



Bericht

der Landesregierung – Minister und Chef der Staatskanzlei

Personalstruktur- und Personalmanagementbericht 2023 des Landes Schleswig-Holstein (Berichtsjahr 2022)

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| 1. Rahmenvorgaben | 6 |
| 1.1. Auftrag | 6 |
| 1.2. Geschlechtergerechte Formulierung und dritte Geschlechtsoption | 7 |
| 1.3. Aufbau und Gliederung des Berichts | 7 |
| 1.4. Aufnahme des Stellen- und Personalabbauberichts | 7 |
| 1.5. Berichtszeitraum | 8 |
| 1.6. Erfasste Bereiche der Landesverwaltung | 9 |
| 1.6.1. Unmittelbare Landesverwaltung (soweit über <i>KoPers</i> abgerechnet)..... | 9 |
| 1.6.2. Mittelbare Landesverwaltung (soweit über <i>KoPers</i> abgerechnet) | 11 |
| 1.7. Datenschutz | 11 |
| 1.8. Beschreibung der aktuellen Datenlage | 12 |
| 1.9. Übersichten und separate regelmäßige Personalberichte der Landesregierung | 12 |
| 1.10. Zielbeschreibung der zukünftigen Datenbasis aus Sicht von <i>KoPers</i> / <i>Statistik</i> | 12 |
| 2. Personalstrukturbericht | 14 |
| 2.1. Summe aller Ausbildungsverhältnisse und diesen ähnliche Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein | 15 |
| 2.2. Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein - Überblick | 16 |
| 2.3. Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in Vollzeit und Teilzeit | 17 |
| 2.4. Beschäftigte in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in befristeten Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen | 19 |
| 2.5. Krankheitsstatistik des Landespersonals SH | 20 |
| 2.6. Übersicht über die Besoldungsgruppen | 22 |
| 2.6.1. Dienstverhältnisse der Anwärtnerinnen und Anwärtler sowie Referendarinnen und Referendare im Beamtenverhältnis | 22 |
| 2.6.2. Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (ehemals „einfacher Dienst“) | 22 |
| 2.6.3. Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals „mittlerer Dienst“) | 23 |
| 2.6.4. Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals „gehobener Dienst“) | 24 |

| | | |
|--------------|--|-----------|
| 2.6.5. | Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals „höherer Dienst“) | 25 |
| 2.6.6. | Dienstverhältnisse der B-, C-, V-, W-, R-, L-Besoldung | 26 |
| 2.7. | Übersicht über die Entgeltgruppen TVL | 27 |
| 2.7.1. | Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen der Praktikantinnen und Praktikanten, der Auszubildenden sowie der Referendarinnen und Referendare | 28 |
| 2.7.2. | Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 1 bis EG 5 TVL | 29 |
| 2.7.3. | Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 6 bis EG 9 TVL | 30 |
| 2.7.4. | Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 10 bis EG 13 Ü TVL | 31 |
| 2.7.5. | Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen E 14 bis E 15 Ü TVL | 32 |
| 2.7.6. | Beschäftigungsverhältnisse der Fahrerinnen und Fahrer | 33 |
| 2.7.7. | Beschäftigungsverhältnisse der sonstigen Entgeltgruppen | 33 |
| 2.8. | Personalausgaben | 34 |
| 2.8.1. | Personal-IST-Ausgaben für Besoldung und Entgelt | 35 |
| 2.8.2. | Personal-IST-Ausgaben für Anwärtnerinnen und Anwärtler, Referendarinnen und Referendare und Auszubildende (Tarifbereich) | 36 |
| 2.8.3. | Personal-IST-Ausgaben für Versorgung (Daten des DLZP SH aus SAP) | 37 |
| 2.9. | IST-Ausgaben für Beihilfe (Daten des DLZP SH aus SAP) | 38 |
| 2.10. | Altersstruktur aller Bediensteten und Beschäftigten in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein | 40 |
| 2.11. | Prognose der Altersabgänge mit Erreichen der Regelaltersgrenze | 43 |
| 2.12. | Frühpensionierung von Beamtinnen und Beamten | 44 |
| 2.12.1. | Vorbemerkungen zur Datenlage | 44 |
| 2.12.2. | Gründe des Eintritts in den Ruhestand in der Landesverwaltung SH von 1995 bis 2022 | 45 |
| 2.12.3. | Gründe des Ruhestandseintritts nach Geschlecht und Bereichen 2021 und 2022 | 47 |
| 2.12.4. | Gründe des Ruhestandseintritts nach Laufbahngruppen 2021 und 2022 | 49 |
| 2.12.5. | Durchschnittsalter der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten | 50 |
| 2.12.6. | Durchschnittsalter aller in den Ruhestand Versetzten / Eingetretenen | 52 |

| | |
|--|-----------|
| 2.12.7. Verteilung der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten nach Altersgruppen 2021 und 2022 | 53 |
| 2.13. Nachwuchskräftegewinnung..... | 54 |
| 2.14. Führungskräftestruktur in der unmittelbaren Landesverwaltung..... | 55 |
| 2.15. Entwicklung der Stellen in der Staatskanzlei und den Ressorts | 57 |
| 2.15.1. Überblick der Stellen im Haushalt 2022 | 57 |
| 2.15.2. Stellenzuwachs/-abbau 2022 | 57 |
| 2.15.3. Entwicklung der Vollzeitäquivalente (VZÄ) in Staatskanzlei und Ressorts 2022 | 58 |
| 2.15.4. Entwicklung der Personalkosten Staatskanzlei und Ressorts..... | 58 |
| 3. Personalmanagementbericht | 60 |
| 3.1. Leitstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement und Suchtprävention (LGS) 60 | |
| 3.1.1. Schulung der Führungskräfte zum Thema BGM sowie zur Thematik Sucht und psychischen Auffälligkeiten am Arbeitsplatz..... | 60 |
| 3.1.2. Psychosoziales Beratungsangebot | 61 |
| 3.1.3. Ressortübergreifende Stuserhebung zur Arbeitsfähigkeit und Gesundheit..... | 62 |
| 3.1.4. Daueraufgaben im Betrieblichen Gesundheitsmanagement und der Suchtprävention | 62 |
| 3.2. Nachwuchskräftegewinnung..... | 63 |
| 3.3. Attraktivitätssteigerung technischer Berufe | 67 |
| 3.4. Arbeitsortflexibilisierung..... | 67 |
| 3.4.1. Flexible Arbeitsformen in der Landesverwaltung..... | 67 |
| 3.4.2. Wohnortnahe Arbeitsplätze | 68 |
| 3.5. Arbeitszeitflexibilisierung | 68 |
| 3.6. Wissensmanagement..... | 69 |
| 3.7. Vielfalt der Verwaltung - Diversity..... | 70 |
| 3.7.1. AG Diversity | 70 |
| 3.7.2. Befragung der Nachwuchskräfte..... | 71 |
| 3.7.3. Evaluation der bisherigen Maßnahmen..... | 71 |
| 3.7.4. UN-Behindertenrechtskonvention und ihre Umsetzung auf Landesebene..... | 72 |
| 3.7.5. Landesaktionsplan gegen Rassismus..... | 74 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 3.7.6. | Regional- und Minderheitensprachen in der Verwaltung..... | 77 |
| 3.8. | Gleichstellung von Frauen und Männern in der Verwaltung..... | 78 |
| 3.8.1. | Chancengerechte Berücksichtigung für Führungspositionen | 78 |
| 3.8.2. | Paritätische Gremienbesetzung | 80 |
| 3.8.3. | Gezielte Maßnahmen in Bereichen mit Unterrepräsentanz..... | 81 |
| 3.8.4. | Gender Mainstreaming..... | 82 |
| 3.9. | Mediation in der Landesverwaltung | 82 |
| 3.10. | Kompetenzkonzept für Führungskräfte in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein | 83 |
| 3.11. | LandSH-Programm Digifit – Fit für Digitalisierung (Fortbildung)..... | 84 |
| 3.12. | LandSH-Programm Datenkompetenz (Fortbildung) | 86 |
| 4. | Anlagen | 88 |

1. Rahmenvorgaben

1.1. Auftrag

Der Schleswig-Holsteinische Landtag hat die Landesregierung am 19. Juni 2015 aufgefordert, einen Personalstruktur- und Personalmanagementbericht (PSMB) des Landes Schleswig-Holstein vorzulegen und jährlich fortzuschreiben (vgl. Nr. 24 aus [Drucksache 18/3090](#)).

Zur Vermeidung von Wiederholungen wird hinsichtlich Art, Umfang und Ausrichtung des bis heute unveränderten Berichtsauftrages auf die entsprechenden Erläuterungen des ersten Personalstruktur- und Personalmanagementberichts 2015 (Berichtsjahr 2014) des Landes Schleswig-Holstein verwiesen.

Alle bisherigen Personalstruktur- und Personalmanagementberichte des Landes Schleswig-Holstein können in der Infothek des Landtages eingesehen werden:

PSMB 2015 (Berichtsjahr 2014)

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

PSMB 2016 (Berichtsjahr 2015)

<http://www.landtag.ltsh.de/infothek/wahl18/drucks/4900/drucksache-18-4979.pdf>

PSMB 2017 (Berichtsjahr 2016)

<http://www.landtag.ltsh.de/infothek/wahl19/drucks/00400/drucksache-19-00412.pdf>

PSMB 2018 (Berichtsjahr 2017)

<http://www.landtag.ltsh.de/infothek/wahl19/drucks/01100/drucksache-19-01136.pdf>

PSMB 2019 (Berichtsjahr 2018)

<http://www.landtag.ltsh.de/infothek/wahl19/drucks/01900/drucksache-19-01902.pdf>

PSMB 2020 (Berichtsjahr 2019)

<http://www.landtag.ltsh.de/infothek/wahl19/drucks/02600/drucksache-19-02660.pdf>

PSB 2021 (Berichtsjahr 2020 – ausnahmsweise ohne Managementteil)

<https://www.landtag.ltsh.de/infothek/wahl19/drucks/03500/drucksache-19-03502.pdf>

PSMB 2022 (Berichtsjahr 2021)

<https://www.landtag.ltsh.de/infothek/wahl20/drucks/00500/drucksache-20-00514.pdf>

Der vorliegende Bericht wurde unter Nutzung des integrierten Personalverfahrens *Ko-Pers (Kooperatives Personalmanagement)* erstellt. Ausnahmen hiervon (z.B. Führungskräftestruktur, Ziffer 2.14.) sind jeweils kenntlich gemacht.

Das vollständige Verzeichnis aller Landesdienststellen, die ihr Personal über das Verfahren *KoPers* abrechnen, ist unter Nr. 1.6. dieses Berichts (Erfasste Bereiche der Landesverwaltung) nachzulesen.

Die Bereiche „Landtag“ und „Landesrechnungshof“ sind auf eigenen Wunsch weiterhin nicht im PSMB erfasst, sofern nicht anders kenntlich gemacht.

1.2. Geschlechtergerechte Formulierung und dritte Geschlechtsoption

Bei der Gestaltung des Berichtstextes wurde stets auf die geschlechterneutrale Formulierung bzw. auf die Nutzung der weiblichen und männlichen Form geachtet.

In der Landesverwaltung sind zum Stichtag 01.12.2022 sechs Personen beschäftigt, die sich der dritten Geschlechtsoption zuordnen oder keine Angaben zum Geschlecht gemacht haben. Aus datenschutzrechtlichen Gründen taucht dieser Personenkreis zur Wahrung schutzwürdiger Interessen in diesem Bericht aufgrund seiner geringen Größe nicht auf.

1.3. Aufbau und Gliederung des Berichts

Der Personalstruktur- und Personalmanagementbericht des Landes Schleswig-Holstein gliedert sich in einen Personalstrukturbericht und einen Personalmanagementbericht.

Der Personalstrukturbericht (Ziffer 2) beschreibt die aktuelle Personalsituation der Landesverwaltung anhand relevanter Personalstrukturdaten überwiegend zum Stichtag 1. Dezember 2022 (s. hierzu auch Ziffer 1.5.). Er bildet die zu diesem Zeitpunkt gültige Geschäftsverteilung der Landesverwaltung ab. Er kann insofern auch als Grundlage für personalpolitische (Grundsatz-) Entscheidungen dienen.

Im Personalmanagementbericht (Ziffer 3) wird regelmäßig die Arbeit der Landesverwaltung zu aktuellen Themen des Personalmanagements dargestellt. Die Umsetzung der vielfältigen Konzeptionen in den Feldern des Personalmanagements erstreckt sich regelmäßig über mehrere Jahre.

1.4. Aufnahme des Stellen- und Personalabbauberichts

Der Finanzausschuss hat mit Bericht und Beschlussempfehlung vom 03.12.2013 - [Drucksache 18/1355 \(neu\)](#) - darum gebeten, dass die Landesregierung aus Transparenzgründen jährlich über den Stand des Stellenabbaupfads berichtet. Der Bericht soll unter anderem folgende Angaben je Ressort und Haushaltsjahr umfassen:

- Wie viele Planstellen und Stellen waren veranschlagt?
- Wie hoch war die Zahl der Vollzeitäquivalente zum Stichtag 31.12.?

- Wie viele Planstellen und Stellen waren nach dem Personalabbaupfad einzusparen?
- Wie viele Planstellen und Stellen wurden tatsächlich eingespart?
- Wie viele Vollzeitäquivalente wurden eingespart?
- Wie hoch waren die Personalausgaben - auf Jahresbasis - für die eingesparten Vollzeitäquivalente?
- Wie hoch war das Personalausgabebudget?

Der Stellen- und Personalabbaubericht hat die personalwirtschaftlichen Maßnahmen der schleswig-holsteinischen Landesregierung gegenüber den Zielen des Stabilitätspakts während des Sanierungsverfahrens dargelegt und dem Landtag ermöglicht, den erfolgreichen Fortschritt des Verfahrens kritisch-konstruktiv zu begleiten. Mit dem Abschluss des Verfahrens gegenüber dem Stabilitätsrat bestanden dort keine weiteren Berichtspflichten. Der Stellen- und Personalabbaubericht wurde daher 2017 letztmalig in diesem Umfang dem Landtag vorgelegt (vgl. Umdruck [19/2691](#)). Mit dem Berichtsjahr 2018 wurden die Kernaussagen des SPAB, ergänzt um die Darstellung der Stellenzuwächse und neu geschaffenen Stellen, im Interesse eines einheitlichen Berichtswesens in den PSMB überführt (siehe auch Drucksache [18/1867](#) und Änderungsantrag Umdruck [18/4219](#)). Im vorliegenden Bericht finden sich die entsprechenden Darstellungen unter Ziffer 2.15., soweit die Datengrundlagen bzw. entsprechende Berichtspflichten bestehen.

1.5. Berichtszeitraum

Der Strukturteil des PSMB 2023 (Ziffer 2 des Berichtes) bezieht sich auf das Kalenderjahr 2022. Soweit es sich um monats- oder stichtagsbezogene Daten handelt, werden der Monat Dezember 2022 bzw. der Stichtag 1. Dezember 2022 zugrunde gelegt. Ausnahmen hiervon sind jeweils kenntlich gemacht. Als Betrachtungsgrundlage werden die zum genannten Stichtag geltenden Ressortzuschnitte und die entsprechenden Bezeichnungen der Ministerien verwendet.

Diese Bezugspunkte und andere Informationen können den jeweiligen Legenden der einzelnen 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 Landtag die Entwicklung und den Aufbau eines einheitlichen Personalberichtswesens als mittelfristiges Ziel vorgegeben hat.

Die Zahlenermittlung aus KoPers für den Strukturteil erfolgten größtenteils im Juli und August 2023. Vereinzelt kann es vorkommen, dass sich Zahlen auch nach dem Zeit-

punkt der Datenermittlung durch nachträgliche Korrekturbuchungen seitens der Ressorts geringfügig ändern. Diese etwaigen, allenfalls im Promillebereich liegenden Änderungen bleiben im Bericht unberücksichtigt.

1.6. Erfasste Bereiche der Landesverwaltung

Für diesen Bericht wurden alle Bereiche der unmittelbaren sowie der mittelbaren Landesverwaltung erfasst, die ihr aktives Personal im Berichtsjahr über das Verfahren *KoPers* abgerechnet haben. Dies beinhaltet auch Rückrechnungen einschließlich notwendiger Datenmigrationen für vergangene Zeiträume.

Hierbei handelt es sich um folgende Bereiche:

1.6.1. Unmittelbare Landesverwaltung (soweit über *KoPers* abgerechnet)

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

(ohne Landtag und Landesrechnungshof)

- Ministerpräsident / Staatskanzlei (MP / StK)
- Ministerium für Justiz und Gesundheit (MJG)
- Ministerium für Allgemeine und Berufliche Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur (MBWFK)
- Ministerium für Inneres, Kommunales, Wohnen und Sport (MIKWS)
- Ministerium für Energiewende, Klimaschutz, Umwelt und Natur (MEKUN)
- Finanzministerium (FM)
- Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus (MWVATT)
- Ministerium für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung (MSJFSIG)
- Ministerium für Landwirtschaft, ländliche Räume, Europa und Verbraucherschutz (MLLEV)

Zugeordnete Ämter (gem. § 5 Abs. 2 LVwG; Ressortzugehörigkeit in Klammern)

- Landespolizeiamt (MIKWS)
- Landeskriminalamt (MIKWS)
- Landesfeuerwehrschule (MIKWS)
- Amt für Planfeststellung Energie (MEKUN)
- Amt für Planfeststellung Verkehr (MWVATT)
- Amt für Bundesbau (FM)
- Amt für Informationstechnik (FM)
- Landeskasse (FM)

Gerichte und Staatsanwaltschaften (Ressort MJG)

- Oberlandesgericht
- Generalstaatsanwaltschaft Schleswig-Holstein
- Landessozialgericht
- Landesarbeitsgericht
- Finanzgericht
- Oberverwaltungsgericht
- Landgerichte
- Staatsanwaltschaften bei den Landgerichten
- Amtsgerichte
- Sozialgerichte
- Arbeitsgerichte
- Verwaltungsgericht

Landesoberbehörden (gem. § 6 LVwG; Ressortzugehörigkeit in Klammern)

- Archäologisches Landesamt (MBWFK)
- Landesamt für Denkmalpflege (MBWFK)
- Landesarchiv (MBWFK)
- Landesbibliothek (MBWFK)
- Landesamt für Vermessung und Geoinformation SH (MIKWS)
- Landesamt für Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume (MEKUN)
- Landesbetrieb Landeslabor Schleswig-Holstein (MLLEV)
- Landesbetrieb für Küstenschutz, Nationalpark und Meeresschutz Schleswig-Holstein (MEKUN)
- Dienstleistungszentrum Personal (FM)
- Landesbetrieb Straßenbau und Verkehr Schleswig-Holstein – LBV SH (MWWATT)
- Schleswig-Holsteinisches Institut für Berufliche Bildung (MBWFK)
- Landesamt für soziale Dienste (MSJFSIG)
- Landesamt für Zuwanderung und Flüchtlinge (MSJFSIG)

Untere Landesbehörden (gem. § 7 LVwG; Ressortzugehörigkeit in Klammern)

- Justizvollzugsanstalten (MJG)
- Jugendanstalt (MJG)
- Jugendarrestanstalt (MJG)
- Abschiebungseinrichtung Glückstadt (MJG)
- Schulämter (MBWFK)
- Schulen nach § 2 SchulG (MBWFK)
- Polizeidirektionen (MIKWS)
- Finanzämter (FM)
- Bildungszentrum der Steuerverwaltung des Landes SH (FM)
- Schleswig-Holsteinische Seemannsschule (MBWFK)

1.6.2. Mittelbare Landesverwaltung (soweit über KoPers abgerechnet)

- Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU)
- Universität zu Lübeck
- Europa Universität Flensburg
- Musikhochschule Lübeck
- Muthesius Kunsthochschule
- Fachhochschule Flensburg
- Fachhochschule Kiel
- Technische Hochschule Lübeck
- Fachhochschule Westküste
- Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (UKSH), Campus Kiel
- Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (UKSH), Campus Lübeck
- Stiftung Landesmuseen
- Stiftung Naturschutz
- Institut für Weltwirtschaft
- Leibniz-Institut für die Pädagogik der Naturwissenschaften und Mathematik
- Deutsche Zentralbibliothek für Wirtschaft
- Unabhängiges Landeszentrum für Datenschutz (ULD)
- Schleswig-Holsteinische Landesforsten AöR
- Deutscher Schul- und Sprachverein (DSSV)

1.7. Datenschutz

Zur Vermeidung von Rückschlussmöglichkeiten auf einzelne Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisse wurden die ausgewerteten Daten weitgehend auf Ressortebene sowie auf Ebene der mittelbaren Landesverwaltung zusammengefasst.

Gleichzeitig wurden in Tabellen, in denen Rückschlüsse auf einzelne Personen durch Auswertergebnisse im einstelligen Bereich schutzwürdige Interessen berühren könnten, die Darstellung auf die Gesamtsummen beschränkt. Auswertergebnisse im Bereich der mittelbaren Landesverwaltung wurden aufgrund der Größe des betrachteten Bereichs und der Anzahl der erfassten Dienststellen nicht unkenntlich gemacht.

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.

1.8. Beschreibung der aktuellen Datenlage

Zum 1. Juli 2018 wurde das Modul *Abrechnung Entgelt* in den Produktivbetrieb übernommen. Damit befindet sich auch das dritte und letzte Abrechnungsmodul des *KoPers-Verfahrens* (neben den bereits in Produktion befindlichen Modulen *Abrechnung Versorgung* und *Abrechnung Besoldung*) im Wirkbetrieb.

Aus diesem Grunde war es, wie oben bereits erwähnt, möglich, den vorliegenden Bericht wie im Vorjahr gänzlich ohne Permis-A-Unterstützung zu erstellen.

1.9. Übersichten und separate regelmäßige Personalberichte der Landesregierung

Neben dem Personalstruktur- und Personalmanagementbericht erstellt die Landesregierung verschiedene separate regelmäßige Personalberichte und Übersichten:

1. Übersicht über unbesetzte Planstellen und Stellen (letztmalige Erstellung für das Jahr 2021, danach Wegfall der Berichtspflicht gemäß Haushaltsführungserlass)
2. Übersicht über freie, freiwerdende und unterbesetzte Planstellen und Stellen ab A 15 / Entgeltgruppe 15 aufwärts (einschließlich Sonderdienstvertrag) nach Nr. 6.1 des Delegationserlasses des Ministerpräsidenten vom 17. August 2018
3. Einstellungszahlen der Nachwuchskräfte der Steuerverwaltung
4. Berechnung der Schwerbehindertenquote
5. Bericht über die Beförderungen und Höhergruppierungen
6. Bericht über die Ergebnisse und Erfahrungen aus der Regelbeurteilung
7. Gleichstellungsbericht
8. Berichtswesen im Sinne der „59er“-Vereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (im Aufbau)
9. Beteiligungsbericht / Gremienbericht

1.10. Zielbeschreibung der zukünftigen Datenbasis aus Sicht von KoPers / Statistik

Das Sachgebiet 13 „Landesweite Auswertungen, Statistiken und Reports“ des Dienstleistungszentrums Personal des Landes Schleswig-Holsteins ist die zentrale Stelle für die Planung und Erstellung aller Auswertungen aus dem *KoPers-Verfahren*. Zu diesem Zweck werden gegenwärtig alle Arten von Auswertungen, die in der Landesverwaltung zur auftragsgemäßen Aufgabenerledigung benötigt werden, katalogisiert, vorbereitet und erstellt.

Diese Auswertungen gründen sich auf die umfassende integrierte Datenlage von *KoPers* und werden in einem entsprechenden Auswerteregister zusammengefasst. Es ist vorgesehen, die hier erfassten Auswertungen zu einem späteren Zeitpunkt ganz oder

teilweise und datenschutzkonform über einen Berichtsserver auch dezentral zur Nutzung durch die Dienststellen zur Verfügung zu stellen.

2. Personalstrukturbericht

Generelle Hinweise:

- a) *Die nachfolgenden Personalstrukturdaten enthalten auf eigenen Wunsch keine Angaben aus den Bereichen „Landtag“ und „Landesrechnungshof“.*
- b) *Zur Vermeidung von Rückschlussmöglichkeiten auf einzelne Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisse wurden die ausgewerteten Daten weitgehend auf Ressortebene sowie auf Ebene der mittelbaren Landesverwaltung zusammengefasst. Gleichzeitig wurden in Tabellen, in denen Rückschlüsse auf einzelne Personen durch Auswertergebnisse im einstelligen Bereich schutzwürdige Interessen berühren könnten, die Darstellung auf die Gesamtsummen beschränkt.
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.*
- c) *In den Tabellen sind alle aktiven Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse aus dem Verfahren „KoPers“ abgebildet, also auch krankheitsbedingt Abwesende (Krankheit ohne Bezüge, Krankheit mit Krankengeldzuschuss, Aussteuerung durch Krankenkasse) und Beurlaubte (Rente auf Zeit: volle Erwerbsminderung, Mutterschutzfälle, Elternzeitfälle, Pflegezeitfälle, unbezahlter Urlaub / Steuer nach Monats-Tabelle, unbezahlter Urlaub / Steuer nach Tages-Tabelle, Erkrankung Kind, Pflegeunterstützung).*
- d) *Aufgrund unterschiedlicher Rechtsgrundlagen gibt es in der Landesverwaltung Referendarinnen und Referendare sowohl im Beamten-, als auch im Tarifbereich (und vergleichbar). Dies wurde bei der Auswertung der Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse entsprechend berücksichtigt. Wenn im Rahmen des Berichtes Referendarinnen oder Referendare in Erläuterungen oder Tabellen explizit genannt werden, sind jeweils diejenigen gemeint, deren Berücksichtigung im Kontext der Tabelle geboten ist.*
- e) *Sollten einzelne Auswertungen für ein oder mehrere Ressort/s keine Treffer (Wert = 0) liefern, wird/werden das/die Ressort/s in den entsprechenden Tabellen nicht angezeigt.*

2.1. Summe aller Ausbildungsverhältnisse und diesen ähnliche Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein

| Ressort | Anwärter- grundbetrag | Lehramts- anwärter | Freiwilligen Dienste (FSJ, FÖJ, BFD) | Stud./Wiss. Hilfskraft SH | TV - Praktikanten Länder | TVA-L - Auszubildende (BBiG / West) | Unterhaltsbeihilfe Rechtsreferendare SH | Gesamt |
|---------------|--------------------------|-----------------------|--|------------------------------|-----------------------------|---|--|--------------|
| STK | 141 | | | | 1 | | | 142 |
| MJG | 282 | | | | 1 | 46 | 634 | 963 |
| MBWFK | 4 | 1.679 | 3 | | 4 | 1 | | 1.691 |
| MIKWS | 1.114 | | | | | 49 | | 1.163 |
| MEKUN | 15 | | 3 | | | 28 | | 46 |
| FM | 429 | | | | | | | 429 |
| MWVATT | 2 | | | | | 78 | | 80 |
| MSJFSIG | | | | | 2 | | | 2 |
| MLLEV | | | | | | 7 | | 7 |
| Gesamt | 1.987 | 1.679 | 6 | | 8 | 209 | 634 | 4.523 |

| Ressort | Anwärter- grundbetrag | Lehramts- anwärter | Freiwilligen Dienste (FSJ, FÖJ, BFD) | Stud./Wiss. Hilfskraft SH | TV - Praktikanten Länder | TVA-L - Auszubildende (BBiG / West) | Unterhaltsbeihilfe Rechtsreferendare SH | Gesamt |
|--|--------------------------|-----------------------|--|------------------------------|-----------------------------|---|--|--------------|
| Mittelbare Landesverwaltung | | | 6 | 3.243 | | 73 | | 3.322 |

| | Anwärter- grundbetrag | Lehramts- anwärter | Freiwilligen Dienste (FSJ, FÖJ, BFD) | Stud./Wiss. Hilfskraft SH | TV - Praktikanten Länder | TVA-L - Auszubildende (BBiG / West) | Unterhaltsbeihilfe Rechtsreferendare SH | Gesamt |
|--|--------------------------|-----------------------|--|------------------------------|-----------------------------|---|--|--------------|
| | 1.987 | 1.679 | 12 | 3.243 | 8 | 282 | 634 | 7.845 |

Hinweise zu Tabelle 2.1.

- Bei den ausgewiesenen Lehramtsanwärtern und –anwärterinnen handelt es sich um die Summe der verbeamteten und tarifbeschäftigten Personalfälle.
- Die Gesamtzahl der Ausbildungsverhältnisse und diesen ähnlichen Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse ist im Vergleich zum Vorjahr um 214 (= -2,7 %) gesunken.

