



Bericht

der Landesregierung

Personalstruktur- und Personalmanagementbericht 2020 des Landes Schleswig-Holstein (Berichtsjahr 2019)

—

Federführend ist der Ministerpräsident

Inhaltsverzeichnis

1. Rahmenvorgaben	6
1.1. Auftrag	6
1.2. Geschlechtergerechte Formulierung.....	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	8
1.6.1. Unmittelbare Landesverwaltung (soweit über <i>KoPers</i> abgerechnet)	8
1.6.2. Mittelbare Landesverwaltung (soweit über <i>KoPers</i> abgerechnet)	10
1.6.3. Verlagerung von Dienststellen	11
1.7. Datenschutz.....	11
1.8. Beschreibung der aktuellen Datenlage	12
1.9. Separate regelmäßige Personalberichte der Landesregierung	12
1.10. Zielbeschreibung der zukünftigen Datenbasis aus Sicht von <i>KoPers</i> / <i>Statistik</i>	13
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 der Frauen und Männer in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in Vollzeit und Teilzeit.....	16
2.3. Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse der Beamten und Tarifbeschäftigten in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in Vollzeit und Teilzeit.....	18
2.4. Dienstverhältnisse der Beamtinnen und Beamten der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in Vollzeit und Teilzeit.....	20
2.5. Beschäftigungsverhältnisse der Tarifbeschäftigten der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in Vollzeit und Teilzeit.....	22
2.6. Frauen und Männer in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in befristeten Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen	23
2.7. Beamte und Tarifbeschäftigte in der Landesverwaltung Schleswig- Holstein in befristeten Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen.....	25
2.8. Krankenstatistik des Landespersonals SH	26
2.9. Übersicht über die Besoldungsgruppen	28
2.9.1. Dienstverhältnisse der Anwärterinnen und Anwärter sowie Referendarinnen und Referendare im Beamtenverhältnis	28

2.9.2.	Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 1 / 1. Einstiegsamt (ehemals „einfacher Dienst“)	29
2.9.3.	Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 1 / 2. Einstiegsamt (ehemals „mittlerer Dienst“)	30
2.9.4.	Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 2 / 1. Einstiegsamt (ehemals „gehobener Dienst“)	31
2.9.5.	Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 2 / 2. Einstiegsamt (ehemals „höherer Dienst“)	32
2.9.6.	Dienstverhältnisse der B-, C-, V-, W-, R-, L-Besoldung	33
2.10.	Übersicht über die Entgeltgruppen TVL	34
2.10.1.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 1 bis EG 5 TVL	34
2.10.2.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 6 bis EG 9 TVL	35
2.10.3.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 10 bis EG 13 Ü TVL	36
2.10.4.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen E 14 bis E 15 Ü TVL	37
2.10.5.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen des PKW-Tarifs	38
2.10.6.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen der Praktikanten, Auszubildenden und Referendare	39
2.10.7.	Beschäftigungsverhältnisse der sonstigen Entgeltgruppen sowie Zusammenfassung über alle Entgeltgruppen	40
2.11.	Übersicht über die Personalausgaben	41
2.11.1.	Personal-IST-Ausgaben für Besoldung und Entgelt	41
2.11.2.	Personal-IST-Ausgaben für Anwärter, Referendare und Auszubildende (Tarifbereich)	42
2.12.	Altersstruktur aller Bediensteten und Beschäftigten in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein	43
2.13.	Prognose der Altersabgänge mit Erreichen der Regelaltersgrenze	45
2.14.	Frühpensionierung von Beamtinnen und Beamten	45
2.14.1.	Vorbemerkungen zur Datenlage	45
2.14.2.	Gründe des Eintritts in den Ruhestand in der Landesverwaltung SH von 1995 bis 2019	46
2.14.3.	Entwicklung der Dienstunfähigkeitsquote der Männer und Frauen in der Landesverwaltung SH	47
2.14.4.	Gründe des Ruhestandseintritts nach Geschlecht und Bereichen 2019	48
2.14.5.	Gründe des Ruhestandseintritts nach Laufbahngruppen 2019	49

2.14.6.	Durchschnittsalter der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten.....	50
2.14.7.	Durchschnittsalter aller in den Ruhestand Versetzten / Eingetretenen.....	51
2.14.8.	Verteilung der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten nach Altersgruppen 2019	52
2.15.	Nachwuchskräftegewinnung	54
2.16.	IST-Ausgaben für Versorgung (Daten des DLZP SH aus SAP)	55
2.17.	IST-Ausgaben für Beihilfe (Daten des DLZP SH aus SAP)	57
2.18.	Führungskräftestruktur in der unmittelbaren Landesverwaltung	60
2.19.	Entwicklung der Stellen in der Staatskanzlei und den Ressorts	62
2.19.1.	Überblick der Stellen im Haushalt 2019	62
2.19.2.	Stellenzuwachs/-abbau 2019	62
2.19.3.	Entwicklung der Vollzeitäquivalente in Staatskanzlei und Ressorts	63
2.19.4.	Entwicklung der Personalkosten Staatskanzlei und Ressorts ..	65
3.	Personalmanagementbericht	69
3.1.	Leitstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement und Suchtprävention (LGS).....	69
3.1.1.	Umsetzung und Wirkung des BGM in den Ministerien und in der Staatskanzlei.....	69
3.1.2.	Schulung der Dienststellenleitungen zum Thema BGM und nachgehende Schulungen der weiteren Führungsebenen	70
3.1.3.	Therapeutisches Beratungsangebot	70
3.1.4.	Betriebliches Gesundheitsmanagement und Suchtprävention ..	71
3.2.	Nachwuchskräftegewinnung	72
3.3.	Attraktivitätssteigerung technischer Berufe.....	74
3.4.	Flexible Arbeitsformen und mobile Arbeit	75
3.4.1.	Arbeitsortflexibilisierung	75
3.4.2.	Arbeitszeitflexibilisierung.....	76
3.5.	Wissensmanagement	76
3.6.	Vielfalt der Verwaltung - Diversity	77
3.6.1.	AG Diversity	78
3.6.2.	Befragung der Nachwuchskräfte	78
3.6.3.	Evaluation der bisherigen Maßnahmen.....	79
3.6.4.	UN-Behindertenrechtskonvention und ihre Umsetzung auf Landesebene	80

3.6.5.	Aktueller Sachstand zur Evaluierung der UN-Behindertenrechtskonvention.....	81
3.6.6.	Landesaktionsplan gegen Rassismus.....	82
3.6.7.	Ausblick Diversity.....	82
3.7.	Gleichstellung von Frauen und Männern in der Verwaltung.....	82
3.7.1.	Chancengerechte Berücksichtigung für Führungspositionen ...	83
3.7.2.	Paritätische Gremienbesetzung.....	83
3.8.	Mediation in der Landesverwaltung.....	84
3.9.	Lexikon für Führungskräfte.....	84
3.10.	Onboarding.....	85
3.11.	Fort- und Weiterbildungsprogramm digifit – Fit für Digitalisierung	85
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>

Der vorliegende Bericht wurde ausschließlich unter Nutzung des integrierten Personalverfahrens *KoPers (Kooperatives Personalmanagement)* erstellt. Hiervon ausgenommen sind die SAP-Daten für die Bereiche Versorgung (Nr. 2.16) und Beihilfe (Nr. 2.17) dieses Berichts.

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.

1.2. Geschlechtergerechte Formulierung

Bei der Gestaltung des Berichtstextes wurde stets auf die geschlechterneutrale Formulierung bzw. auf die Nutzung der weiblichen und männlichen Form geachtet. In einzelnen Ausnahmefällen konnte dieser Grundsatz wegen notwendiger sprachlicher Vereinfachungen jedoch nicht immer eingehalten werden. Dennoch gilt auch in diesen Fällen, dass immer Personen jedes Geschlechts gleichermaßen gemeint sind, außer im Falle der ausdrücklichen Nennung nur einer Geschlechtergruppe.

1.3. Aufbau und Gliederung des Berichts

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

Der Personalstrukturbericht beschreibt die aktuelle Personalsituation der Landesverwaltung anhand relevanter Personalstrukturdaten überwiegend zum Stichtag 1. Dezember 2019 (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 wird 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?

Zu diesen Fragestellungen wurde bis einschließlich 2017 (vgl. Umdruck 19/2691) im Stellen- und Personalabbaubericht (SPAB) an den Finanzausschuss berichtet. Ab dem Berichtsjahr 2018 wurden die Angaben, ergänzt um die Darstellung der Stellenzuwächse und neu geschaffenen Stellen, im Interesse eines einheitlichen Berichtswesens in den PSMB unter Ziffer 2.19 überführt (siehe auch Drucksache 18/1867 und Änderungsantrag Umdruck 18/4219).

1.5. Berichtszeitraum

Der Strukturteil des PSMB 2020 (Ziffer 2 des Berichtes) bezieht sich auf das Kalenderjahr 2019. Soweit es sich um monats- oder stichtagsbezogene Daten handelt, werden der Monat Dezember 2019 bzw. der Stichtag 1. Dezember 2019 zugrunde gelegt.¹ Ausnahmen hiervon sind jeweils kenntlich gemacht.

