zusätzlich erfasster Bereich	1	0	1	0	0	0	2	3	7
Summe aller Dienstverhältnisse	194	164	541	774	931	1021	953	1864	6442
Ergebnis Dezember 2014	174	152	610	787	923	1017	909	1999	6571
Differenz	20	12	-69	-13	8	4	44	-135	-129

Hinweise zu Tabelle 2.9.3.

- Der beschriebene Bereich bildet den ehemaligen „mittleren Dienst“ ab, dem insgesamt 6.442 Dienstverhältnisse (= - 129) zuzuordnen sind.

2.9.4. Laufbahngruppe 2 / 1. Einstiegsamt (ehemals „gehobener Dienst“)

Tabelle 2.9.4. Übersicht über die Besoldungsgruppen	Laufbahngruppe 2 / 1. EA (F = Frauen, M = Männer)																
	A9		A10		A11		A12		A13		A14 (Lehrerinnen) *		A15 (Lehrerinnen) *		A16 (Lehrerinnen) *		Teil-Summe
Dezember 2015; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
Geschäftsbereich MP / STK	2	1	3	3	7	7	9	6	13	14	0	0	0	0	0	0	65
Geschäftsbereich MJKE	77	40	112	52	191	83	101	71	33	56	1	0	0	0	0	0	817
Geschäftsbereich MSB	2	1	44	117	137	143	6219	689	4654	1768	278	277	59	93	1	3	14485
Geschäftsbereich MIB	216	904	379	1061	198	833	59	363	37	217	1	0	0	1	0	0	4269
Geschäftsbereich MELUR	6	3	20	21	32	29	32	47	30	52	0	0	0	0	0	0	272
Geschäftsbereich FM	143	114	260	170	363	256	133	207	64	138	0	0	0	0	0	0	1848
Geschäftsbereich MWAVT	4	3	10	14	25	37	17	39	20	38	0	0	0	0	0	0	207
Geschäftsbereich MSGWG	5	3	15	8	24	12	22	22	30	26	0	0	0	0	0	0	167
Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst	455	1069	843	1446	977	1400	6592	1444	4881	2309	280	277	59	94	1	3	22130
Zwischensumme zusätzlich erfasster Bereich	7	2	15	9	14	18	37	22	32	35	0	2	1	1	0	0	195
Summe aller Dienstverhältnisse	462	1071	858	1455	991	1418	6629	1466	4913	2344	280	279	60	95	1	3	22325
Ergebnis Dezember 2014	451	995	845	1484	988	1397	6587	1502	4762	2299	290	300	62	90	0	3	22055
Differenz	11	76	13	-29	3	21	42	-36	151	45	-10	-21	-2	5	1	0	270

Hinweise zu Tabelle 2.9.4.

- Diese Tabelle beschreibt die Zahlenverhältnisse des ehemaligen „gehobenen Dienstes“. Bei den mit „*“ gekennzeichneten Stellen handelt es sich um besondere Funktionsstellen dieser Beamtengruppe, z. B. für Schulleiterinnen und Schulleiter, stellvertretende Schulleiterinnen und stellvertretende Schulleiter oder Koordinatorinnen und Koordinatoren an Gemeinschaftsschulen. Diese verbleiben auch bei entsprechender Übernahme einer besonderen Funktion in ihrer bisherigen Statusgruppe.
- Mit insgesamt 22.325 Dienstverhältnissen (= + 270) stellt dieser Personenkreis die mit Abstand personalstärkste Laufbahnebene im Dienst des Landes Schleswig-Holstein dar.
- Auch hier stellen die Lehrerinnen und Lehrer deutlich die stärkste Gruppe, gefolgt von den Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten.

2.9.5. Laufbahngruppe 2 / 2. Einstiegsamt (ehemals „höherer Dienst“)

Tabelle 2.9.5. Übersicht über die Besoldungsgruppen	Laufbahngruppe 2 / 2. EA (F = Frauen, M = Männer)								
Dezember 2015; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	A13	A13	A14	A14	A15	A15	A16	A16	Teil-Summe
	F	M	F	M	F	M	F	M	
Geschäftsbereich MP / StK	3	3	7	5	7	10	3	9	47
Geschäftsbereich MJKE	2	4	13	13	6	8	6	7	59
Geschäftsbereich MSB	3798	2345	1570	1495	339	540	46	123	10256
Geschäftsbereich MIB	15	27	9	41	12	53	4	23	184
Geschäftsbereich MELUR	15	17	39	42	16	52	12	15	208
Geschäftsbereich FM	24	18	27	22	11	22	5	18	147
Geschäftsbereich MWAVT	4	4	12	6	13	17	4	12	72
Geschäftsbereich MSGWG	2	1	14	5	16	10	8	8	64
Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst	3863	2419	1691	1629	420	712	88	215	11037
Zwischensumme zusätzlich erfasster Bereich	32	29	28	68	5	16	2	5	185
Summe aller Dienstverhältnisse	3895	2448	1719	1697	425	728	90	220	11222
Ergebnis Dezember 2014	3789	2447	1675	1717	405	750	82	218	11083
Differenz	106	1	44	-20	20	-22	8	2	139

Hinweise zu Tabelle 2.9.5.

- Mit insgesamt 11.222 Dienstverhältnissen (= + 139) handelt es sich bei dem ehemaligen „höheren Dienst“ um die zweitstärkste Beamtengruppe (differenziert nach Laufbahnebenen).
- Die Schulen bilden im Geschäftsbereich des MSB den personalstärksten Bereich innerhalb des Landesdienstes Schleswig-Holstein.

2.9.6. B-, C-, V-, W-, R-, L-Besoldung

Tabelle 2.9.6. Übersicht über die Besoldungsgruppen	B-Besoldung	C-Besoldung	V-Besoldung	W-Besoldung	R-Besoldung	L-Besoldung	Zusammenfassung über alle Besoldungsgruppen		
	Teil-Summe	Teil-Summe	Teil-Summe	Teil-Summe	Teil-Summe	Teil-Summe	Summe Frauen	Summe Männer	Summe Frauen und Männer gesamt
Dezember 2015; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.									
Geschäftsbereich MP / StK	8	0	0	0	0	1	61	69	130
Geschäftsbereich MJKE	8	0	2	0	975	1	1756	1869	3625
Geschäftsbereich MSB	6	0	5	0	0	1	18162	7975	26137
Geschäftsbereich MIB	17	0	3	0	0	1	1918	6145	8063
Geschäftsbereich MELUR	15	0	0	0	0	1	222	333	555
Geschäftsbereich FM	8	0	2	0	0	1	2396	1940	4336
Geschäftsbereich MWAVT	12	0	0	0	0	1	127	214	341
Geschäftsbereich MSGWG	11	0	0	0	0	1	178	128	306
Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst	85	0	12	0	975	8	24820	18673	43493
Zwischensumme zusätzlich erfasster Bereich	7	312	1	722	0	0	383	1046	1429
Summe aller Dienstverhältnisse	92	312	13	722	975	8	25203	19719	44922
Ergebnis Dezember 2014	89	347	9	669	973	0	24807	19845	44652
Differenz	3	-35	4	53	2	8	396	-126	270

Hinweise zu Tabelle 2.9.6.

- B-Besoldung: Besoldungsgruppen B 1 bis B 11 für Spitzenbeamte (und Soldaten); die Besoldungsordnung B kennt im Gegensatz zu anderen Besoldungsordnungen keine Stufen (aufsteigende Gehälter), sondern weist feste Gehälter aus.
- C-Besoldung: Die Besoldungsordnung C war bis 2005 die Besoldungsordnung für wissenschaftliche Beamte an deutschen Hochschulen, sie wurde durch die Besoldungsordnung W abgelöst. Die Ämter gehörten zur Laufbahn des höheren Dienstes. Sie umfasste die Besoldungsgruppen C 1 bis C 4.
- V-Besoldung: Übergangsbezüge, Dienstbezüge in Höhe des Ruhestandsgehalts.

- W-Besoldung: Die Besoldungsordnung W regelt die Bezüge für wissenschaftliches Hochschulpersonal (Hochschullehrer / Professoren) und umfasst die Besoldungsgruppen W 1 bis W 3. Sie wurde als Ersatz für die Besoldungsordnung C eingeführt.
- R-Besoldung: Die Besoldungsordnung R umfasst die Besoldungsgruppen R 1 bis R 10 der Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte.
- L-Besoldung: Bezüge der Ministerinnen und Minister.

2.10. Übersicht über die Entgeltgruppen TVL

2.10.1. Entgeltgruppe 1 bis Entgeltgruppe 5 TVL

Tabelle 2.10.1. Übersicht über die Entgeltgruppen	Übersicht über die Entgeltgruppen: EG 1 bis EG 5 (F = Frauen, M = Männer)																Teil-Summe
	EG 1		EG 2		EG 2a		EG 2ü		EG 3		EG 3a		EG 4		EG 5		
Dezember 2015; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
Geschäftsbereich MP / StK	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	5
Geschäftsbereich MJKE	0	0	7	7	1	0	1	0	36	28	3	0	24	32	229	14	382
Geschäftsbereich MSB	0	0	7	0	3	0	1	0	8	2	0	0	0	0	21	10	52
Geschäftsbereich MIB	0	0	0	1	0	0	0	0	20	11	11	0	17	28	198	79	365
Geschäftsbereich MELUR	0	0	3	1	4	0	0	0	2	11	0	0	9	3	50	260	343
Geschäftsbereich FM	0	0	2	2	1	0	0	0	22	14	2	1	8	4	143	21	220
Geschäftsbereich MWAVT	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2	1	0	1	15	34	495	550
Geschäftsbereich MSGWG	0	0	3	6	0	0	1	0	3	7	0	0	0	4	40	7	71
Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst	0	0	23	17	9	0	3	0	92	75	17	1	59	86	718	888	1988
Zwischensumme zusätzlich erfasster Bereich	0	1	5	5	17	0	6	1	43	29	7	0	10	21	147	103	395
Summe aller Beschäftigungsverhältnisse	0	1	28	22	26	0	9	1	135	104	24	1	69	107	865	991	2383
Ergebnis Dezember 2014	0	1	34	26	29	1	11	2	134	114	26	2	63	100	881	1004	2428
Differenz	0	0	-6	-4	-3	-1	-2	-1	1	-10	-2	-1	6	7	-16	-13	-45

Hinweise zu Tabelle 2.10.1.

- Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen E 1 bis E 5 beträgt 2.383 (= - 45). Dies entspricht einem Anteil von 10,78 % (= - 0,32 Prozentpunkte) aller 22.106 tarifgebundenen Beschäftigungsverhältnisse im Landesdienst.

2.10.2. Entgeltgruppe 6 bis Entgeltgruppe 11 TVL

Tabelle 2.10.2. Übersicht über die Entgeltgruppen	Übersicht über die Entgeltgruppen: EG 6 bis EG 11 (F = Frauen, M = Männer)																	
	Dezember 2015; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.																	
	EG 6	EG 6	EG 7	EG 7	EG 8	EG 8	EG 9	EG 9	EG 9a	EG 9a	EG 9b	EG 9b	EG 10	EG 10	EG 10	EG 11	EG 11	Teil-Summe
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M		
Geschäftsbereich MP / StK	7	6	0	0	8	2	12	0	10	4	0	0	7	2	6	4	68	
Geschäftsbereich MJKE	572	46	4	6	358	19	46	19	159	12	0	0	46	22	12	23	1344	
Geschäftsbereich MSB	47	11	1	0	114	55	285	85	168	27	0	0	184	68	681	207	1933	
Geschäftsbereich MIB	330	149	14	28	85	59	38	27	128	157	0	0	24	30	38	85	1192	
Geschäftsbereich MELUR	101	132	8	36	133	74	20	117	94	0	0	49	37	74	63	985		
Geschäftsbereich FM	178	22	0	0	138	36	22	15	87	46	0	0	3	7	15	30	599	
Geschäftsbereich MWAVT	56	89	4	37	66	111	16	28	19	62	0	27	18	22	34	48	637	
Geschäftsbereich MSGWG	61	12	0	0	26	5	17	7	31	13	0	0	6	4	16	10	208	
Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst	1352	467	31	107	928	361	483	201	719	415	0	27	337	192	876	470	6966	
Zwischensumme zusätzlich erfasster Bereich	543	100	28	52	233	94	274	105	183	106	0	7	104	108	119	178	2234	
Summe aller Beschäftigungsverhältnisse	1895	567	59	159	1161	455	757	306	902	521	0	34	441	300	995	648	9200	
Ergebnis Dezember 2014	1931	545	57	167	1154	475	770	310	887	501	0	33	373	283	1027	640	9153	
Differenz	-36	22	2	-8	7	-20	-13	-4	15	20	0	1	68	17	-32	8	47	

Hinweise zu Tabelle 2.10.2.

- Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen E 6 bis E 11 beträgt 9.200 (= + 47). Dies entspricht einem nahezu unveränderten Anteil von 41,62 % (= - 0,18 Prozentpunkte) an allen 22.106 tarifgebundenen Beschäftigungsverhältnissen im Landesdienst.