2.2. Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein - Überblick

| ▲ Ressort | Beamter/in | Tarifbeschäftigte(r) | Gesamt |
|---------------|---------------|----------------------|---------------|
| StK | 298 | 135 | 433 |
| MJG | 4.010 | 2.583 | 6.593 |
| MBWFK | 27.291 | 7.209 | 34.500 |
| MIKWS | 8.961 | 1.847 | 10.808 |
| MEKUN | 412 | 1.468 | 1.880 |
| FM | 4.212 | 961 | 5.173 |
| MWVATT | 300 | 1.349 | 1.649 |
| MSJFSIG | 299 | 561 | 860 |
| MLLEV | 108 | 348 | 456 |
| Gesamt | 45.891 | 16.461 | 62.352 |

| Beamter/in | | | Tarifbeschäftigte(r) | | | Gesamt |
|------------|--------|---------------|----------------------|--------|---------------|---------------|
| M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | |
| 18.673 | 27.218 | 45.891 | 5.893 | 10.568 | 16.461 | 62.352 |

| ▲ Ressort | Beamter/in | Tarifbeschäftigte(r) | Gesamt |
|-----------------------------|------------|----------------------|---------------|
| Mittelbare Landesverwaltung | 1.332 | 10.704 | 12.036 |

| Beamter/in | | | Tarifbeschäftigte(r) | | | Gesamt |
|------------|-----|--------------|----------------------|-------|---------------|---------------|
| M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | |
| 936 | 396 | 1.332 | 5.063 | 5.641 | 10.704 | 12.036 |

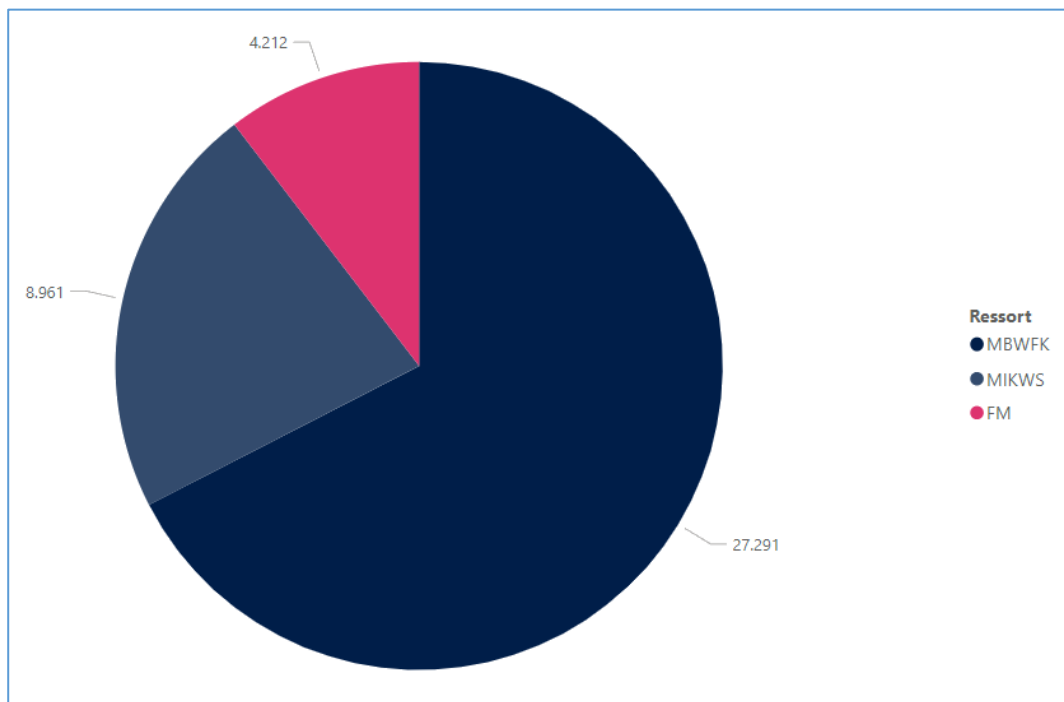
| ▲ Gesamt | Beamter/in | Tarifbeschäftigte(r) | Gesamt |
|----------|------------|----------------------|---------------|
| | 47.223 | 27.165 | 74.388 |

| Beamter/in | | | Tarifbeschäftigte(r) | | | Gesamt |
|------------|--------|---------------|----------------------|--------|---------------|---------------|
| M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | |
| 19.609 | 27.614 | 47.223 | 10.956 | 16.209 | 27.165 | 74.388 |

Hinweise zu Tabelle Nr. 2.2.

- Die Zahl der aktiven Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse in der Landesverwaltung SH ist im Vergleich zum Vorjahr um 1.113 (=+1,5%) gestiegen.
- Die Beschäftigtenanteile von Beamtinnen und Beamten zu Tarifbeschäftigten betragen 63,48 % (= - 0,48 %) zu 36,52 % (= + 0,48 %).
- Die Beschäftigtenanteile von Frauen zu Männern betragen 58,91 % (= + 0,46 %) zu 41,09 % (= - 0,49 %).

Grafik 2.2.: Die drei personalstärksten Ressorts der Beamten der unmittelbaren Landesverwaltung SH im Dezember 2022



2.3. Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in Vollzeit und Teilzeit

Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse in Vollzeit:

| Ressort | Beamter/in | Tarifbeschäftigte(r) | Gesamt |
|---------------|---------------|----------------------|---------------|
| StK | 254 | 99 | 353 |
| MJG | 3.244 | 1.906 | 5.150 |
| MBWFK | 16.154 | 2.187 | 18.341 |
| MIKWS | 7.756 | 1.354 | 9.110 |
| MEKUN | 305 | 1.080 | 1.385 |
| FM | 2.896 | 559 | 3.455 |
| MWVATT | 232 | 1.179 | 1.411 |
| MSJFSIG | 210 | 384 | 594 |
| MLLEV | 84 | 222 | 306 |
| Gesamt | 31.135 | 8.970 | 40.105 |

| Beamter/in | | | Tarifbeschäftigte(r) | | | Gesamt |
|------------|--------|--------|----------------------|-------|--------|--------|
| M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | |
| 16.796 | 14.339 | 31.135 | 4.303 | 4.667 | 8.970 | 40.105 |

| Ressort | Beamter/in | Tarifbeschäftigte(r) | Gesamt |
|-----------------------------|------------|----------------------|--------|
| Mittelbare Landesverwaltung | 1.277 | 6.468 | 7.745 |

| Beamter/in | | | Tarifbeschäftigte(r) | | | Gesamt |
|------------|-----|--------|----------------------|-------|--------|--------|
| M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | |
| 914 | 363 | 1.277 | 3.499 | 2.969 | 6.468 | 7.745 |

| Gesamt | Beamter/in | Tarifbeschäftigte(r) | Gesamt |
|--------|------------|----------------------|--------|
| | 32.412 | 15.438 | 47.850 |

| Beamter/in | | | Tarifbeschäftigte(r) | | | Gesamt |
|------------|--------|--------|----------------------|-------|--------|--------|
| M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | |
| 17.710 | 14.702 | 32.412 | 7.802 | 7.636 | 15.438 | 47.850 |

Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse in Teilzeit:

| ▲ Ressort | Beamter/in | Tarifbeschäftigte(r) | Gesamt |
|---------------|---------------|----------------------|---------------|
| StK | 44 | 36 | 80 |
| MJG | 767 | 677 | 1.444 |
| MBWFK | 11.137 | 5.021 | 16.158 |
| MIKWS | 1.205 | 493 | 1.698 |
| MEKUN | 107 | 388 | 495 |
| FM | 1.316 | 402 | 1.718 |
| MWVATT | 68 | 170 | 238 |
| MSJFSIG | 89 | 177 | 266 |
| MLLEV | 24 | 126 | 150 |
| Gesamt | 14.757 | 7.490 | 22.247 |

| Beamter/in | | | Tarifbeschäftigte(r) | | | Gesamt |
|------------|--------|--------|----------------------|-------|--------|--------|
| M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | |
| 1.878 | 12.879 | 14.757 | 1.590 | 5.900 | 7.490 | 22.247 |

| ▲ Ressort | Beamter/in | Tarifbeschäftigte(r) | Gesamt |
|-----------------------------|------------|----------------------|--------|
| Mittelbare Landesverwaltung | 55 | 4.236 | 4.291 |

| Beamter/in | | | Tarifbeschäftigte(r) | | | Gesamt |
|------------|----|--------|----------------------|-------|--------|--------|
| M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | |
| 22 | 33 | 55 | 1.564 | 2.672 | 4.236 | 4.291 |

| ▲ Gesamt | Beamter/in | Tarifbeschäftigte(r) | Gesamt |
|----------|------------|----------------------|--------|
| | 14.812 | 11.726 | 26.538 |

| Beamter/in | | | Tarifbeschäftigte(r) | | | Gesamt |
|------------|--------|--------|----------------------|-------|--------|--------|
| M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | |
| 1.900 | 12.912 | 14.812 | 3.154 | 8.572 | 11.726 | 26.538 |

Hinweise zu Tabellen Nr. 2.3.

- Die Teilzeitquote ist im Vergleich zum Vorjahr um 0,56 % gestiegen auf insgesamt 35,68 %.

2.4. Beschäftigte in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in befristeten Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen

| Ressort | Gesamt |
|---------------|--------------|
| StK | 28 |
| MJG | 279 |
| MBWFK | 4.673 |
| MIKWS | 110 |
| MEKUN | 44 |
| FM | 136 |
| MWVATT | 73 |
| MSJFSIG | 62 |
| MLLEV | 13 |
| Gesamt | 5.418 |

| Beamter/in | | | Tarifbeschäftigte(r) | | | Gesamt |
|------------|----|--------|----------------------|-------|--------|--------|
| M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | |
| 3 | 12 | 15 | 1.692 | 3.711 | 5.403 | 5.418 |

| Ressort | Gesamt |
|-----------------------------|--------|
| Mittelbare Landesverwaltung | 7.337 |

| Beamter/in | | | Tarifbeschäftigte(r) | | | Gesamt |
|------------|----|--------|----------------------|-------|--------|--------|
| M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | |
| 73 | 49 | 122 | 3.618 | 3.597 | 7.215 | 7.337 |

| Gesamt | Gesamt |
|--------|--------|
| | 12.755 |

| Beamter/in | | | Tarifbeschäftigte(r) | | | Gesamt |
|------------|----|--------|----------------------|-------|--------|--------|
| M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | |
| 76 | 61 | 137 | 5.310 | 7.308 | 12.618 | 12.755 |

Hinweise zu Tabelle Nr. 2.4.

- Im Bereich des unmittelbaren Landesdienstes befinden sich 523 mehr Frauen und Männer in befristeten Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnissen als im Vorjahr.
- Im Bereich der mittelbaren Landesverwaltung sind 108 Frauen und Männer weniger in befristeten Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnissen als im Vorjahr.
- Insgesamt sind in der Landesverwaltung 415 mehr Frauen und Männer befristet beschäftigt als im Vorjahr.
- Die Landesregierung hat in der Kabinettsbefassung am 22. September 2020 beschlossen, zukünftig von dem Abschluss sachgrundlos befristeter Beschäftigungsverhältnisse in der unmittelbaren Landesverwaltung abzusehen. Diese Selbstbindung hat das Finanzministerium durch Erlass vom 30. September 2020 über den Tarifverteiler bekannt gegeben. Lediglich der Hochschulbereich ist, in besonders begründeten Ausnahmefällen und unter strengen Auflagen zu Berichts- und Dokumentationspflichten, von dieser Regelung ausgenommen. Die Hochschulen werden dabei in ihre Verhaltenscodices für gute Beschäftigungsbedingungen entsprechende Regelungen aufnehmen.

2.5. Krankheitsstatistik des Landespersonals SH

Seit dem 1. Juli 2018 werden krankheitsbedingte Fehlzeiten mit den Zeiterfassungs- und Personalverwaltungssystemen nach landesweit einheitlichen Kriterien zentral über das KoPers-Verfahren erfasst und automatisiert verarbeitet.

Anders als in den Vorjahren wird seit dem Jahr 2021 zur Erhöhung der Aussagekraft und Transparenz nicht auf wegen Krankheit ausgefallene Arbeitstage, sondern auf Kalendertage mit Krankmeldung abgestellt.

Die krankheitsbedingten Fehltage und die Fehlzeitenquote werden abhängig von der durchschnittlichen Zahl an Beschäftigten der Ressorts im entsprechenden Jahr dargestellt.

Seit dem Jahr 2021 wegen Geringfügigkeit nicht mehr gesondert in der Tabelle ausgewiesen sind Krankheitstage wegen Kur.

Allgemeine Informationen zum bundesweiten Krankenstand können auf der Homepage des Statistischen Bundesamtes eingesehen werden:

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-2/krankenstand.html>

Das Statistische Bundesamt weist darauf hin, dass die dortigen Berechnungen nur Krankmeldungen enthalten, die eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit bzw. Abwesenheit von drei Tagen überschreiten. Dementsprechend wurden ein Krankenstand von 6 % aller arbeitnehmenden Personen bundesweit bzw. 15 Abwesenheitstage pro arbeitnehmender Person in 2022 festgestellt.

| Krankenstatistik | | Durchschnittliche Fehltage je MA | Krankheitsquote gesamt |
|--|---------|----------------------------------|------------------------|
| Krankheitstage insgesamt | StK | 24,7 | 6,8% |
| | MJG | 30,4 | 8,3% |
| | MBWFK | 23,2 | 6,4% |
| | MIKWS | 31,2 | 8,6% |
| | MEKUN | 29,8 | 8,2% |
| | FM | 27,5 | 7,5% |
| | MWVATT | 24,6 | 6,8% |
| | MSJFSIG | 37,8 | 10,3% |
| | MLLEV | 39,3 | 10,8% |
| Gesamt | | 26,4 | 7,2% |
| Krankheitstage wegen kurzfristiger Erkrankung (1-3 Tage) | StK | 3,2 | 0,9% |
| | MJG | 3,1 | 0,9% |
| | MBWFK | 3,5 | 0,9% |
| | MIKWS | 3,9 | 1,1% |
| | MEKUN | 3,6 | 1,0% |
| | FM | 4,4 | 1,2% |
| | MWVATT | 2,5 | 0,7% |
| | MSJFSIG | 4,3 | 1,2% |
| | MLLEV | 4,9 | 1,4% |
| Gesamt | | 3,5 | 1,0% |
| Krankheitstage wegen langfristiger Erkrankung (> 3 Tage) | StK | 21,4 | 5,9% |
| | MJG | 27,2 | 7,5% |
| | MBWFK | 19,8 | 5,4% |
| | MIKWS | 27,3 | 7,5% |
| | MEKUN | 26,2 | 7,2% |
| | FM | 23,1 | 6,3% |
| | MWVATT | 22,1 | 6,1% |
| | MSJFSIG | 33,4 | 9,2% |
| | MLLEV | 34,4 | 9,4% |
| Gesamt | | 22,8 | 6,2% |

Hinweise zur Tabelle Nr. 2.5.

- Erfasst sind alle Krankheitstage wegen kurzfristiger und langfristiger Erkrankung in der unmittelbaren Landesverwaltung.
- Erfasst werden Kalendertage, unabhängig davon, ob es sich um Arbeitstage, Wochenenden oder Urlaubszeiten handelt.
- Als Bezugsgröße wird in dieser Krankenstatistik nicht der Personalbestand zum 01.12.2022 verwendet, sondern der durchschnittliche Personalbestand des Jahres auf Basis der jeweiligen Zahlen zum ersten eines Monats. Die durchschnittliche Anzahl an Beschäftigtenverhältnissen in der unmittelbaren Landesverwaltung im Jahr 2022 beträgt danach 61.721.
- Krankheitstage von Teilzeitbeschäftigten werden als volle Krankheitstage bewertet.

2.6. Übersicht über die Besoldungsgruppen

Vorbemerkung zu allen Besoldungsgruppen:

Die ausgewiesenen Besoldungsgruppen beinhalten jeweils auch etwaige Sonderbezüge, wie z.B. Amts- oder Stellenzulagen, ohne dass diese gesondert gekennzeichnet sind.

2.6.1. Dienstverhältnisse der Anwärtnerinnen und Anwärter sowie Referendarinnen und Referendare im Beamtenverhältnis

| Laufbahngruppe ▲ Ressort | Laufbgr.1.1 | | | Laufbgr.1.2 | | | Laufbgr.2.1 | | | Laufbgr.2.2 | | | Gesamt |
|-----------------------------|-------------|----------|----------|-------------|------------|------------|-------------|--------------|--------------|-------------|------------|------------|--------------|
| | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | |
| StK | | | | 21 | 28 | 49 | 29 | 63 | 92 | | | | 141 |
| MJG | 4 | 1 | 5 | 89 | 114 | 203 | 14 | 60 | 74 | | | | 282 |
| MBWFK | | | | | | | 156 | 655 | 811 | 288 | 487 | 775 | 1.586 |
| MIKWS | | | | 280 | 145 | 425 | 423 | 264 | 687 | 2 | | 2 | 1.114 |
| MEKUN | | | | | | | 1 | 6 | 7 | 5 | 3 | 8 | 15 |
| FM | | | | 73 | 85 | 158 | 116 | 155 | 271 | | | | 429 |
| MWVATT | | | | | | | | | | 1 | 1 | 2 | 2 |
| Gesamt | 4 | 1 | 5 | 463 | 372 | 835 | 739 | 1.203 | 1.942 | 296 | 491 | 787 | 3.569 |

Hinweise zu Tabelle Nr. 2.6.1.

- In der unmittelbaren Landesverwaltung standen im Dezember des vergangenen Jahres insgesamt 50 Anwärtnerinnen und Anwärter sowie Referendarinnen und Referendare weniger im aktiven Beamtenverhältnis zum Land Schleswig-Holstein als im Vorjahr. In der mittelbaren Landesverwaltung sind zum 01.12.2022 keine entsprechenden Beschäftigungsverhältnisse erfasst.
- Referendarinnen und Referendare, die nicht im Beamtenverhältnis beschäftigt sind, werden in der Tabelle 2.7.1. dargestellt.

2.6.2. Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (ehemals „einfacher Dienst“)

Besoldungsgrp. A4-A6 LG1.1

| ▲ Ressort | Gesamt |
|---------------|------------|
| MJG | 152 |
| FM | 4 |
| Gesamt | 156 |

| Laufbgr.1.1 | | | Gesamt |
|-------------|----|--------|--------|
| A6 | | | |
| M | W | Gesamt | |
| 120 | 36 | 156 | 156 |

Hinweise zu Tabelle Nr. 2.6.2.

- In der mittelbaren Landesverwaltung gibt es keine Beschäftigten in der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt.
- In der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt gab es im Dezember 2022 30 aktive Dienstverhältnisse weniger als im Vorjahr.

2.6.3. Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals „mittlerer Dienst“)

Unmittelbare Landesverwaltung:

Besoldungsgrp. A6-A9 LG1.2

| ▲ Ressort | Gesamt |
|---------------|--------------|
| StK | 15 |
| MJG | 1.567 |
| MBWFK | 18 |
| MIKWS | 2.501 |
| MEKUN | 40 |
| FM | 1.721 |
| MWVATT | 33 |
| MSJFSIG | 70 |
| MLLEV | 7 |
| Gesamt | 5.972 |

| Laufbgr.1.2 | | | | | | | | | Gesamt |
|-------------|-----|------------|-------|-----|--------------|-------|-------|--------------|--------------|
| A7 | | | A8 | | | A9 | | | |
| M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | |
| 268 | 440 | 708 | 1.357 | 876 | 2.233 | 1.759 | 1.272 | 3.031 | 5.972 |

Mittelbare Landesverwaltung:

| Laufbgr.1.2 | | | | | | | | Gesamt |
|-------------|----------|----|---|----------|----|---|----------|----------|
| A7 | | A8 | | | A9 | | | |
| W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | |
| 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | 9 |

Gesamt:

| Laufbgr.1.2 | | | | | | | | | Gesamt |
|-------------|-----|------------|-------|-----|--------------|-------|-------|--------------|--------------|
| A7 | | | A8 | | | A9 | | | |
| M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | |
| 268 | 442 | 710 | 1.358 | 877 | 2.235 | 1.761 | 1.275 | 3.036 | 5.981 |

Hinweise zu Tabelle Nr. 2.6.3.

- In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt gab es im Dezember 2022 in der Landesverwaltung insgesamt 61 aktive Dienstverhältnisse mehr als im Vorjahr.

2.6.4. Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals „gehobener Dienst“)

Unmittelbare Landesverwaltung:

Besoldungsgrp. A9 - A16 LG2.1

| ▲ Ressort | Gesamt |
|---------------|---------------|
| StK | 59 |
| MJG | 869 |
| MBWFK | 14.857 |
| MIKWS | 5.120 |
| MEKUN | 194 |
| FM | 1.875 |
| MWVATT | 174 |
| MSJFSIG | 161 |
| MLLEV | 43 |
| Gesamt | 23.352 |

| A9 | | | A10 | | | A11 | | | A12 | | |
|-------|-------|--------------|-------|-----|--------------|-------|-------|--------------|-------|-------|---------------|
| M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt |
| 1.160 | 842 | 2.002 | 1.229 | 693 | 1.922 | 1.562 | 1.173 | 2.735 | 1.256 | 5.470 | 6.726 |
| A13 | | | A14 | | | A15 | | | A16 | | |
| M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt |
| 2.576 | 6.196 | 8.772 | 322 | 628 | 950 | 117 | 99 | 216 | 17 | 12 | 29 |
| | | | | | | | | | | | 23.352 |

Mittelbare Landesverwaltung:

| A10 | | | A11 | | | A12 | | | A13 | | |
|-----|----|-----------|-----|---|-----------|-----|---|-----------|-----|----|-----------|
| M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt |
| 3 | 13 | 16 | 6 | 9 | 15 | 8 | 5 | 13 | 15 | 16 | 31 |
| | | | | | | | | | | | 75 |

Gesamt:

| A9 | | | A10 | | | A11 | | | A12 | | |
|-------|-------|--------------|-------|-----|--------------|-------|-------|--------------|-------|-------|---------------|
| M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt |
| 1.160 | 842 | 2.002 | 1.232 | 706 | 1.938 | 1.568 | 1.182 | 2.750 | 1.264 | 5.475 | 6.739 |
| A13 | | | A14 | | | A15 | | | A16 | | |
| M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt |
| 2.591 | 6.212 | 8.803 | 322 | 628 | 950 | 117 | 99 | 216 | 17 | 12 | 29 |
| | | | | | | | | | | | 23.427 |

Hinweise zu Tabelle Nr. 2.6.4.

- In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt gab es im Dezember 2022 in der Landesverwaltung insgesamt 177 aktive Dienstverhältnisse mehr als im Vorjahr.
- Diese Tabelle beinhaltet auch 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, verbundenen mit der entsprechenden Besoldungsgruppe, in ihrer bisherigen Laufbahngruppe.

2.6.5. Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals „höherer Dienst“)

Unmittelbare Landesverwaltung:

Besoldungsgrp. A13-A16 LG2.2

| Ressort | Gesamt |
|---------------|---------------|
| StK | 73 |
| MJG | 63 |
| MBWFK | 10.811 |
| MIKWS | 204 |
| MEKUN | 149 |
| FM | 170 |
| MWVATT | 77 |
| MSJFSIG | 57 |
| MLLEV | 51 |
| Gesamt | 11.655 |

| Laufbgr.2.2 | | | | | | | | | | | Gesamt | |
|-------------|-------|--------------|-------|-------|--------------|-----|-----|--------------|-----|-----|------------|---------------|
| A13 | | | A14 | | | A15 | | | A16 | | | |
| M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | | Gesamt |
| 2.230 | 3.913 | 6.143 | 1.697 | 2.224 | 3.921 | 713 | 526 | 1.239 | 236 | 116 | 352 | 11.655 |

Mittelbare Landesverwaltung:

| A13 | | | A14 | | | A15 | | | A16 | | |
|-----|----|--------|-----|----|--------|-----|---|--------|-----|--------|-----|
| M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | Gesamt | |
| 21 | 21 | 42 | 47 | 16 | 63 | 8 | 6 | 14 | 3 | 3 | 122 |

Gesamt:

| A13 | | | A14 | | | A15 | | | A16 | | | |
|-------|-------|--------|-------|-------|--------|-----|-----|--------|-----|-----|--------|--------|
| M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | |
| 2.251 | 3.934 | 6.185 | 1.744 | 2.240 | 3.984 | 721 | 532 | 1.253 | 239 | 116 | 355 | 11.777 |

Hinweise zu Tabelle 2.6.5.

- In der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt gab es im Dezember 2022 in der Landesverwaltung insgesamt 177 aktive Dienstverhältnisse mehr als im Vorjahr.

2.6.6. Dienstverhältnisse der B-, C-, V-, W-, R-, L-Besoldung

Unmittelbare Landesverwaltung:

| Ressort | M | W | Gesamt |
|---------------|------------|------------|--------------|
| StK | 8 | 2 | 10 |
| MJG | 480 | 597 | 1.077 |
| MBWFK | 8 | 11 | 19 |
| MIKWS | 15 | 7 | 22 |
| MEKUN | 11 | 3 | 14 |
| FM | 7 | 6 | 13 |
| MWVATT | 11 | 3 | 14 |
| MSJFSIG | 7 | 4 | 11 |
| MLLEV | 5 | 2 | 7 |
| Gesamt | 552 | 635 | 1.187 |

| Laufbahngruppe | Besoldungsordnung B | | | MP/Minister | | |
|----------------|---------------------|-----------|-----------|-------------|----------|-----------|
| | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt |
| Gesamt | 68 | 31 | 99 | 5 | 5 | 10 |

| Richter u. Staatsanwälte (R) | | | Vorgegebene Dienstbezüge | | | Gesamt |
|------------------------------|-----|--------|--------------------------|---|--------|--------|
| M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | |
| 473 | 593 | 1.066 | 6 | 6 | 12 | 1.187 |

Mittelbare Landesverwaltung:

| Laufbahngruppe | Besoldungsordnung B | | | Professoren (W+C-Besoldung) | | | Gesamt |
|----------------|---------------------|---|--------|-----------------------------|-----|--------|--------|
| | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | |
| Mittelbare | 2 | 2 | 4 | 820 | 300 | 1.120 | 1.124 |

Gesamt:

| Laufbahngruppe | | Besoldungsordnung B | | | MP/Minister | | | Professoren (W+C-Besoldung) | | |
|----------------|--|---------------------|----|--------|-------------|---|--------|-----------------------------|-----|--------|
| Gesamt | | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt |
| ▲ | | 70 | 33 | 103 | 5 | 5 | 10 | 820 | 300 | 1.120 |

| Richter u. Staatsanwälte (R) | | | Vorgegebene Dienstbezüge | | | Gesamt |
|------------------------------|-----|--------|--------------------------|---|--------|--------|
| M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | |
| 473 | 593 | 1.066 | 6 | 6 | 12 | 2.311 |

Hinweise zu Tabelle 2.6.6.

- B-Besoldung: Besoldungsgruppen B 1 bis B 9 für Spitzenbeamtinnen und Spitzenbeamte; 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 Beamtinnen und 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.
- Vorgegebene Dienstbezüge: Übergangsbezüge, Dienstbezüge in Höhe des Ruhestandsgehalts (bisherige Bezeichnung: V-Besoldung).
- W-Besoldung: Die Besoldungsordnung W regelt die Bezüge für wissenschaftliches Hochschulpersonal (Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer / Professorinnen und 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.
- MP / Min-Besoldung: Bezüge der Ministerinnen und Minister.
- Im benannten Bereich gab es im Dezember 2022 in der Landesverwaltung insgesamt 23 aktive Dienstverhältnisse mehr als im Vorjahr.

2.7. Übersicht über die Entgeltgruppen TVL

Vorbemerkung zu Ziffer 2.7.

Insgesamt 114 Tarifbeschäftigte werden in den Tabellen 2.7.1. bis 2.7.7. nicht gesondert ausgewiesen. Hierbei handelt es sich um

- 12 Tarifbeschäftigte, die ohne Tarifwerk und Entgeltgruppe in KoPers erfasst sind,
- 13 Tarifbeschäftigte aus dem TVL-Pflege,
- 77 Tarifbeschäftigte aus dem TV-L Sozial- und Erziehungsdienst sowie

- 12 Tarifbeschäftigte, die als Übungsleiter eingestellt sind.

In der an mehreren Stellen im Bericht ausgewiesenen Gesamtsumme von Tarifbeschäftigten (27.165) sind diese 114 Personen stets enthalten.

2.7.1. Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen der Praktikantinnen und Praktikanten, der Auszubildenden sowie der Referendarinnen und Referendare

| Tarifwerk | Lehramtsanwärter (SH) | | | Praktikant | | | TV - Praktikanten Länder | | TVA-L - Auszubildende (BBiG / West) | | | Unterhaltsbeihilfe Rechtsreferendare SH | | | Gesamt | | |
|---------------|-----------------------|-----------|-----------|------------|----------|----------|--------------------------|----------|-------------------------------------|-----------|------------|---|------------|------------|--------|-----|------------|
| ^ Ressort | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | | | |
| SKK | | | | | | | | 1 | | | | | | | 1 | | |
| MJG | | | | 1 | 2 | 3 | | 1 | | 8 | 38 | | | 46 | 247 | 387 | 634 |
| MBWFK | 35 | 62 | 97 | | | | | 4 | | | 1 | | | 1 | | | 102 |
| MIKWS | | | | | | | | | | 29 | 20 | | | 49 | | | 49 |
| MEKUN | | | | | | | | | | 27 | 1 | | | 28 | | | 28 |
| MWAATT | | | | 1 | | 1 | | | | 68 | 10 | | | 78 | | | 79 |
| MSJFSIG | | | | | | | | 2 | | | | | | 2 | | | 2 |
| MLLEV | | | | | | | | | | 2 | 5 | | | 7 | | | 7 |
| Gesamt | 35 | 62 | 97 | 2 | 2 | 4 | 8 | 8 | 134 | 75 | 209 | 247 | 387 | 634 | | | 952 |

| Tarifwerk | Praktikant | | TVA-L - Auszubildende (BBiG / West) | | Gesamt |
|-----------------------------|------------|--------|-------------------------------------|----|--------|
| ^ Ressort | W | Gesamt | M | W | Gesamt |
| Mittelbare Landesverwaltung | 2 | 2 | 42 | 31 | 73 |
| | | | | | 75 |

| Tarifwerk | Lehramtsanwärter (SH) | | | Praktikant | | | TV - Praktikanten Länder | | TVA-L - Auszubildende (BBiG / West) | | | Unterhaltsbeihilfe Rechtsreferendare SH | | | Gesamt |
|-----------|-----------------------|----|--------|------------|---|--------|--------------------------|--------|-------------------------------------|-----|--------|---|-----|--------|--------|
| ^ Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | |
| | 35 | 62 | 97 | 2 | 4 | 6 | 8 | 8 | 176 | 106 | 282 | 247 | 387 | 634 | 1.027 |

Hinweise zu Tabelle 2.7.1.

- Die vorstehende Tabelle bildet die Beschäftigtengruppen ab, die in tariflichen Ausbildungsverhältnissen oder diesen ähnlichen Verhältnissen zum Land SH stehen. Ergänzend zur Tabelle 2.1. werden hier nur die tarifbeschäftigten Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter ausgewiesen.
- Unterschiedliche Anstellungsformen der Referendarinnen und Referendare (s. generelle Hinweise zum Strukturteil, Ziffer 2, Buchstabe d) führen dazu, dass dieser Personenkreis sowohl hier als auch in Tabelle 2.6.1. statusgruppenkonform dargestellt wird. Gleiches gilt für die Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter.
- Die Gesamtzahl aller hier abgebildeten Beschäftigungsverhältnisse ist im Vergleich zum Vorjahr um 20 gesunken.

2.7.2. Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 1 bis EG 5 TVL

Unmittelbare Landesverwaltung:

Entgeltgrp. EG1-EG5

| ▲ Ressort | Gesamt |
|---------------|--------------|
| StK | 7 |
| MJG | 257 |
| MBWFK | 240 |
| MIKWS | 342 |
| MEKUN | 282 |
| FM | 208 |
| MWVATT | 410 |
| MSJFSIG | 76 |
| MLLEV | 24 |
| Gesamt | 1.846 |

| EG2 | | | EG3 | | | EG4 | | | EG5 | | | Gesamt |
|-----|----|--------|-----|----|--------|-----|-----|--------|-----|-----|--------|--------|
| M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | |
| 12 | 17 | 29 | 69 | 84 | 153 | 177 | 217 | 394 | 762 | 508 | 1.270 | 1.846 |

Mittelbare Landesverwaltung:

| EG1 | | EG2 | | | EG2Ü | | | EG3 | | | EG4 | | | EG5 | | | Gesamt |
|-----|--------|-----|----|--------|------|---|--------|-----|----|--------|-----|---|--------|-----|----|--------|--------|
| M | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | |
| 2 | 2 | 8 | 20 | 28 | 1 | 2 | 3 | 53 | 71 | 124 | 22 | 9 | 31 | 78 | 75 | 153 | 341 |

Gesamt:

| EG1 | | EG2 | | | EG2Ü | | | EG3 | | | EG4 | | | EG5 | | | Gesamt |
|-----|--------|-----|----|--------|------|---|--------|-----|-----|--------|-----|-----|--------|-----|-----|--------|--------|
| M | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | |
| 2 | 2 | 20 | 37 | 57 | 1 | 2 | 3 | 122 | 155 | 277 | 199 | 226 | 425 | 840 | 583 | 1.423 | 2.187 |

Hinweise zu Tabelle 2.7.2.

- Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 1 bis EG 5 TVL ist gegenüber dem Vorjahr um 20 gestiegen.

2.7.3. Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 6 bis EG 9 TVL

Unmittelbare Landesverwaltung:

Entgeltgrp. EG6-EG9s

| Ressort | Gesamt |
|---------------|--------------|
| StK | 42 |
| MJG | 1.395 |
| MBWFK | 1.357 |
| MIKWS | 942 |
| MEKUN | 546 |
| FM | 539 |
| MWVATT | 478 |
| MSJFSIG | 313 |
| MLLEV | 139 |
| Gesamt | 5.751 |

| EG6 | | | EG7 | | | EG8 | | | EG9 | | |
|-----|-------|--------------|-----|----|------------|-----|-------|--------------|-----|----|-----------|
| M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt |
| 462 | 1.456 | 1.918 | 95 | 34 | 129 | 289 | 1.000 | 1.289 | 8 | 33 | 41 |

| EG9A | | | EG9B | | | EG9I | | | Gesamt |
|------|-----|--------------|------|-----|--------------|------|---|----------|--------------|
| M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | |
| 438 | 882 | 1.320 | 327 | 725 | 1.052 | 1 | 1 | 2 | 5.751 |

Mittelbare Landesverwaltung:

| EG6 | | | EG7 | | | EG8 | | | EG9 | | |
|-----|-----|------------|-----|----|-----------|-----|-----|------------|-----|---|----------|
| M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt |
| 96 | 508 | 604 | 62 | 37 | 99 | 85 | 227 | 312 | 1 | 2 | 3 |

| EG9A | | | EG9B | | | Gesamt |
|------|-----|------------|------|-----|------------|--------------|
| M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | |
| 100 | 203 | 303 | 121 | 268 | 389 | 1.710 |

Gesamt:

| EG6 | | | EG7 | | | EG8 | | | EG9 | | |
|-----|-------|--------------|-----|----|------------|-----|-------|--------------|-----|----|-----------|
| M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt |
| 558 | 1.964 | 2.522 | 157 | 71 | 228 | 374 | 1.227 | 1.601 | 9 | 35 | 44 |

| EG9A | | | EG9B | | | EG9I | | | Gesamt |
|------|-------|--------------|------|-----|--------------|------|---|----------|--------------|
| M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | |
| 538 | 1.085 | 1.623 | 448 | 993 | 1.441 | 1 | 1 | 2 | 7.461 |

Hinweise zu Tabelle 2.7.3.

- Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 6 bis EG 9 TVL ist gegenüber dem Vorjahr um 159 gestiegen.

2.7.4. Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 10 bis EG 13 Ü TVL

Unmittelbare Landesverwaltung:

| Ressort | Gesamt |
|---------------|--------------|
| StK | 62 |
| MJG | 134 |
| MBWFK | 5.237 |
| MIKWS | 420 |
| MEKUN | 496 |
| FM | 194 |
| MWVATT | 307 |
| MSJFSIG | 131 |
| MLLEV | 106 |
| Gesamt | 7.087 |

| EG10 | | | EG11 | | | EG11I | | | EG12 | | | |
|------|-------|--------|-------|-------|--------|--------|-----|--------|-------|-----|--------|--------|
| M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | |
| 499 | 1.359 | 1.858 | 701 | 1.324 | 2.025 | 22 | 125 | 147 | 444 | 521 | 965 | |
| EG13 | | | EG13I | | | EG13sr | | | EG13Ü | | | Gesamt |
| M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | |
| 519 | 764 | 1.283 | 103 | 169 | 272 | 164 | 354 | 518 | 8 | 11 | 19 | 7.087 |

Mittelbare Landesverwaltung:

| EG10 | | | EG11 | | | EG12 | | | |
|-------|-------|--------|--------|-----|--------|-------|----|--------|--------|
| M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | |
| 123 | 105 | 228 | 244 | 205 | 449 | 118 | 96 | 214 | |
| EG13 | | | EG13sr | | | EG13Ü | | | Gesamt |
| M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | |
| 1.437 | 1.342 | 2.779 | 7 | 11 | 18 | 50 | 38 | 88 | 3.776 |

Gesamt:

| EG10 | | | EG11 | | | EG11I | | | EG12 | | | |
|-------|-------|--------|-------|-------|--------|--------|-----|--------|-------|-----|--------|--------|
| M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | |
| 622 | 1.464 | 2.086 | 945 | 1.529 | 2.474 | 22 | 125 | 147 | 562 | 617 | 1.179 | |
| EG13 | | | EG13I | | | EG13sr | | | EG13Ü | | | Gesamt |
| M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | |
| 1.956 | 2.106 | 4.062 | 103 | 169 | 272 | 171 | 365 | 536 | 58 | 49 | 107 | 10.863 |

Hinweise zu Tabelle 2.7.4.

- Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 10 bis EG 13 Ü TVL ist gegenüber dem Vorjahr um 721 gestiegen.

2.7.5. Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen E 14 bis E 15 Ü TVL

Unmittelbare Landesverwaltung:

Entgeltgrp. EG14-15Ü

| ▲ | Ressort | Gesamt |
|---|---------------|------------|
| | StK | 18 |
| | MJG | 36 |
| | MBWFK | 193 |
| | MIKWS | 28 |
| | MEKUN | 102 |
| | FM | 18 |
| | MWVATT | 34 |
| | MSJFSIG | 33 |
| | MLLEV | 68 |
| | Gesamt | 530 |

| EG14 | | | EG14I | | EG15 | | | EG15Ü | | | Gesamt |
|------|-----|--------|-------|--------|------|----|--------|-------|---|--------|--------|
| M | W | Gesamt | M | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | |
| 150 | 227 | 377 | 1 | 1 | 71 | 72 | 143 | 7 | 2 | 9 | 530 |

Mittelbare Landesverwaltung:

| EG14 | | | EG15 | | | Gesamt |
|------|-----|--------|------|----|--------|--------|
| M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | |
| 210 | 153 | 363 | 32 | 17 | 49 | 412 |

Gesamt:

| EG14 | | | EG14I | | EG15 | | | EG15Ü | | | Gesamt |
|------|-----|--------|-------|--------|------|----|--------|-------|---|--------|--------|
| M | W | Gesamt | M | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | |
| 360 | 380 | 740 | 1 | 1 | 103 | 89 | 192 | 7 | 2 | 9 | 942 |

Hinweise zu Tabelle 2.7.5.

- Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 14 bis EG 15 Ü TVL ist gegenüber dem Vorjahr um 40 gestiegen.

2.7.6. Beschäftigungsverhältnisse der Fahrerinnen und Fahrer

| Ressort | Anzahl BVh |
|---------------|------------|
| MJG | 6 |
| MIKWS | 39 |
| MEKUN | 1 |
| Gesamt | 46 |

| Ressort | Anzahl BVh |
|-----------------------------|------------|
| Mittelbare Landesverwaltung | 1 |

| Pauschalentgelt für Fahrer/Fahrerinnen (SH) | | Gesamt |
|---|---|--------|
| M | W | |
| 45 | 2 | 47 |

Hinweise zu Tabelle 2.7.6.

- Das Personalverfahren KoPers stellt alle nach dem PKW-Tarif Beschäftigten ausschließlich mit einem Pauschalentgelt dar. Weitere Differenzierungen werden hier nicht ausgewertet.
- Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse in diesem Bereich ist gegenüber dem Vorjahr um 1 gestiegen.

2.7.7. Beschäftigungsverhältnisse der sonstigen Entgeltgruppen

Unmittelbare Landesverwaltung:

| Ressort | Anzahl BVh |
|---------------|------------|
| StK | 5 |
| MJG | 12 |
| MBWFK | 49 |
| MIKWS | 27 |
| MEKUN | 13 |
| FM | 2 |
| MWVATT | 41 |
| MSJFSIG | 6 |
| MLLEV | 4 |
| Gesamt | 159 |

| Angestellte in Anlehnung an Besoldung | | | Angestellte mit Pauschalvergütung | | | Freiwilligen Dienste (FSJ, FÖJ, BFD) | | | |
|---------------------------------------|----|--------|-----------------------------------|----|--------|--------------------------------------|---|--------|--------|
| M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | |
| 9 | 6 | 15 | 60 | 44 | 104 | 1 | 5 | 6 | |
| Fremdsprachenassistent SH | | | Lehrbeauftragte/r SH | | | Volontär | | | Gesamt |
| M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | |
| 6 | 17 | 23 | 1 | 8 | 9 | 1 | 1 | 2 | 159 |

Mittelbare Landesverwaltung:

| Angestellte in Anlehnung an Besoldung | | | Angestellte in Anlehnung an W-Besoldung | | | Angestellte mit Pauschalvergütung | | | Freiwilligen Dienste (FSJ, FÖJ, BFD) | | |
|---------------------------------------|--------|--|---|----|--------|-----------------------------------|----|--------|--------------------------------------|---|--------|
| M | Gesamt | | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt |
| 1 | 1 | | 46 | 27 | 73 | 37 | 15 | 52 | 4 | 2 | 6 |

| Lehrbeauftragte/r SH | | | Stud./Wiss. Hilfskraft SH | | | Tutor/in | | | Volontär | | | Gesamt |
|----------------------|-----|--------|---------------------------|-------|--------|----------|----|--------|----------|---|--------|--------|
| M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | |
| 567 | 403 | 970 | 1.498 | 1.745 | 3.243 | 8 | 10 | 18 | 1 | 1 | 2 | 4.365 |

Gesamt:

| Tarifwerk | Angestellte in Anlehnung an Besoldung | | | Angestellte in Anlehnung an W-Besoldung | | | Angestellte mit Pauschalvergütung | | | Freiwilligen Dienste (FSJ, FÖJ, BFD) | | |
|-----------|---------------------------------------|---|--------|---|----|--------|-----------------------------------|----|--------|--------------------------------------|---|--------|
| Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt |
| ▲ | 10 | 6 | 16 | 46 | 27 | 73 | 97 | 59 | 156 | 5 | 7 | 12 |

| Fremdsprachenassistent SH | | | Lehrbeauftragte/r SH | | | Stud./Wiss. Hilfskraft SH | | | Tutor/in | | | Volontär | | | Gesamt |
|---------------------------|----|--------|----------------------|-----|--------|---------------------------|-------|--------|----------|----|--------|----------|---|--------|--------|
| M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | M | W | Gesamt | |
| 6 | 17 | 23 | 568 | 411 | 979 | 1.498 | 1.745 | 3.243 | 8 | 10 | 18 | 2 | 2 | 4 | 4.524 |

Hinweise zu Tabelle 2.7.7.

- Die sonstigen Entgeltgruppen stellen Beschäftigungsverhältnisse dar, die keiner festen Entgeltgruppe zugeordnet sind, wie z. B. Fremdsprachenassistentinnen und Fremdsprachenassistenten, Lehrbeauftragte, Stud./Wiss. Hilfskräfte, Tutorinnen und Tutoren.
- Die Summe aller hier abgebildeten Beschäftigungsverhältnisse ist gegenüber dem Vorjahr um 183 gesunken.

2.8. Personalausgaben

Vorbemerkung zur Ziffer 2.8.:

Abweichungen zwischen den hier dargestellten Zahlen und den Buchungsdaten der Ressorts aus SAP resultieren u. a. aus überhängenden Buchungen zum Jahreswechsel. Es kommt vor, dass einige für das Betrachtungsjahr relevante Zahlungen erst im Zuge der Monatsabschlüsse des Folgejahres abgerechnet werden. Des Weiteren werden hier Personalkosten berücksichtigt, die maschinell aus KoPers an SAP übergeleitet werden (sog. Belegart P*). Manuelle Buchungen direkt in SAP werden nicht berücksichtigt.

Übersicht über die Personalausgaben 2022:

| Übersicht über Personal-ausgaben | Ausgabenbereich | Betrag | Anteil an Gesamtausgaben |
|----------------------------------|-----------------------|---------------------------|--------------------------|
| Tabelle 2.8.1 | Besoldung (Aktive) | 2.467.591.638,09 € | 48,72% |
| Tabelle 2.8.1 | Entgelt (Aktive) | 1.161.281.043,01 € | 22,93% |
| Tabelle 2.8.3 | Versorgung (Passive) | 1.436.061.544,98 € | 28,35% |
| | Gesamtausgaben | 5.064.934.226,08 € | |

2.8.1. Personal-IST-Ausgaben für Besoldung und Entgelt

| ART der LANDESVERWALTUNG | RESSORT | Personalkosten der aktiven BVh | | |
|-------------------------------|---------------|--------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| | | Beamter/in | Tarifbeschäftigte(r) | Gesamt |
| unmittelbare Landesverwaltung | FM | 177.668.348,59 | 46.713.003,25 | 224.381.351,84 |
| | MBWFK | 1.457.418.827,05 | 306.385.290,60 | 1.763.804.117,65 |
| | MEKUN | 27.106.712,29 | 93.293.680,30 | 120.400.392,59 |
| | MIKWS | 422.056.545,92 | 103.059.010,54 | 525.115.556,46 |
| | MJEV | 207.907.443,39 | 107.690.126,78 | 315.597.570,17 |
| | MLLEV | 3.068.000,94 | 15.701.737,12 | 18.769.738,06 |
| | MSJFSIG | 15.024.605,53 | 25.120.934,52 | 40.145.540,05 |
| | MWVATT | 25.136.547,75 | 81.664.148,05 | 106.800.695,80 |
| | StK | 11.422.883,68 | 6.930.589,33 | 18.353.473,01 |
| | | Gesamt | 2.346.809.915,14 | 786.558.520,49 |
| mittelbare Landesverwaltung | Hochschulen | 103.743.951,07 | 355.998.995,86 | 459.742.946,93 |
| | Sonstiges | 17.037.771,88 | 18.723.526,66 | 35.761.298,54 |
| | Gesamt | 120.781.722,95 | 374.722.522,52 | 495.504.245,47 |
| Gesamt | | 2.467.591.638,09 | 1.161.281.043,01 | 3.628.872.681,10 |

Hinweise zu Tabelle 2.8.1.

- Die abgebildeten Personalausgaben spiegeln ebenfalls die Größenverhältnisse der Beschäftigtengruppen wider. Sie enthalten auch die unter Ziffer 2.8.2. nachstehend noch gesondert dargestellten Personalausgaben für die Anwärterinnen und Anwärter, Referendarinnen und Referendare sowie Auszubildenden.
- Die Personalausgaben für Besoldung sind im Haushaltsjahr 2022 um 110.706.693,94 Euro gestiegen. Dies entspricht einer Steigerung von 4,70 % gegenüber dem vergangenen Haushaltsjahr.
- Die Ausgaben für Besoldung entsprechen 48,72 % der Gesamtpersonalausgaben (inkl. Versorgung) (= + 0,25 %).
- Die Personalausgaben für Entgelt sind im Haushaltsjahr 2022 um 66.409.007,72 Euro gestiegen. Dies entspricht einer Steigerung von 6,07 % gegenüber dem vergangenen Haushaltsjahr.

- Die Ausgaben für Entgelt entsprechen 22,93 % der Gesamtpersonalausgaben (inkl. Versorgung) (= + 0,41 %).
- Die Personalausgaben für Besoldung sind insgesamt mehr als doppelt so hoch, wie die Personalausgaben für Entgelt. Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass der Anteil der Beamtinnen und Beamten an den Gesamtbeschäftigten deutlich höher ist als der Anteil der Tarifbeschäftigten (siehe hierzu auch Tabelle 2.2.).
- Beide Kostenblöcke beschreiben die jeweils laufenden Bezüge. Rückstellungen für Versorgungslasten o.ä. sind nicht enthalten.

2.8.2. Personal-IST-Ausgaben für Anwärtnerinnen und Anwärtler, Referendarinnen und Referendare sowie Auszubildende (Tarifbereich)

| | Anwärtler | | | Auszubildende | | | |
|---|-------------|------------------------|------------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | RESSORT | männlich | weiblich | Gesamt | männlich | weiblich | Gesamt |
| unmittelbare Landesverwaltung | FM | 3.056.309,47 € | 4.415.371,35 € | 7.471.680,82 € | | | |
| | MBWFK | 9.678.352,93 € | 24.103.234,04 € | 33.781.586,97 € | | 11.563,84 € | 11.563,84 € |
| | MEKUN | 81.063,08 € | 97.113,19 € | 178.176,27 € | 480.551,32 € | 20.824,20 € | 501.375,52 € |
| | MIKWS | 12.915.352,45 € | 7.310.983,90 € | 20.226.336,35 € | 504.897,87 € | 363.736,17 € | 868.634,04 € |
| | MJEV | 2.757.925,68 € | 2.989.429,63 € | 5.747.355,31 € | 144.757,37 € | 678.275,86 € | 823.033,23 € |
| | MLLEV | | | | 27.410,81 € | 74.913,20 € | 102.324,01 € |
| | MSJFSIG | 28.719,30 € | 6.829,14 € | 35.548,44 € | | | |
| | MVWATT | 675.002,95 € | 586.173,43 € | 1.261.176,38 € | 1.222.494,88 € | 209.694,84 € | 1.432.189,72 € |
| | StK | 863.200,77 € | 1.614.546,29 € | 2.477.747,06 € | | | |
| unmittelbare Landesverwaltung Ergebnis | | 30.055.926,63 € | 41.123.680,97 € | 71.179.607,60 € | 2.380.112,25 € | 1.359.008,11 € | 3.739.120,36 € |
| mittelbare Landesverwaltung | Hochschulen | | 14.914,33 € | 14.914,33 € | 667.705,88 € | 549.808,28 € | 1.217.514,16 € |
| | Sonstiges | | | | 14.487,20 € | 44.796,64 € | 59.283,84 € |
| mittelbare Landesverwaltung Ergebnis | | | 14.914,33 € | 14.914,33 € | 682.193,08 € | 594.604,92 € | 1.276.798,00 € |
| Gesamtergebnis | | 30.055.926,63 € | 41.138.595,30 € | 71.194.521,93 € | 3.062.305,33 € | 1.953.613,03 € | 5.015.918,36 € |

| | Referendare | | | Gesamtergebnis |
|---|-----------------------|-----------------------|------------------------|------------------------|
| | männlich | weiblich | Gesamt | |
| unmittelbare Landesverwaltung | | | | 7.471.680,82 € |
| | | | | 33.793.150,81 € |
| | | | | 679.551,79 € |
| | | | | 21.094.970,39 € |
| | 5.345.394,64 € | 7.480.816,65 € | 12.826.211,29 € | 19.396.599,83 € |
| | | | | 102.324,01 € |
| | | | | 35.548,44 € |
| | | | | 2.693.366,10 € |
| | | | | 2.477.747,06 € |
| unmittelbare Landesverwaltung Ergebnis | 5.345.394,64 € | 7.480.816,65 € | 12.826.211,29 € | 87.744.939,25 € |
| mittelbare Landesverwaltung | | | | 1.232.428,49 € |
| | | | | 59.283,84 € |
| mittelbare Landesverwaltung Ergebnis | | | | 1.291.712,33 € |
| Gesamtergebnis | 5.345.394,64 € | 7.480.816,65 € | 12.826.211,29 € | 89.036.651,58 € |

Hinweise zu Tabelle 2.8.2.

- Die IST-Ausgaben für Anwärtnerinnen und Anwärtler beinhalten auch IST-Ausgaben für Lehramtsanwärtnerinnen und Lehramtsanwärtler.
- Die Personalausgaben für Anwärtnerinnen und Anwärtler betragen 11,1 % mehr als im Vorjahr, wobei die Zahlen des Vorjahres nur eingeschränkt zum Vergleich geeignet sind. Im Gegensatz zum Vorjahr wurden für 2022 die Zahlen der Anwärtnerinnen und Anwärtler des SHIBB berücksichtigt und darüber hinaus Fehlbuchungen bereinigt. Hieraus ergibt sich in 2021 eine Realdifferenz von rund 3,8 Mio. Euro.

- Die Personalausgaben für Auszubildende betragen 4,35 % mehr als im Vorjahr.
- Die Personalausgaben für Referendarinnen und Referendare sind gegenüber dem Vorjahr um 14,12 % gestiegen.

2.8.3. Personal-IST-Ausgaben für Versorgung (Daten des DLZP SH aus SAP)

| IST-Ausgaben für Versorgung im HHJ 2022 | | | | |
|---|---|---------------------------|---------------------------|-------------------------------|
| Epl / Titel | Versorgungsbezüge | IST-Ausg. HHJ 2022 | IST-Ausg. HHJ 2021 | Differenz HHJ 2022 - HHJ 2021 |
| 1105 TG 00 | Zweckbestimmung | (Stand: 06.01.2023) | (Stand: 19.01.2022) | |
| 431 01 - 1 | Landesminister | 1.918.809,07 € | 1.913.842,61 € | 4.966,46 € |
| 432 01 - 8 | Landtag | 1.941.897,80 € | 1.980.483,03 € | -38.585,23 € |
| 432 02 - 6 | Landesrechnungshof | 4.664.010,26 € | 4.592.231,37 € | 71.778,89 € |
| 432 03 - 4 | Epl 03 Staatskanzlei | 3.094.891,14 € | 3.073.637,99 € | 21.253,15 € |
| 432 04 - 2 | Polizei | 19.204.092,07 € | 18.756.581,65 € | 447.510,42 € |
| 432 05 - 0 | Polizei | 175.630.880,39 € | 169.780.658,76 € | 5.850.221,63 € |
| 432 06 - 9 | Epl 05 Finanzen - ohne Finanzämter | 15.663.401,45 € | 15.490.686,19 € | 172.715,26 € |
| 432 07 - 7 | Finanzämter | 75.079.709,91 € | 72.579.596,92 € | 2.500.112,99 € |
| 432 08 - 5 | Tourismus | 16.939.450,40 € | 17.052.948,18 € | -113.497,78 € |
| 432 09 - 3 | Epl 07 Allgemeine und Berufliche Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur - ohne Schulen | 30.353.464,69 € | 30.487.044,07 € | -133.579,38 € |
| 432 10 - 7 | Sonderschulen | 55.628.717,53 € | 53.678.110,66 € | 1.950.606,87 € |
| 432 11 - 5 | Grund- u. Hauptschulen | 238.067.370,09 € | 238.598.616,16 € | -531.246,07 € |
| 432 12 - 3 | Realschulen und Regionalschulen | 98.838.597,66 € | 100.695.585,08 € | -1.856.987,42 € |
| 432 13 - 1 | Gymnasien | 214.090.927,61 € | 211.639.224,16 € | 2.451.703,45 € |
| 432 14 - 0 | Berufsbildende Schulen | 122.618.800,96 € | 119.214.523,42 € | 3.404.277,54 € |
| 432 15 - 8 | Fachhochschulen | 21.590.645,09 € | 21.407.337,16 € | 183.307,93 € |
| 432 16 - 6 | Universitäten einschl. Kliniken | 48.191.879,59 € | 47.987.596,06 € | 204.283,53 € |
| 432 18 - 2 | Epl 08 Landwirtschaft, ländliche Räume, Europa und Verbraucherschutz | 9.441.134,17 € | 10.107.107,66 € | -665.973,49 € |
| 432 19 - 0 | Epl 09 Justiz und Gesundheit | 104.065.356,01 € | 102.055.451,19 € | 2.009.904,82 € |
| 432 20 - 4 | Epl 13 Energiewende, Klimaschutz, Umwelt und Natur | 18.362.616,25 € | 17.634.766,95 € | 727.849,30 € |
| 432 21 - 2 | Epl 10 Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung | 19.600.330,55 € | 19.574.422,26 € | 25.908,29 € |
| 432 29 - 8 | Gesamtschulen und Gemeinschaftsschulen | 118.166.902,27 € | 111.433.424,31 € | 6.733.477,96 € |
| Summe | Versorgungsbezüge | 1.413.153.884,96 € | 1.389.733.875,84 € | 23.420.009,12 € |
| 432 26 - 3 | Versorgungsausgleichsbeträge | 22.902.800,36 € | 21.254.139,14 € | 1.648.661,22 € |
| | Gesamt | 1.436.056.685,32 € | 1.410.988.014,98 € | 25.068.670,34 € |
| 439 01 - 2 | Reichsnährstand-Abwicklungsgesetz | 4.859,66 € | 1.787,16 € | 3.072,50 € |
| 439 05 - 5 | Zusatzrenten | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € |
| Summe | | 4.859,66 € | 1.787,16 € | 3.072,50 € |
| Gesamtsumme | | 1.436.061.544,98 € | 1.410.989.802,14 € | 25.071.742,84 € |

Hinweise zu Tabelle 2.8.3.

- Bei den Versorgungsausgaben wurden Landtag und Landesrechnungshof wie in den Vorjahren für einen besseren Gesamtüberblick miteingerechnet.
- Finanzposition 05121000 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 Ehepersonen von Beamtinnen und Beamten sowie Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten leisten.

- Finanzposition 05121000 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 2022 sind gegenüber dem Vorjahr um 1,78 % gestiegen.
- Die Ausgaben für Versorgung entsprechen 28,37 % der Gesamtpersonalausgaben (= - 0,65 %).

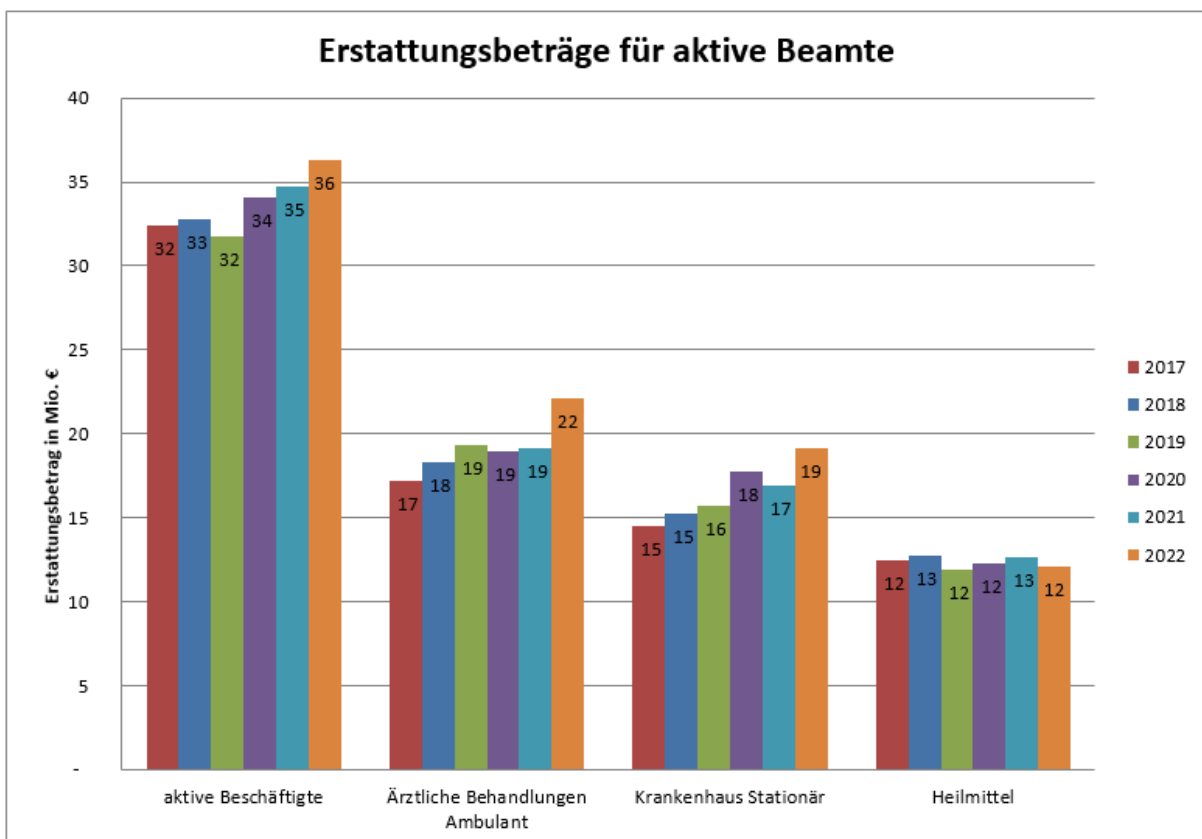
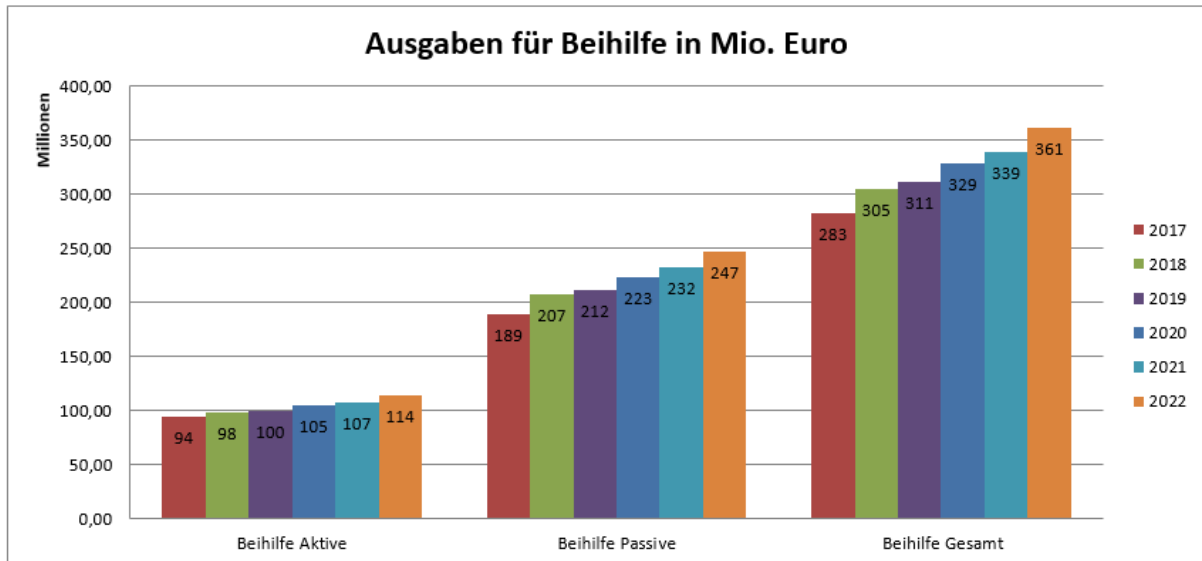
2.9. IST-Ausgaben für Beihilfe (Daten des DLZP SH aus SAP)