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.

Der Managementteil des PSMB 2020 (Ziffer 3 des Berichtes) bezieht sich überwiegend auf den Zeitraum seit Erstellung des PSMB 2019, wo nicht anders kenntlich gemacht.

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)

¹ Hinweis: Der Stichtag 1. Dezember fiel im Jahr 2019 auf einen Sonntag. Neueinstellungen zum Montag, 2. Dezember, sind in den entsprechenden Tabellen nicht berücksichtigt.

- Ministerium für Justiz, Europa und Verbraucherschutz (MJEV) (ehem. Ministerium für Justiz, Europa, Verbraucherschutz und Gleichstellung)
- Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (MBWK)
- Ministerium für Inneres, ländliche Räume, Integration und Gleichstellung (MILIG) (ehem. Ministerium für Inneres, ländliche Räume und Integration)
- Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt, Natur und Digitalisierung (MELUND)
- Finanzministerium (FM)
- Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus (MWVATT)
- Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren (MSGJFS)

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

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

Gerichte und Staatsanwaltschaften (Ressort MJEV)

- 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 (MBWK)
- Landesamt für Denkmalpflege (MBWK)
- Landesarchiv (MBWK)
- Landesbibliothek (MBWK)
- Landesamt für Vermessung und Geoinformation SH (MILIG)
- Landesamt für Zuwanderung und Flüchtlinge (ehem. Landesamt für Ausländerangelegenheiten) (MILIG)
- Landesamt für Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume (MELUND)
- Landesbetrieb Landeslabor Schleswig-Holstein (MELUND)
- Landesbetrieb für Küstenschutz, Nationalpark und Meeresschutz Schleswig-Holstein – LKN SH (MELUND)
- Dienstleistungszentrum Personal (FM)
- Landesbetrieb Straßenbau und Verkehr Schleswig-Holstein – LBV SH (MWWATT)
- Landesamt für soziale Dienste (MSGJFS)

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

- Justizvollzugsanstalten (MJEV)
- Jugendanstalt (MJEV)
- Jugendarrestanstalt (MJEV)
- Schulämter (MBWK)
- Schulen nach § 2 SchulG (MBWK)
- Polizeidirektionen (MILIG)
- Finanzämter (FM)
- Bildungszentrum der Steuerverwaltung des Landes SH (FM)
- Schleswig-Holsteinische Seemannsschule (MWWATT)

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)

1.6.3. Verlagerung von Dienststellen

Dienststellen, die weniger als 10 über *KoPers* abgerechnete Mitarbeiter*innen beschäftigen, bleiben aufgrund eines zuletzt gesteigerten Datenschutzes in den nachfolgenden Auswertungen ungenannt bzw. unberücksichtigt.

Hierbei handelt es sich um:

- | | |
|--|--------------------------|
| • Medienanstalt HSH AöR | mit 1 Mitarbeiter*in |
| • Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung | mit 3 Mitarbeitern*innen |
| • Helios Fachklinik Schleswig GmbH | mit 3 Mitarbeitern*innen |

insg. 7 Mitarbeiter*innen

Bereiche der Landesverwaltung, die ihr Personal im Berichtsjahr nicht über das zentrale Abrechnungsverfahren *KoPers* abgerechnet haben, können wegen fehlender technischer Möglichkeiten hier nicht berücksichtigt werden.

1.7. Datenschutz

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

Gleichzeitig wurden Auswertergebnisse im einstelligen Bereich in den Fällen unkenntlich gemacht, in denen Rückschlüsse auf einzelne Personen schutzwürdige Interessen berühren könnten. Außerdem wurden ausgewählte Werte unkenntlich gemacht, die selbst zwar nicht einstellig sind, jedoch rechnerische Rückschlüsse auf Zahlen im einstelligen Bereich zulassen würden. Dies erfolgt immer dann, wenn andernfalls aus Datenschutzgründen die Gesamtsummen unkenntlich gemacht werden müssten, was sich zu Lasten der Aussagekraft auswirken würde. Sofern nicht anders möglich, wurden zu diesem Zweck in einzelnen Fällen auch Ergebnisse mit dem Wert Null 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. Separate regelmäßige Personalberichte der Landesregierung

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

1. Übersicht über unbesetzte Planstellen und Stellen
2. Übersicht über freie, freiwerdende und unterbesetzte Planstellen und Stellen ab A 15 / Entgeltgruppe 15 aufwärts (einschließlich Sonderdienstvertrag) nach Nr. 6.1 des Delegationserlasses der Ministerpräsidentin vom 15. Juli 2002
3. Einstellungszahlen der Nachwuchskräfte der Steuerverwaltung
4. Berechnung der Schwerbehindertenquote
5. Bericht über die Beförderungen und Höhergruppierungen
6. 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, Erstellung und Umsetzung aller Auswertungen aus dem *KoPers*-Verfahren. Zu diesem Zweck werden gegenwärtig alle Arten von Auswertungen, die in der Landesverwaltung zur auftragungsgemäßen Aufgabenerledigung benötigt werden, katalogisiert, vorbereitet, erstellt und umgesetzt.

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 teilweise und datenschutzkonform über das *Management-Self-Service-Verfahren (MSS-Verfahren)* 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 Ministeriumsebene sowie auf Ebene der nachgeordneten Dienststellen zusammengefasst. Gleichzeitig wurden Auswerteergebnisse in den Fällen unkenntlich gemacht, in denen Rückschlüsse auf einzelne Personen schutzwürdige Interessen berühren könnten (z.B. Zahlen im einstelligen Bereich).*

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) *Tabellenbereiche, die gemäß Buchstabe b) keine Daten anzeigen, wurden wegen fehlenden Erkenntnisgewinns so weit wie möglich ausgeblendet mit der Folge, dass einzelne Werte sowie ggf. auch ganze Reihen und Spalten nicht sichtbar sind. Die ausgewiesenen Zwischen- bzw. Endsummen entsprechen jedoch immer den rechnerisch korrekten Gesamtergebnissen.*
- d) *In den Tabellen sind alle aktiven Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse aus dem Verfahren „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).*
- e) *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.*

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


SH PSMB 2020 / Tabelle 2.1.		Summe aller Ausbildungsverhältnisse und diesen ähnliche Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein					
Dezember 2019	Anwärter	Freiwilligen-Dienste (FSJ, FÖJ, BFD)	Stud./Wiss. Hilfskraft (SH)	Praktikanten TV-Länder	TVA-L - Auszubildende (BBiG / West)	Unterhalts-beihilfe Rechts-referendare SH	Ressortergebnis
Geschäftsbereich StK	132	0	0	0	0	0	132
Geschäftsbereich MJEV	253	0	0	5	50	579	887
Geschäftsbereich MBWK	1623	4	0	1	1	0	1684
Geschäftsbereich MILIG	1066	0	0	0	60	0	1126
Geschäftsbereich MELUND	20	4	0	1	27	0	52
Geschäftsbereich FM	374	0	0	0	0	0	374
Geschäftsbereich MWVATT	1	0	0	5	0	0	6
Geschäftsbereich MSGJFS	0	0	0	2	71	0	73
Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung	3469	8	0	14	209	579	4334
ULD	0	0	0	0	0	0	0
Stiftung Landesmuseen	0	1	9	2	1	0	13
Stiftung Naturschutz	0	0	0	0	4	0	4
Institut für Weltwirtschaft	0	0	29	3	0	0	32
Leibniz-Institut für die Pädag	0	0	118	0	1	0	119
Hochschulen	1	0	2585	0	55	0	2643
Fachhochschulen	0	4	785	2	21	0	812
UKSH Campus Lübeck	0	0	0	0	0	0	0
UKSH Campus Kiel	0	0	0	0	0	0	0
D.Zentralbibliothek	0	0	13	1	4	0	18
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung	1	5	3539	8	86	0	3641
Summe aller Ausbildungsverhältnisse	3470	13	3539	22	295	579	7975

Hinweise zu Tabelle 2.1.