2.10.3. Entgeltgruppe 12 bis Entgeltgruppe 15ü TVL (übertariflich)

Tabelle 2.10.3. Übersicht über die Entgeltgruppen	Übersicht über die Entgeltgruppen: EG 12 bis EG 15 ü (F = Frauen, M = Männer)												
	EG 12	EG 12	EG 13	EG 13	EG 13ü	EG 13ü	EG 14	EG 14	EG 15	EG 15	EG 15ü	EG 15ü	Teil-Summe
Dezember 2015; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
Geschäftsbereich MP / StK	9	6	2	2	0	0	1	1	0	4	1	1	27
Geschäftsbereich MJKE	6	3	27	12	1	0	5	5	5	9	1	3	77
Geschäftsbereich MSB	160	94	1079	615	4	2	46	26	11	6	1	0	2044
Geschäftsbereich MIB	13	29	6	7	0	1	2	3	4	7	0	1	73
Geschäftsbereich MELUR	37	73	20	38	13	12	44	63	5	11	1	7	324
Geschäftsbereich FM	9	28	1	4	2	0	1	2	0	1	0	1	49
Geschäftsbereich MWAVT	14	54	4	13	1	2	3	6	4	6	1	1	109
Geschäftsbereich MSGWG	15	7	0	0	1	0	16	2	5	4	4	2	56
Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst	263	294	1139	691	22	17	118	108	34	48	9	16	2759
Zwischensumme zusätzlich erfasster Bereich	64	106	962	1091	66	70	148	244	12	50	0	0	2813
Summe aller Beschäftigungsverhältnisse	327	400	2101	1782	88	87	266	352	46	98	9	16	5572
Ergebnis Dezember 2014	292	380	2110	1715	97	96	251	339	47	93	9	16	5445
Differenz	35	20	-9	67	-9	-9	15	13	-1	5	0	0	127

Hinweise zu Tabelle 2.10.3.

- Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen E 12 bis E 15ü beträgt 5.572. Dies entspricht einem Anteil von 25,21 % (= + 0,31 Prozentpunkte) aller 22.106 tarifgebundenen Beschäftigungsverhältnisse im Landesdienst.

2.10.4. Entgeltgruppe PKW-Tarif

Tabelle 2.10.4. Übersicht über die Entgeltgruppen	Übersicht über die Entgeltgruppen: Entgeltgruppe PKW-Tarif (F = Frauen, M = Männer)																					
	PKW I	PKW I	PKW II	PKW II	PKW III	PKW III	PKW IV	PKW IV	PKW V	PKW V	PKW Pers	PKW Pers	PKW 2n	PKW 2n	PKW 3n	PKW 3n	PKW 4n	PKW 4n	PKW 5n	PKW 5n	Teil-Summe	
Dezember 2015; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.																						
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M		
Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst	0	2	0	1	0	3	0	7	2	15	0	0	0	1	0	0	0	11	0	5	47	
Zwischensumme zusätzlich erfasster Bereich	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	
Summe aller Beschäftigungsverhältnisse	0	3	0	1	0	3	0	7	2	15	0	0	0	1	0	1	0	11	0	5	49	
Ergebnis Dezember 2014	0	3	0	1	0	6	0	7	2	16	0	0	0	1	0	0	0	8	0	4	48	
Differenz	0	0	0	0	0	-3	0	0	0	-1	0	0	0	0	0	1	0	3	0	1	1	

Hinweise zu Tabelle 2.10.4.

- Die vorstehende Tabelle ist aus Datenschutzgründen nur wie abgebildet darstellbar.
- Im Berichtsjahr 2015 standen 49 Beschäftigte (= + 1) im Landesdienst, die als Angehörige des Fahrdienstes nach dem PKW-Tarif vergütet wurden. Dies entspricht unverändert einem Anteil von 0,22 % aller Tarifbeschäftigten im Landesdienst.

2.10.5. Sonstige Beschäftigte

Tabelle 2.10.5. Übersicht über die Entgeltgruppen	Übersicht über die Entgeltgruppen: Sonstige Beschäftigte (F = Frauen, M = Männer)																						
	TKL7a	TKL7a	ABVB1	ABVB1	ABVB2	ABVB2	ABVB3	ABVB3	ABVB5	ABVB5	ABVB7	ABVB7	ABVB10	ABVB10	Praktikanten mit Entgelt	Praktikanten mit Entgelt	Auszubildende	Auszubildende	Referendarinnen (Tarifbereich)	Referendare (Tarifbereich)	Sonstige	Sonstige	Teil-Summe
Dezember 2015; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst	1	0	0	0	2	6	1	0	4	3	0	0	0	0	15	1	65	98	380	240	52	25	893
Zwischensumme zusätzlich erfasster Bereich	0	0	0	1	0	4	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	40	47	2	0	1785	2127	4009
Summe aller Beschäftigungsverhältnisse	1	0	0	1	2	10	1	2	4	3	0	1	0	0	15	1	105	145	382	240	1837	2152	4902
Ergebnis Dezember 2014	1	0	1	1	3	9	0	3	4	3	0	1	1	0	2	3	105	134	395	254	1781	2120	4821
Differenz	0	0	-1	0	-1	1	1	-1	0	0	0	0	-1	0	13	-2	0	11	-13	-14	56	32	81

Hinweise zu Tabelle 2.10.5.

- Die vorstehende Tabelle ist aus Datenschutzgründen nur wie abgebildet darstellbar.
- Die Entgeltgruppe „TKL7a“ ist dem Pflegebereich des TVL zuzuordnen.
- Das Kürzel „ABV“ bezeichnet Angestellte nach besoldungsrechtlichen Vorschriften.
- Unterschiedliche Anstellungsformen der Referendarinnen und Referendare sowohl als Tarifbeschäftigte als auch als beamtete Kräfte führen dazu, dass diese Beschäftigtengruppe sowohl hier als auch in Tabelle 2.9.1. statusgruppenkonform dargestellt wird.
- Die „sonstigen Entgeltgruppen“ stellen Beschäftigungsverhältnisse dar, die keiner festen Entgeltgruppe zugeordnet sind, wie z. B. Fremdsprachenassistentin/ -assistenten, Lehrbeauftragte, Stud./ Wiss. Hilfskräfte, Tutorinnen/ Tutoren, Übungsleiterinnen/ -leiter.
- Die Summe der hier dargestellten „sonstigen“ Entgeltgruppen beträgt 4.902 (= + 81). Dies entspricht einem Anteil von 22,17 (= + 0,17 Prozentpunkte) aller tarifgebundenen Beschäftigungsverhältnisse des Landesdienstes.

2.10.6. Übersicht über die Entgeltgruppen: Zusammenfassung über alle Entgeltgruppen

Tabelle 2.10.6. Übersicht über die Entgeltgruppen	Zusammenfassung über alle Entgeltgruppen		
Dezember 2015; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	Ergebnis Frauen	Ergebnis Männer	Ergebnis Gesamt
Geschäftsbereich MP / StK	66	34	100
Geschäftsbereich MJKE	1971	517	2488
Geschäftsbereich MSB	2873	1227	4100
Geschäftsbereich MIB	946	754	1700
Geschäftsbereich MELUR	722	963	1685
Geschäftsbereich FM	638	237	875
Geschäftsbereich MWAVT	286	1075	1361
Geschäftsbereich MSGWG	252	92	344
Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst	7754	4899	12653
Hochschulbereich	4241	4288	8529
Zwischensumme zusätzlich erfasster Bereich	4798	4655	9453
Summe aller Beschäftigungsverhältnisse	12552	9554	22106
Ergebnis Dezember 2014	12478	9417	21895
Differenz	74	137	211

2.11. Personalausgaben

2.11.1. Personalausgaben für Besoldung und Entgelt

Tabelle 2.11.1.	Personalausgaben		
Gesamtkosten 2015 ohne Kindergeld einschl. Anwärter, Referendare und Auszubildende	Besoldung	Entgelt	Summe
Geschäftsbereich MP / StK	7.479.918,51 €	5.223.558,97 €	12.703.477,48 €
Geschäftsbereich MJKE	157.173.776,50 €	82.355.872,61 €	239.529.649,11 €
Geschäftsbereich MSB	1.144.869.068,55 €	178.237.617,74 €	1.323.106.686,29 €
Geschäftsbereich MIB	308.164.129,99 €	71.276.022,67 €	379.440.152,66 €
Geschäftsbereich MELUR	27.968.508,53 €	82.857.213,99 €	110.825.722,52 €
Geschäftsbereich FM	150.174.008,16 €	35.419.213,99 €	185.593.222,15 €
Geschäftsbereich MWAVT	16.689.536,02 €	64.860.783,64 €	81.550.319,66 €
Geschäftsbereich MSGWG	14.848.283,82 €	15.634.233,16 €	30.482.516,98 €
Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung	1.827.367.230,08 €	535.864.516,77 €	2.363.231.746,85 €
Hochschulbereich	81.260.828,81 €	228.179.094,41 €	309.439.923,22 €
UKSH, Campus Kiel	5.706.864,73 €	600.375,32 €	6.307.240,05 €
UKSH, Campus Lübeck	5.896.769,32 €	0,00 €	5.896.769,32 €
Summe Stiftung Landesmuseen	128.426,10 €	7.209.513,26 €	7.337.939,36 €
Stiftung Naturschutz	0,00 €	2.734.183,46 €	2.734.183,46 €
Summe Institut für Weltwirtschaft	913.276,42 €	7.496.773,25 €	8.410.049,67 €
Institut für Pädagogik d. N.	165.710,62 €	6.530.858,26 €	6.696.568,88 €
Summe Deutsche Zentralbibliothek	188.360,14 €	12.837.659,35 €	13.026.019,49 €
Anstalt SH Landesforsten	1.775.957,59 €	0,00 €	1.775.957,59 €
AMEOS Krankenhausges. Holst. mb	59.875,97 €	0,00 €	59.875,97 €
Dt. Schul- und Sprachverein	267.271,14 €	6.744,00 €	274.015,14 €
Medienanstalt HSH	89.438,62 €	0,00 €	89.438,62 €
ULD SH	712.006,90 €	1.493.482,95 €	2.205.489,85 €
Zwischensumme zusätzlich erfasster Bereich	97.164.786,36 €	267.088.684,26 €	364.253.470,62 €
Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse	1.924.532.016,44 €	802.953.201,03 €	2.727.485.217,47 €

Hinweise zu Tabelle 2.11.1.

- Die abgebildeten Personalausgaben spiegeln die Größenverhältnisse der Beschäftigtengruppen wider. Sie enthalten auch die nachstehend noch gesondert dargestellten Personalausgaben für die Anwärterinnen / Anwärter, Referendarinnen / Referendare und Auszubildenden.
- Die Personalausgaben für die Gruppe der Beamtinnen und Beamten sind mehr als doppelt so hoch wie die Personalausgaben für die Gruppe der Tarifbeschäftigten.

- Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass der Anteil der Beamtinnen und Beamten mit 67,02 % an den Gesamtbeschäftigten deutlich höher ist als der Anteil der Tarifbeschäftigten (32,98 %).
- Beide Kostenblöcke beschreiben die jeweils laufenden Bezüge. Rückstellungen für Versorgungslasten o.ä. sind nicht enthalten.

2.11.2. Personalausgaben für Anwärtnerinnen und Anwärtler sowie Referendarinnen und Referendare (Beamtenbereich) und Auszubildende (Tarifbereich)

Tabelle 2.11.2.	Personalausgaben für Anwärtnerinnen/ Anwärtler, Referendarinnen/ Referendare (Beamtenbereich) und Auszubildende (Tarifbereich)									
	Anwärtler Frauen	Anwärtler Männer	Anwärtler Ergebnis	Referendare Frauen	Referendare Männer	Referendare Ergebnis	Aus- zubildende Frauen	Aus- zubildende Männer	Aus- zubildende Ergebnis	Gesamt- ergebnis
Gesamtausgaben 2015 ohne Kindergeld										
Geschäftsbereich MJE	982.806,07 €	718.574,93 €	1.701.381,00 €	5.187.041,67 €	3.519.103,32 €	8.706.144,99 €	545.010,40 €	101.641,13 €	646.651,53 €	11.054.177,52 €
Geschäftsbereich MSB	15.495.895,48 €	6.140.140,25 €	21.636.035,73 €	61.143,62 €	25.153,96 €	86.297,58 €	5.582,45 €	0,00 €	5.582,45 €	21.727.915,76 €
Geschäftsbereich MIB	3.181.442,26 €	6.896.464,61 €	10.077.906,87 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	178.005,02 €	148.311,62 €	326.316,64 €	10.404.223,51 €
Geschäftsbereich MELUR	131.209,36 €	159.044,81 €	290.254,17 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	15.055,29 €	223.656,36 €	238.711,65 €	528.965,82 €
Geschäftsbereich FM (Finanzämter)	1.840.833,40 €	1.328.132,01 €	3.168.965,41 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	3.168.965,41 €
Geschäftsbereich MWA/VT	27.257,44 €	82.668,60 €	109.926,04 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	103.869,20 €	744.216,80 €	848.086,00 €	958.012,04 €
Bereich HOCHSCHULEN	19.392,65 €	23.716,84 €	43.109,49 €	44.048,27 €	0,00 €	44.048,27 €	454.716,42 €	566.797,72 €	1.021.514,14 €	1.108.671,90 €
Sonderbereiche Stiftungen, Institute ...	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	79.133,35 €	11.784,46 €	90.917,81 €	90.917,81 €
Gesamtergebnis	21.678.836,66 €	15.348.742,05 €	37.027.578,71 €	5.292.233,56 €	3.544.257,28 €	8.836.490,84 €	1.381.372,13 €	1.796.408,09 €	3.177.780,22 €	49.041.849,77 €

Hinweise zu Tabelle 2.11.2.