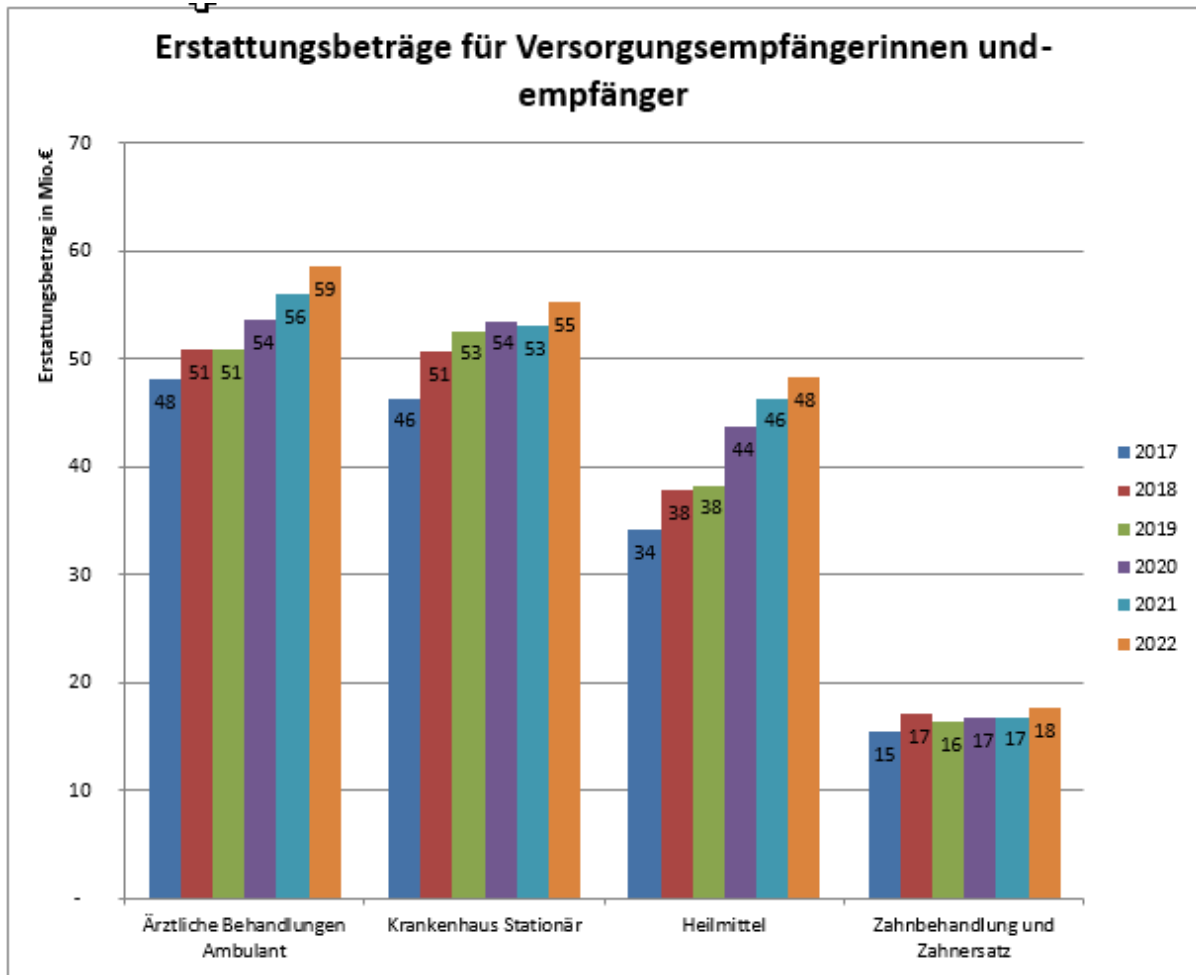
| | Jahr | | | | | |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Ausgaben Beihilfe | in Mio.€ | in Mio.€ | in Mio.€ | in Mio.€ | in Mio.€ | in Mio.€ |
| Aktive Beamtinnen und Beamte | 94,15 | 98,35 | 99,67 | 105,33 | 106,99 | 114,21 |
| Versorgungsempfängerinnen und -empfänger | 188,59 | 206,87 | 211,66 | 223,38 | 232,17 | 246,69 |
| Ausgaben Gesamt | 282,74 | 305,22 | 311,33 | 328,71 | 339,16 | 360,90 |
| Erstattungsbeiträge nach Aufwendungsart - Aktive- | | | | | | |
| Ärztliche Behandlungen Ambulant | 32,44 | 32,82 | 31,75 | 34,03 | 34,70 | 36,28 |
| Krankenhaus Stationär | 17,22 | 18,29 | 19,32 | 18,97 | 19,15 | 22,07 |
| Heilmittel | 14,51 | 15,23 | 15,75 | 17,74 | 16,95 | 19,17 |
| Zahnbehandlung und -ersatz | 12,43 | 12,71 | 11,94 | 12,27 | 12,61 | 12,09 |
| Erstattungsbeiträge Aufwendungsarten Aktive Gesamt | 76,60 | 79,05 | 78,76 | 83,01 | 83,41 | 89,61 |
| Erstattungsbeiträge nach Aufwendungsart - Passive- | | | | | | |
| Ärztliche Behandlungen Ambulant | 48,06 | 50,80 | 50,87 | 53,60 | 56,02 | 58,59 |
| Krankenhaus Stationär | 46,37 | 50,68 | 52,60 | 53,52 | 53,12 | 55,19 |
| Heilmittel | 34,09 | 37,88 | 38,30 | 43,65 | 46,37 | 48,24 |
| Zahnbehandlung und -ersatz | 15,49 | 17,05 | 16,34 | 16,66 | 16,81 | 17,69 |
| Erstattungsbeiträge Aufwendungsarten Passive Gesamt | 144,01 | 156,41 | 158,11 | 167,43 | 172,31 | 179,70 |
| Erstattungsbeiträge Aufwendungsarten Aktive und Passive Gesamt | 220,60 | 235,46 | 236,87 | 250,44 | 255,72 | 269,32 |
| Kostendämpfungspauschale/Selbstbehalt | 8,58 | 8,97 | 8,98 | 9,05 | 9,10 | 8,99 |
| Anzahl Beihilfeempfänger | in Tsd. | in Tsd. | in Tsd. | in Tsd. | in Tsd. | in Tsd. |
| Aktive Beamtinnen und Beamte | 45 | 44 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| Versorgungsempfängerinnen und -empfänger | 34 | 35 | 36 | 36 | 37 | 38 |
| Erstellte Bescheide | 327 | 350 | 367 | 387 | 405 | 426 |

Hinweise zu Tabelle 2.9.

- 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.
- Aus Gründen der Lesbarkeit wird die Darstellung auf die zurückliegenden sechs Jahre beschränkt. Ältere Jahrgänge können in den Berichten der Vorjahre eingesehen werden.

- Im Jahr 2022 wurden ca. 426.000 Beihilfebescheide für ca. 46.000 aktiv beschäftigte Beamtinnen und Beamte und ca. 38.000 Versorgungsempfängerinnen und -empfänger erstellt.





2.10. Altersstruktur aller Bediensteten und Beschäftigten in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein

Unmittelbare Landesverwaltung:

| Ressort | Alter unter 40 / Alter über 40 | |
|---------------|--------------------------------|---------------|
| | Gesamt | Gesamt |
| StK | 247 | 186 |
| MJG | 2.719 | 3.874 |
| MBWFK | 12.723 | 21.777 |
| MIKWS | 5.074 | 5.734 |
| MEKUN | 530 | 1.350 |
| FM | 2.126 | 3.047 |
| MWVATT | 543 | 1.106 |
| MSJFSIG | 236 | 624 |
| MLLEV | 139 | 317 |
| Gesamt | 24.337 | 38.015 |

Altersgruppen

| Altersgruppe z.St. | M | W | Gesamt |
|--------------------|---------------|---------------|---------------|
| 10 bis 19 | 244 | 224 | 468 |
| 20 bis 29 | 3.492 | 5.479 | 8.971 |
| 30 bis 39 | 5.487 | 9.411 | 14.898 |
| 40 bis 49 | 5.711 | 9.651 | 15.362 |
| 50 bis 59 | 6.945 | 9.079 | 16.024 |
| 60 bis 69 | 2.614 | 3.890 | 6.504 |
| 70 bis 79 | 72 | 51 | 123 |
| 80 bis 89 | 1 | 1 | 2 |
| Gesamt | 24.566 | 37.786 | 62.352 |

Mittelbare Landesverwaltung:

Alter unter 40

| Ressort | Gesamt |
|-----------------------------|--------|
| Mittelbare Landesverwaltung | 6.833 |

Alter über 40

| Ressort | Gesamt |
|-----------------------------|--------|
| Mittelbare Landesverwaltung | 5.203 |

Altersgruppen

| Altersgruppe z.St. | M | W | Gesamt |
|--------------------|--------------|--------------|---------------|
| 10 bis 19 | 37 | 38 | 75 |
| 20 bis 29 | 1.973 | 2.246 | 4.219 |
| 30 bis 39 | 1.298 | 1.241 | 2.539 |
| 40 bis 49 | 964 | 991 | 1.955 |
| 50 bis 59 | 1.056 | 1.094 | 2.150 |
| 60 bis 69 | 633 | 417 | 1.050 |
| 70 bis 79 | 36 | 9 | 45 |
| 80 bis 89 | 2 | 1 | 3 |
| Gesamt | 5.999 | 6.037 | 12.036 |

Gesamt:

Alter unter 40

| Gesamt | Gesamt |
|--------|--------|
| | 31.170 |

Alter über 40

| Gesamt | Gesamt |
|--------|--------|
| | 43.218 |

Altersgruppen

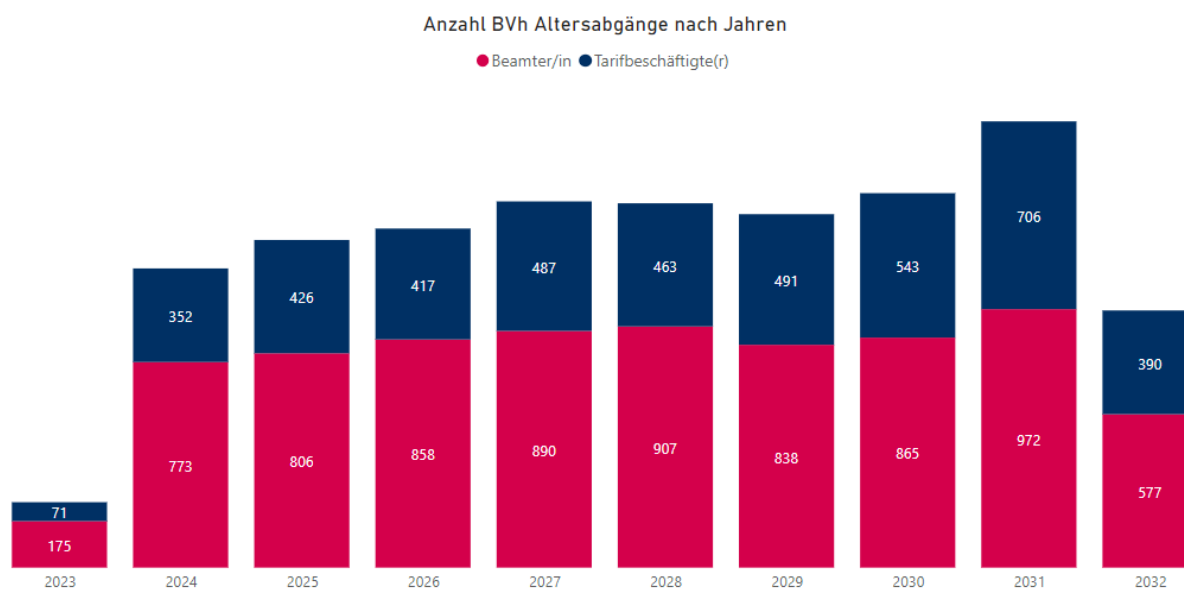
| Altersgruppe z.St. | M | W | Gesamt |
|--------------------|---------------|---------------|---------------|
| 10 bis 19 | 281 | 262 | 543 |
| 20 bis 29 | 5.465 | 7.725 | 13.190 |
| 30 bis 39 | 6.785 | 10.652 | 17.437 |
| 40 bis 49 | 6.675 | 10.642 | 17.317 |
| 50 bis 59 | 8.001 | 10.173 | 18.174 |
| 60 bis 69 | 3.247 | 4.307 | 7.554 |
| 70 bis 79 | 108 | 60 | 168 |
| 80 bis 89 | 3 | 2 | 5 |
| Gesamt | 30.565 | 43.823 | 74.388 |

Hinweise zu Tabelle 2.10.

- Die Lebensaltersgruppe der unter 20jährigen hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 19 Personen (= + 3,5 %) vergrößert.
- Die Lebensaltersgruppe zwischen 20 und 29 Jahren hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 401 Personen (= + 3,0 %) vergrößert.
- Die Lebensaltersgruppe zwischen 30 und 39 Jahren hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 121 Personen (= + 0,7 %) vergrößert.
- Die Lebensaltersgruppe zwischen 40 und 49 Jahren hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 464 Personen (= + 2,7 %) vergrößert.
- Die Lebensaltersgruppe zwischen 50 und 59 Jahren hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 24 Personen (= + 0,1 %) vergrößert.
- Die Lebensaltersgruppe der über 60jährigen hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 84 Personen (= + 1,1 %) vergrößert.
- Bilanz: Nachdem im vergangenen Betrachtungszeitraum die Zahl des lebensjüngeren Landespersonals im Vergleich zum lebensälteren Landespersonals erkennbar stärker angestiegen ist, kann im Berichtsjahr 2022 eine Steigerung in beiden Gruppen festgestellt werden, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß: Die Zahl der unter 40jährigen Beschäftigten nimmt um 88 zu, während die Zahl der ab 40jährigen Beschäftigten um 172 zunimmt.

2.11. Prognose der Altersabgänge mit Erreichen der Regelaltersgrenze

| Ressort | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 | 2031 | 2032 | Gesamt |
|-----------------------------|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|---------------|
| StK | 1 | 4 | 11 | 4 | 3 | 3 | 6 | 9 | 8 | 4 | 53 |
| MJG | 14 | 93 | 116 | 101 | 114 | 141 | 135 | 155 | 183 | 106 | 1.158 |
| MBWFK | 97 | 424 | 510 | 602 | 647 | 600 | 552 | 584 | 598 | 382 | 4.996 |
| MIKWS | 67 | 319 | 249 | 216 | 189 | 214 | 217 | 203 | 266 | 151 | 2.091 |
| MEKUN | 4 | 36 | 56 | 52 | 71 | 57 | 60 | 64 | 68 | 32 | 500 |
| FM | 13 | 79 | 86 | 107 | 125 | 148 | 120 | 118 | 185 | 96 | 1.077 |
| MWVATT | 7 | 18 | 36 | 18 | 34 | 31 | 37 | 50 | 58 | 32 | 321 |
| MSJFSIG | 4 | 14 | 27 | 20 | 21 | 15 | 28 | 38 | 30 | 16 | 213 |
| MLLEV | 2 | 7 | 13 | 12 | 19 | 12 | 11 | 17 | 18 | 7 | 118 |
| Mittelbare Landesverwaltung | 37 | 131 | 128 | 143 | 154 | 149 | 163 | 170 | 264 | 141 | 1.480 |
| Gesamt | 246 | 1.125 | 1.232 | 1.275 | 1.377 | 1.370 | 1.329 | 1.408 | 1.678 | 967 | 12.007 |



Hinweise zu Tabelle 2.11.

- Dargestellt ist die Prognose der Altersabgänge mit Erreichen der Regelaltersgrenze der Jahre 2023 bis 2032, dies entspricht einem Betrachtungszeitraum von 10 Jahren.
- In den Jahren 2023 bis 2032 werden voraussichtlich 12.007 Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse durch Erreichen der Altersgrenze beendet. Dies entspricht einem Anteil von 16,1 % der insgesamt 74.389 Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse im Dezember 2022.

2.12. Frühpensionierung von Beamtinnen und Beamten

2.12.1. Vorbemerkungen zur Datenlage

Die Daten für den Frühpensionsierungsbericht der Beamtinnen und Beamten entstammen dem Modul KoPers-Versorgung.

Bis zum Berichtsjahr 2019 erfolgte die Ermittlung der nachfolgenden Zahlen auf Basis der Zahlen für die Schnittstelle von KoPers zur Versorgungsempfängerstatistik.

Ab dem Berichtsjahr 2020/2021 werden die Daten direkt aus KoPers ermittelt.

2.12.2. Gründe des Eintritts in den Ruhestand in der Landesverwaltung SH von 1995 bis 2022

| Gründe des Eintritts in den Ruhestand Land SH 1995 bis 2019 | | | | | | | |
|---|---------------|--------------|-------------------|--------------|---------------|--------------|---------------|
| Jahr | Antrag | | Dienstunfähigkeit | | Altersgrenze | | Insgesamt |
| | Anzahl | Anteil | Anzahl | Anteil | Anzahl | Anteil | |
| 1995 | 231 | 35,6% | 211 | 32,5% | 207 | 31,9% | 649 |
| 1996 | 292 | 35,8% | 290 | 35,5% | 234 | 28,7% | 816 |
| 1997 | 452 | 40,0% | 426 | 37,7% | 253 | 22,4% | 1.131 |
| 1998 | 429 | 40,1% | 338 | 31,6% | 304 | 28,4% | 1.071 |
| 1999 | 220 | 23,6% | 381 | 40,9% | 331 | 35,5% | 932 |
| 2000 | 494 | 36,6% | 502 | 37,2% | 354 | 26,2% | 1.350 |
| 2001 | 505 | 42,3% | 354 | 29,6% | 336 | 28,1% | 1.195 |
| 2002 | 510 | 46,5% | 284 | 25,9% | 303 | 27,6% | 1.097 |
| 2003 | 435 | 39,0% | 221 | 19,8% | 460 | 41,2% | 1.116 |
| 2004 | 485 | 42,4% | 222 | 19,4% | 436 | 38,1% | 1.143 |
| 2005 | 437 | 37,3% | 241 | 20,6% | 493 | 42,1% | 1.171 |
| 2006 | 539 | 41,1% | 218 | 16,6% | 556 | 42,3% | 1.313 |
| 2007 | 594 | 43,5% | 241 | 17,7% | 529 | 38,8% | 1.364 |
| 2008 | 514 | 41,6% | 213 | 17,2% | 509 | 41,2% | 1.236 |
| 2009 | 472 | 38,0% | 262 | 21,1% | 507 | 40,9% | 1.241 |
| 2010 | 464 | 36,1% | 248 | 19,3% | 575 | 44,7% | 1.287 |
| 2011 | 473 | 35,4% | 242 | 18,1% | 623 | 46,6% | 1.338 |
| 2012 | 752 | 55,7% | 239 | 17,7% | 358 | 26,5% | 1.349 |
| 2013 | 817 | 56,7% | 216 | 15,0% | 408 | 28,3% | 1.441 |
| 2014 | 793 | 54,7% | 214 | 14,8% | 443 | 30,6% | 1.450 |
| 2015 | 756 | 57,5% | 177 | 13,5% | 381 | 29,0% | 1.314 |
| 2016 | 825 | 60,1% | 182 | 13,3% | 366 | 26,7% | 1.373 |
| 2017 | 832 | 56,7% | 203 | 13,8% | 432 | 29,4% | 1.467 |
| 2018 | 799 | 55,7% | 183 | 12,8% | 452 | 31,5% | 1.434 |
| 2019 | 737 | 54,8% | 206 | 14,5% | 480 | 33,7% | 1.423 |
| 1995-2019 | 13.857 | 45,1% | 6.514 | 21,2% | 10.330 | 33,6% | 30.701 |
| Durchschnitt/Jahr | 554 | | 261 | | 413 | | 1.228 |

| Gründe des Eintritts in den Ruhestand Land SH 2020 bis 2022 | | | | | | | |
|---|--------------|--------------|-------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Jahr | Antrag | | Dienstunfähigkeit | | Altersgrenze | | Insgesamt |
| | Anzahl | Anteil | Anzahl | Anteil | Anzahl | Anteil | |
| 2020 | 645 | 49,5% | 172 | 13,2% | 487 | 37,3% | 1.304 |
| 2021 | 651 | 47,3% | 187 | 13,6% | 537 | 39,1% | 1.375 |
| 2022 | 626 | 48,2% | 216 | 16,6% | 456 | 35,1% | 1.298 |
| 2020-2022 | 1.922 | 48,3% | 575 | 14,5% | 1.480 | 37,2% | 3.977 |
| Durchschnitt/Jahr | 641 | | 192 | | 493 | | 1.326 |

Hinweise zu Tabelle 2.12.2.

- Mit diesem Bericht werden die Zahlen der Jahre 2020 und 2021 mit geringfügigen Korrekturen ausgewiesen. Bei der Auswertung wurden im vergangenen Jahr Versorgungsverhältnisse von Menschen, die nach ihrem Eintritt in den Ruhestand verstorben sind, nicht mitgezählt. Umgekehrt wurden Fehlerfassungen nicht rausgefiltert.

- Gegenüber dem Vorjahr ist der Anteil der Frühpensionierungen wegen Dienstunfähigkeit um 3 % gestiegen.
- Auf eigenen Antrag vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze wurden 0,9 % mehr Beamtinnen und Beamte als im Vorjahr in den Ruhestand versetzt.

2.12.3. Gründe des Ruhestandseintritts nach Geschlecht und Bereichen 2021 und 2022

2021

| Gründe des Eintritts in den Ruhestand Bereich & Geschlecht | Auf Antrag vor Erreichen der Altersgrenze | | Dienstunfähigkeit | | Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze | | Gesamt Anzahl |
|---|---|---------------|-------------------|---------------|---|---------------|------------------|
| | Anzahl | Anteil | Anzahl | Anteil | Anzahl | Anteil | |
| Lehrkräfte | 443 | 59,95% | 113 | 15,29% | 183 | 24,76% | 739 |
| männlich | 132 | 54,32% | 28 | 11,52% | 83 | 34,16% | 243 |
| weiblich | 311 | 62,70% | 85 | 17,14% | 100 | 20,16% | 496 |
| Polizei/Vollzug | 3 | 1,11% | 24 | 8,89% | 243 | 90,00% | 270 |
| männlich | 2 | 0,79% | 20 | 7,87% | 232 | 91,34% | 254 |
| weiblich | 1 | 6,25% | 4 | 25,00% | 11 | 68,75% | 16 |
| Sonstiges | 208 | 55,91% | 51 | 13,71% | 113 | 30,38% | 372 |
| männlich | 106 | 50,48% | 24 | 11,43% | 80 | 38,10% | 210 |
| weiblich | 102 | 62,96% | 27 | 16,67% | 33 | 20,37% | 162 |
| Gesamt | 654 | 47,36% | 188 | 13,61% | 539 | 39,03% | 1.381 |

2022

| Gründe des Eintritts in den Ruhestand Bereich & Geschlecht | Auf Antrag vor Erreichen der Altersgrenze | | Dienstunfähigkeit | | Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze | | Gesamt Anzahl |
|---|---|---------------|-------------------|---------------|---|---------------|------------------|
| | Anzahl | Anteil | Anzahl | Anteil | Anzahl | Anteil | |
| Lehrkräfte | 425 | 61,33% | 150 | 21,65% | 118 | 17,03% | 693 |
| männlich | 143 | 63,00% | 37 | 16,30% | 47 | 20,70% | 227 |
| weiblich | 282 | 60,52% | 113 | 24,25% | 71 | 15,24% | 466 |
| Polizei/Vollzug | 2 | 0,78% | 25 | 9,73% | 230 | 89,49% | 257 |
| männlich | 2 | 0,83% | 18 | 7,44% | 222 | 91,74% | 242 |
| weiblich | | | 7 | 46,67% | 8 | 53,33% | 15 |
| Sonstiges | 199 | 57,18% | 41 | 11,78% | 108 | 31,03% | 348 |
| männlich | 109 | 55,90% | 9 | 4,62% | 77 | 39,49% | 195 |
| weiblich | 90 | 58,82% | 32 | 20,92% | 31 | 20,26% | 153 |
| Gesamt | 626 | 48,23% | 216 | 16,64% | 456 | 35,13% | 1.298 |

Hinweise zu Tabelle 2.12.3.

- Der Polizeivollzug ist vom Antragsruhestand ausgeschlossen. Die wenigen Fälle eines Antragsruhestandes in der Polizei sind den sonstigen Bereichen (Lehrerinnen und Lehrer, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler etc.) zuzuordnen.
- Der Anteil der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten im Schulbereich ist gegenüber dem Vorjahr um 6,36 % und damit deutlich gestiegen. Vermutlich ist dies den eingeschränkten amtsärztliche Untersuchungsmöglichkeiten aufgrund der Corona-Einschränkungen in den Vorjahren geschuldet, da Untersuchungen dadurch verschoben werden mussten und sich in 2022 gebündelt haben. Das Durchschnittsalter der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Lehrkräfte ist um mehr als ein Jahr höher (s. Tabelle 2.12.5) als der Landesdurchschnitt und die Krankheitsquote im gesamten Bereich des MBWFK ist zudem deutlich unter dem Durchschnitt der gesamten Landesverwaltung. Der Anteil der Lehrkräfte, die bis zum Erreichen der gesetzlichen

Altersgrenze im Dienst verbleiben liegt sinkt gegenüber dem Vorjahr um 7,73 %. Dabei muss bedacht werden, dass sich gerade im Schuldienst auch nach Versetzung in den Ruhestand noch ehemalige Lehrkräfte weiterhin aktiv engagieren. Im Oktober 2022 standen 337 ehemalige, also im Ruhestand befindliche, Lehrkräfte dem Schuldienst als Seniorlehrkräfte zur Verfügung.

2.12.4. Gründe des Ruhestandseintritts nach Laufbahngruppen 2021 und 2022

2021

| Gründe des Eintritts in den Ruhestand Laufbahngruppe | Auf Antrag vor Erreichen der Altersgrenze | | Dienstunfähigkeit | | Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze | | Gesamt Anzahl |
|---|---|---------------|-------------------|---------------|---|---------------|------------------|
| | Anzahl | Anteil | Anzahl | Anteil | Anzahl | Anteil | |
| Laufbgr.1.2 | 96 | 56,80% | 33 | 19,53% | 40 | 23,67% | 169 |
| männlich | 39 | 48,75% | 16 | 20,00% | 25 | 31,25% | 80 |
| weiblich | 57 | 64,04% | 17 | 19,10% | 15 | 16,85% | 89 |
| Laufbgr.2.1 | 318 | 41,79% | 101 | 13,27% | 342 | 44,94% | 761 |
| männlich | 92 | 24,02% | 33 | 8,62% | 258 | 67,36% | 383 |
| weiblich | 226 | 59,79% | 68 | 17,99% | 84 | 22,22% | 378 |
| Laufbgr.2.2 | 218 | 57,37% | 44 | 11,58% | 118 | 31,05% | 380 |
| männlich | 96 | 50,79% | 15 | 7,94% | 78 | 41,27% | 189 |
| weiblich | 122 | 63,87% | 29 | 15,18% | 40 | 20,94% | 191 |
| Gesamt | 632 | 48,24% | 178 | 13,59% | 500 | 38,17% | 1.310 |

2022

| Gründe des Eintritts in den Ruhestand Laufbahngruppe | Auf Antrag vor Erreichen der Altersgrenze | | Dienstunfähigkeit | | Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze | | Gesamt Anzahl |
|---|---|---------------|-------------------|---------------|---|---------------|------------------|
| | Anzahl | Anteil | Anzahl | Anteil | Anzahl | Anteil | |
| Laufbgr.1.2 | 88 | 60,27% | 26 | 17,81% | 32 | 21,92% | 146 |
| männlich | 44 | 58,67% | 9 | 12,00% | 22 | 29,33% | 75 |
| weiblich | 44 | 61,97% | 17 | 23,94% | 10 | 14,08% | 71 |
| Laufbgr.2.1 | 342 | 44,24% | 125 | 16,17% | 306 | 39,59% | 773 |
| männlich | 104 | 27,66% | 32 | 8,51% | 240 | 63,83% | 376 |
| weiblich | 238 | 59,95% | 93 | 23,43% | 66 | 16,62% | 397 |
| Laufbgr.2.2 | 174 | 56,68% | 58 | 18,89% | 75 | 24,43% | 307 |
| männlich | 88 | 55,70% | 20 | 12,66% | 50 | 31,65% | 158 |
| weiblich | 86 | 57,72% | 38 | 25,50% | 25 | 16,78% | 149 |
| Gesamt | 604 | 49,27% | 209 | 17,05% | 413 | 33,69% | 1.226 |

Hinweise zu Tabelle 2.12.4.

- Der Anteil der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten ist bei den Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst) gegenüber dem Vorjahr um 1,72 % gesunken
- Bei den Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) ist der Dienstunfähigkeitsanteil um 2,9 % gestiegen.
- Die Dienstunfähigkeitsquote der Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst) ist gegenüber dem Vorjahr um 7,31 % gestiegen und ist damit erstmalig im Vergleich der obigen Laufbahngruppen am höchsten.

2.12.5. Durchschnittsalter der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten

| Durchschnittsalter der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten 1995 bis 2019 | | | | | | |
|---|-------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 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 |
| 2016 | 61,2 | 57,4 | 58,3 | 58,4 | 55,5 | 56,5 |
| 2017 | 57,7 | 55,7 | 56,2 | 55,4 | 53,9 | 54,4 |
| 2018 | 56,3 | 55,5 | 55,7 | 56,0 | 54,3 | 54,9 |
| 2019 | 59,3 | 56,0 | 56,7 | 57,0 | 54,6 | 55,4 |
| 1995-2019 | | | | | | |
| Durchschnitt/Jahr | 58,4 | 56,0 | 56,8 | 56,5 | 54,8 | 55,5 |

| Durchschnittsalter der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten 2020 bis 2022 | | | | | | |
|---|-------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Jahr | Lehrkräfte | | | Alle | | |
| | Männer | Frauen | Gesamt | Männer | Frauen | Gesamt |
| 2020 | 57,48 | 55,38 | 55,90 | 56,03 | 54,46 | 55,14 |
| 2021 | 58,82 | 55,44 | 56,27 | 56,14 | 54,59 | 55,16 |
| 2022 | 57,49 | 53,28 | 54,32 | 55,28 | 52,38 | 53,24 |
| 2020-2022 | | | | | | |
| Durchschnitt/Jahr | 57,9 | 54,7 | 55,5 | 55,8 | 53,8 | 54,5 |

Hinweise zu Tabelle 2.12.5.