Dargestellt sind:

- Anwärtnerinnen und Anwärter
- Menschen, die Freiwilligen-Dienste leisten (FSJ, FÖJ, BFD);
- studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte;
- Praktikantinnen und Praktikanten
- Auszubildende
- Rechtsreferendarinnen und - referendare

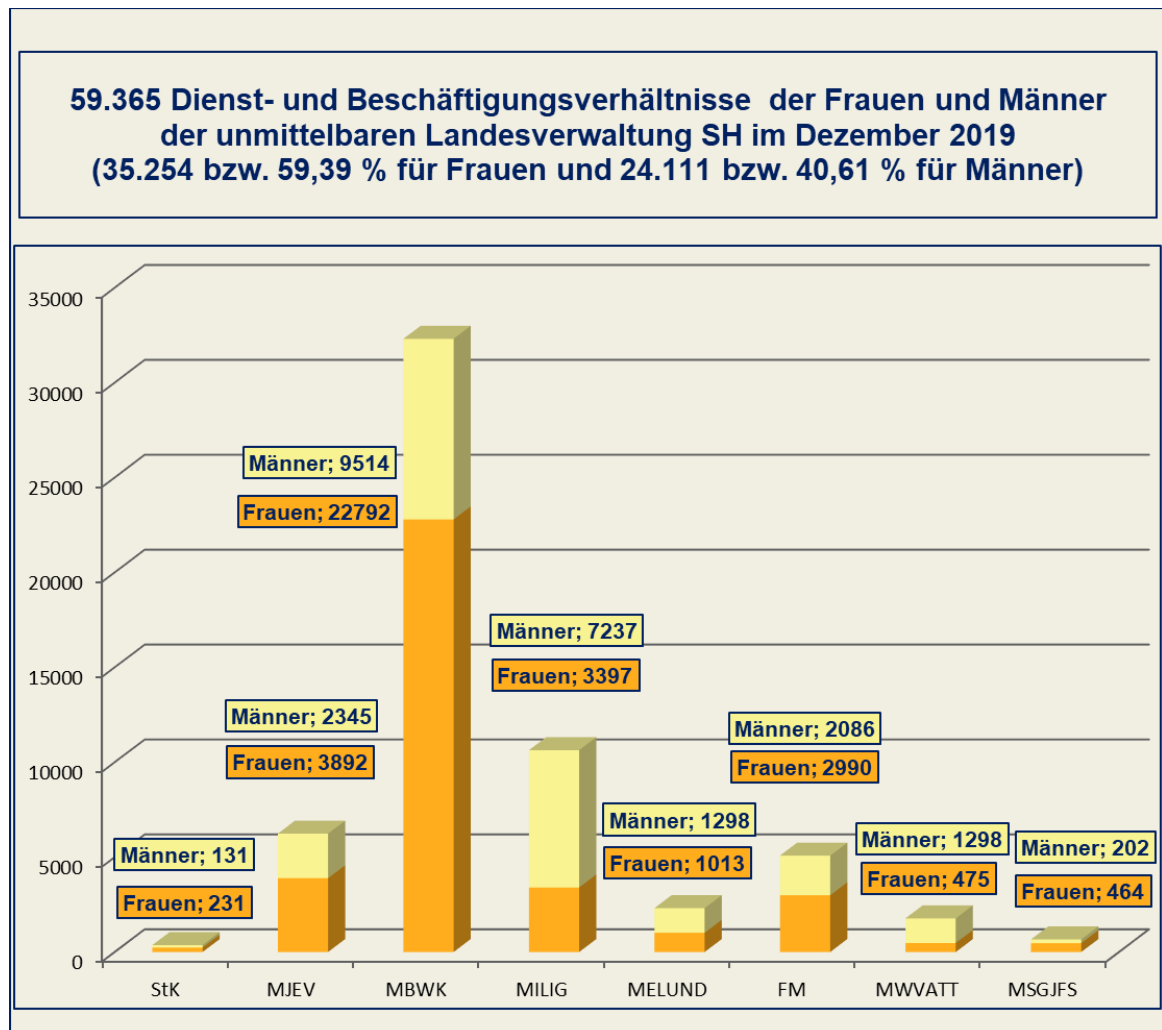
2.2. Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse der Frauen und Männer in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in Vollzeit und Teilzeit

 PSMB 2020 / Tabelle 2.2.	Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse der Frauen und Männer in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in Vollzeit und Teilzeit (F = Frauen, M = Männer, TZ = Teilzeit)														
	F + M gesamt	Frauen gesamt	Diff. zum Vorjahr	Frauen gesamt in %	F TZ gesamt	F TZ gesamt in %	Männer gesamt	Diff. zum Vorjahr	Männer gesamt in %	M TZ gesamt	M TZ gesamt in %	F + M TZ gesamt	Teilzeit- Quote gesamt	hiervon TZ-Quote F	hiervon TZ-Quote M
Geschäftsbereich StK	362	231	12	63,81%	50	21,65%	131	-1	55,80%	8	3,96%	58	16,02%	86,21%	13,79%
Geschäftsbereich MJEV	6237	3892	74	62,40%	1354	34,79%	2345	-4	37,60%	80	3,41%	1434	22,99%	94,42%	5,58%
Geschäftsbereich MBWK	32306	22792	377	70,55%	12131	53,22%	9514	101	29,45%	1915	20,13%	14046	43,48%	86,37%	13,63%
Geschäftsbereich MILIG	10634	3397	150	31,94%	1184	34,85%	7237	11	68,06%	351	4,85%	1535	14,43%	77,13%	22,87%
Geschäftsbereich MELUND	2311	1013	23	43,83%	469	46,30%	1298	10	56,17%	133	10,25%	602	26,05%	77,91%	22,09%
Geschäftsbereich FM	5076	2990	-12	58,90%	1501	50,20%	2086	-31	41,10%	258	12,37%	1759	34,65%	85,33%	14,67%
Geschäftsbereich MWVATT	1773	475	22	26,79%	183	38,53%	1298	9	73,21%	53	4,08%	236	13,31%	77,54%	22,46%
Geschäftsbereich MSGJFS	666	464	34	69,67%	216	46,55%	202	2	30,33%	13	6,44%	229	34,38%	94,32%	5,68%
Zwischensumme															
unmittelbare Landesverwaltung	59365	35254	680	59,39%	17088	48,47%	24111	97	40,61%	2811	11,66%	19899	33,52%	85,87%	14,13%
Deutscher Schul- und Sprachverein	91	60	-8	65,93%	20	33,33%	31	-4	34,07%	2	6,45%	22	24,18%	90,91%	9,09%
ULD	39	13	-3	33,33%	3	23,08%	26	0	66,67%	4	15,38%	7	17,95%	42,86%	57,14%
Anstalt SH Landesforsten	21	4	1	19,05%	1	25,00%	17	-1	80,95%	0	0,00%	1	4,76%	100,00%	0,00%
Stiftung Landesmuseen	193	110	9	56,99%	60	54,55%	83	5	43,01%	17	20,48%	77	39,90%	77,92%	22,08%
Stiftung Naturschutz	75	42	7	56,00%	21	50,00%	33	3	44,00%	6	18,18%	27	36,00%	77,78%	22,22%
Institut für Weltwirtschaft	186	94	-16	50,54%	41	43,62%	92	-12	49,46%	35	38,04%	76	40,86%	53,95%	46,05%
Leibniz-Institut für die Pädag	279	181	0	64,87%	92	50,83%	98	8	35,13%	30	30,61%	122	43,73%	75,41%	24,59%
Hochschulen	8041	4122	101	51,26%	1794	43,52%	3919	22	48,74%	1060	27,05%	2854	35,49%	62,86%	37,14%
Fachhochschulen	3247	1421	31	43,76%	518	36,45%	1826	-52	56,24%	342	18,73%	860	26,49%	60,23%	39,77%
UKSH Campus Lübeck	67	18	0	26,87%	1	5,56%	49	-1	73,13%	0	0,00%	1	1,49%	100,00%	0,00%
UKSH Campus Kiel	91	26	0	28,57%	2	7,69%	65	1	71,43%	1	1,54%	3	3,30%	66,67%	33,33%
D.Zentralbibliothek	270	166	-5	61,48%	65	39,16%	104	-3	38,52%	16	15,38%	81	30,00%	80,25%	19,75%
Zwischensumme															
mittelbare Landesverwaltung	12600	6257	117	49,66%	2618	41,84%	6343	-34	50,34%	1513	23,85%	4131	32,79%	63,37%	36,63%
Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse	71965	41511	797	57,68%	19706	47,47%	30454	63	42,32%	4324	14,20%	24030	33,39%	82,01%	17,99%
Vorjahresergebnis	71105	40714	1266	57,26%	18908	46,44%	30391	881	42,74%	3844	12,65%	22752	32,00%	83,10%	16,90%
Differenz	860	797		0,42%	798	1,03%	63		-0,42%	480	1,55%	1278	1,39%	-1,10%	1,10%


Hinweise zu Tabelle 2.2.

- Die Zahl der aktiven Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse in der Landesverwaltung SH ist im Vergleich zum Vorjahresbericht um 860 gestiegen (= + 1,2 %). Dabei sind in den drei folgenden Bereichen die Anzahl der Beschäftigten am stärksten gestiegen:
 - MBWK (+ 478 Beschäftigte)
 - MILIG (+161 Beschäftigte)
 - Hochschulen und Fachhochschulen (+ 102 Beschäftigte)
- Die Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern betragen 57,68 % (= + 0,42 Prozentpunkte) zu 42,32 % (= - 0,42 Prozentpunkte).
- Die Teilzeitbeschäftigung ist im Vergleich zum Vorjahr gestiegen: Während die Frauen zu 47,47 % (= + 1,03 Prozentpunkte) teilzeitbeschäftigt sind, arbeiten die Männer zu 14,20 % in Teilzeit (= + 1,55 Prozentpunkte).
- Die Teilzeitquote beträgt insgesamt 33,39 % (= + 1,39 Prozentpunkte).