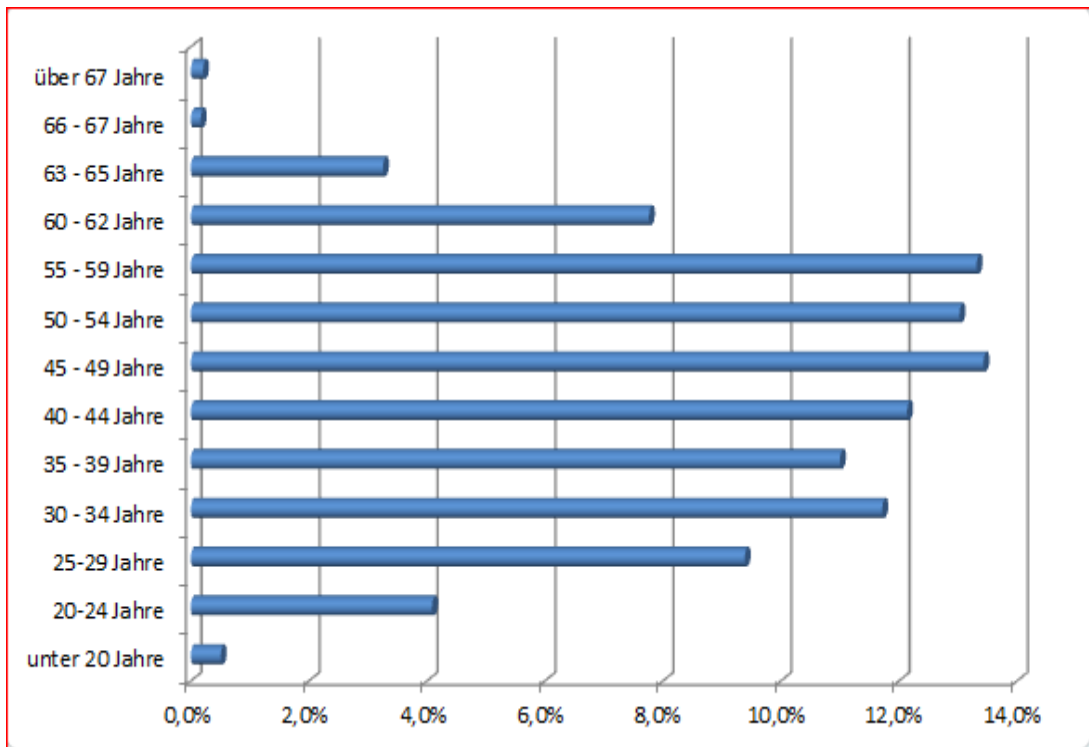
- Die Personalausgaben für Anwärtnerinnen und Anwärtler sowie Referendarinnen und Referendare betragen 45,86 Mio €. Dies entspricht 2,38 % der landesweiten Besoldungsausgaben für Beamtinnen und Beamte.
- Unterschiedliche Anstellungsformen der Referendarinnen und Referendare sowohl als Tarifbeschäftigte als auch als beamtete Kräfte führen dazu, dass diese Beschäftigtengruppe sowohl hier als auch in Tabelle 2.10.5. statusgruppengenau dargestellt wird.
- Die Personalausgaben für Auszubildende betragen 3.177.780,22 €. Dies entspricht unverändert einem Anteil von 0,40 % der landesweiten Entgeltausgaben für Tarifbeschäftigte.

- Die Personalausgaben für Auszubildende liegen deutlich unter den entsprechenden Ausgaben für Anwärtinnen und Anwärter sowie Referendarinnen und Referendare im Beamtenbereich. Dies ist u. a. darauf zurückzuführen, dass der weitaus größere Teil der Nachwuchskräfte in einem Beamtenverhältnis ausgebildet wird.

2.12. Altersstruktur der Beschäftigten in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung

Tabelle 2.12.	Altersstruktur der Beschäftigten in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung (F = Frauen, M = Männer)															
	31. Dezember 2015; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.															
	unter 20 Jahre	20 - 24 Jahre	25 - 29 Jahre	30 - 34 Jahre	35 - 39 Jahre	40 - 44 Jahre	45 - 49 Jahre	50 - 54 Jahre	55 - 59 Jahre	60 - 62 Jahre	63 - 65 Jahre	66 - 67 Jahre	über 67 Jahre	Gesamt- summe	Gesamt- summe	Gesamt- summe
	F + M	F + M	F + M	F + M	F + M	F + M	F + M	F + M	F + M	F + M	F + M	F + M	F + M	F	M	F + M
Geschäftsbereich MP / SIK	0		12	16	21	15	69	42	35	13			0	127	103	230
Geschäftsbereich MJKE	30	194	714	657	668	567	1089	889	770	354	167			3727	2386	6113
Geschäftsbereich MSB		91	2077	3954	3993	3258	5181	3255	3881	2994	1392	89	69	21035	9202	30237
Geschäftsbereich MIB	112	715	861	1012	1144	893	1547	1645	1423	322	83			2864	6899	9763
Geschäftsbereich MELUR	21	25	93	132	156	165	442	436	428	222	119		0	944	1296	2240
Geschäftsbereich FM	74	279	376	448	428	366	758	834	864	594	187		0	3034	2177	5211
Geschäftsbereich MWAVT	50	63	71	101	158	170	387	307	206	128	61	0	0	413	1289	1702
Geschäftsbereich MSGWG			13	19	29	33	171	139	142	67				430	220	650
Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst	290	1368	4217	6339	6597	5467	9644	7547	7749	4694	2049	112	73	32574	23572	56146
Hochschulbereich	53	1316	2066	1254	876	537	1064	951	756	415	249	39	83	4524	5135	9659
UKSH, Campus Kiel	0	0	0	0			15	20	20			0	0	20	59	79
UKSH, Campus Lübeck	0	0	0	0		10	22	14	12			0	0	16	57	73
Stiftung Landesmuseen					21	12	39	35	19	11		0	0	91	73	164
Stiftung Naturschutz		0					12				0	0	0	34	23	57
Institut für Weltwirtschaft	0		38	16	25		23	25	12	12		0		85	91	176
Institut für Pädagogik d. N.		46	87	30	23		19	11	10			0	0	169	73	242
Deutsche Zentralbibliothek		11	15	30	33	21	54	33	32	22	13	0	0	167	98	265
Anstalt SH Landesforsten	0	0	0	0	0				13				0			
NEU AMEOS Krankenh. Holst. mbH	0	0	0	0	0	0	0	0	0			0	0			
NEU Dt. Schul- und Sprachverein	0	0			15		16		26	12		0	0	59	38	97
NEU Medienanstalt HSH	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0			
NEU ULD SH	0	0										0	0	13	24	37
Zwischensumme zusätzlich erfasster Bereich	59	1385	2219	1356	1016	624	1275	1118	914	492	300	40	84	5181	5701	10882
Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse	349	2753	6436	7695	7613	6091	10919	8665	8663	5186	2349	152	157	37755	29273	67028
Ergebnis 31. Dezember 2014	337	2720	6247	7798	7320	8077	8938	8668	8860	5166	2167	111	138	37285	29262	66547
Differenz	12	33	189	-103	293	-1986	1981	-3	-197	20	182	41	19	470	11	481

Grafik 2.12. Altersstruktur der Beschäftigten in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung



Hinweise zu Tabelle 2.12. und Grafik 2.12.

- Aus Tabelle 2.12. sowie Grafik 2.12. geht hervor, dass der Anteil lebensälterer Menschen in der Landesverwaltung deutlich höher ist als der Anteil jüngerer Menschen.
- Den mit Abstand personalstärksten Bereich stellt unverändert der Personenkreis im Alter von 45 Jahren bis 59 Jahren.

2.13. Prognose der Altersabgänge mit Erreichen der Regelaltersgrenze

In den folgenden Tabellen „Altersabgänge mit Erreichen der Regelaltersgrenze“ wurde Folgendes berücksichtigt:

- stufenweise Anhebung der Altersgrenze bis Jahrgang 1964 bzw. 1969 (besondere Altersgrenze);
- besondere Altersgrenze für Beamtinnen und Beamte nach §§ 108, 114 LBG;
- Sonderregelung für den Schulbereich: Eintritt in den Ruhestand mit Ablauf des letzten Monats des Schulhalbjahres, in dem die Altersgrenze erreicht wird;
- Sonderregelung für den Hochschulbereich: Eintritt in den Ruhestand mit Ablauf des letzten Monats des Semesters oder Trimesters, in dem die Altersgrenze erreicht wird.

2.13.1. Prognose der Altersabgänge mit Erreichen der Regelaltersgrenze: Jahre 2016 bis 2022

Tabelle 2.13.1.	Prognose der Altersabgänge mit Erreichen der Regelaltersgrenze für die Jahre 2016 bis 2022 (F = Frauen, M = Männer)																	
	2016	2016	2017	2017	2018	2018	2019	2019	2020	2020	2021	2021	2022	2022	Summe 2016 - 2022	Summe 2016 - 2022	Summe 2016 - 2022	
Dezember 2015; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	ges.	
Geschäftsbereich MP / StK															13	15	28	
Geschäftsbereich MJKE	14	34	29	35	46	44	61	52	74	46	66	37	79	62	369	310	679	
Geschäftsbereich MSB	172	158	250	242	572	355	628	318	600	291	574	255	511	208	3307	1827	5134	
Geschäftsbereich MIB		161	23	193		193	27	201	44	224	49	282	38	276	209	1530	1739	
Geschäftsbereich MELUR		29	16	39		36	19	38	22	58	24	47	17	59	121	306	427	
Geschäftsbereich FM	22	38	38	35	73	71	93	102	86	91	108	77	109	75	529	489	1018	
Geschäftsbereich MWAVT		12		21		31		31		34		28	12	23	48	180	228	
Geschäftsbereich MSGWG					12		10	14		10	12	11	23		75	59	134	
Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst	234	440	370	576	746	733	846	761	840	754	843	740	792	712	4671	4716	9387	
Zwischensumme zusätzlich erfasster Bereich	27	57	30	85	60	85	57	74	54	113	65	83	60	87	353	584	937	
Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse	261	497	400	661	806	818	903	835	894	867	908	823	852	799	5024	5300	10324	
Ergebnis Dezember 2014	279	765	370	650	626	754	853	858	891	881	943	880	924	859	4886	5647	10533	
Differenz	-18	-268	30	11	180	64	50	-23	3	-14	-35	-57	-72	-60	138	-347	-209	

2.13.2. Prognose der Altersabgänge mit Erreichen der Regelaltersgrenze: Jahre 2023 bis 2028

Tabelle 2.13.2.	Prognose der Altersabgänge mit Erreichen der Regelaltersgrenze für die Jahre 2023 bis 2028 (F = Frauen, M = Männer)																		
	Dezember 2015; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.																		
	2023	2023	2024	2024	2025	2025	2026	2026	2027	2027	2028	2028	Summe 2023 - 2028	Summe 2023 - 2028	Summe 2023 - 2028	Summe 2016 - 2028	Summe 2016 - 2028	Summe 2016 - 2028	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	ges.	F	M	ges.	
Geschäftsbereich MP / StK													19	19	38	32	34	66	
Geschäftsbereich MJKE	76	51	111	69	92	54	67	44	77	46	107	52	530	316	846	899	626	1525	
Geschäftsbereich MSB	485	226	516	266	486	183	495	162	484	163	427	153	2893	1153	4046	6200	2980	9180	
Geschäftsbereich MIB	36	260	60	323	43	238	38	196	39	164	63	165	279	1346	1625	488	2876	3364	
Geschäftsbereich MELUR	24	46	30	57	36	49	40	26	29	59	30	41	189	278	467	310	584	894	
Geschäftsbereich FM	112	79	97	71	74	50	73	48	70	58	82	68	508	374	882	1037	863	1900	
Geschäftsbereich MWAVT		30	11	32		41		17	12	35	13	29	55	184	239	103	364	467	
Geschäftsbereich MSGWG	19		14	10	11	10	18		14	11	14		90	55	145	165	114	279	
Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst	763	705	841	830	756	628	740	502	727	541	736	519	4563	3725	8288	9234	8441	17675	
Zwischensumme zusätzlich erfasster Bereich	62	104	95	101	68	101	65	91	80	94	79	75	449	566	1015	802	1150	1952	
Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse	825	809	936	931	824	729	805	593	807	635	815	594	5012	4291	9303	10036	9591	19627	
Ergebnis Dezember 2014	904	823	837	812	936	911	898	963	802	568	773	633	5150	4710	9860	10036	10357	20393	
Differenz	-79	-14	99	119	-112	-182	-93	-370	5	67	42	-39	-138	-419	-557	0	-766	-766	

Hinweise zu den Tabellen 2.13.1. und 2.13.2.

- Dargestellt sind die Altersabgänge mit Erreichen der Regelaltersgrenze der Jahre 2016 bis 2028 (Betrachtungszeitraum: 13 Jahre)
- Der Betrachtungszeitraum des Vorjahres-PSMB umfasst ebenfalls 13 Jahre, hier jedoch die Zeit von 2015 bis 2027.
- Der Vergleich der prognostizierten Altersabgangszahlen erfolgt hinsichtlich der Summe aller Altersabgänge während der gesamten Betrachtungszeiträume. Die aktuellen Prognosen weisen für den Zeitraum 2016 bis 2028 einen Rückgang der Altersabgänge wegen Erreichens der Regelaltersgrenze von 766 Beschäftigungsverhältnissen im Vergleich zur Vorjahresprognose auf. Grundlegende strukturelle Veränderungen sind in diesem Zusammenhang nicht erkennbar.

2.14. Frühpensionierung von Beamtinnen und Beamten

2.14.1. Vorbemerkungen zur Datenlage

In Abschnitt 1.6. („Beschreibung der aktuellen Datenlage“) wurde bereits darauf hingewiesen, dass die Informationen zur Entwicklung der Frühpensionierungen der schleswig-holsteinischen Landesbeamtinnen und -beamten im Berichtsjahr 2015 nicht mehr wie bisher aus dem Verfahren „Permis-A“ generiert werden, sondern erstmalig dem Modul „KoPers-Versorgung“ entstammen.