Das Durchschnittsalter der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten ist gegenüber dem Vorjahr um 1,92 Jahre gesunken.

2.12.6. Durchschnittsalter aller in den Ruhestand Versetzten / Eingetretenen

| Durchschnittsalter der in den Ruhestand Versetzten / Eingetretenen 1995 bis 2019 | | | | | | |
|---|-------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Jahr | Lehrkräfte | | | Alle | | |
| | Männer | Frauen | Gesamt | Männer | Frauen | Gesamt |
| 1995 | 60,1 | 57,3 | 58,7 | 60,4 | 56,8 | 59,6 |
| 1996 | 60,3 | 56,9 | 58,5 | 60,0 | 56,8 | 58,9 |
| 1997 | 59,8 | 57,3 | 58,6 | 59,6 | 56,8 | 58,8 |
| 1998 | 60,5 | 58,6 | 59,6 | 60,3 | 58,2 | 59,7 |
| 1999 | 59,7 | 57,8 | 58,7 | 59,9 | 57,8 | 59,3 |
| 2000 | 60,7 | 59,3 | 60,0 | 60,5 | 59,0 | 60,1 |
| 2001 | 61,3 | 58,7 | 60,0 | 60,7 | 58,7 | 60,0 |
| 2002 | 61,8 | 59,8 | 60,7 | 61,0 | 59,7 | 60,5 |
| 2003 | 62,6 | 60,1 | 61,5 | 61,7 | 59,7 | 61,0 |
| 2004 | 62,8 | 61,0 | 62,0 | 62,1 | 60,5 | 61,6 |
| 2005 | 63,1 | 61,0 | 62,2 | 62,4 | 60,7 | 61,8 |
| 2006 | 63,6 | 61,3 | 62,6 | 62,8 | 60,9 | 62,1 |
| 2007 | 63,1 | 61,6 | 62,4 | 62,5 | 61,4 | 62,1 |
| 2008 | 63,4 | 61,7 | 62,6 | 62,7 | 61,1 | 62,1 |
| 2009 | 63,1 | 60,9 | 62,0 | 62,3 | 60,6 | 61,6 |
| 2010 | 62,9 | 60,8 | 62,0 | 62,4 | 60,5 | 61,6 |
| 2011 | 63,1 | 61,2 | 62,1 | 62,4 | 61,3 | 61,9 |
| 2012 | 63,1 | 61,5 | 62,3 | 62,4 | 61,0 | 61,8 |
| 2013 | 63,3 | 62,1 | 62,6 | 62,5 | 61,5 | 62,1 |
| 2014 | 63,3 | 62,3 | 62,8 | 62,6 | 61,9 | 62,3 |
| 2015 | 64,2 | 62,8 | 63,4 | 63,3 | 62,4 | 62,8 |
| 2016 | 64,2 | 62,9 | 63,4 | 63,3 | 62,5 | 62,9 |
| 2017 | 63,9 | 62,9 | 63,3 | 63,1 | 62,3 | 62,7 |
| 2018 | 64,1 | 63,0 | 63,4 | 63,2 | 62,6 | 62,9 |
| 2019 | 64,4 | 63,0 | 63,4 | 63,3 | 62,5 | 62,9 |
| 1995-2019 | | | | | | |
| Durchschnitt/Jahr | 62,5 | 60,6 | 61,5 | 61,9 | 60,3 | 61,3 |

| Durchschnittsalter der in den Ruhestand Versetzten / Eingetretenen 2020 bis 2022 | | | | | | |
|---|-------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Jahr | Lehrkräfte | | | Alle | | |
| | Männer | Frauen | Gesamt | Männer | Frauen | Gesamt |
| 2020 | 63,84 | 62,88 | 63,19 | 62,47 | 62,54 | 62,50 |
| 2021 | 63,77 | 62,56 | 62,96 | 62,32 | 62,34 | 62,33 |
| 2022 | 63,15 | 61,41 | 61,98 | 62,31 | 61,20 | 61,77 |
| 2022-2022 | | | | | | |
| Durchschnitt/Jahr | 63,6 | 62,3 | 62,7 | 62,4 | 62,0 | 62,2 |

Hinweise zu Tabelle 2.12.6.

Das Durchschnittsalter aller in den Ruhestand versetzten bzw. eingetretenen Beamtinnen und Beamten ist gegenüber dem Vorjahr um 0,56 Jahre gesunken.

2.12.7. Verteilung der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten nach Altersgruppen 2021 und 2022

2021

| Geschlecht Altersgruppe | männlich | | weiblich | | Gesamt | |
|----------------------------|----------|---------|----------|---------|--------|---------|
| | Anzahl | Anteil | Anzahl | Anteil | Anzahl | Anteil |
| < 40 | 2 | 2,78 % | 4 | 3,45 % | 6 | 3,19 % |
| 40-49 | 10 | 13,89 % | 22 | 18,97 % | 32 | 17,02 % |
| 50-54 | 12 | 16,67 % | 26 | 22,41 % | 38 | 20,21 % |
| 55-59 | 19 | 26,39 % | 23 | 19,83 % | 42 | 22,34 % |
| 60-62 | 12 | 16,67 % | 27 | 23,28 % | 39 | 20,74 % |
| 63 + | 17 | 23,61 % | 14 | 12,07 % | 31 | 16,49 % |
| Ab 55 insgesamt | 48 | 66,67 % | 64 | 55,17 % | 112 | 59,57 % |
| Ab 60 insgesamt | 29 | 40,28 % | 41 | 35,34 % | 70 | 37,23 % |


2022

| Geschlecht Altersgruppe | männlich | | weiblich | | Gesamt | |
|----------------------------|----------|---------|----------|---------|--------|---------|
| | Anzahl | Anteil | Anzahl | Anteil | Anzahl | Anteil |
| < 40 | 2 | 3,13 % | 12 | 7,89 % | 14 | 6,48 % |
| 40-49 | 10 | 15,63 % | 43 | 28,29 % | 53 | 24,54 % |
| 50-54 | 12 | 18,75 % | 22 | 14,47 % | 34 | 15,74 % |
| 55-59 | 19 | 29,69 % | 30 | 19,74 % | 49 | 22,69 % |
| 60-62 | 12 | 18,75 % | 34 | 22,37 % | 46 | 21,30 % |
| 63 + | 9 | 14,06 % | 11 | 7,24 % | 20 | 9,26 % |
| Ab 55 insgesamt | 40 | 62,50 % | 75 | 49,34 % | 115 | 53,24 % |
| Ab 60 insgesamt | 21 | 32,81 % | 45 | 29,61 % | 66 | 30,56 % |

Hinweise zu Tabelle 2.12.7.

- Bei der Verteilung der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten nach Altersgruppen ist der Anteil der über 55jährigen im Jahr 2022 um 6,33 % gesunken.
- Dagegen ist der Anteil aller Dienstunfähigen jünger als 50 Jahre um 10,81 % gestiegen.

2.13. Nachwuchskräftegewinnung

|  Tabelle - / PSMB 2023 | | Einstellung von Nachwuchskräften: Planungen der Ressorts für die Jahre 2023 - 2032 (Stand: Juli 2023) (unmittelbare Landesverwaltung einschließlich Landesbetriebe) | | | | | | | | | | |
|--|---|---|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------------|--------|
| Ressort / Ausbildende Dienststelle | Bezeichnung der Ausbildung / des Referendariats oder Trainee | | | | | | | | | | | Gesamt |
| | | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 | 2031 | 2032 | |
| Staatskanzlei gesamt | Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 700 |
| MJG gesamt | Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees | 511 | 497 | 475 | 480 | 479 | 479 | 485 | 495 | 494 | 479 | 4874 |
| MBWFK gesamt | Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees | 962 | 962 | 960 | 964 | 960 | 962 | 962 | 962 | 960 | 964 | 9618 |
| MIKWS gesamt | Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees | 429 | 359 | 277 | 255 | 229 | 277 | 279 | 254 | 276 | 251 | 2886 |
| MEKUN gesamt | Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees | 17 | 22 | 17 | 22 | 17 | 22 | 17 | 22 | 17 | 21 | 194 |
| FM gesamt | Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees | 225 | 225 | 225 | 225 | 225 | 225 | 225 | 225 | 225 | 225 | 2250 |
| MWVATT gesamt | Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees | 61 | 65 | 65 | 64 | 66 | 65 | 65 | 65 | 64 | 65 | 645 |
| MLLEV gesamt | Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees | 6 | 8 | 8 | 4 | 7 | 7 | 4 | 7 | 4 | 2 | 57 |
| Alle Ressorts | Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees | 2291 | 2218 | 2107 | 2094 | 2063 | 2097 | 2097 | 2090 | 2100 | 2067 | 21224 |
| Vorjahresergebnis | Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees | 2285 | 2164 | 2159 | 2186 | 2135 | 2211 | 2157 | 2164 | 2175 | keine Angabe | 19636 |
| Differenz | Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees | 6 | 54 | -52 | -92 | -72 | -114 | -60 | -74 | -75 | 2067 | 1588 |

Quelle: Ressortabfrage

Hinweise zu Tabelle 2.13.

- Stand der Tabelle ist der Juli 2023
- Die Planungen zur Einstellung von Nachwuchskräften umfassen die Jahre 2023 bis 2032 und damit insgesamt 10 Jahre.
- In diesen zehn Jahren sollen demgemäß insgesamt 21.224 Nachwuchskräfte in den Dienst des Landes Schleswig-Holstein eingestellt werden. Diese Zahl ist niedriger, als die Zahl der Vorjahresplanungen für den Zeitraum 2022 bis 2031 (22.079 Nachwuchskräfte).

2.14. Führungskräftestruktur in der unmittelbaren Landesverwaltung

| Dienststelle | Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt A-Besoldung (und entsprechende Tarifbeschäftigte) | | | | | | | |
|---------------|---|-----|----------|-----------------------|----|----------|-------|----------|
| | Führungskräfte weibl. | | | Führungskräfte männl. | | | Summe | Anteil w |
| | VZ | TZ | Gesamt w | VZ | TZ | Gesamt m | | |
| StK | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| MJG | 38 | 12 | 50 | 57 | 0 | 57 | 107 | 46,73% |
| MBWFK | 347 | 23 | 370 | 199 | 1 | 200 | 570 | 64,91% |
| MIKWS | 82 | 57 | 139 | 601 | 46 | 647 | 786 | 17,68% |
| MLLEV | 1 | 1 | 2 | 2 | 0 | 2 | 4 | 50,00% |
| MEKUN | 4 | 2 | 6 | 10 | 1 | 11 | 17 | 35,29% |
| FM | 54 | 46 | 100 | 92 | 7 | 99 | 199 | 50,25% |
| MWWATT | 6 | 2 | 8 | 31 | 2 | 33 | 41 | 19,51% |
| MSJFSIG | 18 | 2 | 20 | 19 | 2 | 21 | 41 | 48,78% |
| Gesamt | 550 | 145 | 695 | 1011 | 59 | 1070 | 1765 | 39,38% |

| Dienststelle | Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt A-Besoldung (und entsprechende Tarifbeschäftigte) | | | | | | | |
|---------------|---|----|----------|-----------------------|----|----------|-------|----------|
| | Führungskräfte weibl. | | | Führungskräfte männl. | | | Summe | Anteil w |
| | VZ | TZ | Gesamt w | VZ | TZ | Gesamt m | | |
| StK | 7 | 4 | 11 | 19 | 1 | 20 | 31 | 35,48% |
| MJG | 25 | 4 | 29 | 49 | 0 | 49 | 78 | 37,18% |
| MBWFK | 79 | 2 | 81 | 162 | 0 | 162 | 243 | 33,33% |
| MIKWS | 19 | 6 | 25 | 89 | 8 | 97 | 122 | 20,49% |
| MLLEV | 19 | 6 | 25 | 24 | 2 | 26 | 51 | 49,02% |
| MEKUN | 21 | 7 | 28 | 45 | 5 | 50 | 78 | 35,90% |
| FM | 24 | 32 | 56 | 49 | 5 | 54 | 110 | 50,91% |
| MWWATT | 25 | 4 | 29 | 34 | 3 | 37 | 66 | 43,94% |
| MSJFSIG | 13 | 3 | 16 | 17 | 1 | 18 | 34 | 47,06% |
| Gesamt | 232 | 68 | 300 | 488 | 25 | 513 | 813 | 36,90% |

| Dienststelle | Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt B-Besoldung (und entsprechende Tarifbeschäftigte) | | | | | | | | Gesamt | |
|---------------|---|----|----------|-----------------------|----|----------|-------|----------|--------|----------------|
| | Führungskräfte weibl. | | | Führungskräfte männl. | | | Summe | Anteil w | Summe | Gesamtanteil w |
| | VZ | TZ | Gesamt w | VZ | TZ | Gesamt m | | | | |
| StK | 3 | 0 | 3 | 8 | 0 | 8 | 11 | 27,27% | 42 | 33,33% |
| MJG | 9 | 0 | 9 | 17 | 0 | 17 | 26 | 34,62% | 211 | 41,71% |
| MBWFK | 8 | 0 | 8 | 7 | 0 | 7 | 15 | 53,33% | 828 | 55,43% |
| MIKWS | 5 | 1 | 6 | 19 | 0 | 19 | 25 | 24,00% | 933 | 18,22% |
| MLLEV | 4 | 0 | 4 | 3 | 0 | 3 | 7 | 57,14% | 62 | 50,00% |
| MEKUN | 3 | 0 | 3 | 13 | 0 | 13 | 16 | 18,75% | 111 | 33,33% |
| FM | 7 | 0 | 7 | 7 | 0 | 7 | 14 | 50,00% | 323 | 50,46% |
| MWWATT | 5 | 0 | 5 | 10 | 0 | 10 | 15 | 33,33% | 122 | 34,43% |
| MSJFSIG | 3 | 0 | 3 | 5 | 0 | 5 | 8 | 37,50% | 83 | 46,99% |
| Gesamt | 47 | 1 | 48 | 89 | 0 | 89 | 137 | 35,04% | 2715 | 38,42% |

Hinweise zu den Tabellen 2.14.

- Stand der Tabelle ist der 1. Juli 2023.
- Führungskräfte im Sinne der Tabelle sind alle Personen, die im Rahmen des Beurteilungsverfahrens als Erstbeurteilerin oder Erstbeurteiler auftreten, also direkte Personalverantwortung haben (Stellvertretungen werden nicht berücksichtigt).
- Ausgenommen hiervon sind Schulleitungen, die in der Tabelle enthalten sind, jedoch nicht immer als Erstbeurteiler/in auftreten.
- Die Tabelle bezieht sich auf die unmittelbare Landesverwaltung, d.h. alle obersten Landesbehörden, Landesoberbehörden und unteren Landesbehörden.
- Ministerinnen und Minister sowie Staatssekretärinnen und Staatssekretäre wurden im Rahmen der B-Besoldung berücksichtigt.
- Führungskräfte mit R-Besoldung sind entsprechend zugeordnet (R1 und R2 in A-Besoldung LG 2, 2. EA; ab R3 in B-Besoldung).
- Führungskräfte der Laufbahngruppe 1, 2. EA wurden nicht berücksichtigt.
- Die Anzahl der Führungskräfte hat sich im Vergleich zum Vorjahr von 2.761 um 46 auf 2.715 verringert.
- Der Gesamtanteil an weiblichen Führungskräften ist um 1,4 % auf 38,42 % gestiegen.
- Der Anteil weiblicher Führungskräfte ist im Bereich der Laufbahngruppe 2, 1. EA um 3,67 % auf 39,38 % gestiegen.
- Der Anteil weiblicher Führungskräfte hat sich im Bereich der Laufbahngruppe 2, 2. EA, A-Besoldung, um 4,24 % auf 36,90 % verringert.
- Der Anteil weiblicher Führungskräfte ist im Bereich der Laufbahngruppe 2, 2. EA, B-Besoldung, um 3,19 % auf 35,04 % gestiegen.
- Der Anteil an Führungspositionen, die in Teilzeit wahrgenommen werden, hat sich in allen Bereichen geringfügig erhöht; insgesamt um 0,19 % auf 10,98 %;

bei den Frauen um 0,64 % auf 20,52 %; bei den Männern fand ein Rückgang um 0,44 % auf 5,02 % statt.

2.15. Entwicklung der Stellen¹ in der Staatskanzlei und den Ressorts

2.15.1. Überblick der Stellen im Haushalt 2022

Die Stellenentwicklung 2022 stellt sich wie folgt dar²:

| | Stellen |
|---|---------------------|
| Summe Stellen Kernhaushalt und Wirtschaftsbetriebe | 54.800 |
| davon Epl. 01 – Landtag | 232 |
| davon Epl. 02 – Landesrechnungshof | 98 |
| Gesamtergebnis der Einzelpläne 03 bis 13 und Wirtschaftsbetriebe 2022 | 54.470 |
| Nachrichtlich: Gesamtergebnis der Einzelpläne 03 bis 13 und Wirtschaftsbetriebe 2021 | 54.004 ³ |

2.15.2. Stellenzuwachs/-abbau 2022

Der Stellenzuwachs/-abbau stellt sich wie folgt dar**Fehler! Textmarke nicht definiert.:**

| Kernhaushalt und Wirtschaftsbetriebe | |
|--|------------------|
| Neue Stellen 2022 | 803 |
| Stellenabbau 2022 | 332 |
| Stellenzuwachs insgesamt 2022 | 471 |
| Nachrichtlich: davon Stellenzuwachs Einzelpläne 03 bis 13 und Wirtschaftsbetriebe 2022 | 466 |
| Nachrichtlich: Stellenzuwachs Einzelpläne 03 bis 13 und Wirtschaftsbetriebe 2021 | 828 ⁴ |

¹ Wenn im Kapitel 2.15 der Begriff „Stellen“ benutzt wird, werden hiermit stets Stellen und Planstellen bezeichnet

² Quelle: Finanzministerium des Landes Schleswig-Holstein (Anlage 1)

³ Der PSMB 2022 wies 54.007 Stellen aus. Laut Auskunft des Finanzministeriums handelte es sich hierbei nicht um den endgültigen Stand (nachträgliche Anpassung Epl. 10).

⁴ Der PSMB 2022 wies 831 Stellen aus. Laut Auskunft des Finanzministeriums handelte es sich hierbei nicht um den endgültigen Stand (nachträgliche Anpassung Epl. 10).

Der Stellenzuwachs 2022 fällt deutlich niedriger aus als im Vorjahr. Eine detaillierte zahlenmäßige Darstellung zum Stellenabbau und zu den neu geschaffenen Stellen in 2022 kann der Anlage 1 und den Einzelplänen der Ressorts entnommen werden.

2.15.3. Entwicklung der Vollzeitäquivalente (VZÄ) in Staatskanzlei und Ressorts 2022

Im Vergleich zum Jahr 2021 (52.026 VZÄ) hat sich die Anzahl der Vollzeitkräfte im Jahr 2022 (52.685 VZÄ) um 659 VZÄ erhöht.

Vollzeitäquivalente 2022 (Quelle: DLZP⁵):

Anzahl gesamt

| Ressort | Vollzeit Äquivalent |
|---------------|---------------------|
| StK | 395,40 |
| MJG | 5.947,62 |
| MBWFK | 27.301,29 |
| MIKWS | 10.093,26 |
| MEKUN | 1.690,74 |
| FM | 4.548,15 |
| MWVATT | 1.555,57 |
| MSJFSIG | 755,12 |
| MLLEV | 397,52 |
| Gesamt | 52.684,67 |

2.15.4. Entwicklung der Personalkosten Staatskanzlei und Ressorts

Im Finanzplan 2022 - 2026⁶ werden die Personalausgaben für 2022 in Höhe von 4.982,5 Mio. Euro ausgewiesen. Ergänzend ist nachfolgend die prognostizierte Entwicklung bis zum Jahr 2031 abgebildet. Die Ausgaben für das aktive Personal und Versorgungsempfängerinnen und -empfänger steigen bis zum Jahr 2031 auf 6.447,5

⁵ Datengrundlage wie bisher: Beschäftigungsverhältnisse mit Fehlzeiten ohne Bezüge werden nicht berücksichtigt (nachrichtlich: VZÄ aller Beschäftigungsverhältnisse 54.657), Stand Abfrage am 25.10.2023

⁶ Quelle: Finanzplan Schleswig-Holstein 2022-2026, Fortschreibung Finanzplanung bis 2031 vom 28.02.2023 (Drucksache 20/764)

Mio. Euro. Es sind, neben den reinen Personalausgaben, auch die Ausgaben für Beihilfe enthalten.

| Jahr | Ansatz 2022 inkl. Nachträge | HHE 2023 | MFP 2024 | MFP 2025 | MFP 2026 | FP 2031 |
|-----------------------|-----------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|
| | in Mio. Euro bzw. Prozent | | | | | |
| Personalausgaben | 4.982,5 | 5.216,1 | 5.434,1 | 5.615,4 | 5.753,0 | 6.447,5 |
| Personalausgabenquote | 32,0% | 32,6% | 33,4% | 33,7% | 33,3% | 32,9% |

3. Personalmanagementbericht

Die Landesverwaltung als größter Arbeitgeber Schleswig-Holsteins steht angesichts des demographischen und technischen Wandels vor der Herausforderung, auch zukünftig ein attraktiver, moderner Arbeitgeber zu sein. Daher ist die Landesregierung auf vielen Feldern des Personalmanagements aktiv, um zukunftsfähige Konzepte zu entwickeln, neue Maßnahmen auf den Weg zu bringen und Impulse zu geben. Damit werden Arbeitsbedingungen und Arbeitskultur in der Landesverwaltung bedarfsgerecht weiterentwickelt und alle Anforderungen an einen modernen Arbeitgeber erfüllt.

In diesem Bericht werden einzelne Bereiche des Personalmanagements dargestellt, in denen die Landesverwaltung aktuell tätig ist und die einen Eindruck vermitteln, wie vielfältig die einzelnen Ansätze sind.

3.1. Leitstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement und Suchtprävention (LGS)

Auf der Grundlage der seit 01.01.2015 geltenden Vereinbarung nach § 59 MBG SH zur Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung ist die ressortübergreifende Leitstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement und Suchtprävention (LGS) in der Staatskanzlei eingerichtet. Die LGS dient als zentrale Serviceeinrichtung für die Landesverwaltung. Hierbei nimmt sie steuernde und koordinierende Aufgaben im BGM sowie für das ressortübergreifende psychosoziale Hilfesystem wahr. Zu nennen sind in diesem Zusammenhang die Einrichtung, Begleitung und Bekanntmachung des externen psychosozialen Beratungsangebots, die Umsetzung und Ressortunterstützung bei der Durchführung der Stuserhebung zur Arbeitsfähigkeit und Gesundheit, der Vorsitz der Interministeriellen Arbeitsgruppe BGM (IMAG BGM) sowie die Geschäftsführung des Lenkungsausschuss BGM als Entscheidungsgremium der Staatssekretärinnen und Staatssekretäre sowie der Vertretungen der Gewerkschaften. Grundsätzlich wird das BGM in den Dienststellen dezentral umgesetzt.

3.1.1. Schulung der Führungskräfte zum Thema BGM sowie zur Thematik Sucht und psychischen Auffälligkeiten am Arbeitsplatz

Die Führungskräfte der Landesverwaltung sind als Unterstützende des BGM unerlässlich. Daher bietet die LGS in Kooperation mit dem Forschungs- und Entwicklungszentrum der Fachhochschule Kiel sowie weiteren externen Fachreferententeams vier unterschiedliche Fortbildungsmodule für Führungskräfte in der Landesverwaltung zu den Themen „BGM - eine Führungsaufgabe“ sowie zu „Sucht und psychischen Auffälligkeiten am Arbeitsplatz – eine Führungsaufgabe“ an. Ziel ist es, die ganzheitliche Sichtweise, das Verständnis für den BGM-Prozess bzw. für die Thematik Sucht und psychischen Auffälligkeiten am Arbeitsplatz zu fördern.

3.1.2. Psychosoziales Beratungsangebot

Die Staatskanzlei baut ihr weitreichendes Angebot der betrieblichen Gesundheitsprävention kontinuierlich aus. Besonders im Fokus steht hierbei die psychische Gesundheit der Beschäftigten. Mit dem neu geschaffenen psychosozialen Beratungsangebot für die Beschäftigten der Landesverwaltung wird eine schnellere Anbindung an professionelle Beratungsgespräche und ggfs. eine Weitervermittlung in eine weitergehende ambulante oder stationäre Behandlung für die Mitarbeitenden der Landesverwaltung in Schleswig-Holstein ermöglicht. Ziel ist es, die Gesundheit der Mitarbeitenden zu erhalten, die Arbeitsunfähigkeit abzuwenden und die Fehlzeiten zu minimieren.

Das psychosoziale Beratungsangebot wurde schrittweise eingeführt und steht seit Februar 2023 allen Beschäftigten der unmittelbaren Landesverwaltung offen; ausgenommen ist die Landespolizei, die auf innerbetriebliche Strukturen zurückgreifen kann. Für das psychosoziale Beratungsangebot wurden fünf Regionen gebildet, die jeweils mit 21 Stunden wöchentlich versorgt werden.

Jede Beratung unterliegt höchster Vertraulichkeit und wird pro Region zweimal wöchentlich in Präsenz durch eine externe pädagogische Fachkraft für die Mitarbeitenden angeboten. Hinzu kommen noch telefonische Beratungen an den übrigen Tagen. Bis zu fünf Beratungen sind für jeden Ratsuchenden möglich. Bei Nichtbesetzung, wie z.B. Urlaub oder Krankheit, wird eine telefonische Beratung angeboten.

Bei zusätzlichem Bedarf kann eine direkte Vermittlung an approbierte Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten erfolgen. Dort sind weitere fünf Gespräche zur diagnostischen Klärung möglich. Sollte eine weitergehende Behandlung notwendig sein, wird in eine ambulante bzw. stationäre Behandlung weitervermittelt bzw. bei der Weitervermittlung unterstützt.

Es wurden sehr unterschiedliche Kommunikationswege gewählt, um das psychosoziale Beratungsangebot bekanntzumachen. So wurden unter anderem allen Dienststellen Plakate und Visitenkarten zur Verfügung gestellt. Über einen darauf abgebildeten QR-Code oder die angegebene Internetadresse können stets die aktuellen Informationen zum Beratungsangebot abgerufen werden.

Das psychosoziale Beratungsangebot wird bislang von den Beschäftigten sehr gut angenommen.

3.1.3. Ressortübergreifende Stuserhebung zur Arbeitsfähigkeit und Gesundheit

Die Landesverwaltung erhebt alle fünf Jahre mit wissenschaftlicher Begleitung den Status der Arbeitsfähigkeit und Gesundheit ihrer Beschäftigten. Die erste Stuserhebung fand in den Jahren 2017 und 2018 statt. Aktuell werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der gesamten unmittelbaren Landesverwaltung erneut befragt, um Veränderungen und Verbesserungsbedarfe feststellen zu können. Die LGS hat für die Umsetzung der Stuserhebung sowie zur wissenschaftlichen Begleitung das Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation an der Deutschen Sporthochschule Köln (iqpr) beauftragt. Die Befragung erfolgt ressortweise im Zeitraum April 2023 bis März 2024 und soll mit einem Bericht an den Landtag Ende 2024 abgeschlossen werden. Alle Landesbehörden erhalten anonymisierte Auswertungen samt Handlungsempfehlungen für Optimierungsmaßnahmen.

Die LGS begleitet gemeinsam mit dem iqpr die Durchführung der Befragung sowie die Entwicklung des Folgeprozesses unter Beteiligung aller Ressorts. U.a. werden hierfür rund 200 Multiplikatoren aus allen Landesbehörden qualifiziert. Die LGS wird in Zusammenarbeit mit der IMAG BGM den Umsetzungsprozess begleiten sowie insbesondere best practice-Lösungen herausarbeiten und allen Ressorts zur Verfügung stellen.

3.1.4. Daueraufgaben im Betrieblichen Gesundheitsmanagement und der Suchtprävention

Grundsätzlich wird das BGM in den Dienststellen dezentral umgesetzt. Um diesen dauerhaft angelegten Prozess zu fördern und das BGM systematisch zu etablieren, bietet die in der Staatskanzlei angesiedelte LGS den Ressorts folgende weitere Angebote an:

- Seit 2017 werden regelmäßig Ansprechpersonen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Kiel qualifiziert (bisher 138 Personen). Dieses Angebot wurde speziell für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung konzipiert und ist bisher bundesweit in dieser Form einmalig. Es hat zum Ziel, ein möglichst breit gestreutes und flächendeckendes Netzwerk aus qualifizierten Personen in den verschiedenen Bereichen der Landesverwaltung zu bilden und das Betriebliche Gesundheitsmanagement damit dauerhaft zu verstetigen.
- Durch regelmäßige Fortbildungen der über die LGS ausgebildeten Ansprechpersonen für das BGM werden zudem die Kompetenzen, die Vernetzung und der Austausch untereinander gefördert.
Zusätzlich werden seit Ende 2020 Führungskräftebildungen in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Kiel zur Thematik „BGM – eine Führungsaufgabe“ für die unmittelbare Landesverwaltung angeboten.

- Die Suchtprävention ist bereits seit 1992 als ein großer Baustein des Betrieblichen Gesundheitsmanagements etabliert. Durch regelmäßige Ausbildungen weiterer Beschäftigter der Landesverwaltung zu betrieblichen Ansprechpersonen bei Sucht und psychischen Auffälligkeiten (seit 2020 Hochschulzertifikat) bleibt die Suchtprävention fest verankert. Seit 1992 wurden bisher 537 Ansprechpersonen ausgebildet. Des Weiteren finden regelmäßige Fortbildungen, Supervisionen, Arbeitstreffen statt. Insbesondere Führungskräften kommt in diesem Bereich eine Schlüsselfunktion zu. Daher werden Führungskräftebildungen zum Thema „Sucht am Arbeitsplatz“ kontinuierlich durchgeführt und seit 2020 um die Thematik „Psychische Auffälligkeiten am Arbeitsplatz“ erweitert. Darüber hinaus werden kontinuierlich abgestimmte Suchtpräventionsseminare für Nachwuchskräfte über die LGS koordiniert und umgesetzt.
- Eine LGS-Fachtagung zu allen Themen des BGM wird grundsätzlich jährlich vorrangig für alle interessierten Landesbeschäftigten, aber auch für Externe ausgerichtet. Neben verschiedenen Fachvorträgen bietet dieses Format Möglichkeiten zur Vernetzung sowie zum Informationsaustausch.
- Für die Beauftragten des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) der Landesverwaltung werden jährlich zwei Veranstaltungen (Runder Tisch) zum gegenseitigen Austausch unter fachlicher Leitung organisiert und durchgeführt. Des Weiteren veranstaltet die LGS jährlich einen BEM-Fachtag für die BEM-Beauftragten der Landesverwaltung mit unterschiedlichen Fachvorträgen.