Grafik 2.2.: 59.365 Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse der Frauen und Männer der unmittelbaren Landesverwaltung SH im Dezember 2019



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

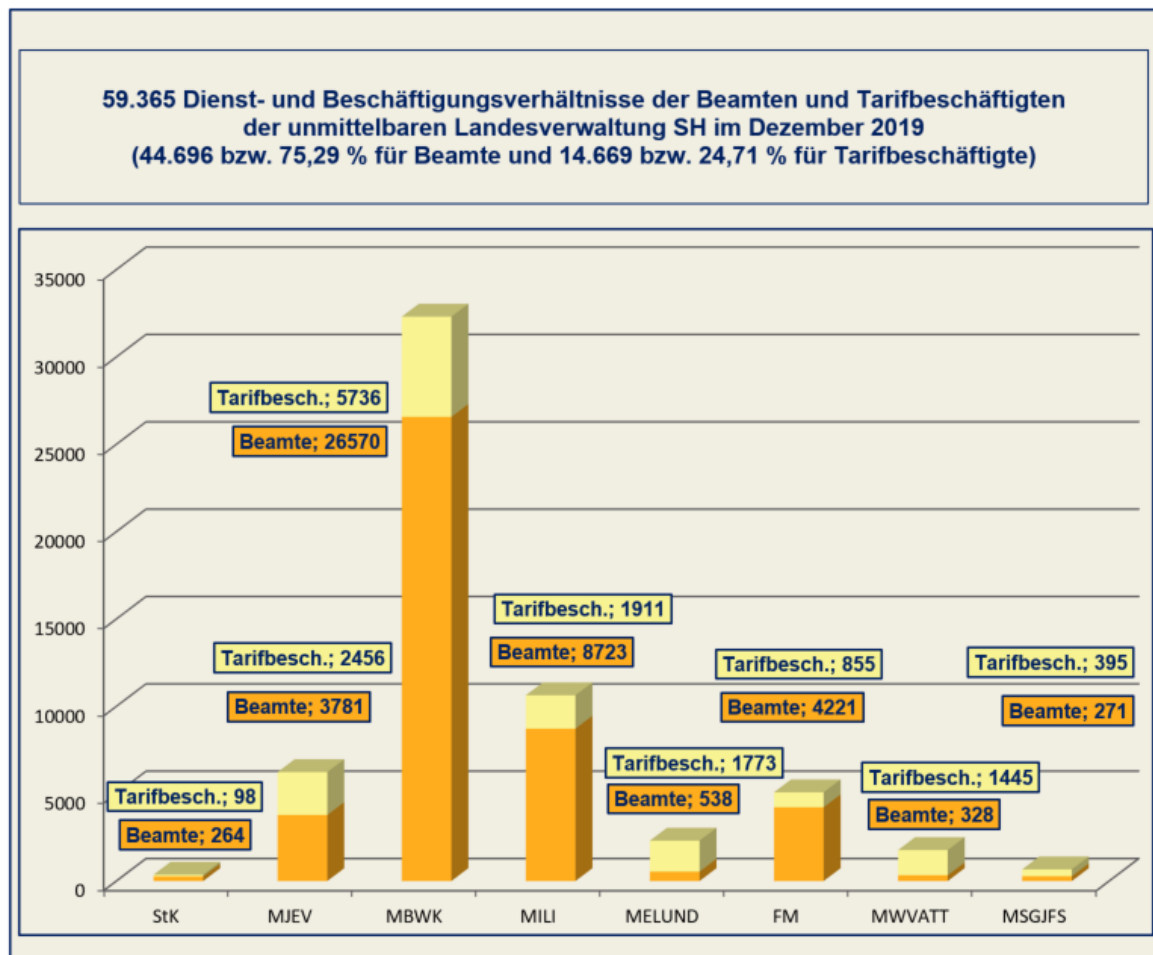
 PSMB 2020 / Tabelle 2.3.		Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse der Beamten und Tarifbeschäftigten in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in Vollzeit und Teilzeit (Bea = Beamte, Tb bzw. Tarifb = Tarifbeschäftigte)													
		Dezember 2019	Bea + Tarifb gesamt	Bea gesamt	Diff. zum Vorjahr	Bea gesamt in %	Bea TZ gesamt	Bea TZ gesamt in %	Tarifb gesamt	Diff. zum Vorjahr	Tarifb gesamt in %	Tarifb TZ gesamt	Tb TZ gesamt in %	Bea + Tb TZ gesamt	Gesamt- Teilzeit- Quote
Geschäftsbereich StK	362	264	12	72,93%	33	12,50%	98	-1	27,07%	25	25,51%	58	16,02%	56,90%	43,10%
Geschäftsbereich MJEV	6237	3781	45	60,62%	715	18,91%	2456	25	39,38%	719	29,28%	1434	22,99%	49,86%	50,14%
Geschäftsbereich MBWK	32306	26570	242	82,24%	10234	38,52%	5736	236	17,76%	3812	66,46%	14046	43,48%	72,86%	27,14%
Geschäftsbereich MILLIG	10634	8723	129	82,03%	1059	12,14%	1911	32	17,97%	476	24,91%	1535	14,43%	68,99%	31,01%
Geschäftsbereich MELUND	2311	538	2	23,28%	127	23,61%	1773	31	76,72%	475	26,79%	602	26,05%	21,10%	78,90%
Geschäftsbereich FM	5076	4221	-35	83,16%	1410	33,40%	855	-8	16,84%	349	40,82%	1759	34,65%	80,16%	19,84%
Geschäftsbereich MWVATT	1773	328	-2	18,50%	73	22,26%	1445	33	81,50%	163	11,28%	236	13,31%	30,93%	69,07%
Geschäftsbereich MSGJFS	666	271	4	40,69%	89	32,84%	395	32	59,31%	140	35,44%	229	34,38%	38,86%	61,14%
Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung	59365	44696	397	75,29%	13740	30,74%	14669	380	24,71%	6159	41,99%	19899	33,52%	69,05%	30,95%
Deutscher Schul- und Sprachverein	91	89	-11	97,80%	22	24,72%	2	-1	2,20%	0	0,00%	22	24,18%	100,00%	0,00%
ULD	39	16	0	41,03%	3	18,75%	23	-3	58,97%	4	17,39%	7	17,95%	42,86%	57,14%
Anstalt SH Landesforsten	21	21	0	100,00%	1	4,76%	0	0	0,00%	0	0,00%	1	4,76%	100,00%	0,00%
Stiftung Landesmuseen	193	0	-1	0,00%	0	0,00%	193	15	100,00%	77	39,90%	77	39,90%	0,00%	100,00%
Stiftung Naturschutz	75	0	0	0,00%	0	0,00%	75	10	100,00%	27	36,00%	27	36,00%	0,00%	100,00%
Institut für Weltwirtschaft	186	6	-1	3,23%	0	0,00%	180	-27	96,77%	76	42,22%	76	40,86%	0,00%	100,00%
Leibniz-Institut für die Pädag	279	1	-1	0,36%	1	100,00%	278	9	99,64%	121	43,53%	122	43,73%	0,82%	99,18%
Hochschulen	8041	667	-8	8,29%	34	5,10%	7374	131	91,71%	2820	38,24%	2854	35,49%	1,19%	98,81%
Fachhochschulen	3247	477	3	14,69%	20	4,19%	2770	-24	85,31%	840	30,32%	860	26,49%	2,33%	97,67%
UKSH Campus Lübeck	67	66	-1	98,51%	1	1,52%	1	0	1,49%	0	0,00%	1	1,49%	100,00%	0,00%
UKSH Campus Kiel	91	80	2	87,91%	2	2,50%	11	-1	12,09%	1	9,09%	3	3,30%	66,67%	33,33%
D.Zentralbibliothek	270	1	0	0,37%	0	0,00%	269	-8	99,63%	81	30,11%	81	30,00%	0,00%	100,00%
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung	12600	1424	-18	11,30%	84	5,90%	11176	101	88,70%	4047	36,21%	4131	32,79%	2,03%	97,97%
Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse	71965	46120	379	64,09%	13824	29,97%	25845	481	35,91%	10206	39,49%	24030	33,39%	57,53%	42,47%
Vorjahresergebnis	71105	45741	309	64,33%	13628	29,79%	25364	1838	35,67%	9124	35,97%	22752	32,00%	59,90%	40,10%
Differenz	860	379		-0,24%	196	0,18%	481		0,24%	1082	3,52%	1278	1,39%	-2,37%	2,37%

Hinweise zu Tabelle 2.3.


- Die Gruppe der Beamten umfasst alle Beamtinnen und Beamte, beamtete Lehrerinnen und Lehrer, Professorinnen und Professoren, Vollzugsbeamtinnen und Vollzugsbeamte, Richterinnen und Richter, Referendarinnen und Referendare, Anwärtinnen und Anwärter.
- Die Gruppe der Tarifbeschäftigten umfasst alle Tarifbeschäftigten einschließlich der Auszubildenden.
- Die Zahl der im Landesdienst tätigen Beamtinnen und Beamte ist mit 46.120 Dienstverhältnissen (= + 379 Dienstverhältnisse) deutlich höher als die Zahl der Tarifbeschäftigten mit 25.845 Beschäftigungsverhältnissen (= + 481 Beschäftigungsverhältnisse).
- Die Teilzeitquote der Tarifbeschäftigten beträgt 39,49 % (= + 3,52 Prozentpunkte). Dies ist ein Anstieg gegenüber dem Vorjahr.
- Die Teilzeitquote der Beamtinnen und Beamten ist mit 29,97 % (= + 0,18 Prozentpunkte) höher, jedoch auf einem konstanten Niveau.
- Die drei personalstärksten Ressorts der Beamten und Tarifbeschäftigten der unmittelbaren Landesverwaltung sind das Bildungsressort mit 32.306 (= + 478), gefolgt vom Innenressort mit 10.634 (= + 161) sowie dem Justizressort mit 6.237 (= +70) aktiven Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen.