Im Zuge dieses Systemwechsels sind Anpassungen an neue Auswerte- und Darstellungsformen hinsichtlich Art und Inhalt der gewonnenen Daten zum Teil unvermeidlich. So werden beispielsweise für das Jahr 2015 keine entsprechenden Informationen aus dem Polizeivollzugsdienst mehr separat ausgewertet. Stattdessen ist dieser unter dem Oberbegriff „Vollzugsdienste“ gemeinsam mit dem Justizvollzugsdienst betrachtet worden. Folglich ist letzterer nicht mehr – wie in der Vergangenheit – im Bereich „sonstige“ enthalten. Werden die Bereiche „sonstige“ und „Vollzugsdienste“ gemeinsam betrachtet, ist das in den nachstehenden Auswertungen ausdrücklich vermerkt.

Darüber hinaus kann es zu Lücken bei der statistischen Erfassung relevanter Daten kommen, da sowohl die Datenbankstrukturen als auch die darauf aufbauenden Datenerfassungssystematiken beider Systeme nicht deckungsgleich sind.

Die entsprechenden Arbeitsprozesse sowie Auswertemöglichkeiten des Moduls „KoPers-Versorgung“ werden laufend optimiert.

2.14.2. Gründe des Eintritts in den Ruhestand Land SH 1995 bis 2015

Tabelle 2.14.2. Gründe des Eintritts in den Ruhestand Land SH 1995 bis 2015							
Jahr	Insgesamt	Erreichen der gesetzl. Altersgrenze		auf Antrag vor Erreichen der gesetzl. Altersgrenze		Dienstunfähigkeit	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
1995	649	207	31,9%	231	35,6%	211	32,5%
1996	816	234	28,7%	292	35,8%	290	35,5%
1997	1.131	253	22,4%	452	40,0%	426	37,7%
1998	1.071	304	28,4%	429	40,1%	338	31,6%
1999	932	331	35,5%	220	23,6%	381	40,9%
2000	1.350	354	26,2%	494	36,6%	502	37,2%
2001	1.195	336	28,1%	505	42,3%	354	29,6%
2002	1.097	303	27,6%	510	46,5%	284	25,9%
2003	1.116	460	41,2%	435	39,0%	221	19,8%
2004	1.143	436	38,1%	485	42,4%	222	19,4%
2005	1.171	493	42,1%	437	37,3%	241	20,6%
2006	1.313	556	42,3%	539	41,1%	218	16,6%
2007	1.364	529	38,8%	594	43,5%	241	17,7%
2008	1.236	509	41,2%	514	41,6%	213	17,2%
2009	1.241	507	40,9%	472	38,0%	262	21,1%
2010	1.287	575	44,7%	464	36,1%	248	19,3%
2011	1.338	623	46,6%	473	35,4%	242	18,1%
2012	1.349	358	26,5%	752	55,7%	239	17,7%
2013	1.441	408	28,3%	817	56,7%	216	15,0%
2014	1.450	443	30,6%	793	54,7%	214	14,8%
2015	1.314	381	29,0%	756	57,5%	177	13,5%
1995-2015	25.004	8.600	34,4%	10.664	42,6%	5.740	23,0%
Durchschnitt pro Jahr	1191	410		508		273	

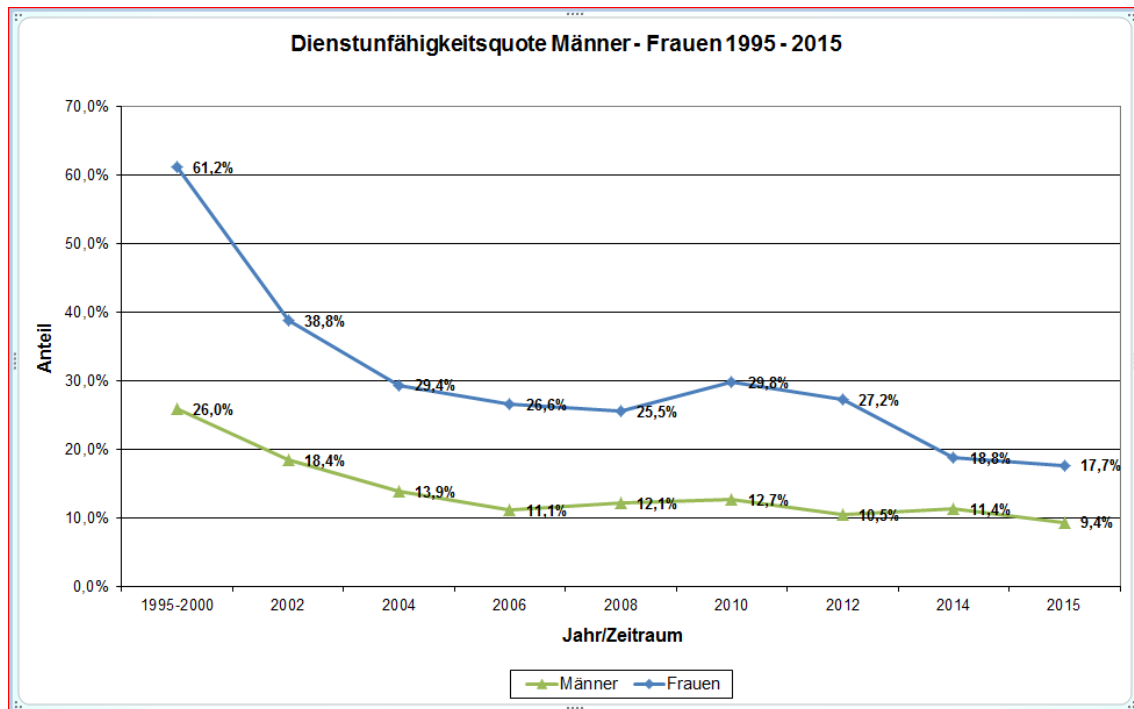
Hinweise zu Tabelle 2.14.2.

- Im Jahr 2015 sind insgesamt 1314 Beamtinnen und Beamte in den Ruhestand getreten bzw. versetzt worden. Dabei beträgt der Anteil der Frühpensionierungen wegen Dienstunfähigkeit an allen Versetzungen in den Ruhestand 13,5% (Vorjahr: 14,8 % ¹). Wegen des Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze sind 29,0 % (2014: 30,6 %) in den Ruhestand getreten.
- Die meisten Beamtinnen und Beamten (57,5%) sind vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze auf eigenen Antrag in den Ruhestand versetzt worden (Vorjahr: 54,7 %).
- Während wie im Vorjahr knapp ein Drittel der Beamtinnen und Beamten mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand getreten ist, ist der Anteil der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten erneut geringfügig zurückgegangen; mit 13,5 % ist der niedrigste Wert im Erhebungszeitraum seit 1995 erreicht.

¹ Quelle: Bericht über die Entwicklung der Frühpensionierungen im Jahr 2014 an den Finanzausschuss des Schl.-H. Landtages, [Umdruck 18/4551](#)

2.14.3. Entwicklung der Dienstunfähigkeitsquote von Männern und Frauen

Grafik 2.14.3. Dienstunfähigkeitsquote Männer – Frauen 1995 – 2015



Hinweise zu Grafik 2.14.3.

- Im Vergleich zum Vorjahr ist bei Frauen die Dienstunfähigkeitsquote erneut zurückgegangen und hat mit 17,7 % den niedrigsten Stand im Erhebungszeitraum seit 1995 erreicht (2014: 18,8 %).
- Bei den Männern ist dieser Anteil nach einem zwischenzeitlichen Anstieg im Jahr 2014 (11,4 %) wieder zurückgegangen auf 9,4 %; das ist ebenfalls der niedrigste Wert im Erhebungszeitraum.

2.14.4. Gründe des Ruhestandseintritts nach Geschlechtern und Bereichen 2015

Tabelle 2.14.4. Gründe des Ruhestandseintritts nach Geschlechtern und Bereichen 2015								
Bereich	Geschlecht	Insgesamt	Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze		auf Antrag vor Erreichen der Altersgrenze		Dienstunfähigkeit	
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
nur Schulen	Männer	352	106	30,1%	219	62,2%	27	7,7%
	Frauen	545	59	10,8%	398	73,0%	88	16,1%
	Gesamt	897	165	18,4%	617	68,8%	115	12,8%
sonstige (1)	Männer	318	201	63,2%	81	25,5%	36	11,3%
	Frauen	99	15	15,2%	58	58,6%	26	26,3%
	Gesamt	417	216	51,8%	139	33,3%	62	14,9%
Summe	Männer	670	307	45,8%	300	44,8%	63	9,4%
	Frauen	644	74	11,5%	456	70,8%	114	17,7%
	Gesamt	1314	381	29,0%	756	57,5%	177	13,5%
(1) inkl. Vollzugsdienste								

Hinweise zu Tabelle 2.14.4.

- Von den 1314 Ruhestandsfällen insgesamt entfallen 897 (= rd. 68%) auf den Schulbereich, der damit das Gesamtergebnis maßgeblich prägt.
- Der Anteil der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten im Schulbereich ist gegenüber dem Vorjahr (15,0 %) auf 12,8 % zurückgegangen und liegt damit unter dem Durchschnittswert für die gesamte Landesverwaltung. Dabei ist dieser Anteil sowohl bei männlichen als auch bei weiblichen Lehrkräften im Beamtenverhältnis unterdurchschnittlich (7,7 % bzw. 16,1%).
- Der Anteil derjenigen Lehrkräfte, die bis zum Erreichen der Altersgrenze im Dienst verblieben sind, ist mit 18,4 % nahezu gleich geblieben (Vorjahr: 18,1 %). Mit 68,8 % sind erneut die meisten Lehrkräfte auf eigenen Antrag vor Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand versetzt worden (2014: 66,9 %).

2.14.5. Gründe des Ruhestandseintritts nach Laufbahngruppen 2015

Tabelle 2.14.5. Gründe des Ruhestandseintritts nach Laufbahngruppen 2015																					
Laufbahngruppe	Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze						auf Antrag vor Erreichen der Altersgrenze						Dienstunfähigkeit						Anzahl Ruhestand insgesamt		
	Männer		Frauen		Gesamt		Männer		Frauen		Gesamt		Männer		Frauen		Gesamt		Männer	Frauen	Gesamt
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil			
LG 1, 1. EA (e.D.)	2	100,0%	0	0,0%	2	100,0%	0	0,0%	0	#DIV/0!	0	0,0%	0	0,0%	0	#DIV/0!	0	0,0%	2	0	2
LG 1, 2. EA (m.D.)	33	47,1%	0	0,0%	33	29,5%	19	27,1%	24	57,1%	43	38,4%	18	25,7%	18	42,9%	36	32,1%	70	42	112
LG 2, 1. EA (g.D.)	159	50,5%	44	9,9%	203	26,7%	125	39,7%	319	71,7%	444	58,4%	31	9,8%	82	18,4%	113	14,9%	315	445	760
LG 2, 2. EA (h.D.)	113	39,9%	30	19,1%	143	32,5%	156	55,1%	113	72,0%	269	61,1%	14	4,9%	14	8,9%	28	6,4%	283	157	440
	307		74		381		300		456		756		63		114		177		670	644	1314

Hinweise zu Tabelle 2.14.5.

- Der Anteil der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten ist bei den Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegssamt (ehemals mittlerer Dienst) von 25,8 % im Jahr 2014 auf 32,1 % angestiegen und damit im Vergleich der Laufbahngruppen wiederum am höchsten.
- Bei den Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegssamt (ehemaliger gehobener Dienst) ist der Dienstunfähigkeitsanteil mit 14,9 % (Vorjahr: 14,7 %) nahezu konstant geblieben.
- Die Dienstunfähigkeitsquote der Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegssamt ist nach einem zwischenzeitlichen Anstieg auf 11,1 % (2014) wieder deutlich zurückgegangen auf 6,4 % und damit im Vergleich der Laufbahnebenen weiterhin am niedrigsten.

2.14.6. Durchschnittsalter der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten

Tabelle 2.14.6. Durchschnittsalter der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten						
Jahr	Lehrkräfte			Alle		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
1995	56,9	54,6	55,5	56,3	53,8	55,1
1996	55,4	54,7	54,9	54,0	53,9	53,9
1997	56,1	54,2	55,0	54,6	53,3	54,0
1998	56,9	56,2	56,5	55,9	55,6	55,7
1999	57,4	55,9	56,5	56,2	55,7	56,0
2000	57,7	56,9	57,3	56,6	56,5	56,6
2001	57,1	55,7	56,2	55,7	54,8	55,3
2002	57,6	55,7	56,3	55,7	55,0	55,3
2003	57,7	55,8	56,4	55,4	54,2	54,7
2004	57,9	55,8	56,7	56,0	54,0	54,9
2005	58,3	56,0	56,9	55,9	54,5	55,2
2006	59,6	55,3	56,9	56,5	54,1	55,2
2007	58,6	56,8	57,5	57,0	55,6	56,2
2008	59,5	56,2	57,5	57,6	54,5	55,8
2009	59,0	56,0	57,1	56,7	55,0	55,6
2010	58,9	55,9	57,0	57,0	54,3	55,8
2011	58,8	56,6	57,3	56,6	55,9	56,2
2012	59,5	56,7	57,5	57,8	55,3	56,1
2013	60,8	57,0	58,3	57,3	55,1	56,0
2014	61,3	56,7	58,3	59,2	55,5	57,1
2015	59,9	57,3	57,9	57,8	55,6	56,4

Hinweis zu Tabelle 2.14.6.