3.2. Nachwuchskräftegewinnung

Seit 2015 koordiniert die Staatskanzlei erfolgreich eine landesweite Werbekampagne zur Gewinnung von Nachwuchskräften für über 30 Ausbildungsberufe und duale Studiengänge der Landesverwaltung. Zielgruppe der Kampagne sind primär angehende Absolventinnen und Absolventen aller Schularten im Alter von etwa 15 bis 20 Jahren in der Berufsfindungsphase. Auch deren Eltern und Verwandte, die Einfluss auf die Berufsfindung haben, werden angesprochen. Die Kampagne richtet sich außerdem an Personen, die sich beruflich orientieren, weil sie z.B. ein Studium oder Referendariat abgeschlossen bzw. nicht beendet haben oder an einem Berufswechsel interessiert sind.

Angesichts der unterschiedlichen Zielgruppen umfasst die Kampagne eine ganze Reihe verschiedener Werbemaßnahmen. Dabei ist zuerst das sehr häufig nachgefragte neu gestaltete Karriereportal (www.schleswig-holstein.de/karriere) auf der Homepage des Landes zu nennen. Das Portal gibt umfassende und attraktiv aufgearbeitete Informationen zum Arbeitgeber Land Schleswig-Holstein, ermöglicht online-Bewerbungen und wird regelmäßig aktualisiert und erweitert.

Zusätzlich wurden verschiedene Publikationen in Form von Broschüren und Flyern – überwiegend übersetzt in mehrere Sprachen – erstellt sowie Werbung auf Großflächen (City Light Boards) und digitalen Werbetafeln (Roadside Screens) geschaltet. Alle

Werbeträger sind mit Fotos eigener Nachwuchskräfte versehen, um ein authentisches Bild von der Landesverwaltung und der Vielfalt ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu vermitteln. Außerdem wird das Layout für Ausschreibungen von Stellen für Nachwuchskräfte regelmäßig angepasst, um den Arbeitgeber Land Schleswig-Holstein sichtbar und einheitlich herauszustellen.

Die Ausbildungsbereiche des Landes präsentieren sich weiterhin bei Berufsmessen in Schulen, Hochschulen sowie Einkaufszentren und bei weiteren Veranstaltungen zur Berufsorientierung (z.B. Agentur für Arbeit, Vocatum, BARLAG). Es gibt zehn einheitlich gestaltete Messestände. Das Land Schleswig-Holstein zeigt sich auf diese Weise als großer, abwechslungsreicher Arbeitgeber. Die Stände wurden sukzessive um attraktive Messeobjekte ergänzt, die Standbesucherinnen und -besucher anfassen und erproben können. Besonderer Wert wird hierbei auf digitale Eyecatcher gelegt. Die jeweiligen Messeteams wurden zudem mit einheitlicher Oberbekleidung ausgestattet. Die Staatskanzlei bietet zudem jährlich für neue Mitglieder der Messeteams Schulungen zur wirkungsvollen Ansprache und zielgerichteten Präsentation an.

Weiterhin erfolgt Nachwuchskräfte-Werbung in Bussen im öffentlichen Nahverkehr sowie auf eigenen Dienst-KFZ. Inzwischen sind über 253 Fahrzeuge (Stand: September 2023) mit Werbefolien versehen. Jährlich folgen weitere Fahrzeuge.

Seit 2016 werden mit Nachwuchskräften der verschiedenen Ausbildungsbereiche jährlich Recruiting-Filme gedreht.

Im vergangenen Jahr wurde der Recruiting-Film „Arbeiten beim Land – Sprachenvielfalt“ erstellt, der u.a. in der Sitzung des Finanzausschusses am 01. Juni 2023 gezeigt wurde. Die Werbebotschaft lautet, dass junge Menschen mit unterschiedlicher Herkunft, Fähigkeiten und Kompetenzen gesucht werden. In dem Film wirken eigene Nachwuchskräfte, unter anderem Auszubildende mit Migrationshintergrund, des Landes mit, die in ihrer Muttersprache die Landesverwaltung und ihre Ausbildungsmöglichkeiten vorstellen. Mit Hilfe von Untertiteln werden die verschiedenen Sprachen für den Zuschauenden in die deutsche Sprache übersetzt. Intention ist es, mit diesem Film jungen Menschen die Vielfalt der Landesverwaltung als Arbeitgeber näherzubringen und zu Bewerbungen zu animieren.

Der Film wurde inzwischen sowohl im Karriereportal der Landesverwaltung und bei YouTube eingestellt, in den sozialen Medien viral verbreitet und bei diversen Veranstaltungen sowie in Kinos in Schleswig-Holstein im Werbeblock gezeigt. Ein weiterer Recruiting-Film, der in diesen Medien im kommende Jahr gezeigt werden wird, wird aktuell gerade vorbereitet. Im Fokus werden Ausbildungsberufe und duale Studiengänge stehen, bei denen ein anhaltender Bewerbermangel besteht.

Außerdem wurden wie bereits in den vergangenen Jahren mehrwöchig laufende Werbespots zur Nachwuchskräftegewinnung bei privaten Radiosendern in Schleswig-Holstein geschaltet.

Ebenfalls wurden Online-Präsentationen zu den verschiedenen Ausbildungsberufen und dualen Studiengängen durchgeführt. Das Besondere an diesem Format ist, dass die Vorträge von jungen Nachwuchskräften gehalten werden, welche sich entweder selbst noch in der Ausbildung befinden oder diese gerade beendet haben. Sie berichten darüber, wie sie auf die Ausbildung aufmerksam wurden, wie sie das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren erlebt haben oder was sie in ihrer Ausbildung alles erleben und erlernen. Dazu gibt es Informationen zu Übernahmechancen nach der Ausbildung, Verdienst- und Karrieremöglichkeiten und Sonstiges rund um den Arbeitgeber Land Schleswig-Holstein. Einige Vorträge sind interaktiv gestaltet, so dass die Zuhörenden aktiv in den Vortrag eingebunden werden.

Hierzu werden verschiedene Online-Plattformen, wie z. B. Mentimeter oder auch BiG-BlueButton, genutzt. Die Teilnehmenden werden hierin aufgefordert, an einer kleinen Umfrage oder an einem Quiz teilzunehmen. Die Ergebnisse sind über die Plattformen unmittelbar auswertbar. Das persönliche Erleben und das aktive Einbringen sind für die Teilnehmenden hoch motivierend und bleiben nachhaltig in Erinnerung.

Insbesondere ist dieses Format gut geeignet, junge Menschen unkompliziert über Smart Phone und sonstige Endgeräte, sei es zum Beispiel zu Hause, im Klassenzimmer oder im Schulvortragsraum per Beamer zu erreichen. Auch können die Schulen die Online-Vorträge bequem in den Berufsorientierungsunterricht einbauen. Damit sind diese Online-Vorträge im Gegensatz zu Präsenzmessen mit deutlich geringerem Aufwand verbunden. 2023 sind erneut Online-Vorträge an Schulen geplant.

Darüber hinaus besteht seit 2021 ein Arbeitgeberprofil der Arbeitgeber Land Schleswig-Holstein auf der digitalen Plattform „DIGI.BO“ (digitale Berufsorientierung), die hauptsächlich auf lokaler Ebene für den digitalen Berufsorientierungsunterricht von Lehrkräften und Schülerinnen und Schülern genutzt wird. Die Plattform ist regional auf Schleswig-Holstein ausgerichtet und wird in die Regionen „Nord“, „Ost“, „Süd“ und „West“ unterteilt. Auf dem Arbeitgeberprofil sind mittlerweile 10 verschiedene Berufsbilder in den vier Regionen verlinkt.

Ein neues Thema für die Landesverwaltung ist das Recruiting im Zusammenwirken mit E-Sport. Es eignet sich besonders gut, um junge, gebildete Menschen in einer Umgebung zu erreichen, in der sie sich wohlfühlen. Deshalb werden ab diesem Jahr verschiedene Marketingansätze geprüft, um das Land SH glaubhaft und nachhaltig im E-Sport als modernen und interessanten Arbeitgeber zu platzieren.

Social-Media-Kanäle werden bei der Anwerbung von Nachwuchs- und Fachkräften ebenfalls genutzt. Das Land Schleswig-Holstein ist bei Facebook vertreten und bei XING besteht ein Profil des Arbeitgebers „Land Schleswig-Holstein“. Im November 2019 wurde der Instagram-Account *@moin_karriere* eingerichtet. Nachwuchskräfte aus verschiedenen Ausbildungsbereichen berichten regelmäßig mit Feedbeiträgen und Stories (bestehend aus Text und Fotos) über ihren Ausbildungs- und Studienalltag in der Landesverwaltung. Junge interessierte Follower erhalten auf diesem Weg einen

umfänglichen Einblick in die verschiedenen Behörden bzw. Aufgabengebiete. Die Follower-Anzahl beträgt mittlerweile 3.335 (Stand: 26. September 2023), gepostete Reels (Kurzvideos) schauen sich zwischen 400 und 9. 600 Nutzerinnen und Nutzer an.

Im Zuge des digitalen Recruitings nutzt das Land seit 2019 auch die Möglichkeit des Display Advertisings. Dazu werden über eine Agentur HTML5-Banner mit Nachwuchskräftewerbung im Google Displaynetzwerk digital geschaltet, über die interessierte Nutzerinnen und Nutzer auf die Homepage des Landes gelangen können. Darüber hinaus werden die Recruiting-Filme als Video-Anzeigen bei Youtube ausgestrahlt.

Die Nachwuchskräftekampagne des Landes ist auch auf die gezielte Ansprache von potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund ausgerichtet, zum Beispiel im Rahmen von Fotokampagnen und Ausbildungsmessen. Außerdem nimmt das Land regelmäßig an Berufsorientierungscamps für Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund teil, die nach einer gemeinsamen Pilotphase inzwischen von der Türkischen Gemeinde in Schleswig-Holstein (TGSH) eigenständig veranstaltet werden. Ziel ist es, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die vielfältigen Möglichkeiten einer Karriere im öffentlichen Dienst aufzuzeigen und das nötige Know-how für eine aussichtsreiche Bewerbung zu vermitteln.

In Ergänzung dazu veranstaltet die Staatskanzlei halbtägige Berufsmessen in enger Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit in deren Berufsinformationszentren (BIZ) der Standorte Elmshorn, Flensburg, Kiel und Lübeck. Das Land stellt dort seine verschiedenen Ausbildungsberufe an den Messeständen vor. Die TGSH unterstützt diese Messen, indem sie junge Menschen mit Migrationshintergrund gezielt über diese Veranstaltungen informiert und vor Ort ebenfalls berät. Ergänzend dazu finden inzwischen auch Elternabende statt, die zusammen mit der TGSH durchgeführt werden.

Mit der Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderung, dem Integrationsamt und der Bundesagentur für Arbeit fand im Herbst 2022 eine gemeinsame Veranstaltung statt, zu der Ausbildungsvertreterinnen und Ausbildungsvertreter sowie Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter von Menschen mit Behinderung eingeladen wurden. Ziel war es, die Ausbildungsbereiche zu bestärken, junge Menschen mit Behinderungen auszubilden, sie über finanzielle und instrumentelle Unterstützungsmöglichkeiten zu unterrichten sowie über verschiedene Handicaps und den Umgang damit im beruflichen Alltag gezielt zu informieren.

Außerdem werden weiterhin jährliche Austauschformate zwischen der Bundesagentur für Arbeit und den zehn Ausbildungsbereichen des Landes stattfinden, da beide Seiten von diesen Veranstaltungen profitieren. So wird nicht nur die Zusammenarbeit im Recruiting intensiviert, sondern auch die verbesserte Ansprache von bestimmten Zielgruppen gemeinsam angesprochen.

Die Landesregierung wird ihre Präsentation als moderner und attraktiver Arbeitgeber auch zukünftig weiterentwickeln.

3.3. Attraktivitätssteigerung technischer Berufe

Der unter anderem demographisch bedingte Fachkräftemangel wirkt sich in der Landesverwaltung besonders spürbar im Bereich der technischen Berufe (insbes. Ingenieure und Techniker) aus, in denen das Land nicht nur in Konkurrenz zu anderen öffentlichen Verwaltungen, sondern auch zur Privatwirtschaft steht. Am 13. November 2018 wurde dem Kabinett daher das Konzept zur Attraktivitätssteigerung der technischen Berufe in der Landesverwaltung vorgelegt ([Umdruck 19/1765](#)). Das Konzept beleuchtet Probleme und Herausforderungen hinsichtlich der Gewinnung von Fach- und Nachwuchskräften in den vielfältigen technischen Bereichen und zeigt verschiedene Lösungsansätze auf.

Die Staatskanzlei ist in Zusammenarbeit mit den betroffenen Ressorts seit 2019 mit der Umsetzung dieser Lösungsansätze befasst. So sind im Rahmen des Konzeptes verschiedene Werbemaßnahmen konzipiert worden, wie Online- und Offline Anzeigen (auch überregional), Nutzung von Roadside-Screens und Beschaffung von hochwertigen Give-Aways. Bushaltestellen und Litfaßsäulen wurden als Werbefläche genutzt und auch das Schalten von Radiowerbung hat sich inzwischen als Werbemaßnahme etabliert. Das auf berufliche Kontakte spezialisierte soziale Netzwerk XING wird seit 2019 verstärkt für die Ausschreibung technischer Stellen benutzt. Im Jahr 2020 wurden Pixi- und Lesemaus-Bücher zum Beruf des Straßenwärters durch den LBV.SH konzipiert und produziert. Im Jahr 2022 ist das neue Karriereportal online gegangen, was unter anderem durch aussagekräftiges Bildmaterial die technischen Berufe attraktiv präsentiert. Durch stärkere Nutzung von Verbeamtungsmöglichkeiten und Bereitstellung von finanziellen Mitteln für Zulagen o.ä. soll die Attraktivität technischer Berufe zusätzlich erhöht werden.

3.4. Arbeitsortflexibilisierung

3.4.1. Flexible Arbeitsformen in der Landesverwaltung

Die Vereinbarung nach § 59 MBG Schl.-H. zu flexiblen Arbeitsformen in der Landesverwaltung vom 28. März 2018 ist in Hinblick auf die zukünftige Gestaltung der Arbeitswelt weiterentwickelt und aktualisiert worden. Im Frühjahr 2023 fanden dazu Verhandlungen mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften statt.

Um das Instrument „Wohnraumarbeit“ noch besser auf die Bedürfnisse der Beschäftigten sowie die Interessen der Dienststellen abzustimmen, wurden die zu verhandelnden Eckpunkte vorab ressortübergreifend vereinbart. In den Verhandlungen konnten alle Eckpunkte geeint und in die neue Vereinbarung übernommen werden.

Mit dem Inkrafttreten am 1. Juli 2023 stärkt die neue Rahmenvereinbarung die Bedingungen für eine moderne und vertrauensvolle Arbeitskultur. Damit trägt die Vereinbarung wesentlich zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes bei.

Durch die Präzisierung der Vereinbarung ist ein größerer Spielraum geschaffen, der den Landesbeschäftigten weitere Möglichkeiten bietet, Beruf und Privatleben besser zu vereinbaren. Die Teilnahme an Wohnraumarbeit ist weiterhin freiwillig.

In Absprache mit der Dienststelle können die Beschäftigten nun u.a. mehrere Arbeitssorte festlegen. Das Arbeiten in Wohnraumarbeit ist somit künftig nicht mehr auf das eigene häusliche Umfeld beschränkt.

Die Vereinbarung ist zudem eine wichtige Grundlage für die Umsetzung moderner Büro- und Raumkonzepte (wie z.B. Desksharing, etc.). Moderne Raumkonzepte und flexible Arbeitsformen gewinnen insbesondere aufgrund der Energiewende und der damit verbundenen Zielsetzung der Flächeneinsparung zunehmend an Bedeutung.

Die Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeit bilden einen wichtigen Baustein auf dem Weg, die Landesverwaltung für zukünftige Herausforderungen leistungsfähig aufzustellen.

3.4.2. Wohnortnahe Arbeitsplätze

Um auch Beschäftigten ohne eigene, ausreichende Räumlichkeiten ein möglichst wohnortnahes Arbeiten zu ermöglichen, startete im Herbst 2021 das Pilotprojekt „Coworking“. Als Zielgruppe waren rund 3.300 Landesbeschäftigten berechtigt, Coworking-Spaces zu nutzen. Das Pilotprojekt wurde planmäßig zum 31. Juli 2022 beendet. Insgesamt lagen die Buchungszahlen in den beiden Pilotzeiträumen auf einem sehr niedrigen Niveau, sodass das Projekt in der Form nicht fortgeführt wurde. Um das Thema bedarfsgerecht weiterzuentwickeln, ist im Sommer 2023 das Folgeprojekt „Wohnortnahe Arbeitsplätze in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein“ angestoßen worden.

Im ersten Schritt ist eine Befragung aller Landesbeschäftigten, deren Tätigkeit sich grundsätzlich für Wohnraumarbeit eignet, zur Ermittlung von Bedarfen an „Wohnortnahen Arbeitsplätzen“ in Schleswig-Holstein durchgeführt worden. Anhand der Ergebnisse werden weitere Maßnahmen ergriffen.

3.5. Arbeitszeitflexibilisierung

Die Landesverwaltung ist weiterhin bestrebt, die zeitliche Flexibilisierung der Arbeit fortzuentwickeln, um Beschäftigten auf freiwilliger Basis noch bessere Möglichkeiten zu bieten, Beruf und Privatleben aufeinander abzustimmen. In diesem Zusammenhang ist der Arbeitszeitrahmen seit dem 1. Januar 2022 generell auf eine Zeitspanne zwischen 6.00 und 21.00 Uhr erweitert worden. Es ist darüber hinaus aus persönlichen Gründen, insbesondere zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, auf Antrag möglich, diesen Rahmen noch zu überschreiten.

Das erweiterte Zeitkonto ist weiterhin ein geeignetes Instrument, sich flexibel auf dynamische Arbeitssituationen einzustellen. Mehrstunden können bis zu einem Fünffachen der Wochenarbeitszeit angespart und in weniger arbeitsintensiven Arbeitsphasen sukzessive z.B. als Freizeitausgleich genutzt oder in einem Zeitabschnitt mit geringerer täglicher Arbeitszeit abgebaut werden.

3.6. Wissensmanagement

Im Zuge des demografischen Wandels wächst die Herausforderung, freiwerdende Stellen möglichst schnell wiederzubesetzen, im Wettbewerb attraktiver Arbeitgeber zu bestehen und die Weitergabe von Fach-, Erfahrungs- und Führungswissen an neue Beschäftigte in der Landesverwaltung sicherzustellen.

Umso wichtiger ist es, Wissen bedarfs- und zielgruppengerecht aufzuarbeiten und zur Verfügung zu stellen. Nur so kann eine Unterversorgung mit Wissen als auch eine Wissensflut vermieden und gleichzeitig sichergestellt werden, dass die Wissensbereitstellung zum richtigen Zeitpunkt an der richtigen Stelle und in der richtigen Dosis erfolgt.

Um dieser Herausforderung zu begegnen, wurde federführend von der Staatskanzlei das Projekt "Wissensmanagement in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein" aufgelegt.

In der ersten Umsetzungsphase haben die Ressorts Handreichungen zur Unterstützung erfolgreicher Off- und Onboardingprozesse erhalten.

Unter Zuhilfenahme der Werkzeuge Wissensmanagementleitfaden und Wissenslandkarte werden die Aufgaben und das dazugehörige Wissen analysiert, dokumentiert und für Nachfolgende bereitgestellt. Dies ist ein erster Schritt zu einem strukturierten Prozess der Wissenssicherung beim Ausscheiden von Beschäftigten (Offboarding).

Zu einem erfolgreichen Onboarding gehört u.a. das Einführungs- sowie Reflexionsgespräch. Mit dem Einführungsgespräch beginnt für neue Kolleginnen und Kollegen die strukturierte Übergabe des bereitgestellten Wissens. Sie erhalten damit die Möglichkeit, sich schnell, systematisch und bedarfsgerecht in die neuen Aufgabenfelder einzuarbeiten. Durch Reflexionsgespräche wird dieser Prozess kontinuierlich verbessert. Damit wird von Anfang an Vertrauen aufgebaut und die Identifikation mit dem Arbeitsplatz erhöht.

In einer zweiten Umsetzungsphase werden die Prozesse Wissensdokumentation und -bewertung sowie Wissenserwerb und -entwicklung ausgearbeitet, um das Wissensmanagement als kontinuierliche Aufgabe bei allen Beschäftigten in der Landesverwaltung zu etablieren.

3.7. Vielfalt der Verwaltung - Diversity

Das Land als größter Arbeitgeber Schleswig-Holsteins hat es sich zum Ziel gemacht, die Vielfalt der Bevölkerung Schleswig-Holsteins auch in der Verwaltung widerzuspiegeln, um in ihrem Sinne handlungsfähig zu sein. Dabei fördern und festigen Beschäftigte mit vielfältigen individuellen Hintergründen die interkulturelle Öffnung, Toleranz und Offenheit der Verwaltung. Dies trägt insgesamt maßgeblich zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit der Verwaltung bei. Aktuell sind Menschen aus über 100 Nationen für das Land Schleswig-Holstein tätig.

Der Schleswig-Holsteinische Landtag hat die Landesregierung am 30. Mai 2013 aufgefordert, dem Landtag zweijährlich einen Bericht über Maßnahmen und Vorhaben auf dem Feld Diversity vorzulegen, der auch eine Evaluation enthalten soll (vgl. [Drucksache 18/747 \(neu\)](#)).

Zur Vermeidung von Wiederholungen wird hinsichtlich Art und Ausrichtung des Berichtsauftrages auf die entsprechenden Erläuterungen der ersten beiden Diversity-Berichte „Für eine moderne vielfältige Verwaltung in Schleswig-Holstein“ aus den Jahren 2013 und 2015 verwiesen. Diese können in der Infothek des Landtages eingesehen werden:

<https://www.landtag.ltsh.de/infothek/wahl18/drucks/1200/drucksache-18-1290.pdf>,

<https://www.landtag.ltsh.de/infothek/wahl18/drucks/3500/drucksache-18-3573.pdf>

Bereits diese Berichte haben verdeutlicht, dass in allen Verwaltungsbereichen Diversity aktiv auf verschiedene Arten umgesetzt wird.

Die Berichte sind eine Grundlage für die weitere Berichterstattung auf dem Feld Diversity, die im Jahre 2017 erstmals in den PSMB integriert wurde, um das Thema auch im Kontext mit den Personalmanagementthemen darstellen zu können.

3.7.1. AG Diversity

Um einen regelmäßigen ressortübergreifenden Austausch zum Thema Diversity sicherzustellen, hat die Staatskanzlei im Januar 2017 die Arbeitsgruppe Diversity eingerichtet, in der Vertreterinnen und Vertreter aller Geschäftsbereiche mitwirken. Die Arbeitsgruppe dient als Forum zum Austausch zu aktuellen Themen und soll Einblicke in die vielschichtige Arbeit der Ressorts auf den unterschiedlichen Feldern geben. Insbesondere bedingt durch die Corona-Situation wurde in den Jahren 2020 bis 2022 auf Treffen der AG verzichtet.

3.7.2. Befragung der Nachwuchskräfte

Auch für das Einstellungsjahr 2022 wurde eine freiwillige und anonyme Befragung aller Nachwuchskräfte der vier großen Verwaltungsbereiche Polizei, Steuer, Justiz und Allgemeine Verwaltung zur Ermittlung des Anteils der Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund⁷ durchgeführt. Insgesamt wurden in den genannten Bereichen 829 Nachwuchskräfte im Jahr 2022 eingestellt.

Die Rücklaufquote betrug insgesamt 71,3 Prozent für das Einstellungsjahr 2022, wodurch die Befragung als ausgezeichneter Anhaltspunkt betrachtet werden kann. Die Auswertung ergab für die genannten Ausbildungsbereiche im Einstellungsjahr 2022 einen Anteil von eingestellten Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund von 24,7 Prozent.

Die Entwicklung des Migrationsanteils bei den Nachwuchskräften über die bislang betrachteten Ausbildungsjahrgänge hinweg stellt sich damit folgendermaßen dar:

| Einstellungsjahr | Anteil der NWK mit Migrationshintergrund | Rücklaufquote | Hinweis |
|------------------|--|---------------|----------------------|
| 2014 | 15,93 % | 51 % | gemeinsame Befragung |
| 2015 | 18,2 % | | |
| 2016 | 16,7 % | | |
| 2017 | 24,8 % | 44 % | |
| 2018 | 19,6 % | 45,8 % | ohne Polizei |
| 2019 | 21,7 % | 58,7 % | |
| 2020 | 19,7 % | 51 % | ohne Polizei |
| 2021 | 21,6 % | 58,9 % | ohne Polizei |
| 2022 | 24,7 % | 71,3 % | mit Polizei |

Für das Einstellungsjahr 2022 ergibt sich damit ein um 3,1 % höherer Anteil von eingestellten Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund im Vergleich zum Vorjahr.

3.7.3. Evaluation der bisherigen Maßnahmen

Im Auftrag des Landtages vom 30. Mai 2013 wurden die nachfolgenden drei Diversity-Handlungsfelder besonders hervorgehoben. Dieser Bericht erhält als Anlage 2 eine Übersicht über Arbeitsschwerpunkte der Geschäftsbereiche auf dem Feld Diversity.

- a) Erhöhung des Anteils von Bewerbungen und Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund auf Ausbildungs- und Arbeitsstellen im öffentlichen Dienst

⁷ Definition des Statistischen Bundesamtes: "Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde.

Wie bereits im zweiten Bericht (Drs. 18/3573, S. 22) dargestellt, werden hierzu auch aktuell keine systematischen Erhebungen über alle Beschäftigten der Landesverwaltung vorgenommen. Daher kann nicht belastbar festgestellt werden, wie hoch der Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Landesverwaltung tatsächlich ist.

Die o.g. Befragung der Nachwuchskräfte kann eine systematische Erhebung zwar nicht ersetzen, wohl aber Anhaltspunkte und Tendenzen zeigen. So lässt der im Rahmen der aktuellen Befragung ermittelte durchschnittliche Anteil von 24,7 Prozent eingestellten Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund in dem Jahr 2022 im Vergleich mit dem Migrationsanteil in der Gesamtbevölkerung Schleswig-Holsteins von etwa 20,7 Prozent⁸ vermuten, dass die Landesverwaltung ihr Ziel gut umsetzt.

- b) Sensibilisierung und Qualifizierung von Beschäftigten und Auszubildenden im Bereich „Interkulturelle Kompetenz“

Die hierzu von allen Ressorts konzipierten Fortbildungsangebote werden genutzt und beständig weiterentwickelt. Interkulturelle Kompetenz ist fester Bestandteil in Ausbildungslehrplänen und Vorbereitungsdiensten (z.B. im Bereich Polizei). Bestandteil des Angebotes für neu eingestellte Nachwuchsjuristinnen und –juristen im Rahmen der Einführungsfortbildung ist das Seminar „Einführung in die Interkulturelle Kompetenz“.

Weiteres kann der Anlage 2 entnommen werden.

- c) Verstärkte Berücksichtigung von Mehrsprachigkeit und interkultureller Kompetenz bei Auswahlverfahren

In nahezu allen Geschäftsbereichen werden die Kriterien „Interkulturelle Kompetenz“ und „Sprachkenntnisse“ in die Anforderungsprofile von ausgeschriebenen Stellen aufgenommen, die sich durch häufigen Kontakt zu Menschen mit anderen kulturellen Hintergründen (z.B. Außendienst, Front-Office, Kontakt mit ausländischen Organisationen) auszeichnen.

3.7.4. UN-Behindertenrechtskonvention und ihre Umsetzung auf Landesebene

Das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) ist seit dem 26.03.2009 in Deutschland rechtsverbindlich und hat den Rang eines Bundesgesetzes. Die Konvention steht formal gleichrangig neben anderen Bundesgesetzen wie beispielsweise dem BGB oder den Sozialgesetzbüchern I bis XIV. Mit der Ratifizierung haben sich die Vertragsstaaten verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um das gesellschaftliche Bewusstsein für Menschen mit Behinderungen zu verändern und die Achtung ihrer Würde und ihrer Rechte zu fördern.

⁸ <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabelle/migrationshintergrund-laender.html>

Ziel der UN-BRK ist die volle gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen.

Die Konvention schafft dabei keine „Sonderrechte“, sondern konkretisiert die universellen Menschenrechte für die speziellen Bedürfnisse und Lebenslagen von Menschen mit Behinderungen. Die schleswig-holsteinische Landesregierung richtet ihre Politik schon seit 2006, also bereits vor dem Inkrafttreten der UN-BRK, an der Leitorientierung Inklusion aus und hat diesen Grundgedanken durch verschiedene Projekte, Veröffentlichungen und Veranstaltungen in die Gesellschaft getragen. Die Arbeit der Landesregierung ist darauf ausgerichtet, die Lebensansprüche von Menschen mit Behinderungen in allen gesellschaftlichen Bereichen zu berücksichtigen.

Seit Juni 2017 nimmt die Staatskanzlei mit dem Referat StK 26 „Ressortkoordinierung Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung, Gesamtkoordinierung UN-Behindertenrechtskonvention, Focal Point, Fonds für Barrierefreiheit, Medienkompetenz“ die Funktion der staatlichen Anlaufstelle (Focal Point) im Sinne von Artikel 33 Absatz 1 UN-BRK wahr und sichert somit den Informationsfluss zwischen den beteiligten Akteurinnen und Akteuren (Interessenverbände, Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderungen, Öffentlichkeit, Bund, Länder). Die Aufgaben der Monitoring-Stelle nach Artikel 33 Absatz 2 UN-BRK werden von der Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderungen übernommen, die beim Landtag verortet ist.