- Die Hochschulen sind der mit Abstand personalstärkste Bereich der mittelbaren Landesverwaltung mit 8.041 (= + 123), gefolgt von den Fachhochschulen mit 3.247 (- 21) aktiven Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen.

Grafik 2.3.: 59.365 Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse der Beamten und Tarifbeschäftigten der unmittelbaren Landesverwaltung SH im Dezember 2019



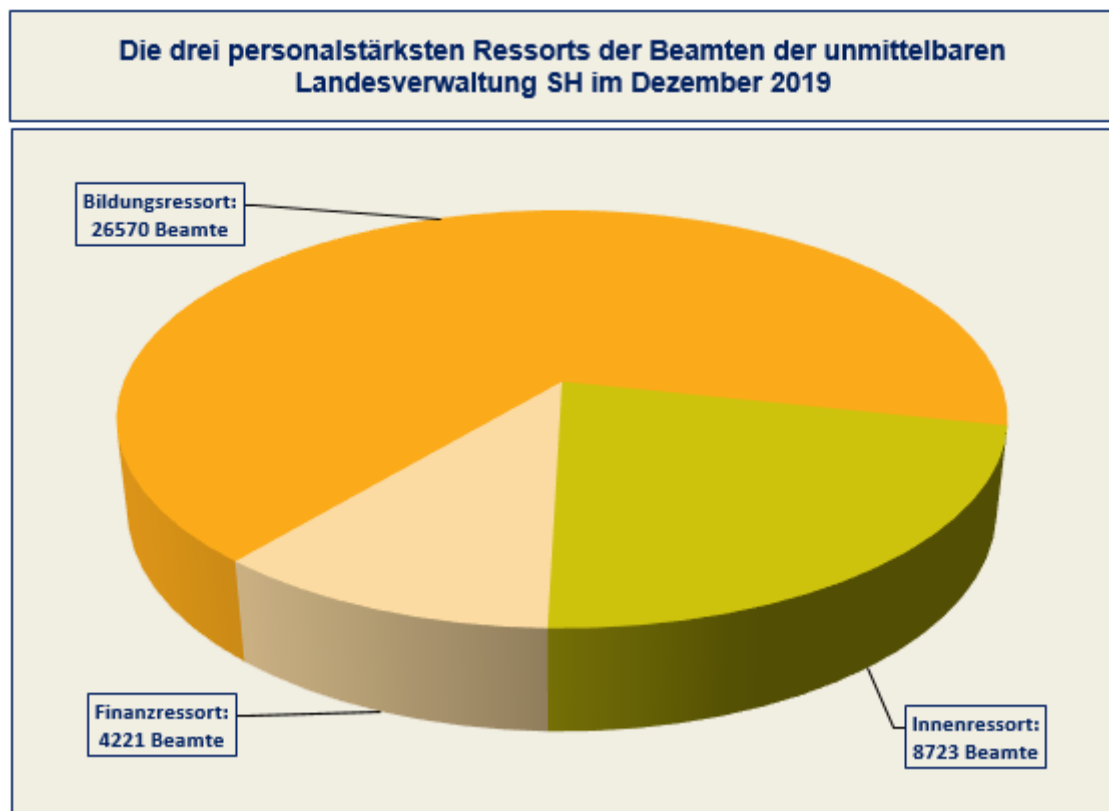
2.4. Dienstverhältnisse der Beamtinnen und Beamten der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in Vollzeit und Teilzeit

 PSMB 2020 / Tabelle 2.4.		Dienstverhältnisse der Beamtinnen/ Beamten (einschl. beamtete Lehrerinnen/ Lehrer, Professorinnen/ Professoren, Vollzugsbeamtinnen/ -beamte, Richterinnen/ Richter, Referendarinnen/ Referendare u. Anwärterinnen/ Anwärter) der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in Vollzeit und Teilzeit (Bea = Beamte, F = Frauen, M = Männer, TZ = Teilzeit)									
Dezember 2019	Bea F + M gesamt	Bea F gesamt	Bea F gesamt in %	Bea F TZ gesamt	Bea F TZ ges. in %	Bea M gesamt	Bea M gesamt in %	Bea M TZ gesamt	Bea M TZ ges. in %	Bea F + M TZ ges.	Gesamt- Teilzeit- Quote
Geschäftsbereich StK	264	162	61,36%	31	19,14%	102	38,64%	2	1,96%	33	12,50%
Geschäftsbereich MJEV	3781	1949	51,55%	661	33,91%	1832	48,45%	54	2,95%	715	18,91%
Geschäftsbereich MBWK	26570	18705	70,40%	9264	49,53%	7865	29,60%	970	12,33%	10234	38,52%
Geschäftsbereich MILIG	8723	2331	26,72%	773	33,16%	6392	73,28%	286	4,47%	1059	12,14%
Geschäftsbereich MELUND	538	220	40,89%	95	43,18%	318	59,11%	32	10,06%	127	23,61%
Geschäftsbereich FM	4221	2377	56,31%	1189	50,02%	1844	43,69%	221	11,98%	1410	33,40%
Geschäftsbereich MWVATT	328	143	43,60%	62	43,36%	185	56,40%	11	5,95%	73	22,26%
Geschäftsbereich MSGJFS	271	169	62,36%	83	49,11%	102	37,64%	6	5,88%	89	32,84%
Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung	44696	26056	58,30%	12158	46,66%	18640	41,70%	1582	8,49%	13740	30,74%
Deutscher Schul- und Sprachverein	89	60	67,42%	20	33,33%	29	32,58%	2	6,90%	22	24,72%
ULD	16	4	25,00%	1	25,00%	12	75,00%	2	16,67%	3	18,75%
Anstalt SH Landesforsten	21	4	19,05%	1	25,00%	17	80,95%	0	0,00%	1	4,76%
Stiftung Landesmuseen	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Stiftung Naturschutz	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Institut für Weltwirtschaft	6	0	0,00%	0	0,00%	6	100,00%	0	0,00%	0	0,00%
Leibniz-Institut für die Pädag	1	1	100,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%
Hochschulen	667	202	30,28%	26	12,87%	465	69,72%	8	1,72%	34	5,10%
Fachhochschulen	477	105	22,01%	7	6,67%	372	77,99%	13	3,49%	20	4,19%
UKSH Campus Lübeck	66	18	27,27%	1	5,56%	48	72,73%	0	0,00%	1	1,52%
UKSH Campus Kiel	80	23	28,75%	1	4,35%	57	71,25%	1	1,75%	2	2,50%
D.Zentralbibliothek	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung	1424	417	29,28%	58	13,91%	1007	70,72%	26	2,58%	84	5,90%
Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse	46120	26473	57,40%	12216	46,15%	19647	42,60%	1608	8,18%	13824	29,97%
Vorjahresergebnis	45741	26084	57,03%	12104	46,40%	19657	42,97%	1524	7,75%	13628	29,79%
Differenz	379	389	0,37%	112	-0,26%	-10	-0,37%	84	0,43%	196	0,18%


Hinweise zu Tabelle 2.4.

- Die Teilzeitquote der Beamtinnen entspricht 46,15 % (= - 0,26 Prozentpunkte) und ist damit deutlich höher als die ihrer männlichen Kollegen mit lediglich 8,18 % (= + 0,43 Prozentpunkte).
- Die Gesamt-Teilzeitquote der Beamtinnen und Beamten beträgt 29,97 % (=+ 0,18 Prozentpunkte) und liegt damit geringfügig unterhalb des Durchschnittswerts aller Teilzeitbeschäftigten der gesamten Landesverwaltung von 33,39 % (siehe Tabellen 2.2./ 2.3.; = + 1,39 Prozentpunkte).
- Die drei personalstärksten Ressorts der Beamtinnen und Beamten der unmittelbaren Landesverwaltung sind das Bildungsressort mit 26.570 (= + 242), gefolgt vom Innenressort mit 8.723 (= + 129) und dem Finanzressort mit 4.221 (= - 35) aktiven Dienstverhältnissen, siehe hierzu auch Tabelle 2.3.