- Das Durchschnittsalter der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten ist zwar gegenüber 2014 (57,1 Jahre) etwas zurückgegangen, bewegt sich aber mit 56,4 Jahren insgesamt weiterhin auf dem Niveau der Vorjahre (2013: 56,0 Jahre; 2012: 56,1 Jahre; 2011: 56,2 Jahre).

2.14.7. Durchschnittsalter aller in den Ruhestand Versetzten / Eingetretenen insgesamt

Tabelle 2.14.7. Durchschnittsalter aller in den Ruhestand Versetzten / Eingetretenen insgesamt							
Jahr	Lehrkräfte			Polizei (1)	Alle		
	Männer	Frauen	Gesamt	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
1995	60,1	57,3	58,7	59,2	60,4	56,8	59,6
1996	60,3	56,9	58,5	58,8	60,0	56,8	58,9
1997	59,8	57,3	58,6	58,6	59,6	56,8	58,8
1998	60,5	58,6	59,6	59,2	60,3	58,2	59,7
1999	59,7	57,8	58,7	59,3	59,9	57,8	59,3
2000	60,7	59,3	60,0	59,0	60,5	59,0	60,1
2001	61,3	58,7	60,0	59,1	60,7	58,7	60,0
2002	61,8	59,8	60,7	58,8	61,0	59,7	60,5
2003	62,6	60,1	61,5	59,2	61,7	59,7	61,0
2004	62,8	61,0	62,0	59,0	62,1	60,5	61,6
2005	63,1	61,0	62,2	58,5	62,4	60,7	61,8
2006	63,6	61,3	62,6	58,2	62,8	60,9	62,1
2007	63,1	61,6	62,4	59,2	62,5	61,4	62,1
2008	63,4	61,7	62,6	58,9	62,7	61,1	62,1
2009	63,1	60,9	62,0	59,3	62,3	60,6	61,6
2010	62,9	60,8	62,0	59,8	62,4	60,5	61,6
2011	63,1	61,2	62,1	59,2	62,4	61,3	61,9
2012	63,1	61,5	62,3	58,6	62,4	61,0	61,8
2013	63,3	62,1	62,6	58,8	62,5	61,5	62,1
2014	63,3	62,3	62,8	59,4	62,6	61,9	62,3
2015	64,2	62,8	63,4	59,7	63,3	62,4	62,8

(1) ab 2015 Vollzugsdienste insgesamt

Hinweise zu Tabelle 2.14.7.

- Das Durchschnittsalter aller in den Ruhestand versetzten bzw. eingetretenen Beamtinnen und Beamten ist im Vergleich zum Vorjahr (62,3 Jahre) erneut gestiegen auf 62,8 Jahre; das ist der höchste Wert im Erhebungszeitraum.

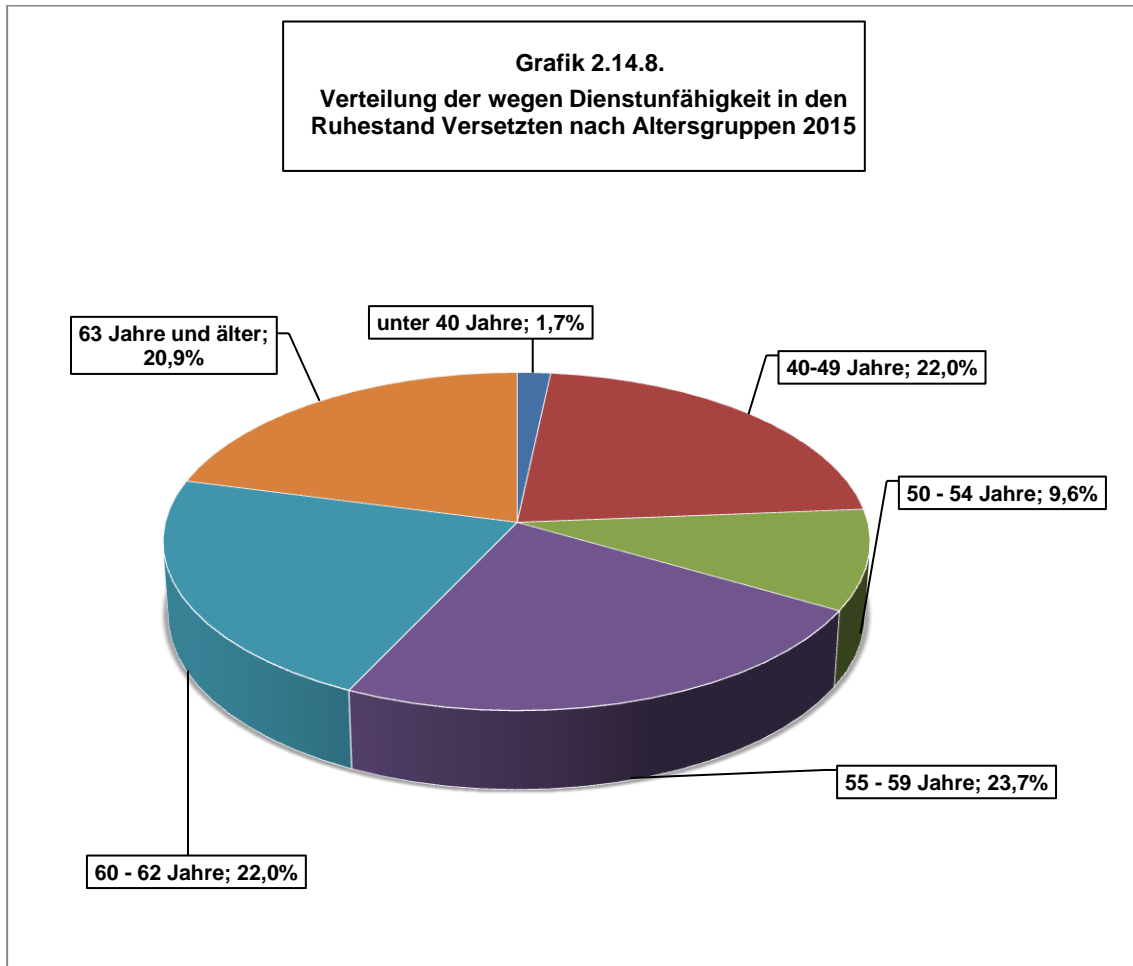
2.14.8. Verteilung der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten nach Altersgruppen 2015

Tabelle 2.14.8. Verteilung der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten nach Altersgruppen 2015			
Altersgruppe	Männer	Frauen	Gesamt
unter 40 Jahre	0,0%	2,6%	1,7%
40-49 Jahre	15,9%	25,4%	22,0%
50 - 54 Jahre	14,3%	7,0%	9,6%
55 - 59 Jahre	27,0%	21,9%	23,7%
60 - 62 Jahre	11,1%	28,1%	22,0%
63 Jahre und älter	31,7%	14,9%	20,9%
<i>ab 55 Jahre insgesamt</i>	<i>69,8%</i>	<i>64,9%</i>	<i>66,7%</i>
<i>ab 60 Jahre insgesamt</i>	<i>42,9%</i>	<i>43,0%</i>	<i>42,9%</i>

Hinweise zu Tabelle 2.14.8.

- Bei der Verteilung der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten nach Altersgruppen ist der Anteil der über 55jährigen gegenüber dem Vorjahr (73,4%) auf 66,7 % zurückgegangen. Dagegen waren knapp 24 % der Dienstunfähigen jünger als 50 Jahre (2014: 13,5%). Das entspricht in etwa dem Wert des Jahres 2013 (19,0%). Wegen der insgesamt geringen Fallzahlen ist somit keine lineare Entwicklung erkennbar, so dass aus dem vergleichsweise hohen Anteil dieser Altersgruppe an allen Fällen der Dienstunfähigkeit im Jahr 2015 noch keine Rückschlüsse gezogen werden können, zumal das Durchschnittsalter bei Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit weiterhin auf hohem Niveau geblieben ist.

Grafik 2.14.8. Verteilung der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten nach Altersgruppen 2015



2.15. IST-Ausgaben für Versorgung (Daten aus SAP)

Tabelle 2.15. IST-Ausgaben für Versorgung im HHJ 2015					
Finanzstelle	Epl / Titel	Versorgungsbezüge	IST-Ausg. HHJ 2015	IST-Ausg. HHJ 2014	Differenz HHJ 2015 > HHJ 2014
	1105 TG 00	Zweckbestimmung	(Stand: 21.01.2016)	(Stand: 12.01.2015)	(Stand: 21.01.2016)
05101000	431 01 - 1	Ministerpräsident, Landesminister	2.001.385,53 €	1.946.235,65 €	55.149,88 €
05101000	432 01 - 8	Landtag (ohne Angabe)			
05101000	432 02 - 6	Landesrechnungshof (ohne Angabe)			
05101000	432 03 - 4	Epl 03 Staatskanzlei	1.997.063,19 €	1.992.976,94 €	4.086,25 €
05101000	432 04 - 2	Epl 04 Innenministerium	16.531.487,05 €	15.870.399,14 €	661.087,91 €
05101000	432 05 - 0	Polizei	134.087.965,60 €	127.705.539,15 €	6.382.426,45 €
05101000	432 06 - 9	Epl 05 ohne OFD	12.106.571,13 €	11.528.442,67 €	578.128,46 €
05101000	432 07 - 7	OFD und Finanzämter	47.179.735,99 €	44.347.449,98 €	2.832.286,01 €
05101000	432 08 - 5	Epl 06 Min. Wirtschaft, Technik, Verkehr	14.338.746,43 €	13.885.466,60 €	453.279,83 €
05101000	432 09 - 3	Epl 07 ohne Schulen	27.295.672,31 €	26.470.598,05 €	825.074,26 €
05101000	432 10 - 7	Sonderschulen	35.086.081,92 €	33.008.853,50 €	2.077.228,42 €
05101000	432 11 - 5	Grund u. Hauptschule	206.622.756,06 €	197.115.071,54 €	9.507.684,52 €
05101000	432 12 - 3	Realschulen	96.676.890,47 €	93.448.545,23 €	3.228.345,24 €
05101000	432 13 - 1	Gymnasien	160.117.104,64 €	148.133.062,41 €	11.984.042,23 €
05101000	432 14 - 0	Berufsbildende Schulen	88.171.188,06 €	81.976.066,34 €	6.195.121,72 €
05101000	432 15 - 8	Fachhochschulen	15.961.801,93 €	15.222.060,31 €	739.741,62 €
05101000	432 16 - 6	Universitäten einschl. Kliniken	42.158.869,60 €	40.657.906,45 €	1.500.963,15 €
05101000	432 18 - 2	Epl 08 Min. länd Räume, Landes- planung, Landwirtschaft, Tourismus	11.028.161,82 €	10.890.080,77 €	138.081,05 €
05101000	432 19 - 0	Epl 09 Justiz, Frauen, Jugen, Familie	81.967.871,97 €	78.460.682,34 €	3.507.189,63 €
05101000	432 20 - 4	Epl 13 Umwelt, Natur, Forsten	11.770.050,41 €	10.836.457,46 €	933.592,95 €
05101000	432 21 - 2	Epl 10 Arbeit, Soziales, Gesundheit, Verbraucherschutz	18.071.613,01 €	17.232.530,94 €	839.082,07 €
05101000	432 22 - 0	früheres Oberpräsidium			
05101000	432 23 - 9	früheres Regierungspräsidium	12.338,74 €	11.932,28 €	406,46 €
05101000	432 24 - 7	Provinzialverband	21.493,28 €	20.796,47 €	696,81 €
05101000	432 29 - 8	Gesamtschulen	53.238.300,83 €	42.386.987,76 €	10.851.313,07 €
	Summe	Versorgungsbezüge	1.081.937.042,96 €	1.018.450.975,26 €	63.486.067,70 €
05101000	432 26 - 3	Versorgungsausgleichsbeträge	13.860.245,86 €	12.688.848,57 €	1.171.397,29 €
		Gesamt	1.095.797.288,82 €	1.031.139.823,83 €	64.657.464,99 €
05101000	439 01 - 2	Reichsnährstand-Abwicklungsgesetz	4.960,24 €	4.529,53 €	430,71 €
05101000	439 05 - 5	Zusatzrenten	1.887,24 €	1.887,24 €	0,00 €
	Summe		6.847,48 €	6.416,77 €	430,71 €
05101000	Ges.-summe	Versorgungsbezüge	1.095.804.136,30 €	1.031.146.240,60 €	64.657.895,70 €

Quelle: SAP

Hinweise zu Tabelle 2.15.

- Finanzposition 1105 00 432 22 (früheres Oberpräsidium):
Hier ist keine Bewegung mehr festzustellen, diese Finanzposition wird bei der Haushaltsanmeldung 2017 entfallen.
- Finanzposition 1105 00 432 23 (früheres Regierungspräsidium):
Frühere Dienststelle mit aktuellen Versorgungszahlungen.
- Finanzposition 1105 00 432 24 (Provinzialverband):
Frühere Dienststelle mit aktuellen Versorgungszahlungen.
- Finanzposition 1105 00 432 26 (Versorgungsausgleichsbeträge):
Veranschlagt sind Erstattungen des Landes gem. § 225 Abs. 1 u. 2 SGB VI an Sozialversicherungsträger. Den Versicherungsträgern sind die Aufwendungen zu erstatten, die sie im Rahmen des Versorgungsausgleichs (§ 1587 b Abs. 2 BGB) für geschiedene Ehegatten von Beamtinnen und Beamten sowie Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten leisten.
- Finanzposition 1105 00 439 05 (Zusatzrenten):
Leistungen nach dem Reichsnährstands-Abwicklungsgesetz.
- Die Versorgungs-Ist-Ausgaben für die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Landes Schleswig-Holstein stellen neben dem „aktiven“ Teil der Personalausgaben den „passiven“ Teil der Personalausgaben für Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten dar.
- Die Personalausgaben für Versorgung sind im Haushaltsjahr 2015 um 64.657.895,70 € gestiegen. Dies entspricht einer Steigerung von 6,3 % gegenüber dem Vorjahr.
- Die Ausgaben für Versorgung entsprechen 28,66 % (= + 0,29 Prozentpunkte) der Gesamtpersonalausgaben. Die Summe der Ausgaben für Besoldung (50,34 % / = - 1,13 Prozentpunkte) und Entgelt (21,00 % / = + 0,84 Prozentpunkte) bilden zusammen einen Anteil von 71,34 % (= - 0,29 Prozentpunkte) der Gesamtpersonalausgaben (siehe Übersicht auf der nächsten Seite).