Um der praktischen Umsetzung der Pflichten aus der UN-BRK einen konkreten und verbindlichen Rahmen zu geben, wurde nach einem partizipativen Prozess Anfang 2017 der erste Landesaktionsplan (LAP 1.0) und Anfang 2022 der zweite Landesaktionsplan (Fokus-LAP 2022, abrufbar unter www.fokus-lap-2022.de) zur Umsetzung der UN-BRK veröffentlicht.

Ziel des neuen Fokus-LAP 2022 ist es, die Anliegen von Menschen mit Behinderungen als Selbstverständlichkeit in allen Bereichen politischen Handelns zu begreifen und im Sinne einer dauerhaft zu erfüllenden Verpflichtung zu berücksichtigen. Der prozess- und dialogorientierte Fokus-LAP 2022 besteht insgesamt aus 53 konkreten Maßnahmen der Ministerien und der Staatskanzlei.

Eine Maßnahme des neuen Fokus-LAP 2022 ist beispielsweise, die UN-BRK und den Landesaktionsplan als Methoden für mehr Inklusion und Barrierefreiheit als Thema in allen Fachbereichen des Bachelorstudienganges an der Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung und in der Ausbildung der Verwaltung an der Verwaltungsakademie Bordesholm aufzunehmen. Dazu wurden durch das Ausbildungszentrum für Verwaltung zusammen mit dem Institut für Inklusive Bildung als Kooperationspartner curriculare Veranstaltungen in verschiedenen Fachbereichen eingeführt. In den kommenden Jahren soll das Angebot weiter ausgebaut werden.

Die Maßnahme des Fokus-LAP 2022 „Aufnahme des Themas Inklusion in die Aus- und Fortbildung der Ansprechpersonen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement

der Landesverwaltung“ konnte bereits erfolgreich abgeschlossen werden. Im Rahmen der Ausbildung der landesinternen Ansprechpersonen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement wurde das Thema Inklusion in den Ausbildungsplan aufgenommen. Zusätzlich wurden auch für alle bereits ausgebildeten Ansprechpersonen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement Fortbildungsveranstaltungen zum Thema Inklusion angeboten.

Eine weitere Maßnahme des Fokus-LAP 2022 ist der Aufbau einer öffentlichen Online-Datenbank, die der Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderungen und der Zivilgesellschaft zur Information sowie für Anregungen dauerhaft und digital zur Verfügung steht und von den Ressorts sowie der Staatskanzlei regelmäßig aktualisiert bzw. erweitert werden kann. Im Verlauf des Jahres 2022 wurde eine entsprechende Online-Datenbank UN-BRK entwickelt. Diese ist seit Mai 2023 im Landesportal abrufbar.

Fortlaufend wird zudem die Fortbildung „Inklusion – Sensibilisierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen“ für juristische Nachwuchskräfte im Rahmen des ressortübergreifenden Einführungsfortbildungsprogramms für Führungsnachwuchskräfte angeboten. Diese Fortbildung bietet die Möglichkeit, sich nicht nur theoretisch mit dem Thema Inklusion auseinanderzusetzen, sondern Menschen mit Behinderungen in einer aktiv gestaltenden Rolle zu erleben und daraus Erkenntnisse für die eigene berufliche Praxis abzuleiten.

3.7.5. Landesaktionsplan gegen Rassismus

„Gemeinsam verschieden – Für Vielfalt, Toleranz und Respekt in Schleswig-Holstein“: Das ist der Titel des Landesaktionsplans gegen Rassismus, der im Juni 2021 veröffentlicht wurde. Die Landesregierung setzt damit ein deutliches Zeichen gegen jegliche Formen von Rassismus und unterstreicht ihr Anliegen, dass die Menschen in Schleswig-Holstein ihr Zusammenleben gemeinsam gestalten können, offen, tolerant und respektvoll miteinander umgehen und die Werte des Grundgesetzes und der Landesverfassung leben.

Die Gleichberechtigung und Gleichwertigkeit aller Menschen sowie das Verbot jeglicher Form von Diskriminierung und Benachteiligung sind im Grundgesetz (Art. 3) verankert und expliziter Bestandteil der Landesverfassung Schleswig-Holsteins. Unter das Verbot fällt auch jegliche Form von Rassismus und rassistischer Diskriminierung.

Die Gestaltung einer Rassismus-freien Gesellschaft sollte daher das erklärte Ziel aller Menschen in Deutschland und hier in Schleswig-Holstein sein. Ereignisse aus unserer jüngeren Geschichte wie die rassistisch motivierten Brandanschläge in den 1990er-Jahren, die Mordserie des NSU, der Mord am Kasseler Regierungspräsidenten Walter Lübcke, der Anschlag auf eine Synagoge in Halle oder der rassistisch motivierte Anschlag in Hanau verdeutlichen jedoch, wie auch bei uns aus rassistischen und men-

schenfeindlichen Einstellungen erschütternde Gewalttaten werden konnten. Rassismus gehört weiterhin zum Leben vieler Menschen und äußert sich in Form von alltäglicher Ausgrenzung und Diskriminierung.

Der im Januar 2023 von der Bundesbeauftragten für Antirassismus, Reem Alabali-Radovan, vorgestellte „Lagebericht Rassismus in Deutschland. Ausgangslage, Handlungsfelder, Maßnahmen“ bestätigt vor diesem Hintergrund, dass 22% der Befragten in Deutschland Rassismus erfahren (haben) – und dies in allen Bereichen der gesellschaftlichen Teilhabe. Der Lagebericht zeigt auf, welche Gefahr Rassismus für unsere demokratische Gesellschaft darstellt und verdeutlicht, wie wichtig zielgerichtete politische Maßnahmen gegen Rassismus sind. Der vorgestellte Lagebericht lässt sich als erster verstehen, der Rassismus in all seinen Facetten und Folgen für die Betroffenen anerkennt und zudem auf eine notwendige wissenschaftlich fundierte Ausgangslage, Handlungsfelder und Maßnahmen gelingender Antirassismuserbeit hinweist. Auf Grundlage von Forschungsergebnissen, Daten und Fakten wird zudem auf Leerstellen in Präventionsangeboten, aber auch in der Beratung und Forschung hingewiesen, die es zu schließen gilt. An diese Punkte knüpft auch der schleswig-holsteinische Landesaktionsplan gegen Rassismus an, der insgesamt 158 Maßnahmen gegen Rassismus enthält, wovon 127 bereits vor der Verabschiedung des Aktionsplans im Jahr 2021 auf Landes- und kommunaler Ebene bestanden. Neben dem weiteren Ausbau der Wissenschaft und Forschung zu Rassismus als Querschnittsthema wurden drei maßgebliche Handlungsfelder identifiziert, die den Aktionsplan zugleich inhaltlich strukturieren:

- Der Schutz vor rassistischer Diskriminierung auf individueller und institutioneller Ebene
- Demokratiebildung und Rassismus-kritische Aufklärungsarbeit im Bereich (frühe) Bildung und politische Bildung sowie
- Gesellschaftliches Engagement gegen Rassismus und für Demokratie.

Die Maßnahmen adressieren damit nicht nur die individuelle, sondern auch die strukturelle und institutionelle Ebene von Rassismus.

Die im Landesaktionsplan insgesamt 31 neu beschlossenen Maßnahmen gegen Rassismus betreffen alle Bereiche der Landesverwaltung und sollen von den Ministerien sowie den nachgeordneten Behörden und den Landesbeauftragten eigenverantwortlich in einem Zeitraum von fünf Jahren umgesetzt werden. Mittelbar sollen dadurch alle gesellschaftlichen Bereiche in Schleswig-Holstein erreicht werden.

Ziel ist es, die bestehende Antirassismuserbeit im Land zu stärken, Lücken zu identifizieren und wichtige Aktivitäten gegen rassistische Diskriminierung anzustoßen. Dabei bilden die bereits bestehenden Initiativen gegen Rassismus, die häufig aus einer engagierten Zivilgesellschaft heraus gestaltet werden, eine wichtige Basis, auf die nun weiter aufgebaut wird.

Dem Landesaktionsplan liegt der Wunsch zugrunde, dass innerhalb und außerhalb der Landesverwaltung alle Menschen in Schleswig-Holstein ein Bewusstsein für die Problematik des Rassismus entwickeln, Sensibilisierung erfahren und angeregt werden, einen eigenen Beitrag gegen Rassismus zu leisten. Mit der jährlichen, landesweiten Organisation der Internationalen Wochen gegen Rassismus durch das Landesdemokratiezentrum leistet auch die Landesregierung einen Beitrag dazu, dass sich Menschen in verschiedenen Formaten informieren, austauschen und aktiv gegen Rassismus eintreten können. Das Land fördert darüber hinaus fortlaufend zahlreiche zivilgesellschaftliche Projekte sowie Fach-, Informations- und Beratungsstellen, die zum Ziel haben, die Demokratie bei uns in Schleswig-Holstein zu stärken und sich gegen jegliche Formen des Extremismus und der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit, wie beispielsweise Rassismus, einzusetzen.

Schleswig-Holstein ist eines der ersten Bundesländer mit einem landesspezifischen Aktionsplan gegen Rassismus und hat mit dem Landesaktionsplan gegen Rassismus das bisher umfassendste Maßnahmenpaket auf Länderebene verabschiedet.

An dem etwa zweijährigen Entstehungsprozess waren unter der koordinierenden Federführung des Landespräventionsrats und des Landesdemokratiezentrums alle Ressorts und Beauftragten des Landes Schleswig-Holstein beteiligt. Auch die Kommunen und die Zivilgesellschaft wurden aktiv in den Prozess einbezogen.

Zur Begleitung des Umsetzungsprozesses des Landesaktionsplans gegen Rassismus wurde 2022 eine Landeskoordinierungsstelle Antirassismus beim Landesdemokratiezentrum im Innenministerium eingerichtet. Von dort wird der interministerielle Austausch federführend organisiert und Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit angestoßen. Auch die Projektförderungen im Bereich der Antirassismusarbeit sollen von hier perspektivisch weiter ausgebaut werden. Dafür wurde bereits 2022 ein erster Förderaufruf an zivilgesellschaftliche Träger mit einem Gesamtvolumen von 120.000 € veröffentlicht.

Seit 2022 ist das Landesdemokratiezentrum Schleswig-Holstein über die Landeskoordinierungsstelle Antirassismus auch Mitglied im Beirat der Bundesregierung zur UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft und koordiniert dazu eine bundesweite Arbeitsgruppe der Landesdemokratiezentren im Bund. Der schleswig-holsteinische Landesaktionsplan gegen Rassismus konnte in diesen Formaten vorgestellt und daraus wichtige Weiterentwicklungsimpulse gezogen werden.

Zur weiteren Bekanntmachung des Aktionsplans auf Ebene der Landesverwaltung steht die Landeskoordinierungsstelle Antirassismus allen Ressorts für Informationsveranstaltungen oder die Durchführung fachspezifischer Workshops zur Verfügung.

Auf der Themenseite zum Landesaktionsplan gegen Rassismus erhalten Interessierte aktuelle Informationen sowie die Möglichkeit, den Landesaktionsplan herunterzuladen

oder als Printexemplar zu bestellen: www.schleswig-holstein.de/landesaktionsplan-gegen-rassismus.

3.7.6. Regional- und Minderheitensprachen in der Verwaltung

Zur vielfältigen Gesellschaft Schleswig-Holsteins zählen auch die dänische Minderheit, die friesische Volksgruppe und die Minderheit der deutschen Sinti und Roma, die als nationale Minderheiten anerkannt sind und besonderen Schutz durch die Landesverfassung (Art. 6 LV) sowie zahlreiche einzelgesetzliche Regelungen genießen. Auch die Regionalsprache Niederdeutsch ist in der Landesverfassung (Art. 13 Abs. 2) besonders geschützt und historisch Teil der schleswig-holsteinischen Vielfalt. Sie alle werden als integraler Teil der Gesellschaft verstanden

Die Regional- und Minderheitensprachen stellen deshalb einen Aspekt der Vielfältigkeit des Landes Schleswig-Holstein dar, den es in der Verwaltung ebenso abzubilden gilt, wie die Kulturen und Erfahrungen von Menschen mit Migrationsbiografien. Um diesem Anspruch gerecht zu werden und die effektive Umsetzung der Verpflichtungen des Landes aus der Europäischen Charta für Regional- oder Minderheitensprachen zu gewährleisten, wurde 2016 das Gesetz zur Umsetzung des Verfassungsauftrages zur Stärkung der nationalen Minderheiten und Volksgruppen erlassen (GVOBI Nr. 12 vom 28.07.2016, S. 534). Seine Umsetzung wurde 2021 durch einen unabhängigen Gutachter evaluiert. Auf Grundlage des Evaluationsberichtes hat das Kabinett am 7. Oktober 2021 eine Reihe von Maßnahmen beschlossen, die auf die verbesserte Umsetzung des Gesetzes abzielen (Drucksache 19/3339).

Maßnahmen zur Stärkung der Sprachkompetenzen in Regional- und Minderheitensprachen in Landesbehörden und öffentlichen Einrichtungen ebenso wie zur Stärkung der Kenntnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu landesgesetzlichen Regelungen, die die Regional- und Minderheitensprachen berühren, sind von Bedeutung für das Personalmanagement und perspektivisch auch für die Personalstruktur der Landesverwaltung.

Ein erster wichtiger Schritt für die Sichtbarmachung und Wertschätzung der Regional- und Minderheitensprachen ist die Anpassung des Stellenveröffentlichungserlasses. Seit dem 1. Mai 2022 enthalten interne wie externe Stellenausschreibungen den Hinweis, dass Kenntnisse von Bewerberinnen und Bewerbern in niederdeutscher, friesischer und dänischer Sprache begrüßt werden. Daneben ermutigt die Landesregierung ihre Mitarbeitenden, entsprechende Fortbildungen zur Stärkung der Sprachkenntnisse in Dänisch, Friesisch oder Niederdeutsch zu besuchen und solche Sprachkenntnisse im Bürgerkontakt zu verwenden. Mit der Erwiderung oder der Ansprache der Bürgerinnen und Bürger in ihrer Sprache wird die vom Land gewünschte Wertschätzung der Regional- und Minderheitensprachen im öffentlichen Raum zum Ausdruck gebracht.

Die Konferenz der Personalreferentinnen und Personalreferenten der obersten Landesbehörden (PRK) hat am 14. Juni 2022 beschlossen, die Teilnahmen an Sprachkursen zu Regional- und Minderheitensprachen als Fortbildungsmaßnahmen in folgender Weise anzuerkennen:

- Für die Beamtinnen und Beamten der Landesverwaltung ist die Teilnahme an Sprachkursen in Dänisch, Friesisch und Niederdeutsch nach § 9 Abs. 3 i. V. m. § 11 Abs. 2 Nr. 2 ALVO als Fortbildungsmaßnahmen auf die Fortbildungsverpflichtungen anzurechnen.
- Für eine Teilnahme an einem solchen Sprachkurs in Regional- oder Minderheitensprache (RMS) als dienstliche Fortbildung trägt der Dienstherr nach § 11 Abs. 7 Satz 1 ALVO die üblicherweise entstehenden Kosten.
- Im Übrigen bemisst sich eine eventuelle Beteiligung des Dienstherrn an der Kostentragung nach dem Grad des dienstlichen Interesses an der Teilnahme an der Fortbildungsmaßnahme (§ 11 Abs. 7 Satz 2 ALVO). Für die Teilnahme an einem RMS-Sprachkurs wird in der Regel eine Interessens- / Beteiligungsquote des Dienstherrn von mindestens 50% angenommen.
- Die Teilnahmen und Kostenübernahmen für Kurse sind im Vorwege von den Mitarbeitenden mit der Dienststelle abzustimmen.
- Dieser Beschluss gilt für nichtbeamtete Mitarbeitende entsprechend.

Die Kenntnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu landesgesetzlichen Regelungen, welche die Regional- und Minderheitensprachen berühren, sollen vertieft und vertetigt werden. Dazu wurde unter anderem das Curriculum der Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung im Studiengang Allgemeine Verwaltung entsprechend angepasst. Von dem Studienjahrgang 2022 an belegen alle Studierenden verpflichtend das Modul „Umgang mit Vielfalt / Interkulturelle Kompetenz“, in dem mit zwei von der Staatskanzlei entwickelten Lehreinheiten auch über die nationalen Minderheiten und Volksgruppen in Schleswig-Holstein, ihren Schutz und die gesetzlichen Bestimmungen informiert wird. Darüber hinaus informiert das Land seine Mitarbeitenden auf einer neu geschaffenen Themenseite des Schleswig-Holstein Informationspool SHIP umfassend über die rechtlichen Vorschriften zum Schutz der Minderheitensprachen.

Die regierungsinternen Beratungen zu den Möglichkeiten der Erhebung und Erfassung von Kompetenzen in Regional- und Minderheitensprachen nach dem Roll-Out von KoPers in der Landesverwaltung dauern an.

3.8. Gleichstellung von Frauen und Männern in der Verwaltung

3.8.1. Chancengerechte Berücksichtigung für Führungspositionen

Der sechste Gleichstellungsbericht für den öffentlichen Dienst für den Zeitraum von 2017/18 bis 2022 hat gezeigt, dass der Anteil von Frauen über alle Besoldungs- und

Entgeltgruppen weiterhin zugenommen hat, was zu einer teilweise deutlichen Überrepräsentanz führt. Dabei ist die Verteilung nach Ressorts sehr heterogen und reicht von einem Frauenanteil von 34,1% bis zu 74%.

Bei der Geschlechterverteilung nach Besoldung bzw. Entgelt fällt auf, dass der Frauenanteil innerhalb einer LG bzw. Entgeltgruppe in den Einstiegsämtern erhöht ist und zu den Spitzenämtern hin häufig abnimmt. In der Gruppe der Beamtinnen und Beamten tritt das Phänomen verstärkt auf, insbesondere in der LG 2.2. In der LG 2.1 hingegen kehrt sich der Trend um.

Vor allem vor dem Hintergrund, dass 60,5% der Beschäftigten weiblich sind, sticht hervor, dass die Frauenquote auf ministerieller Ebene – je nach hierarchischer Stufe – zwischen lediglich 28,9% und 41,2% liegt. Dennoch ist auch hier ein positiver Trend erkennbar.

In der Führungsebene des nachgeordneten Bereichs ist die Geschlechterstruktur sehr unterschiedlich; in den Bereichen Bildung (außer Hochschulprofessuren) und Steuer ist nahezu Parität erreicht, aus den acht Behördenleitungen bei der Polizei liegt nur eine in weiblicher Besetzung. Im Bereich der Allgemeinen Verwaltung ist der Frauenanteil stark schwankend je nach Ressort und es lässt sich keine stringente Entwicklung der letzten Jahre verzeichnen.

In diesen Bereichen, aber auch beim Sprung potentieller weiblicher Führungskräfte an der Schwelle zu den herausgehobenen Führungspositionen der obersten Landesbehörden, ist weiterhin Unterstützungsleistung notwendig.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung im Sinne des Gleichstellungsgesetzes ist ein wichtiger Bestandteil der Arbeit der Landesregierung.

Um den Anteil von Frauen auf Führungsebene zu steigern, erfasst die am 8. März 2022 vom Kabinett beschlossene Strategie für das Land Schleswig-Holstein zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Drs. 67/2022) als ressortübergreifende Maßnahmen der Personalentwicklung das bestehende Coaching-Angebot und die laufenden Arbeiten zum Mentoring. Darüber hinaus prüft das Land die Weiterentwicklung von Vernetzungsangeboten sowie zusätzliche Formen der Führungserprobung.

Die Steigerung des Anteils von Frauen auch in herausgehobenen Führungspositionen kann insbesondere durch die Verbesserung der Akzeptanz von Teilzeit auf Führungsebene unterstützt werden. Hierzu sollen auch für die Führungsebene die Möglichkeiten flexibler Arbeitsformen ansprechend vermittelt und die Vielfalt der Optionen zur Entlastung von Frauen und Männern in Führungspositionen mit reduzierter Arbeitszeit ressortübergreifend als Handreichung bekannt gemacht werden.

So können Führungskräfte vor Antritt einer neuen Stelle in Teilzeit, die vorher mit einem größeren Arbeitszeitvolumen besetzt war, leichter die für sie passende individu-

elle Option finden und mit ihrer Dienststelle beraten. In diesem Sinne kann in begründeten Ausnahmefällen auch die Möglichkeit der geteilten Stellvertretung genutzt werden, die mit der am 01.01.2022 in Kraft getretenen Aktualisierung der Vereinbarung gemäß § 59 Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein über die Gemeinsame Geschäftsordnung für die Staatskanzlei und die Ministerien des Landes Schleswig-Holstein ermöglicht wird. Schließlich kann die Möglichkeit des Erprobens im Ausnahmefall auch neuer Organisationsstrukturen Führungskräfte in Teilzeit unterstützen und damit den Kulturwandel in diesem Bereich weiter voranbringen.⁹

Eine weitere Möglichkeit, die Übernahmen von Führungsaufgaben auch mit reduzierter Arbeitszeit zu erleichtern, ist es, starke Stellvertretungen zu installieren, die regelmäßig mehr als nur Urlaubsvertretung leisten. Wenn die Verantwortung dauerhaft über die Sachbearbeitung hinaus geleistet werden soll, müssen auch entsprechende Anreize für die Übernahme einer solchen verantwortungsvollen Position geschaffen werden. Zudem müssen Beschäftigte darauf vorbereitet werden. Das Land entwickelt hierzu unterstützende Ansätze, mit denen die Position einer „starken Stellvertretung“ attraktiver gestaltet werden kann, und plant, diese in Form einer Handlungsempfehlung ressortübergreifend bekannt zu machen.

Zur Unterstützung der Ressorts wurde u.a. auch ein Muster-Frauenförderplan entworfen, der den Dienststellen die Erstellung des Frauenförderplans erleichtern und diese ressortübergreifend auf ein einheitliches Niveau heben soll.

3.8.2. Paritätische Gremienbesetzung

Der Gremienbericht ist gem. Kabinett-Beschluss 116/2014 Nr. 1g) v. 01.07.2014 der Landesregierung alle zwei Jahre vorzulegen. Der Bericht gibt Aufschluss über die Zielerreichung der Gremienbesetzung des Landes gem. § 15 GStG.

Der vierte Gremienbericht wurde gemeinsam mit dem sechsten Gleichstellungsbericht 2023 veröffentlicht.

Eine Beteiligung von 30% wird als Schwellenwert für die Sicherung der Teilhabe des unterrepräsentierten Geschlechts angenommen. Männer sind in knapp 94% und Frauen in knapp 65% der Gremien zu mind. 30% vertreten.

Das Land entsendet in 27 von insgesamt 49 Gremien (55,1%) paritätisch, obwohl dies bei einer geraden Personenanzahl gem. § 15 GStG geboten ist. Im vorigen Berichtszeitraum lag der Wert bei 63,5%. Um diesen Wert wieder zu verbessern, müssen die einzelnen Ressorts ihre Bemühungen intensivieren, um mögliche, geeignete Kandidatinnen und Kandidaten zu identifizieren und auch zu motivieren. Die Entsen-

⁹ Siehe hierzu auch [Seite 52 der Gleichstellungsstrategie Schleswig-Holstein](#)

derung ausschließlich männlicher oder weiblicher Mitglieder bei einem Entsendungsrecht einer geraden Anzahl von Personen ist zu vermeiden und ist nur in Ausnahmefällen mit einer hinreichend nachvollziehbaren Begründung zulässig.

Des Weiteren ist in Schleswig-Holstein bislang kein nennenswerter Fortschritt hinsichtlich des Ziels einer paritätischen Vertretung von Frauen und Männern in kollegialen öffentlich-rechtlichen Beschluss- und Beratungsgremien zu verzeichnen. Bei der Betrachtung der Gesamtzusammensetzung der Gremien mit Landesbeteiligung war festzustellen, dass in 16,7% der möglichen paritätischen Besetzung dies umgesetzt wird. Wenngleich der Wirkungsgrad des Landes auf eine gleichmäßige Verteilung von Frauen und Männern im Gesamtgremium als begrenzt zu bewerten ist, muss es - angesichts der öffentlichen Diskussionen über gesetzliche Regelungen für ein ausgewogeneres Verhältnis von Frauen und Männern in Gremien - auch im Interesse des Landes sein, die Gleichstellung und Frauenförderung zu intensivieren und andere Stellen in der Rolle als Vorbild zu sensibilisieren.

Mit der Verabschiedung des Landesorganbesetzungsgesetzes¹⁰ wurde der § 15 Gleichstellungsgesetz mit speziellen Regelungen für die Besetzung von Aufsichts- und Geschäftsführungsorganen in Landesunternehmen und –beteiligungen sowie bei Verwaltungsräten der ö.-r. Sparkassen ergänzt. Im Gegensatz zur Sollvorschrift des § 15 GStG sind die ergänzenden Regelungen als Mussvorschrift formuliert. Diese Verschärfung ist aus gleichstellungspolitischer Sicht begrüßenswert, da sonstige Maßnahmen des Landes zur Steigerung des Frauenanteils - insbesondere bei den Geschäftsleitungen – bisher weitestgehend wirkungslos blieben.

Das Gesetz greift die bisherige Erlasslage (Erlass des Finanzministeriums vom 15. Juli 2014) auf und hebt das dato auf dieser Grundlage durchgeführte Zustimmungsverfahren auf Gesetzesrang.

Ob durch das erlassene Gesetz eine Verbesserung der Parität erzielt werden kann, bleibt zu evaluieren.

3.8.3. Gezielte Maßnahmen in Bereichen mit Unterrepräsentanz

Um die chancengerechte Beteiligung von Frauen und Männern in allen Bereichen zu fördern, hat das Land noch bestehende Bereiche mit Unterrepräsentanz identifiziert. Die zuständigen Ressorts werden in diesen Bereichen gezielte Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung und –förderung entwickeln.

¹⁰ Gesetz über die Mitwirkung des Landes bei der Besetzung von Geschäftsführungs- und Aufsichtsorganen der Landesunternehmen und –beteiligungen (Landesorganbesetzungsgesetz – LorgBG) vom 17. Mai 2023

3.8.4. Gender Mainstreaming

Gleichstellung ist eine Querschnittsaufgabe, die ihre Wirkung auch in der Personalstruktur dann optimal entfalten kann, wenn alle Ebenen in allen Bereichen der Fachpolitik die unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern und Personen, die sich nicht binär zuordnen wollen, berücksichtigen.

Die Gender-Mainstreaming-Analyse (GM) ist das Instrument, um erforderliche Anforderungen in jedem einzelnen Fachvorhaben zu identifizieren. Daher hat das Land mit Beschluss der Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern seine Selbstverpflichtung zur flächendeckenden Umsetzung der Gender Mainstreaming-Analyse aus dem Jahr 2002 erneuert.

Der Umsetzungsprozess wird von der Stabsstelle „Gleichstellung der Geschlechter“ unterstützt, indem allen Ressorts für bis zu fünf aktuelle Fachvorhaben eine externe Begleitung für die exemplarische Anwendung der GM-Methode angeboten wurde. Ressortübergreifend wurden 27 Vorhaben gemeldet, die die Genderanalyse bis Ende des Jahres 2023 exemplarisch durchführen.

Die Analyseergebnisse fließen anschließend in eine Handreichung für gute Praxis ein, die allen Beschäftigten zur Verfügung gestellt wird. Zusätzlich unterstützen alle Beteiligten der Modellprojekte die Umsetzung anschließend in ihren Ressorts als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, indem sie Fragen zur Methode klären.

Im Rahmen der Modellprojekte wird nicht nur in allen Ressorts Genderkompetenz auf- und ausgebaut. In dem ressortübergreifenden Netzwerk werden u.a. Begleitmaßnahmen beraten, die eine chancengerechte Beteiligung der Geschlechter auf allen Ebenen in der Landesverwaltung unterstützen können.

3.9. Mediation in der Landesverwaltung

In der Zusammenarbeit können sich mitunter zwischenmenschliche Herausforderungen ergeben, die sich nur schwer ohne Unterstützung „von außen“ auflösen lassen. Hierzu können beispielsweise unklare Arbeitssituationen, Meinungsverschiedenheiten oder andere Unstimmigkeiten gehören. In diesen Fällen kann eine Mediation dabei helfen, offenen Themen zu klären und eine für alle Beteiligten positive Lösung herbeizuführen. Sie kann außerdem Verhandlungen begleiten und bei Veränderungsprozessen unterstützen.

Bei einer Mediation unterstützt eine Mediatorin oder ein Mediator die Beteiligten eines Konflikts dabei, eigenverantwortlich eine verbindliche und für alle zufriedenstellende Lösung zu finden. Die Mediatorin bzw. der Mediator gibt kein Ergebnis vor und entscheidet nicht, sondern steuert den Prozess, moderiert die Gespräche und nimmt eine allparteiliche Haltung ein. Mediation kann so die Basis für eine erfolgreiche und zufriedenstellende Zusammenarbeit schaffen, stärken oder wiederherstellen.

Bereits seit über zehn Jahren besteht in der Landesverwaltung ein Pool von Mediatorinnen und Mediatoren, die bei Konflikten innerhalb der Landesverwaltung angesprochen werden können und die unentgeltliche Durchführung einer Mediation anbieten. Ende 2019 haben weitere Kolleginnen und Kollegen ihre Mediationsausbildung abgeschlossen und ergänzen seitdem den Mediationspool der Landesverwaltung.

Weitere Informationen und eine Übersicht mit den zur Verfügung stehenden Mediatorinnen und Mediatoren der Landesverwaltung können Landesbeschäftigte im Intranet der Landesverwaltung¹¹ finden.

3.10. Kompetenzkonzept für Führungskräfte in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein

In Anlehnung an die im Konzept „Kompetenzen für Führungskräfte in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein“ (Pilotierungsphase bis 12/2023) definierten **Führungskompetenzen** wurde ein abgestimmtes Fortbildungsangebot aufgebaut. Dieses wendet sich an unterschiedliche Führungsebenen und hat neben neuen methodischen Ansätzen wie **Gamification** auch neue Formate.

Bei dem Präsenz-Format „**Mittagsgespräche**“ dreht sich alles um ein spezielles Thema (zum Beispiel „Fehlerkultur“), eine besondere Methode (zum Beispiel „Lego® Serious Play®“) oder eine herausragende Person mit beispielhaftem Erfahrungsschatz (Sportlerin oder Sportler, Wissenschaftlerin oder Wissenschaftler, Prominente oder Prominenter). Die Teilnehmenden erwartet in zwei Stunden ein spannender Impulsvortrag und Zeit für Diskussion und Fragen bei einem Mittags-Imbiss. Ziel ist es, neue Impulse und Anregungen zu geben und den Austausch mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Dienststellen zu unterstützen. Unsere Zielgruppe für dieses Format sind die Referatsleitungen der Ministerien sowie vergleichbare Führungskräfte aus den nachgeordneten Behörden.