Grafik 2.4.: Die drei personalstärksten Ressorts der Beamten der unmittelbaren Landesverwaltung SH im Dezember 2019




2.5. Beschäftigungsverhältnisse der Tarifbeschäftigten der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in Vollzeit und Teilzeit

 PSMB 2020 / Tabelle 2.5.	Beschäftigungsverhältnisse der Tarifbeschäftigten (einschl. Auszubildende) der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in Vollzeit und Teilzeit (Tb bzw. Tarifb = Tarifbeschäftigte, F = Frauen, M = Männer, TZ = Teilzeit)										
	Dezember 2019	Tarifb F + M gesamt	Tb F gesamt	Tarifb F gesamt in %	Tarifb F TZ gesamt	Tb F TZ ges. in %	Tb M gesamt	Tarifb M ges. in %	Tarifb M TZ gesamt	Tb M TZ ges. in %	Tarifb F + M TZ ges.
Geschäftsbereich StK	98	69	70,41%	19	27,54%	29	29,59%	6	20,69%	25	25,51%
Geschäftsbereich MJEV	2456	1943	79,11%	693	35,67%	513	20,89%	26	5,07%	719	29,28%
Geschäftsbereich MBWK	5736	4087	71,25%	2867	70,15%	1649	28,75%	945	57,31%	3812	66,46%
Geschäftsbereich MILIG	1911	1066	55,78%	411	38,56%	845	44,22%	65	7,69%	476	24,91%
Geschäftsbereich MELUND	1773	793	44,73%	374	47,16%	980	55,27%	101	10,31%	475	26,79%
Geschäftsbereich FM	855	613	71,70%	312	50,90%	242	28,30%	37	15,29%	349	40,82%
Geschäftsbereich MWVATT	1445	332	22,98%	121	36,45%	1113	77,02%	42	3,77%	163	11,28%
Geschäftsbereich MSGJFS	395	295	74,68%	133	45,08%	100	25,32%	7	7,00%	140	35,44%
Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung	14669	9198	62,70%	4930	53,60%	5471	37,30%	1229	22,46%	6159	41,99%
Deutscher Schul- und Sprachverein	2	0	0,00%	0	0,00%	2	100,00%	0	0,00%	0	0,00%
ULD	23	9	39,13%	2	22,22%	14	60,87%	2	14,29%	4	17,39%
Stiftung Landesmuseen	193	110	56,99%	60	54,55%	83	43,01%	17	20,48%	77	39,90%
Stiftung Naturschutz	75	42	56,00%	21	50,00%	33	44,00%	6	18,18%	27	36,00%
Institut für Weltwirtschaft	180	94	52,22%	41	43,62%	86	47,78%	35	40,70%	76	42,22%
Leibniz-Institut für die Pädag	278	180	64,75%	91	50,56%	98	35,25%	30	30,61%	121	43,53%
Hochschulen	7374	3920	53,16%	1768	45,10%	3454	46,84%	1052	30,46%	2820	38,24%
Fachhochschulen	2770	1316	47,51%	511	38,83%	1454	52,49%	329	22,63%	840	30,32%
UKSH Campus Lübeck	1	0	0,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%
UKSH Campus Kiel	11	3	27,27%	1	33,33%	8	72,73%	0	0,00%	1	9,09%
D.Zentralbibliothek	269	166	61,71%	65	39,16%	103	38,29%	16	15,53%	81	30,11%
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung	11176	5840	52,25%	2560	43,84%	5336	47,75%	1487	27,87%	4047	36,21%
Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse	25845	15038	58,19%	7490	49,81%	10807	41,81%	2716	25,13%	10206	39,49%
Vorjaheresergebnis	25364	14630	57,68%	6804	46,51%	10734	42,32%	2320	21,61%	9124	35,97%
Differenz	481	408	0,51%	686	3,30%	73	15,18%	396	3,52%	1082	3,52%

Hinweise zu Tabelle 2.5.

- Die Teilzeitquote der tarifbeschäftigten Frauen beträgt 49,81 % (= + 3,30 Prozentpunkte), die der tarifbeschäftigten Männer ist deutlich geringer und beträgt 25,13 % (= + 3,52 Prozentpunkte).
- Die Gesamt-Teilzeitquote aller Tarifbeschäftigten beträgt 39,49 % (= + 3,52 Prozentpunkte) und liegt damit nur geringfügig über der Gesamt-Teilzeitquote aller Beschäftigten von 33,39 % (siehe Tabellen 2.2./ 2.3.; = + 1,39 Prozentpunkte).
- Die drei personalstärksten Ressorts der Tarifbeschäftigten der unmittelbaren Landesverwaltung sind das Bildungsressort mit 5.736 (+ 236), das Justizressort mit 2.456 (+ 25) sowie das Innenressort mit 1.911 (+ 32) aktiven Beschäftigungsverhältnissen, siehe hierzu auch Tabelle 2.3.

2.6. Frauen und Männer in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in befristeten Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen


 PSMB 2020 / Tabelle 2.6. Dezember 2019, Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	Frauen und Männer in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in befristeten Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen (ohne Ausstellungsverhältnisse) (F = Frauen, M = Männer, befr. besch. = befristet beschäftigt) („Aushilfskräfte und befristet Beschäftigte ohne Auszubildende, Anwärter, Referendare, Praktikanten, Erkrankte, Beurlaubte“)												
	F + M ges.	Spalte 2 F + M befr. besch. ges.	F + M befr. besch. ges. in %	F befr. besch. ges.	F befr. besch. ges. in % (s.Sp.2)	F befr. besch. TZ gesamt	F befr. besch. TZ ges. in % (s.Sp.2)	M befr. besch. ges.	M befr. besch. ges. in % (s.Sp.2)	M befr. besch. TZ gesamt	M befr. besch. TZ ges. in % (s.Sp.2)	F + M befr. besch. TZ ges.	befr. Besch. ges. TZ-Quote (s.Sp.2)
Geschäftsbereich StK	362	28	7,73%	15	53,57%		13	46,43%			6	21,43%	
Geschäftsbereich MJEV	6237	303	4,86%	230	75,91%	86	28,38%	73	24,09%	11	3,63%	97	32,01%
Geschäftsbereich MBWk	32306	3313	10,26%	2204	66,53%	1738	52,46%	1109	33,47%	818	24,69%	2556	77,15%
Geschäftsbereich MILIG	10634	100	0,94%	43	43,00%			57	57,00%			25	25,00%
Geschäftsbereich MELUND	2311	80	3,46%	47	58,75%	19	23,75%	33	41,25%	11	13,75%	30	37,50%
Geschäftsbereich FM	5076	54	1,06%	36	66,67%	14	25,93%	18	33,33%	11	20,37%	25	46,30%
Geschäftsbereich MWVATT	1773	59	3,33%	22	37,29%			37	62,71%			7	11,86%
Geschäftsbereich MSGJFS	666	31	4,65%									9	29,03%
Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung	59365	3968	6,68%	2620	66,03%	1885	47,51%	1348	33,97%	870	21,93%	2755	69,43%
Deutscher Schul- und Sprachverein	91	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ULD	39	5	12,82%									1	20,00%
Anstalt SH Landesforsten	21	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Stiftung Landesmuseen	193	60	31,09%	36	60,00%	21	35,00%	24	40,00%	10	16,67%	31	51,67%
Stiftung Naturschutz	75	14	18,67%									6	42,86%
Institut für Weltwirtschaft	186	89	47,85%	45	50,56%	16	17,98%	44	49,44%	28	31,46%	44	49,44%
Leibniz-Institut für die Pädag	279	219	78,49%	138	63,01%	66	30,14%	81	36,99%	29	13,24%	95	43,38%
Hochschulen	8041	5354	66,58%	2688	50,21%	1140	21,29%	2666	49,79%	945	17,65%	2085	38,94%
Fachhochschulen	3247	2058	63,38%	943	45,82%	312	15,16%	1115	54,16%	261	12,68%	573	27,84%
UKSH Campus Lübeck	67	10	14,93%			0	0,00%			0	0,00%	0	0,00%
UKSH Campus Kiel	31	17	54,84%									1	3,23%
D.Zentralbibliothek	270	47	17,41%	22	46,81%			25	53,19%			19	40,43%
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse	71965	11841	16,45%	6512	55,00%	3457	29,20%	5329	45,00%	2153	18,18%	5610	47,38%
Vorjahresergebnis	71105	11687	16,44%	6296	53,87%	2869	24,55%	5391	46,13%	1801	15,41%	4670	39,96%
Differenz	860	154	0,01%	216	1,12%	588	4,65%	-62	-1,12%	352	2,77%	940	7,42%

Hinweise zu Tabelle 2.6.

- Im Bereich des unmittelbaren Landesdienstes befinden sich insgesamt 3.968 (= + 167) Frauen und Männer in befristeten Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnissen (= 6,68 % / + 0,19 Prozentpunkte);
- Im Bereich der mittelbaren Landesverwaltung sind mit 62,48 % mehr Frauen und Männer befristet beschäftigt (insgesamt = 7.873 / = - 13).
- Im Vergleich zum Vorjahr sind insgesamt 154 mehr Frauen und Männer in befristeten Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen tätig. Dies entspricht einer Steigerung von 0,01 Prozentpunkten in Bezug auf die Gesamtbeschäftigtenzahl.
- Frauen machen nun einen Anteil von 55,00 % (= + 1,12 Prozentpunkte) der befristet Beschäftigten aus.
- Innerhalb der Datensätze existieren einige Unplausibilitäten, die dazu führen, dass die aufgeführten Zahlen geringfügig höher sind, als die tatsächliche Anzahl befristeter Arbeitsverhältnisse. Zum nächsten Berichtsjahr wird hier eine Datenbereinigung vorgenommen.