Übersicht über die Personalausgaben 2015

Übersicht über Personal- ausgaben	Ausgabenbereich	Betrag	Anteil an Gesamt- ausgaben
Tabelle 2.11.1.	Besoldung	1.924.532.016,44 €	50,34%
Tabelle 2.11.1.	Entgelt	802.953.201,03 €	21,00%
Tabelle 2.15.	Versorgung	1.095.804.136,30 €	28,66%
	Gesamtausgaben	3.823.289.353,77 €	

2.16. IST-Ausgaben für Beihilfe (Daten aus SAP)

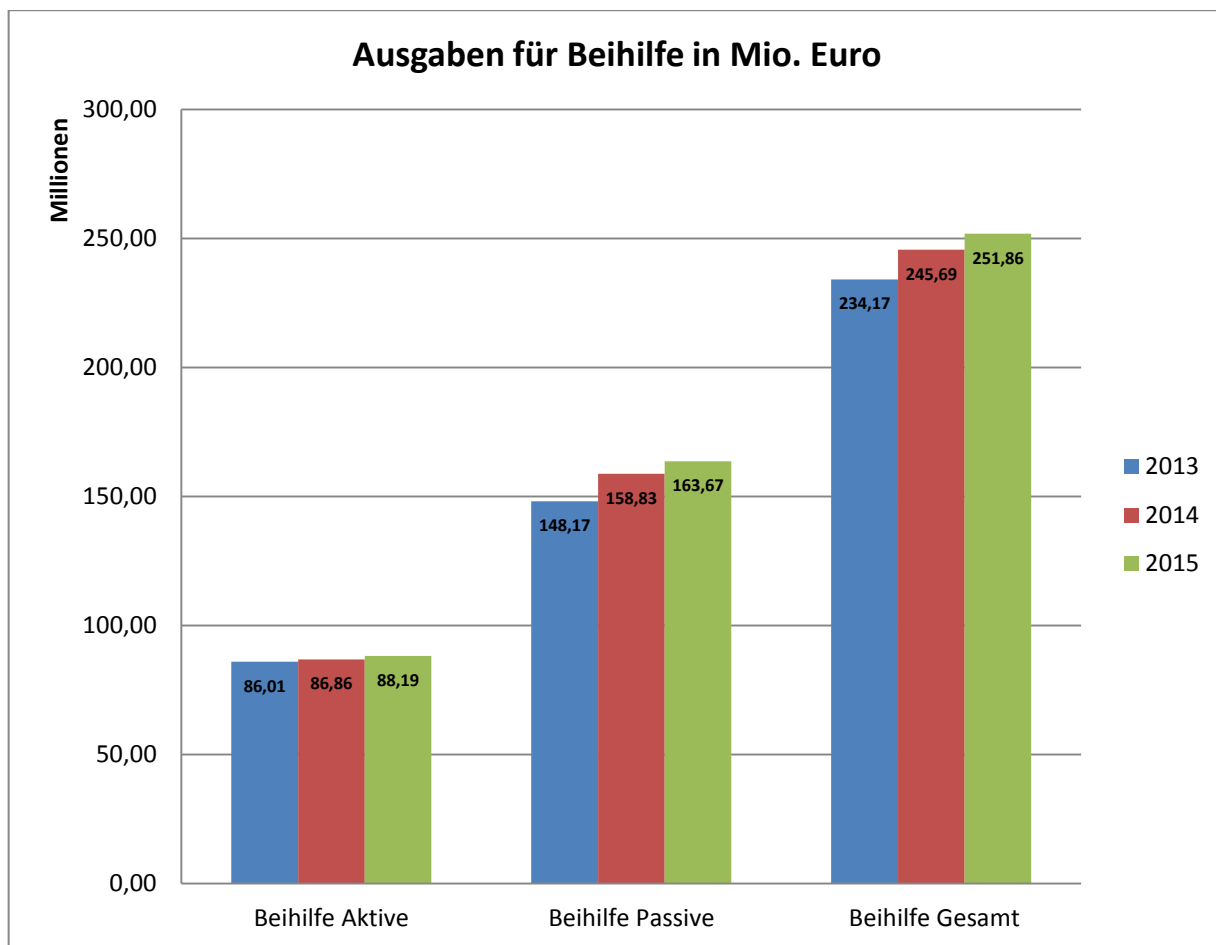
Tabelle 2.16.: IST-Ausgaben für Beihilfe	Jahr		
	2013	2014	2015
Ausgaben Beihilfe	in Mio.€	in Mio.€	in Mio.€
Aktive Beamtinnen und Beamte	86,01	86,86	88,19
Versorgungsempfängerinnen und -empfänger	148,17	158,83	163,67
Ausgaben gesamt	234,18	245,69	251,86
Erstattungsbeiträge nach Aufwendungsart - AKTIVE-			
Ärztliche Behandlungen ambulant	31,61	30,90	30,76
Krankenhaus stationär	14,90	15,60	16,81
Heilmittel	12,26	12,35	12,40
Zahnbehandlung und -ersatz	12,83	12,77	12,12
Erstattungsbeiträge Aufwendungsarten Aktive gesamt	71,60	71,62	72,09
Erstattungsbeiträge nach Aufwendungsart - PASSIVE-			
Ärztliche Behandlungen ambulant	39,17	41,13	42,70
Krankenhaus stationär	36,30	39,82	40,76
Heilmittel	27,58	30,05	29,60
Zahnbehandlung und -ersatz	13,60	14,31	14,46
Erstattungsbeiträge Aufwendungsarten Passive gesamt	116,65	125,31	127,52
Erstattungsbeiträge Aufwendungsarten Aktive und Passive gesamt	188,25	196,93	199,61
Erstattungsbeiträge sonstige Aufwendungsarten Akt. + Pass. gesamt, z. B. Hebammenleistungen	45,93	48,76	52,25
Ausgaben gesamt	234,18	245,69	251,86
Kostendämpfungspauschale/Selbstbehalt	10,2	8,5	8,15
Anzahl Beihilfeempfänger	in Tsd.	in Tsd.	in Tsd.
Aktive Beamtinnen und Beamte	45	44	44
Versorgungsempfängerinnen und -empfänger	31	32	32
Erstellte Bescheide	305	310	304

Quelle: SAP

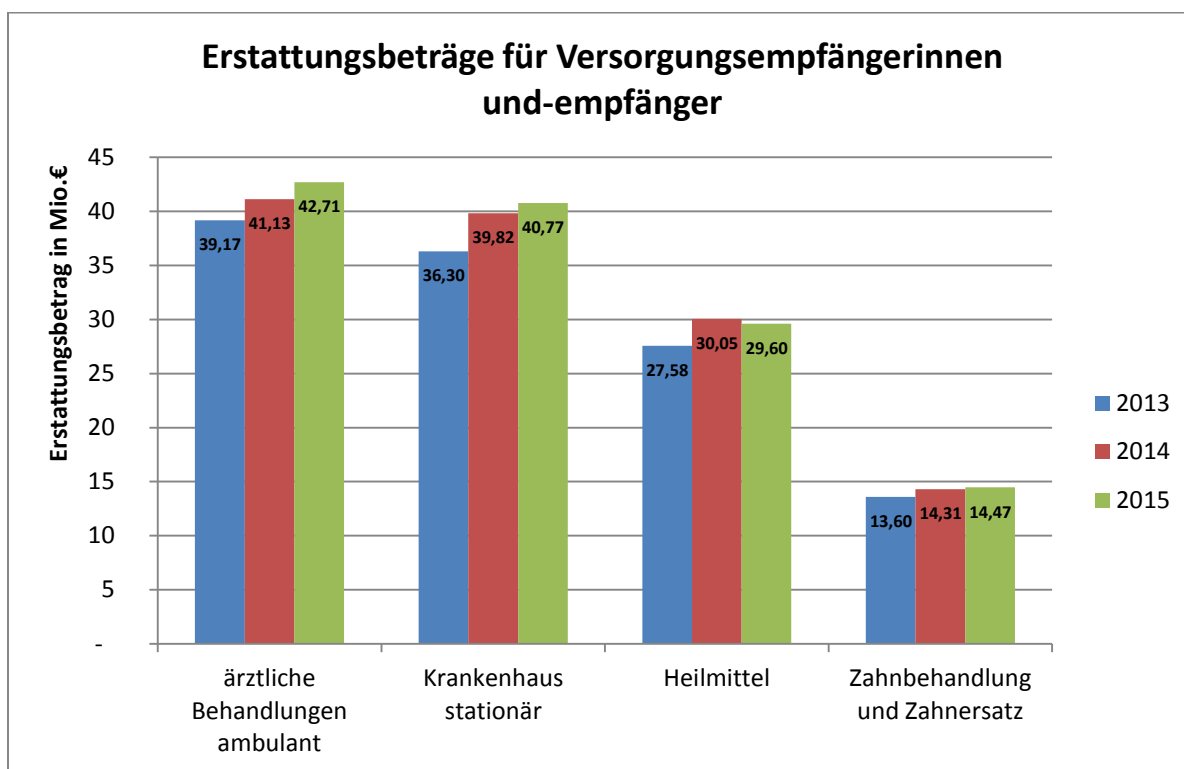
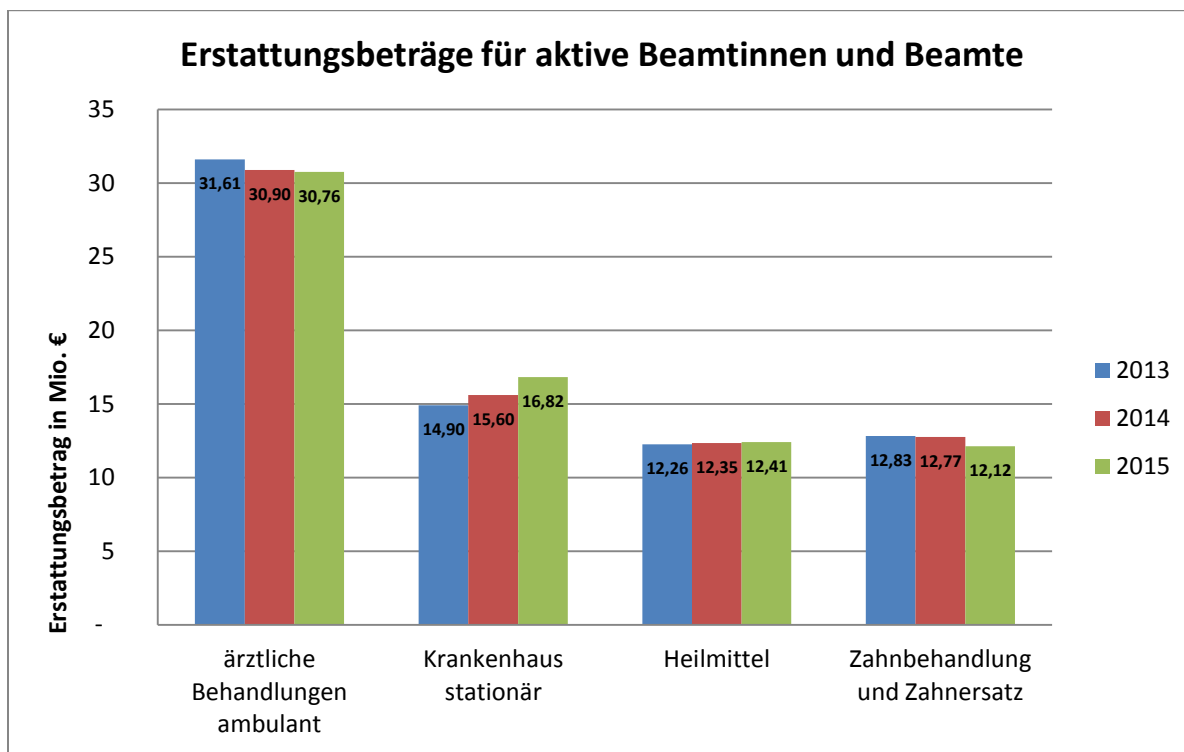
Hinweise zu Tabelle 2.16.

- Beihilfe wird vom Land Schleswig-Holstein zum einen für aktiv beschäftigte Beamtinnen und Beamte in den Einzelplänen sowie in den Einrichtungen nach § 15 LHO und den Landesbetrieben nach § 26 LHO und zum anderen für Versorgungsempfängerinnen und –empfänger (Passive) des Landes Schleswig-Holstein gewährt. Gem. § 1 BhVO (Beihilfeverordnung) ist die Beihilfe eine Ergänzung der privaten Eigenvorsorge im Krankheitsfall und somit eine ergänzende Fürsorgeleistung des Landes Schleswig-Holstein.