Daneben wurden auch **Online-Angebote** ausgeweitet, insbesondere als Kurzimpulse. Besonders gut angenommen wurde auch unsere „**Schatzkarte**“ als Angebotsübersicht.

Auch bei dem **Kompetenz-Kompass 2.2** hat es eine Neuerung gegeben: Neben den bewährten Verfahren für **Nachwuchskräfte**, die Führung ausprobieren wollen, und **erfahrene Führungskräfte**, die in einem geschützten Raum Input- und Austauschmöglichkeit erhalten, wurde zusätzlich ein Verfahren für **neue Führungskräfte** aufgelegt, um dieser Zielgruppe gleich zu Beginn der Führungsaufgabe wertvolle Hinweise für den Führungsalltag geben zu können.

Alle Informationen zum Kompetenzzentrum für Führungskräfte sind im SHIP unter folgenden Link zu finden: [Kompetenzzentrum für Führungskräfte - Allgemeines](#)

¹¹ SHIP -> Personal -> Mediation

(landsh.de) Hier gibt es auch Hinweise, welche Angebote von digifit eBooks & Audio-learning zu welchen Führungskompetenzen passen.

3.11. LandSH-Programm Digifit – Fit für Digitalisierung (Fortbildung)

Die Digitalisierung ist weiterhin eines der wichtigsten Themen der Landesregierung. Sie bringt neue technische Möglichkeiten mit sich und verändert die Arbeitswelt rasant. Diese Entwicklung bedeutet Chance und Herausforderung zugleich. Mithilfe der Digitalisierung kann die Verwaltung ihre vielfältigen Aufgaben zum Wohl der Bürgerinnen und Bürger sowie Unternehmen besser erfüllen und von höherer Flexibilität, Arbeits erleichterung oder optimierten Prozessen profitieren. Für eine zukunftsfähige Verwaltung und als moderner, attraktiver Arbeitsgeber will die Landesregierung hierfür die sachlichen, technischen, organisatorischen und personellen Voraussetzungen schaffen.

Digitalisierung ist nie „fertig“, der fortwährende Wandel ist das Beständige. Der wichtigste Erfolgsfaktor für eine erfolgreiche Umsetzung der Digitalisierungspotentiale in der Verwaltungsarbeit sind die Beschäftigten der Landesverwaltung. Die digitale Transformation erfordert hierfür neue oder angepasste Kompetenzen.

Die Staatskanzlei hat deshalb in 2018 das Fort- und Weiterbildungsprogramm „Digifit – Fit für Digitalisierung“ eingeführt. Das Programm greift aktuelle Qualifizierungstrends sowie arbeitspsychologische Entwicklungen auf. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten das Handwerkszeug und praxisnahe Unterstützung für die Gestaltung ihres digitalen Arbeitsalltags. Dabei wird Digitalisierung weiter verstanden als die bloße Einführung und Anwendung neuer Fachverfahren und IT. Das Digifit-Seminarportfolio ermöglicht den Beschäftigten, sich den aktuellen Digitalisierungsthemen und Kompetenzerfordernissen zu widmen. Dies umfasst zukünftige Schlüsselthemen der Verwaltung und verschiedenste Qualifizierungsmöglichkeiten, etwa in den Bereichen agile Methoden, Prozessmanagement, Methodenwissen, Arbeits- und Kreativitätstechniken, Problemlösungskompetenz, Zeit- und Selbstmanagement, Kommunikation oder Umgang mit Veränderungen.

Das Digifit-Programm wird stetig weiterentwickelt. Aktuell bietet das Fort- und Weiterbildungsprogramm Digifit-Fit für Digitalisierung mit seinen Bausteinen sowohl inhaltlich als auch mit Blick auf Zielgruppen und orts- und zeitflexiblere Formate ein umfangreiches Angebot.

Neue Inhalte 2023:

- Change the Game - Mit spielerischen Ansätzen Projekte priorisieren
- Social Media
- Culture Hacks: Impulse für eine gute Veränderungs-, Innovations- und Fehlerkultur
- Vertrauen schaffen mit TRUSTease®

- Homeoffice Spezial 1 – Zuhause körperlich und geistig fit: So werde ich zuhause mein eigener Gesundheitslotse
- Homeoffice Spezial 2 – Die Grenze zwischen Beruf und Privat: Entgrenzung – wo Arbeit aufhört und Privatleben anfängt
- Happy Online - schnelle Muntermacher für Ihre Onlinekonferenzen
- Speed: Ein Training zum gesunden Umgang mit der Geschwindigkeit und Informationsflut unserer Zeit
- Work@home: Arbeiten und Selbstorganisation im Home Office
- Einfach effizient am PC: Tipps & Tricks zu Microsoft Outlook, Windows und Co
- Gesundes und lebendiges Sehen am digitalen Arbeitsplatz - Ganzheitliche Augen-/Sehschule
- Kanban kurz erklärt: Keep ist strictly simple
- Cybersecurity - sicher unterwegs im Cyberspace
- Aktuelle und wesentliche gerichtliche Entscheidungen im Datenschutz und ihre Auswirkungen auf die Verwaltungspraxis
- Mobiles Arbeiten und Homeoffice aus arbeitsrechtlicher und datenschutzrechtlicher Sicht
- Design Thinking in der Praxis der öffentlichen Verwaltung
- Training zum leichteren Lesen am Bildschirm
- Changemanagement – Veränderungsprozesse erfolgreich begleiten und steuern lernen
- Einführung in das Wissensmanagement - wie Wissensaufbewahrung und -weitergabe im Verwaltungsalltag funktionieren können

Formate:

- Online- und Präsenz-Veranstaltungen (1/2 – 3tägig), auch als Inhouse buchbar, wenn verfügbar
- Individuelle Workshops
- Kurzimpulse (1 ½ bis 2 ½-stündig) und Praxisworkshops
- Video-Kurse „Grundlagen der Digitalisierung“ und „Digitalisierung II“
- „eBooks & Audio-Learning“

In bestimmten Einzelfällen unterstützt Digifit auch die Teilnahme an anderen Seminaren zu Digitalisierungsthemen außerhalb des zentral bereitgestellten Angebots.

Das Seminarangebot ist über ein Online-Portal bei KOMMA verfügbar (siehe dort unter [LandSH Seminarprogramme/digifit – Fit für Digitalisierung](#)). Die Staatskanzlei übernimmt die Teilnahmegebühr und die Aufwendungen für die Verpflegung. Informationen

zu den weiteren Bausteinen werden im Intranet der Landesverwaltung, dem Schleswig-Holsteinischen Informationspool (SHIP)¹² unter Personal/Fortbildung/Digifit-Fit für Digitalisierung veröffentlicht.

Das zentrale Personalmanagement in der Staatskanzlei informiert regelmäßig die mit Personalfragen befassten Gremien der Ressorts (Personalreferentenkonferenz, Arbeitskreis Fortbildung) über das Fort- und Weiterbildungsprogramm Digifit – Fit für Digitalisierung.

3.12. LandSH-Programm Datenkompetenz (Fortbildung)

Mit zunehmender Digitalisierung wird das Thema „Daten“ und die damit notwendigen Fähigkeiten immer wichtiger. Schleswig-Holstein hat in 2022 unter der Federführung des Digitalisierungsministers Dirk Schrödter die Eckpunkte für eine Landesdatenstrategie beschlossen. Das Eckpunktepapier skizziert die verschiedenen Handlungsfelder – vom Kompetenzaufbau und Veränderungsmanagement über technische, organisatorische bis hin zu rechtlichen Fragen. In 2022 wurde mit der Veranstaltung „Data Literacy und Open Data in der Landesverwaltung in Schleswig-Holstein“ erstmals das Thema Datenkompetenz im Rahmen des Digifit-Programms pilotiert. In 2023 wurde in einem eigens auf „Datenkompetenz“ ausgerichteten Fortbildungsprogramm ein Kursangebot zu den Kompetenzfeldern „Grundlagen“, „Daten bereitstellen“ und „Daten nutzen“ bereitgestellt.

Veranstaltungsübersicht „Datenkompetenz“:



¹² Hinweis: verwaltungsinternes Netzwerk, kein öffentlicher Zugang

Ausgehend von der aus der Pilotierung in 2022 gewonnenen Erkenntnis, dass vor allem Basiswissen in allen drei Kompetenzbereichen vermittelt werden muss, sprechen die meisten Veranstaltungen in 2023 das Einstiegniveau an. Perspektivisch werden weiterführende Veranstaltungen aufbauend auf bereits geschulte/vorhandene Kompetenzniveaus folgen.

4. Anlagen

Anlage 1 – Stellenentwicklung im Haushalt 2022

Zu Ziffer 2.15. „Entwicklung der Stellen in der Staatskanzlei und den Ressorts“

Die Anlage liegt dem Bericht als gesondertes Dokument bei.

Anlage 2 – Arbeitsschwerpunkte der Ressorts auf dem Feld Diversity

zu Ziffer 3.7. „Vielfalt der Verwaltung - Diversity“

Die Anlage liegt dem Bericht als gesondertes Dokument bei.

PSMB 2023 Anlage 1: Stellenentwicklung im Haushalt 2022

| lfd. Nr. | Bereich | (Plan-) Stellen 2017 | (Plan-) Stellen 2018 | (Plan-) Stellen 2019 | (Plan-) Stellen 2020 | (Plan-) Stellen 2021 | Zugänge HH 2022 | Abgänge HH 2022 | Umsetzungen HH 2022 | (Plan-) Stellen HH 2022 | Entwicklung HH 2022 ggü. HH 2021 |
|----------|---|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------|--------------------|------------------------|----------------------------|--|
| 1 | Epl. 01 | 182 | 198 | 207 | 228 | 227 | 5 | - | - | 232 | 5 |
| 2 | Epl. 02 | 98 | 98 | 98 | 98 | 98 | - | - | - | 98 | - |
| 3 | Epl. 03 | 271 | 355 | 379 | 384 | 396 | 9 | 2 | 1 | 404 | 8 |
| 4 | Epl. 04 | 10.165 | 10.196 | 10.252 | 10.523 | 10.743 | 379 | 255 | - 2 | 10.865 | 122 |
| 5 | Epl. 04 ohne Polizei; lfd. Nr. 4-6 | 1.384 | 1.274 | 1.316 | 1.346 | 1.430 | 50 | 50 | - | 1.430 | - |
| 6 | davon Polizei | 8.781 | 8.922 | 8.936 | 9.177 | 9.313 | 329 | 205 | - 2 | 9.435 | 122 |
| 7 | Epl. 05 | 4.916 | 5.056 | 5.060 | 5.080 | 5.125 | 69 | 22 | - 7 | 5.165 | 40 |
| 8 | Epl. 05 ohne Steuer und KoPers/DLZP/Leitstelle; lfd. Nr. 7-9-10 | 392 | 415 | 415 | 416 | 422 | 13 | 2 | 1 | 434 | 12 |
| 9 | davon Steuer | 4.170 | 4.218 | 4.231 | 4.268 | 4.311 | 56 | 7 | - 5 | 4.355 | 44 |
| 10 | davon KoPers/DLZP/Leitstelle | 354 | 423 | 414 | 396 | 392 | - | 13 | - 3 | 376 | - 16 |
| 11 | Epl. 06 | 266 | 315 | 312 | 316 | 4.775 | 5 | - | 5 | 4.785 | 10 |
| 11a | davon fLehrkräfte an berufl. Schulen | | | | | 4.051 | - | - | - | 4.051 | - |
| 11b | Epl. 06 ohne Lehrkräfte an beruflichen Schulen (lfd. Nr. 11 - 11a) | | | | | 724 | 5 | - | 5 | 734 | 10 |
| 11c | davon für DaZ an beruflichen Schulen | | | | | 50 | - | - | - | 50 | - |
| 11d | davon Lehramtsreferendar*innen für berufliche Schulen | | | | | 240 | - | - | - | 240 | - |
| 12 | Epl. 07 | 25.762 | 25.958 | 26.392 | 26.453 | 22.340 | 123 | 6 | - 5 | 22.452 | 112 |
| 13 | davon Lehrkräfte, ab 2021 an allg. bild. Schulen | 22.241 | 21.982 | 22.177 | 22.622 | 18.725 | 105 | - | 81 | 18.911 | 186 |
| 14 | Epl. 07 ohne Lehrkräfte, ab 2021 an allg. bild. Schulen (lfd. Nr. 12-13) | 3.521 | 3.976 | 4.215 | 3.831 | 3.615 | 18 | 6 | - 86 | 3.541 | - 74 |
| 15 | davon Allgemeine Bewilligungen zur Sicherung der Unterrichtsversorgung | 1.328 | 1.593 | 1.693 | 1.289 | 1.207 | - | - | - 99 | 1.108 | - 99 |
| 15 a | davon Bildungsbonus (in lfd. Nr. 15 enthalten) | - | - | 70 | 149 | 149 | - | - | - | 149 | - |
| 16 | davon Lehramtsreferendar*innen, ab 2021 für allg. bild. Schulen | 1.494 | 1.569 | 1.659 | 1.659 | 1.419 | - | - | - | 1.419 | - |
| 17 | davon IQSH | 231 | 242 | 260 | 265 | 354 | - | - | - 5 | 349 | - 5 |
| 18 | davon für Hochschulen und Forschung | 20 | 24 | 24 | 22 | 21 | - | - | - | 21 | - |
| 19 | davon Kultur | 119 | 123 | 132 | 134 | 140 | 1 | - | 1 | 142 | 2 |
| 20 | Epl. 09 | 5.710 | 5.863 | 5.939 | 6.002 | 6.136 | 108 | 21 | 4 | 6.227 | 91 |
| 21 | Epl. 09 ohne Justiz; lfd. Nr. 20-22 | 179 | 212 | 230 | 252 | 259 | 14 | 1 | 5 | 277 | 18 |
| 22 | davon Justiz | 5.531 | 5.651 | 5.709 | 5.750 | 5.877 | 94 | 20 | - 1 | 5.950 | 73 |
| 23 | Epl. 10 | 696 | 655 | 664 | 669 | 693 | 25 | 4 | - | 714 | 21 |
| 24 | Epl. 13 | 1.407 | 1.335 | 1.335 | 1.332 | 1.361 | 26 | 3 | - | 1.384 | 23 |
| 25 | Summe Kernhaushalt | 49.473 | 50.029 | 50.638 | 51.085 | 51.894 | 749 | 313 | - 4 | 52.326 | 432 |
| 26 | Summe Epl. 03-13 Kernhaushalt; lfd. Nr. 25-1-2 | 49.193 | 49.733 | 50.333 | 50.759 | 51.569 | 744 | 313 | - 4 | 51.996 | 427 |
| 27 | davon ohne Lehrer*innen; lfd. Nr. 26-11a-13 | 26.952 | 27.751 | 28.156 | 28.137 | 28.793 | 639 | 313 | - 85 | 29.034 | 241 |
| 28 | davon ohne Lehrer*innen sowie ohne Polizei; lfd. Nr. 26-11a-13-6 | 18.171 | 18.829 | 19.220 | 18.960 | 19.480 | 310 | 108 | - 83 | 19.599 | 119 |
| 29 | Wirtschaftsbetriebe | 2.254 | 2.340 | 2.342 | 2.417 | 2.435 | 54 | 19 | - 4 | 2.474 | 39 |
| 30 | davon LBV | 1.445 | 1.446 | 1.442 | 1.465 | 1.458 | 23 | 10 | - | 1.471 | 13 |
| 31 | davon LKN | 632 | 687 | 693 | 746 | 763 | 25 | 9 | 4 | 783 | 20 |
| 32 | davon Landeslabor | 177 | 207 | 207 | 206 | 214 | 6 | - | - | 220 | 6 |
| 33 | Summe inkl. Wi.-Betriebe | 51.727 | 52.369 | 52.980 | 53.502 | 54.329 | 803 | 332 | - | 54.800 | 471 |
| 34 | Summe 03-13 inkl. Wi.-Betriebe | 51.447 | 52.073 | 52.675 | 53.176 | 54.004 | 798 | 332 | - | 54.470 | 466 |

| lfd. Nr. | Bereich | (Plan-) Stellen 2017 | (Plan-) Stellen 2018 | (Plan-) Stellen 2019 | (Plan-) Stellen 2020 | (Plan-) Stellen 2021 | Zugänge HH 2022 | Abgänge HH 2022 | Umsetzungen HH 2022 | (Plan-) Stellen HH 2022 | Entwicklung HH 2022 ggü. HH 2021 |
|----------|---------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------|--------------------|------------------------|----------------------------|--|
|----------|---------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------|--------------------|------------------------|----------------------------|--|

| | | | | | | | | | | | |
|-----------|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|------------|--------------|-----------|
| 35 | Nachwuchskräfte (in Summen Epl. enthalten) | 4.132 | 4.496 | 4.705 | 4.826 | 4.929 | 276 | 266 | - - | 4.939 | 10 |
| 36 | davon Kernhaushalt | 4.015 | 4.364 | 4.574 | 4.667 | 4.759 | 252 | 261 | - | 4.750 | - 9 |
| 37 | davon Polizei | 1.038 | 1.176 | 1.186 | 1.193 | 1.198 | 225 | 205 | - | 1.218 | 20 |
| 38 | davon Steuer | 334 | 375 | 414 | 469 | 490 | - | - | - | 490 | - |
| 39 | davom Summe Lehramtsreferendar*innen | 1.494 | 1.569 | 1.659 | 1.659 | 1.659 | - | - | - | 1.659 | - |
| 39a | davon Lehramtsreferendar*innen für berufliche Schulen | | | | | 240 | - | - | - | 240 | - |
| 39b | davon Lehramtsreferendar*innen, ab 2021 für allg. bild. Schulen | 1.494 | 1.569 | 1.659 | 1.659 | 1.419 | - | - | - | 1.419 | - |
| 40 | davon Justiz ohne Rechtsreferendare | 254 | 343 | 393 | 408 | 423 | - | 19 | - | 404 | - 19 |
| 41 | davon Rechtsreferendare | 677 | 662 | 651 | 630 | 644 | - | - | - | 644 | - |
| 42 | davon NWK in Wirtschaftsbetrieben | 117 | 132 | 131 | 159 | 170 | 24 | 5 | - | 189 | 19 |
| 43 | NWK Kernhaushalt ohne Rechtsreferendare; lfd. Nr. 36-41 | 3.338 | 3.702 | 3.923 | 4.037 | 4.115 | 252 | 261 | - | 4.106 | - 9 |
| 44 | NWK Kernhaushalt ohne Lehramts- sowie ohne Rechtsreferendare; lfd. Nr. 36-39-41 | 1.844 | 2.133 | 2.264 | 2.378 | 2.456 | 252 | 261 | - | 2.447 | - 9 |
| 45 | NWK insgesamt ohne Rechtsreferendare, lfd. Nr. 35-41 | 3.455 | 3.834 | 4.054 | 4.196 | 4.285 | 276 | 266 | - - | 4.295 | 10 |
| 46 | NWK insgesamt ohne Lehramts- sowie ohne Rechtsreferendare; lfd. Nr. 35-39-41 | 1.961 | 2.265 | 2.395 | 2.537 | 2.626 | 276 | 266 | - | 2.636 | 10 |

| 47 | Kennzahlen nach Fortschreibung Haushaltsdaten | | | | | | | | | | |
|-----------|--|--------|--------|--------|--------|--------|-----|-----|------|--------|-----|
| 48 | oberste Landesbehörden; jeweils Kap. 01 zzgl. Kap. 0302 bis 0305 | 2.767 | 2.962 | 3.018 | 3.081 | 3.171 | 88 | 33 | 17 | 3.243 | 72 |
| 49 | Polizei, Kap. 0410 | 8.781 | 8.922 | 8.936 | 9.177 | 9.313 | 329 | 205 | - 2 | 9.435 | 122 |
| 50 | Steuer, Kap. 0505 | 4.170 | 4.218 | 4.292 | 4.332 | 4.377 | 56 | 9 | - 9 | 4.415 | 38 |
| 51 | für Schulen | 25.063 | 25.144 | 25.529 | 25.570 | 25.692 | 105 | - | - 18 | 25.779 | 87 |
| 51a | Lehrkräfte u. Ref. U. DaZ für berufl. Schulen, lfd. Nr. 11a+11c+11d | | | | | 4.341 | - | - | - | 4.341 | - |
| 51b | Lehrkräfte inkl. Ref. Für allg. bild. Schulenu. allg. Bew. Unterrichtsversorgung; lfd. Nr. 13+15+16 | 25.063 | 25.144 | 25.529 | 25.570 | 21.351 | 105 | - | - 18 | 21.438 | 87 |
| 52 | Hochschulbereich, lfd. Nr. 18 | 20 | 24 | 24 | 22 | 21 | - | - | - | 21 | - |
| 53 | Justiz, lfd. Nr. 22 | 5.531 | 5.651 | 5.709 | 5.750 | 5.877 | 94 | 20 | - 1 | 5.950 | 73 |
| 54 | Sonstige Verwaltung; lfd. Nr. 25 minus Summe lfd. Nr. 48 bis 51, 52, 53 | 3.141 | 3.108 | 3.130 | 3.153 | 3.443 | 77 | 46 | 9 | 3.483 | 40 |

PSMB 2023 Anlage 2: Arbeitsschwerpunkte der Ressorts auf dem Feld Diversity

| Ressort | Arbeitsschwerpunkt |
|---|---|
| Ressortübergreifend und unter Federführung der Staatskanzlei | <ul style="list-style-type: none"> • Nachwuchskräftegewinnung mit gezielter Ansprache von jungen Menschen mit Migrationshintergrund • Umsetzung der Maßnahmen aus dem Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention im Land Schleswig-Holstein¹ • Förderung Minderheitensprachen |
| Staatskanzlei | <ul style="list-style-type: none"> • Angebot von Fortbildungen und Seminaren zum Thema „interkulturelle Kompetenz“, insbesondere für Führungskräfte und Personalverantwortliche • Angebot des Moduls „Interkulturelle Kompetenz“ als Wahlpflichtmodul im Studium der Allgemeinen Verwaltung • Gezielte Ansprache von Frauen für Führungspositionen |
| Justiz | <ul style="list-style-type: none"> • Angebot von interkulturellen Trainings, Länderkundeseminaren und themenspezifischen Informationsveranstaltungen als fester Bestandteil des Fortbildungsangebots für die Bediensteten im Justizvollzug • Angebote zur Erweiterung der Fremdsprachenkompetenz und kostenlose Teilnahme an Sprachkursen • Angebot von Fortbildungen zu mediativer Kommunikation und interkulturellen Kompetenzen • Angebot von Fortbildungen zum Thema Diversity z.B. „Sensibilisierung für Menschen mit Behinderung“ in Kooperation mit dem Institut für Inklusive Bildung • Präsentation der eigenen Vielfalt auf Berufsbildungsmessen (Teammitglieder mit Migrationshintergrund, Behinderung, Erhöhung der Anzahl männlichen Messeteammitglieder) • Gezielte Ansprache von männlichen Bewerbern auf Berufsmessen |
| Bildung | <ul style="list-style-type: none"> • Das IQSH (insb. die Landesfachberatung für Interkulturelle Bildung und Diversitätsbewusste Schulentwicklung) bietet Beratung und Unterstützung im Umgang mit Vielfalt im schulischen Alltag an, mit entsprechenden Unterrichtsmaterialien und Fortbildungen, z.B. „Training zur Qualifizierung als Coach für diversitätsbewusste Schulentwicklung (IBE0108)“ oder „Zertifikatskurs: Geschlechterreflektierte |

¹ Zu finden im Landesportal unter <http://www.schleswig-holstein.de/DE/Themen/I/inklusion.html>

PSMB 2023 Anlage 2: Arbeitsschwerpunkte der Ressorts auf dem Feld Diversity

| Ressort | Arbeitsschwerpunkt |
|---------|--|
| | <p>Pädagogik und Schulgestaltung (GEN0022)“ Interkulturelle Bildung und Erziehung, versteht sich dabei als Schlüsselkompetenz und Querschnittsaufgabe für eine diversitätssensible Schulentwicklung und ist ein Deutungs- und Orientierungsinstrument, um: Kommunikation und Verständigung zu fördern, Unterschiede und Ähnlichkeiten zu erkennen und wertschätzend wahrzunehmen, ein „Wir-Gefühl“ zu entwickeln und schließlich Vielfalt als Grundlage und Ressource für unsere demokratische Gesellschaft zu betrachten. Weitere Informationen finden sich im Fachportal SH: https://fachportal.lernnetz.de/sh/themen/diversitaetsbewusste-schulentwicklung.html Mitglied im länderübergreifenden Austauschkreis zum Themenfeld LSBTIQ* der Kultusministerkonferenz</p> <ul style="list-style-type: none">• Programm „Schule ohne Rassismus in Schleswig-Holstein“ in Zusammenarbeit mit AKJS bietet Kindern, Jugendlichen sowie Pädagoginnen und Pädagogen die Möglichkeit, das Klima an ihrer Schule aktiv mitzugestalten, indem sie sich bewusst gegen jede Form von Diskriminierung, Mobbing und Gewalt wenden (über 100 teilnehmende Schulen).• Verankerung der Vermittlung demokratischer Grundwerte und interkultureller Kompetenzen in curricularen Anforderungen für Deutsch als Zweitsprache (DaZ)• Wertebildung und Demokratielernen als Teil einer umfassenden Persönlichkeitsbildung, insbesondere im Rahmen des DaZ-Unterrichts und beim Schülerfeedback.SH• Projekt des Landes und der Hochschulen: „Verbesserung der Studienchancen für Flüchtlinge an Hochschulen in Schleswig Holstein“ (seit 2016 nunmehr in der dritten Förderperiode bis 2025)• Verankerung der Internationalisierung in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen der Landesregierung und den Hochschulen, um u.a. die die Anzahl der Studierenden und Lehrenden aus dem Ausland zu steigern• „Runder Tisch Inklusion an Hochschulen“ mit der Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderungen und den zuständigen Beauftragten der Hochschulen |

PSMB 2023 Anlage 2: Arbeitsschwerpunkte der Ressorts auf dem Feld Diversity

| Ressort | Arbeitsschwerpunkt |
|----------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Dezentrale Ausweitung des Studienkollegs, um zusätzliche internationale Studierwillige zu erreichen • Ko-Finanzierung des Bund-Länder-Programms „Professorinnenprogramm 2030“ mit dem Ziel, die Zahl der unbefristeten Professuren für Professorinnen mit einer Anschubfinanzierung zu steigern • Mitglied im GWK Arbeitskreis „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“ (Bund-Länder-Gremium) • Aufgabenwahrnehmung der Hochschulen im Rahmen der Hochschulautonomie v.a. auf Grundlage der §§ 3, 27, 27a Hochschulgesetz (HSG) • Anpassung der Auslandskräfteverordnung. Die Forderung des Sprachniveaus C2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprache (GeR) ist aufgehoben worden. Die KMK empfiehlt ein Sprachniveau C1. Die Lehrkräfte werden entsprechend beraten. Zudem erfolgt die Überprüfung der Sprachkenntnisse nicht mehr vor Teilnahme an einer Ausgleichsmaßnahme. Als Pilotprojekt werden ab dem Schuljahr 2023/24 in Zusammenarbeit mit der BA und dem BAMF Sprachkurse für ausländische Lehrkräfte – beginnend mit B1 bis C2 – angeboten. • Projekt aus der LiGa-Werkstatt: <i>Schüler:innengesteuerte Schul-Elternhaus-Gespräche</i> zur vorbehaltlosen Wahrnehmung von Individualität |
| Inneres | <ul style="list-style-type: none"> • Fortbildung zum Thema „Lebenswelten von Menschen mit Behinderungen“ in 2019 • Interkulturelle Kompetenz als integraler Bestandteil der Polizeiausbildung • Wechselseitige Hospitationen von Studiengruppen im Bereich Polizei aus z.B. Dänemark, Schweden als Ziel • Durchführung einer regelmäßigen Studienfahrt von Auszubildenden und Studierenden der Landespolizei nach Israel zur Gedenkstätte „Yad Vashem“ im Rahmen einer Kooperationsvereinbarung • Teilnahme der Polizeidirektion für Aus- und Fortbildung am Projekt „Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage“ • Ansprechstelle Antirassismus und Wertebeauftragte bei der Landespolizei • Zentrale Ansprechstelle LSBTIQ* bei der Landespolizei |

PSMB 2023 Anlage 2: Arbeitsschwerpunkte der Ressorts auf dem Feld Diversity

| Ressort | Arbeitsschwerpunkt |
|-----------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Feuerwehrprojekt - "Mehr WIR in der Wehr" zum Näherbringen des Berufes an Menschen mit Migrationshintergrund Juli 2016 bis Juni 2018; Idee wird fortgeführt im Rahmen anderer Maßnahmen des Landesfeuerwehrverbandes e.V. beim Bundesprogramm "Zusammenhalt durch Teilhabe (z.B. „Mit den Menschen für die Menschen im Land“). • Interministerielle Koordination der Umsetzung der Maßnahmen aus dem Landesaktionsplan gegen Rassismus • Koordinierung der Internationalen Wochen gegen Rassismus in Schleswig-Holstein • Projektförderungen zum Thema Vielfaltgestaltung und Demokratieförderung über den Landespräventionsrat/das Landesdemokratiezentrum |
| Umwelt | <ul style="list-style-type: none"> • Bedarfsgerechte Fortbildungen zum Thema „interkulturelle Kompetenz“ und Diversity im Geschäftsbereich • Sprachkurse (Englischkurse für Wiedereinsteiger*innen und Fortgeschrittene – laufende Maßnahme seit 2011) |
| Finanzen | <ul style="list-style-type: none"> • Fortbildungs- und Informationsveranstaltungen zur Interkulturellen Öffnung, Kommunikation und Kompetenz • Angebot des Moduls „Interkulturelle Kompetenz“ als Wahlpflichtmodul im Studium der Steuerverwaltung und interkulturelle Kompetenz als fester Bestandteil der Steuerausbildung |
| Wirtschaft | <ul style="list-style-type: none"> • Englisch-Sprachkurse Mittelstufe und Fortgeschrittene • Fortbildungsangebot „Frauen können Spitze“ in 2023 für Mitarbeiterinnen, die an Führungspositionen interessiert sind |
| Landwirtschaft | <ul style="list-style-type: none"> • Das MLLEV ist zum 01.09.2022 gebildet worden, d.h Maßnahmen im Kontext Diversity sind für die Zukunft in Planung. • Bedarfsgerechte Fortbildungen vor September 2022 sind in den Rückmeldungen der Ressorts aufgeführt, denen die Fachabteilungen des MLLEV zugeordnet waren. |