- Die Landesregierung hat darüber hinaus 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 ihren Verhaltenscodices für gute Beschäftigungsbedingungen entsprechende Regelungen aufnehmen.

2.7. Beamte und Tarifbeschäftigte in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in befristeten Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen

 PSMB 2020 / Tabelle 2.7. Dezember 2019; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	Beamte und Tarifbeschäftigte in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in befristeten Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen (ohne Ausstellungsverhältnisse) (Bea. = Beamtinnen und Beamte, Tb. / Tarifb. = Tarifbeschäftigte, befr. besch. = befristet besch.) „Aushilfskräfte und befristet Beschäftigte ohne Auszubildende, Anwärter, Referendare, Praktikanten, Erkrankte, Beurlaubte“												
	Bea + Tb gesamt	Spalte 2 Bea + Tb befr. besch. ges.	Bea + Tb befr. besch. ges. in %	Bea befr. besch. gesamt	Bea befr. besch. ges. in % (s.Sp. 2)	Bea befr. besch. TZ gesamt	Bea befr. besch. TZ ges. in % (s.Sp. 2)	Tb befr. besch. gesamt	Tb befr. besch. ges. in % (s.Sp. 2)	Tb befr. besch. TZ gesamt	Tb befr. besch. TZ ges. in % (s.Sp. 2)	Bea + Tb befr. besch. TZ ges.	befr. Besch. ges. TZ-Quote (s.Sp. 2)
Geschäftsbereich StK	362	28	7,73%	0	0,00%		28	100,00%				6	21,43%
Geschäftsbereich MJEV	6237	303	4,86%			0	0,00%			97	32,01%	97	32,01%
Geschäftsbereich MBwK	32306	3313	10,26%			0	0,00%			2556	77,15%	2556	77,15%
Geschäftsbereich MILIG	10634	100	0,94%			0	0,00%			25	25,00%	25	25,00%
Geschäftsbereich MELUND	2311	80	3,46%	0	0,00%	0	0,00%	80	100,00%	30	37,50%	30	37,50%
Geschäftsbereich FM	5076	54	1,06%	0	0,00%	0	0,00%	54	100,00%	25	46,30%	25	46,30%
Geschäftsbereich MwVATT	1773	59	3,33%									7	11,86%
Geschäftsbereich MSGJFS	666	31	4,65%	0	0,00%			31	100,00%			9	29,03%
Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung	59365	3968	6,68%			0	0,00%			2755	69,43%	2755	69,43%
Deutscher Schul- und Sprachverein	91	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ULD	39	5	12,82%									1	20,00%
Anstalt SH Landesforsten	21	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Stiftung Landesmuseen	193	60	31,09%	0	0,00%	0	0,00%	60	100,00%	31	51,67%	31	51,67%
Stiftung Naturschutz	75	14	18,67%	0	0,00%			14	100,00%			6	42,86%
Institut für Weltwirtschaft	186	89	47,85%	0	0,00%	0	0,00%	89	100,00%	44	49,44%	44	49,44%
Leibniz-Institut für die Pädag	279	219	78,49%	0	0,00%	0	0,00%	219	100,00%	95	43,38%	95	43,38%
Hochschulen	8041	5354	66,58%	46	0,86%			5308	99,14%			2085	38,94%
Fachhochschulen	3247	2058	63,38%	31	1,51%	0	0,00%	2027	98,49%	573	27,84%	573	27,84%
UKSH Campus Lübeck	67	10	14,93%	10	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
UKSH Campus Kiel	91	17	18,68%									1	5,88%
D. Zentralbibliothek	270	47	17,41%	0	0,00%	0	0,00%	47	100,00%	19	40,43%	19	40,43%
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung	12600	7873	62,48%	100	1,27%	1	0,01%	7773	98,73%	2854	36,25%	2855	36,26%
Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse	71965	11841	16,45%	106	0,90%	1	0,01%	11735	99,10%	5609	47,37%	5610	47,38%
Vorjahresergebnis	71105	11687	16,44%	158	1,35%	5	0,04%	11529	98,65%	4665	39,92%	4670	39,96%
Differenz	860	154	0,01%	-52	-0,46%	-4	-0,03%	206	0,46%	944	7,45%	940	7,42%

Hinweise zu Tabelle 2.7.

- Im Bereich der unmittelbaren Landesverwaltung sind 99,85 % aller befristet beschäftigten Menschen Tarifbeschäftigte, im Bereich der mittelbaren Landesverwaltung sind es 98,73 %.
- Insgesamt ist die Quote der Menschen, die in einem befristeten Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis zum Land Schleswig-Holstein stehen, um 0,01 Prozentpunkte auf 16,45 % gestiegen.
- Innerhalb der Datensätze existieren einige Unplausibilitäten, die dazu führen, dass die aufgeführten Zahlen geringfügig höher sind, als die tatsächliche Anzahl befristeter Arbeitsverhältnisse. Zum nächsten Bericht wird hier eine Datenbereinigung vorgenommen.
- Die Landesregierung hat im September 2020 beschlossen, zukünftig sachgrundlose Befristungen von Arbeitsverhältnissen in der Landesverwaltung auszuschließen. Lediglich der Hochschulbereich ist, in besonders begründeten Ausnahmefällen, von dieser Regelung ausgenommen.

2.8. Krankenstatistik des Landespersonals SH

Die Zeiten der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit des Landespersonals SH wurden für das erste Halbjahr im Vorjahr per Ressortabfragen erhoben.

Diese Daten sind somit nur eingeschränkt vergleichbar, da sie im Vorjahr weder vollständig noch einheitlich für das gesamte Kalenderjahr erfasst wurden. So sind beispielsweise die Bereiche der Polizei und der Lehrkräfte im ersten Halbjahr des Vorjahres nicht erfasst. Grund hierfür ist die sehr aufwändige manuelle Informationserfassung.


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.

In diesem Sinne wird die Krankenstatistik in diesem Berichtsjahr erstmalig vollständig in einer Tabelle dargestellt.

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

https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Qualitaet-DerArbeit.html?cms_gtp=318944_slot%253D2

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 4,4 % aller Arbeitnehmer bundesweit bzw. 10,9 Abwesenheitstage pro Arbeitnehmer in 2019 festgestellt.

 Krankenstatistik PSMB 2020 / Tabelle 2.8.		Krankenstatistik des Landespersonals SH im Kalenderjahr 2019		Krankenstatistik des Landespersonals SH im 2. Halbjahr 2018	
Unmittelb. Landesdienst plus Geschäftsbereiche der Ressorts		Durchschnitt- liche Fehltage je MA	Fehlzeitenquote gesamt (Durchschn. Anteil der krankheitsbed. ausgef. Arbeitstage)	Durchschnitt- liche Fehltage je MA	Fehlzeitenquote gesamt (Durchschn. Anteil der krankheitsbed. ausgef. Arbeitstage)
01.01.2019 - 31.12.2019					
Arbeitstage =	251				
Bedienstete gesamt über alle krankheitsbed. Abwesenheitszeiten	MP / StK	14,2	5,7%	7,5	5,9%
	MJEV	20,5	8,2%	11,7	9,2%
	MBWK	14,5	5,8%	7,4	5,8%
	MILIG	22,6	9,0%	11,8	9,3%
	Polizei gesondert	18,8	7,5%	11,0	8,7%
	MELUND	20,1	8,0%	10,9	8,6%
	FM	20,0	8,0%	10,6	8,4%
	MWVATT	22,1	8,8%	11,3	8,9%
	MSGJFS	18,6	7,4%	10,8	8,5%
Gesamt		17,3	6,9%	9,4	7,4%
Wegen Kurzeiterkrankung (1-3 Arbeitstage) ausgefallene Arbeitstage 1)	MP / StK	4,8	1,9%	2,9	2,3%
	MJEV	4,2	1,7%	2,4	1,9%
	MBWK	4,1	1,6%	2,2	1,7%
	MILIG	5,0	2,0%	3,1	2,4%
	Polizei gesondert	4,4	1,8%	2,4	1,9%
	MELUND	5,1	2,0%	2,8	2,2%
	FM	6,0	2,4%	3,2	2,5%
	MWVATT	4,5	1,8%	2,6	2,1%
	MSGJFS	5,4	2,2%	3,0	2,4%
Gesamt		4,5	1,8%	2,4	1,9%
Wegen länger- fristiger Krank- heit ausgefallene Arbeitstage (mehr als 3 AT) 1)	MP / StK	9,4	3,7%	4,5	3,5%
	MJEV	16,2	6,5%	9,0	7,1%
	MBWK	10,4	4,1%	5,2	4,1%
	MILIG	17,1	6,8%	8,6	6,7%
	Polizei gesondert	14,4	5,7%	8,5	6,7%
	MELUND	14,4	5,7%	8,0	6,3%
	FM	13,9	5,6%	7,4	5,8%
	MWVATT	17,3	6,9%	8,5	6,7%
	MSGJFS	13,0	5,2%	7,7	6,1%
Gesamt		12,7	5,1%	6,8	5,4%
Wegen Kur ausgefallene Arbeitstage 2)	MP / StK	0,0	0,0%	0,1	0,1%
	MJEV	0,1	0,0%	0,3	0,2%
	MBWK	0,0	0,0%	0,1	0,0%
	MILIG	0,5	0,2%	0,2	0,1%
	Polizei gesondert	0,0	0,0%	0,2	0,1%
	MELUND	0,6	0,2%	0,1	0,1%
	FM	0,1	0,0%	0,0	0,0%
	MWVATT	0,2	0,1%	0,1	0,1%
	MSGJFS	0,1	0,1%	0,1	0,1%
Gesamt		0,1	0,0%	0,1	0,1%

Hinweise zu Tabelle 2.8.