Im Jahr 2015 wurden ca. 304.000 Beihilfeanträge von ca. 44.000 aktiv Beschäftigten Beamtinnen und Beamten und ca. 32.000 Versorgungsempfängerinnen und –empfängern bearbeitet.



- Die Ausgaben für Beihilfen beliefen sich im Jahr 2015 auf ca. 251,86 Mio. €. Sie erhöhten sich in 2015 gegenüber 2014 um ca. 2,51% (6,17 Mio. €). Der vorstehenden Abbildung ist die Aufteilung auf die einzelnen Empfängergruppen zu entnehmen.
- Im Vergleich zum Vorjahr sind in 2015 die Ausgaben für Beihilfen für die Passiven um 4,83 Mio. € und für die Aktiven um 1,33 Mio. € gestiegen. Der Anstieg lag bei den Passiven damit bei ca. 3 % und bei den Aktiven bei ca. 1,53 %.
- Ohne die im Jahr 2005 eingeführte Kostendämpfungspauschale / Selbstbehalt wäre die Beihilfezahlung im Jahr 2015 um 8,1 Mio. € höher ausgefallen.



- Die beiden vorstehenden Grafiken zeigen die Entwicklung der jeweils vier größten Aufwendungsarten bei den Aktiven sowie Versorgungsempfängerinnen und -empfängern seit 2013. Diese Aufwendungsarten haben einen Anteil von knapp 4/5 an allen Gesamtaufwendungen der Beihilfe.

3. Personalmanagementbericht

Die schleswig-holsteinische Landesverwaltung ist unverändert der größte Arbeitgeber im Land. Angesichts des demographischen Wandels und neuer gesellschaftlicher Herausforderungen mit einer sich stetig ändernden Arbeitswelt wird es für das Land Schleswig-Holstein immer wichtiger, durch eine moderne Personalpolitik auch zukünftig ein attraktiver Arbeitgeber zu sein.

Die Landesregierung hält es deshalb weiterhin für erforderlich, an einer zentralen Stelle innerhalb der Landesverwaltung die relevanten Daten über die personelle Struktur ressortübergreifend vorzuhalten und in enger Abstimmung mit „KoPers“ sukzessive ein Steuerungssystem und Informationsmanagement aufzubauen. In Kenntnis der Datenlage werden sodann personalwirtschaftliche Konzepte und Instrumente für die Landesverwaltung Schleswig-Holstein weiterentwickelt.

Zur Umsetzung dieser und weiterer personalpolitischen Ziele wird die Aufgabenwahrnehmung des Zentralen Personalmanagements (ZPM) in der Staatskanzlei auch zukünftig kontinuierlich erweitert und optimiert.

3.1. Das Referat „Zentrales Personalmanagement“ (ZPM) der Staatskanzlei

Das ZPM befasst sich mit allen Fragen des Personalmanagements, wie Personalplanung, -entwicklung und -führung, sowie mit ressortübergreifenden Personalangelegenheiten. Das „Zentrale Personalmanagement“ hat besonders die Mitarbeiterzufriedenheit im Blick, weil die hohen Standards der Landesverwaltung SH vor allem von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abhängen.

Im Rahmen dieser Aufgabenwahrnehmung stellt sich die Frage, wie sich das Land SH auf gesellschaftliche Entwicklungen und Trends einstellen muss, um auch zukünftig handlungsfähig und als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben. In den nächsten Jahren wird eine große Anzahl der Beschäftigten altersbedingt ausscheiden. Gleichzeitig werden dem Arbeitsmarkt aufgrund der demogra-

phischen Entwicklung weniger Schulabgängerinnen und Schulabgänger zur Verfügung stehen.

Das ZPM hat deshalb 2015 eine landesweite Nachwuchskräfte-Werbekampagne begonnen. Dabei hat es auch den gesellschaftlichen Wandel mit dem steigenden Anteil junger Menschen mit Migrationshintergrund im Blick, die gezielt angesprochen werden.

Außerdem befindet sich ein landeseinheitliches Personalberichtswesen im Aufbau, das die Ausrichtung der zukünftigen Aufgabenwahrnehmung und die Vorbereitung entsprechender Steuerungsentscheidungen unterstützt.

3.2. Das Projekt „KoPers“

Eines der Hauptziele des Programms „KoPers“ („Kooperatives Personalmanagement“) ist es, die derzeit getrennt voneinander bestehenden IT-Lösungen für die Personalverwaltung² einerseits und die Personalabrechnung³ andererseits in einer Lösung zu integrieren mit dem Ziel, zukünftig Daten unter Wegfall der jetzigen Papierschnittstelle „AP-Vordruck“ aus der Personalverwaltung zusammen mit Daten aus der Personalabrechnung zu generieren und zum Beispiel in Berichten konsolidiert darzustellen.

Dadurch werden die vielfach vorhandenen landesweiten Datenbestände auf einen einzigen Datenbestand reduziert, Fehlerquellen minimiert und zahlreiche Nutzungsmöglichkeiten entweder deutlich gesteigert oder gar erst eröffnet (z.B. ressortübergreifende Auswertungen). Nach Überführung der Abrechnungsverfahren Permis-A in das KoPers-Verfahren wird die ressortweise Ablösung von „Permis-Verwaltung“ und „PERLE“ folgen.

Für den Bereich „Auswertungen“ bzw. „Operatives Berichtswesen“ ist in der Leistungsbeschreibung des Verfahrens ein umfangreicher Katalog aufgeführt, mit dessen Hilfe ein optimales Personalmanagement und -controlling im Rahmen einer HR-Gesamtlösung ermöglicht werden soll.

² „Permis-Verwaltung“ und „PERLE“ (für Lehrkräfte)

³ „Permis-Abrechnung“

Dabei geht es zum Beispiel um die:

- Bereitstellung von Auswertungen für Führungskräfte über die MSS-Funktion⁴.
- Bereitstellung der Möglichkeit für das DLZP, sich mittels eines Berichtsgenerators eigene Berichte und Abfragen zu allen Daten selbst zu erstellen, ändern, löschen und zu speichern.
- Auswertungen zur Unterstützung von Massenverarbeitungsprozessen.

Alle Auswertungen sollen sukzessive zur Verfügung gestellt werden. Für die Personalkostenhochrechnung und die Budgetierung gibt es weitere, spezielle Anforderungen, die darauf abzielen, auf die hochgerechneten Bezüge eigene Planwerte der personalverwaltenden Dienststellen zu addieren. Des Weiteren ist die Hochrechnung von Versorgungsbezügen geplant. Die Umsetzung dieser Anforderungen ist mit dem Rollout des integrierten Verfahrens geplant.

3.3. Betriebliches Gesundheitsmanagement

Angesichts der hohen Belastungen für die Landesverwaltung und der Vielzahl von Aufgaben ist es Ziel, die Gesundheit der Beschäftigten der Landesverwaltung für einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst auf Dauer zu erhalten und zu fördern. Das ZPM entwickelt daher die Zentrale Stelle für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) zur Koordinierung der zahlreichen Aktivitäten der Ressorts auf diesem Feld kontinuierlich weiter.

⁴ Manager-Self-Service, auch: MSS; Management-Support-System

Direkter Zugriff durch berechtigte Personen (z.B. Vorgesetzte) auf administrative Elemente des Softwareverfahrens (z.B. Gewährung von Anträgen). Unter Management Support Service können Vorgesetzte eines Unternehmens bzw. Verwaltung in einem web-basierten Anwendungsprogramm personalbezogene Daten selbst anlegen, anzeigen, ändern oder Genehmigungsprozesse starten. Siehe auch Employee-Self-Service (ESS).

Employee Self Service (ESS)

Unter ESS (frei übersetzt: Mitarbeiter-Selbstbedienung) können Mitarbeiter eines Unternehmens bzw. Verwaltung in einem web-basierten Anwendungsprogramm eigene personalbezogene Daten selbst anlegen, anzeigen, ändern oder Genehmigungsprozesse starten. Durch den Zugriff der Mitarbeiter auf eigene Daten und Prozesse der Personalwirtschaft über das Intranet des eigenen Unternehmens werden Abläufe der Personal-Administration vereinfacht, beschleunigt und vereinheitlicht. Mitarbeiter übernehmen Verantwortung für die Aktualität und Richtigkeit ihrer Daten. Ziele sind u.a. vereinfachte und beschleunigte Antragswege, vereinfachter Zugang zu Informationen, Vermeidung von Medienbrüchen und zentralen Datenerfassungen.

Ein Meilenstein in diesem Prozess ist die zum 1. Januar 2015 in Kraft getretene Vereinbarung gemäß § 59 MBG SH zur Einführung eines BGM in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung.

Ein erster wesentlicher Baustein dieser Vereinbarung ist die Durchführung einer Stuserhebung zur Arbeitsfähigkeit und Gesundheit der Beschäftigten in der gesamten Landesverwaltung. Sie soll Stärken und Schwächen aufzeigen und damit Ausgangspunkt zielgerichteter Maßnahmen zum BGM sein.

Der nächste Schritt besteht in einer Onlinebefragung mit einem Standardbefragungsinstrument. Zuvor wird ein entsprechendes Vergabeverfahren für die Auswahl des Anbieters der Onlinebefragung erfolgen. Unmittelbar danach beginnen die Vorbereitungen für die Zusammenarbeit mit dem MELUR, das sich bereit erklärt hat, an der Pilotierung teilzunehmen. Das Finanzministerium nimmt als zweites Pilotressort teil. Nach Auswertung der Erfahrungen aus den Pilotbefragungen ist vorgesehen, im Verlauf des Jahres 2017 in allen anderen Bereichen der Landesverwaltung die Stuserhebung durchzuführen.

Die Leitstelle für Suchtgefahren am Arbeitsplatz (LSA) ist Bestandteil des ressortübergreifenden Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Als Serviceeinrichtung für alle Beschäftigten der Landesverwaltung unterstützt sie die Beschäftigten bereits seit 1992 bei der Gesunderhaltung.

Ein Hauptbestandteil der Tätigkeit ist die Schulung von Suchthelfern und Führungskräften. Das Angebot ist in hohem Maße anerkannt und nachgefragt. Aufgrund dieses Qualitätsstandards buchen auch Wirtschaftsunternehmen regelmäßig Teilnehmerplätze.

Darüber hinaus bietet die LSA ein Ergänzungscurriculum zum Thema „psychische Belastungen am Arbeitsplatz“ für ausgebildete Suchthelfer an. Die wachsende Bedeutung des Themas sowie die Nachfrage nach einem universellen Ausbildungsgang haben die LSA veranlasst, die bisherigen Seminarangebote zu bündeln und zu optimieren und zu einem umfassenden Fortbildungsangebot weiterzuentwickeln.

3.4. Gleichstellung von Frauen und Männern in der Verwaltung

Die für den Berichtszeitraum 2015 ermittelten Zahlen bestätigen in mehrfacher Hinsicht die Entwicklungen, die die Landesregierung in ihrem „Vierten Bericht zur Durchführung des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst – Vierter Gleichstellungsbericht (2009 bis 2013)“ - Drucksache 18/2498 - bereits festgestellt hat.

In den letzten Jahren lässt sich eine positive Entwicklung beim Anteil der Frauen in Führungs- und Leitungspositionen verzeichnen. Ziel ist es, die Gleichstellung auf der Führungsebene weiterhin zu verbessern.

Im Dezember 2015 waren 50,19 % (= + 0,35 Prozentpunkte) der Frauen im Landesdienst in Vollzeit tätig. Die Männer der Landesverwaltung arbeiteten im Dezember 2015 zu 84,24 % (= - 0,12 Prozentpunkte) in Vollzeit.

Insofern waren im Dezember 2015 insgesamt 23.417 (= + 137) Menschen im Landesdienst in Teilzeit tätig, hiervon 18.804 Frauen (= - 0,04 Prozentpunkte). Insgesamt in Teilzeit tätige Männer: 4.613 (= + 0,12 Prozentpunkte).

Zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Verwaltung hat die Landesregierung mit ihrem Kabinettsbeschluss vom 1. Juli 2014 zur geschlechterparitätischen Gremienbesetzung einen Meilenstein gesetzt.

Über die Umsetzung des Beschlusses wurde 2016 erstmalig berichtet:

http://www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/G/gleichstellung/Downloads/gleichstellung_Bericht_Gremien.pdf?blob=publicationFile&v=2

Zu nennen ist an dieser Stelle die Erprobung von „Gender Budgeting“ in allen Ressorts der Landesverwaltung im Rahmen eines Pilotvorhabens bei ausgewählten Haushaltstiteln. Der von der Landesregierung beschlossene und veröffentlichte Evaluationsbericht kommt insbesondere mit Blick auf den Fortbildungsbereich, der im Rahmen der Personalmanagement- und –struktur-

berichterstattung von besonderer Bedeutung sein dürfte, zu dem Ergebnis, dass mit der Analyse der erhobenen Daten zusätzliche Transparenz geschaffen wurde, welche verdeutlicht hat, dass eine noch zielgerichtetere Steuerung des Mitteleinsatzes im Sinne des Gender Mainstreaming mit dem Instrument Gender Budgeting ermöglicht wird. Bereits die Erkenntnis darüber, ob gleichstellungsrelevanter Handlungsbedarf existiert oder nicht existiert, ist als Erfolg der Erprobungsphase zu bewerten.

Die Strukturanalyse der Daten bei den Pilottiteln sowie die auf dieser Basis erarbeiteten Gleichstellungsziele und Handlungsempfehlungen waren ein weiterer Schritt zur flächendeckenden Umsetzung von Gender Mainstreaming als Steuerungsinstrument für die Landesverwaltung. Dabei ist allerdings auch zu berücksichtigen, dass Gender Budgeting nur ein Kriterium von Vielen bei der Erreichung eines effektiven oder effizienten Mitteleinsatzes bezogen auf eine spezifische Zielsetzung darstellt. Die Pilotierung wird weiter fortgesetzt und auf weitere Titel ausgedehnt, bei denen die Einführung von Gender Budgeting weiter vertiefend erprobt werden soll.

Aus den vorliegenden statistischen Erhebungen geht hervor, dass sich weiterhin Fortschritte hinsichtlich einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in der Verwaltung feststellen lassen. Dies gibt Ansporn, Fragen der Gleichstellung in der Verwaltungsarbeit und bei Fortentwicklung der rechtlichen Rahmenbedingungen konsequent weiterzuverfolgen.

3.5. Personalabgänge und demografischer Wandel

Wie aus den Tabellen 2.13.1. und 2.13.2. hervorgeht, werden bis zum Jahr 2028 voraussichtlich 19.627 von 67.028 Landesbeschäftigten altersbedingt ausscheiden. Verbindliche Zahlen und Zeitpunkte für den jeweiligen Eintritt in den Ruhestand bzw. die Rente stehen noch nicht fest. Dies liegt im Wesentlichen daran, dass dieser Übergang einerseits durch individuelle Renten- und Pensionsmodelle bereits vor Erreichen der Regelaltersgrenze vollzogen werden kann, so dass sich die Anzahl an Altersabgängen bis 2028 erhöhen kann. Andererseits ist im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Beschäftig-

ten und Arbeitgeber bzw. Dienstherrn eine über die Regelaltersgrenze hinausgehende Beschäftigung möglich.

Der demografische Wandel und die damit einhergehenden Probleme (Alterung der Gesellschaft und der Beschäftigten, weniger der Nachwuchskräfte) stellen die Landesverwaltung vor folgende Herausforderungen:

1. Die Gewinnung von qualifiziertem Personal und geeigneten Nachwuchskräften.
2. Die Bindung von Personal zur Erhaltung und Entwicklung von Kompetenzen und Fachwissen.

Um diese Herausforderungen erfolgreich bewältigen zu können, werden von der Landesregierung derzeit schwerpunktmäßig die nachfolgenden Ansätze verfolgt.

3.5.1. **Nachwuchskräftekonzept**

Tabelle 3.5.1.		Nachwuchskräfte - Planungen der Ressorts 2015 - 2023 (unmittelbare Landesverwaltung einschließlich Landesbetriebe)									
Ressort/ Ausbildende Dienststelle	Bezeichnung der Ausbildung / des Referendariats oder Trainee	Geplante Anzahl									Gesamt
		2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	
Stand: Januar 2016											
MJKE GESAMT	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	433	432	434	435	436	432	428	453	444	3927
MSB GESAMT	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	910	960	910	910	960	910	910	910	950	8330
MIB GESAMT	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	312	320	369	365	366	472	471	479	325	3479
MELUR GESAMT	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	18	12	18	13	23	15	22	16	15	152
FM GESAMT	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	123	128	128	128	128	128	128	153	118	1162
MWAVT GESAMT	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	32	28	33	32	28	33	32	27	34	279
Alle Ressorts	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	1828	1880	1892	1883	1941	1990	1991	2038	1886	17329

Quelle: Ressortabfrage

Seit März 2014 arbeitet eine Arbeitsgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern aller Ausbildungsbereiche der Landesregierung an der Umsetzung der im Nachwuchskräftekonzept vom Januar 2014 beschriebenen Ziele und Maßnahmen. Dabei steht insbesondere die Weiterentwicklung der ressortübergreifenden Arbeitgebermarke „Land Schleswig-Holstein“ im Mittelpunkt.

So wurde auf der Homepage der Landesregierung ein umfassendes Ausbildungsportal eingerichtet, auf dem sich potenzielle Bewerberinnen und Bewerber leicht über die Ausbildungsberufe der Landesregierung informieren können. Inzwischen ist es möglich, sich bei ausgeschriebenen Ausbildungsplätzen direkt über die Homepage der Landesregierung zu bewerben. Derzeit wird für das Portal ein Orientierungstest entwickelt, der auf eignungsdiagnostischen Verfahren beruht und Empfehlungen für einzelne Ausbildungen und duale Studiengänge des Landes SH gibt.

Die Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit, z.B. durch gemeinsame Messeauftritte oder durch Nutzung der Berufsinformationszentren der Bundesagentur, wurde mit Erfolg intensiviert.

Außerdem wurde im Rahmen dieser Kampagne die Broschüre „Ich freue mich auf die Zukunft. Arbeiten beim Land SH“ herausgegeben, die aufgrund der großen Nachfrage bereits nachgedruckt werden musste und mittlerweile in sechs weitere Sprachen (Arabisch, Dänisch, Englisch, Polnisch, Russisch und Türkisch) übersetzt worden ist. Weiterhin erfolgte eine großflächige Werbung auf Plakatwänden, auf Bussen im ganzen Landesgebiet und seit kurzem auch auf den Dienst-Kfz der Landesverwaltung.

Des Weiteren wurden eine attraktive „Landing-Page“ im Ausbildungs-Portal der Landesregierung sowie einheitlich gestaltete Anzeigen geschaltet. Die Ausbildungsteams mit ihren Informationsständen präsentieren sich auf Jobmessen in einem neuen, modernen und einheitlichen Design, um ihre gemeinsame Zugehörigkeit zum Arbeitgeber Schleswig-Holstein zu verdeutlichen.

Am 15. Juni 2016 wurde der von einer professionellen Produktionsfirma gedrehte Recruiting-Film „Ich arbeite für Schleswig-Holstein“ auf YouTube eingestellt und ist bislang rd. 2.800 Mal gesehen worden (Stand: Oktober 2016), Link: <https://www.youtube.com/watch?v=5EX2kfarC8s>.

Die Gewinnung, Ausbildung, Begleitung und Bindung von qualifizierten Nachwuchskräften ist sehr wichtig für die Aufrechterhaltung der hohen Qualitätsstandards in der Arbeit der Landesverwaltung. Was die Ressorts hier in den vergangenen zwei Jahren gemeinsam bewegt haben, bildet eine sehr gute Grundlage, die es in den kommenden Jahren weiter auszubauen gilt. Die Werbekampagne wird fortgeführt und weiterentwickelt, ebenso wird sich die Arbeitsgruppe zukünftig mit neuen Aspekten der Nachwuchskräftegewinnung beschäftigen.

3.5.2. Gesetz zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts

Die Landesregierung hat das Gesetz zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts (LBModG) auf den Weg gebracht, welches am 21. Juli 2016 vom Landtag verabschiedet und im Wesentlichen zum 1. September 2016 in Kraft getreten ist ⁵.

Ziel dieses Gesetzes ist es, attraktive Angebote für die Gewinnung von qualifizierten Nachwuchs- und Fachkräften zu schaffen und den Beschäftigten der Landesverwaltung zusätzliche Möglichkeiten für die individuelle Gestaltung einer Arbeit entsprechend ihrer jeweiligen Lebensphase anzubieten sowie erfahrenen Kräften eine Perspektive für einen längeren Verbleib im aktiven Dienst aufzuzeigen. Ein Teil der Maßnahmen wurde bereits vorzeitig durch das Gesetz zur Förderung der personalwirtschaftlichen Bewältigung besonderer Bedarfslagen vom 18. Dezember 2015 mit Wirkung vom 1. Januar 2016 umgesetzt ⁶. Im LBModG werden unter anderem die folgenden Themenfelder aufgegriffen.

⁵ GVOBl. Schl.-H. 2016, Seite 597; Landtagsdrucksachen [18/3154](#) und [18/4379](#).

⁶ GVOBl. Schl.-H. 2015, Seite 426, Landtagsdrucksachen [18/3538 \(neu\)](#) und [18/3653](#).

Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und persönlichen Lebenslagen

- Ausbau der Teilzeitmöglichkeiten einschließlich Einführung einer Familienpflegezeit
- Verbesserung bei der kurzfristigen Dienstbefreiung, z.B. für die Betreuung erkrankter Kinder
- Flexibilisierung der Arbeitszeit durch ein erhöhtes Arbeitszeitkonto⁷

Deckung besonderer Personalbedarfe und Ausbau von Karriereoptionen

- Experten - Karriereoption auf herausgehobenen Dienstposten (Amtszulage A 13 Z)
- Flexible „Personalgewinnungs- und Haltezuschläge“ zur Deckung des Personalbedarfs z.B. auf den Nordseeinseln und Halligen.
- Stärkere Leistungsorientierung beim Aufstieg

Verbesserte Anerkennung von freiwilligem Engagement für das Gemeinwohl

Berücksichtigung der Bundesfreiwilligendienste und anderer Freiwilligendienste im Besoldungs- und Laufbahnrecht und bei der Sonderurlaubsregelung.

Förderung der Arbeit über die Altersgrenzen hinaus

- Neue flexible Form der Altersteilzeit ab 63 Jahren (Altersteilzeit 63plus)
- Befristete und bedarfsorientierte Bleibezuschläge beim Hinausschieben des Ruhestands über die gesetzlichen Altersgrenzen hinaus

Durch die gesetzgeberischen Maßnahmen wird unter anderem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als eines der maßgeblichen Leitbilder der Arbeitskultur des Landes noch weiter ausgebaut. Gleichzeitig wird die Attraktivität der Landesverwaltung als Arbeitgeber durch verbesserte Rahmenbedingungen für alle Beschäftigten gesteigert.

⁷ Für die Landesverwaltung umgesetzt durch Vereinbarung nach § 59 MBG Schl.-H. mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften vom 21. Juli 2016, Amtsbl. Schl.-H. 2016, S. 726.

3.6. Gesetzentwurf zur Errichtung eines Versorgungsfonds

Die Versorgungsausgaben des Landes werden aufgrund der sich stetig erhöhenden Zahl der Versorgungsempfängerinnen und –empfänger in den kommenden Jahren weiter steigen.

Um diesem Kostenanstieg entgegenzuwirken, hat das Kabinett am 4. Oktober 2016 dem Entwurf eines Versorgungsfondsgesetzes zugestimmt und dem Schleswig-Holsteinischen Landtag zugeleitet.

Das Gesetz soll zum 1. Januar 2018 in Kraft treten, nähere Informationen zu dem Gesetzentwurf können hier eingesehen werden:

http://www.landtag.ltsh.de/plenumonline/archiv/wp18/46/debatten/11_42.html

bzw.

<http://www.landtag.ltsh.de/infothek/wahl18/drucks/4700/drucksache-18-4706.pdf>.

bzw.

http://www.schleswig-holstein.de/DE/Landesregierung/VI/Service/GesetzeLandtag/gesetzelandtag_node.html

Ab diesem Zeitpunkt soll auf Basis des eingebrachten Sondervermögens der bis Ende 2017 aufgebauten Versorgungsrücklage ein Versorgungsfonds eingerichtet werden, dessen Mittelverwaltung der Bundesbank übertragen werden soll und in den systematisch eingezahlt wird, um die zukünftige Haushaltsbelastung aufgrund des tatsächlichen Kostenanstiegs durch Versorgungsausgaben auf ein Minimum zu begrenzen und die Zahlung der Versorgungsbezüge nachhaltig sicherzustellen. Der geplante Versorgungsfonds ist damit ein modernes und flexibles Instrument, um zukünftige finanzielle Herausforderungen zu bewältigen.

Weitere Links zum Thema:

https://www.schleswig-holstein.de/DE/Landesregierung/VI/Presse/PI/2016/160719_Versorgungsfonds.html

und

[„Land schafft gesetzlichen Rahmen für Versorgungsfonds“](#)

3.7. Maßnahmen zur Vermeidung von Frühpensionierungen

Im Berichtsjahr 2015 sind 29 Maßnahmen der sog. „beruflichen Rehabilitation“ zur Vermeidung der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit mit Erfolg durchgeführt worden. Das ist ein Rückgang gegenüber dem Vorjahr (40 Fälle), entspricht aber in etwa wieder dem Ergebnis des Jahres 2013 (33 Fälle). Von den insgesamt 29 Maßnahmen des Jahres 2015 entfallen 24 auf das Instrument der begrenzten Dienstfähigkeit (2014: 33 Fälle).

Der sich seit dem Jahr 2003 abzeichnende Rückgang der Dienstunfähigkeitsquote und der Anstieg des durchschnittlichen Ruhestandseintrittsalters wirken auch im Jahr 2015 fort. Im Schulbereich ist diese Entwicklung – mit Ausnahme der Jahre 2009 und 2010 – nahezu linear verlaufen. In den anderen Bereichen sind dagegen Schwankungen zu verzeichnen. Insgesamt hat sich der Trend zum Rückgang der Dienstunfähigkeit und zu einem insgesamt längeren Verbleib im aktiven Dienst erfreulicherweise fortgesetzt.

Dies hat jedoch nicht zu einer signifikanten Steigerung des Verbleibs bis zum Erreichen der Altersgrenze geführt. Auch in 2015 sind die meisten Beamtinnen und Beamten auf eigenen Antrag vor Erreichen der Altersgrenze nach Vollendung des 63. Lebensjahres (bzw. bei Schwerbehinderten in 2015 nach 60 Jahren und 4 Monaten) in den Ruhestand versetzt worden. Das bestätigt den zwischenzeitlich mit dem Gesetz zur Modernisierung des Landesbeamtenrechts eingeschlagenen Weg, Anreize für die Weiterarbeit über die Antragsaltersgrenze hinaus bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze zu schaffen.