- Zu Nr. 1): Erfasst sind alle Arbeitstage des o.a. Personenkreises, die infolge von Erkrankungen (einschließlich Dienst- und Arbeitsunfälle und Berufserkrankungen) ausgefallen sind (1-3 Arbeitstage bzw. mehr als 3 Arbeitstage).
- Zu Nr. 2): Erfasst sind alle Arbeitstage des o.a. Personenkreises, die infolge von Kur- oder Sanatoriumsaufenthalten ausgefallen sind; die Fehltage von Teilzeitbeschäftigten wurden als volle Fehltage bewertet.

2.9. Übersicht über die Besoldungsgruppen

Vorbemerkung zu allen Besoldungsgruppen:

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

2.9.1. Dienstverhältnisse der Anwärtinnen und Anwärter sowie Referendarinnen und Referendare im Beamtenverhältnis


 PSMB 2020 / Tabelle 2.9.1.	Dienstverhältnisse der Anwärter und Referendare im Beamtenverhältnis (M = männlich, W = weiblich)											
	LG 1, 1. EA (ehem. einfacher Dienst)		LG 1, 2. EA (ehem. mittlerer Dienst)		LG 2, 1. EA (ehem. gehobener Dienst)		LG 2, 2. EA (ehem. höherer Dienst)		Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diff. zum Vorjahr	
	M	W	M	W	M	W	M	W				
Dezember 2019; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.												
Geschäftsbereich StK	0	0	10	34	33	55	0	0	132	133	-1	
Geschäftsbereich MJEV				78		62	0	0	253	204	49	
Geschäftsbereich MBWK	0	0	0	0	47	360	397	819	1623	1540	83	
Geschäftsbereich MILIG	0	0	281	114	430			0	1066	1123	-57	
Geschäftsbereich MELUND	0	0		0			10		20	14	6	
Geschäftsbereich FM	0	0	55	60	101	158	0	0	374	337	37	
Geschäftsbereich MWVATT			0	0	0	0		0	1	5	-4	
Geschäftsbereich MSGJFS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung	7	1	432	286	634	877	411	821	3469	3356	113	
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	
Summe aller Dienstverhältnisse	7	1	432	286	634	877	411	822	3470	3357	113	
Vorjahresergebnis	4	1	415	273	672	820	372	800	3357	3109	248	
Differenz	3	0	17	13	-38	57	39	22	113	248		

Hinweise zu Tabelle 2.9.1.

- Landesweit standen im Dezember des vergangenen Jahres insgesamt 3.470 Anwärtinnen und Anwärter sowie Referendarinnen und Referendare (= + 113) im aktiven Beamtenverhältnis zum Land Schleswig-Holstein, die sich im Wesentlichen auf folgende vier Ressorts aufteilen:
 - Bildungsressort: 1.623 Personen (= + 83);
 - Innenressort: 1.066 Personen (= - 57),
 - Finanzressort: 374 Personen (= + 37);

- d) Justizressort: 253 Personen (= + 49)
- Referendarinnen und Referendare, die nicht im Beamtenverhältnis beschäftigt sind, werden in der Tabelle 2.10.6. dargestellt.


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

 PSMB 2020 / Tabelle 2.9.2.	Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 1 / 1. EA (M = männlich, W = weiblich)													
	A 2		A 3		A 4 LBGr. 1.1		A 5 LBGr. 1.1		A 6 LBGr. 1.1		Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diff. zum Vorjahr	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W				
Dezember 2019; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.														
Geschäftsbereich StK	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Geschäftsbereich MJEV	0	0	0	0		16	15		100		175	176	-1	
Geschäftsbereich MBWK	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Geschäftsbereich MILIG	0	0	0	0	0	0		0		0	1	0	1	
Geschäftsbereich MELUND	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Geschäftsbereich FM	0	0	0	0		0					7	8	-1	
Geschäftsbereich MWVATT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Geschäftsbereich MSGJFS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung	0	0	0	0	25	16	16	5	105	16	183	184	-1	
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Summe aller Dienstverhältnisse	0	0	0	0	25	16	16	5	105	16	183	184	-1	
Vorjahresergebnis	0	0	15	9	13	10	12	2	108	15	184	174	10	
Differenz	0	0	-15	-9	12	6	4	3	-3	1	-1	10		

Hinweise zu Tabelle 2.9.2.

- In dem dargestellten Besoldungsgruppenbereich des ehemaligen „einfachen Dienstes“ existierten im Dezember 2019 landesweit 183 aktive Dienstverhältnisse (= - 1).


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

 PSMB 2020 / Tabelle 2.9.3.	Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 1 / 2. EA (M = männlich, W = weiblich)										
	A 6		A 7		A 8		A 9 m.D.		Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diff. zum Vorjahr
	M	W	M	W	M	W	M	W			
Dezember 2019; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.											
Geschäftsbereich StK	0	0						0	12	10	2
Geschäftsbereich MJEV	0		151	376	219	379	252	1417	1438	-21	
Geschäftsbereich MBWK	0	0	0	0	0			13	12	1	
Geschäftsbereich MILIG	0		10	802	322	975	484	2601	2632	-31	
Geschäftsbereich MELUND	0	0	12		0	18		44	44	0	
Geschäftsbereich FM	0	0	235	267	212	381	306	453	1854	1918	-64
Geschäftsbereich MWVATT	0	0					15	13	37	37	0
Geschäftsbereich MSGJFS	0	0		13	18			59	63	-4	
Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung	0	1	300	444	1417	943	1706	1226	6037	12074	-6037
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung	0	0	0	2	0	1	2	3	8	8	0
Summe aller Dienstverhältnisse	0	1	300	446	1417	944	1708	1229	6045	6162	-117
Vorjahresergebnis	29	23	305	451	1452	967	1745	1190	6162	6266	-104
Differenz	-29	-22	-5	-5	-35	-23	-37	39	-117	-104	

Hinweise zu Tabelle 2.9.3.

- Der beschriebene Bereich bildet den ehemaligen „mittleren Dienst“ ab, dem insgesamt 6.045 Dienstverhältnisse (= - 117) zuzuordnen sind.


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

 PSMB 2020 / Tabelle 2.9.4.	Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 2 / 1. EA (M = männlich, W = weiblich)																		
	A 9		A 10		A 11		A 12		A 13 LBGr. 2.1		A 14 g.D.*		A 15 g.D.*		A 16 g.D.*		Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diff. zum Vorjahr
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W			
Dezember 2019; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.																			
Geschäftsbereich StK		10	0							13	0	0	0	0	0	0	54	44	10
Geschäftsbereich MJEV		76	41	105	80	194	77	121	52	53	0	0	0	0	0	826	819	7	
Geschäftsbereich MBWK		13	108	42	144	88	372	4969	1966	5731	315	483	116			14433	14354	79	
Geschäftsbereich MILIG	1002	300	1040	329	956	343	445	87	278	47	0	0	0	0	0	4829	4621	208	
Geschäftsbereich MELUND			17	20	23	32	47	26	52	37	0	0	0	0	0	262	265	-3	
Geschäftsbereich FM	126	180	147	198	239	395	201	132	131	73	0	0	0	0	0	1822	1828	-6	
Geschäftsbereich MWVATT					34		36			26	0	0	0	0	0	204	203	1	
Geschäftsbereich MSGJFS						32		19	24	31	0	0	0	0	0	147	142	5	
Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung	1183	595	1363	708	1489	1121	1194	5376	2543	6011	315	485	116	71	4	3	22577	22276	301
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung	2	1	2	16	16	10	14	26	29	42	2	1	0	1	0	0	162	175	-13
Summe aller Dienstverhältnisse	1185	596	1365	724	1505	1131	1208	5402	2572	6053	317	486	116	72	4	3	22739	22451	288
Vorjahresergebnis	1048	473	1402	763	1559	1119	1220	5577	2541	5921	276	359	119	71	2	1	22451	22321	130
Differenz	137	123	-37	-39	-54	12	-12	-175	31	132	41	127	-3	1	2	2	288	130	

Hinweise zu Tabelle 2.9.4.

- Diese Tabelle beschreibt die Zahlenverhältnisse des ehemaligen „gehobenen Dienstes“. Bei den mit „*“ gekennzeichneten Stellen handelt es sich um besondere Funktionsstellen dieser Beamtengruppe, z. B. für Schulleiterinnen und Schulleiter, stellvertretende Schulleiterinnen und stellvertretende Schulleiter oder Koordinatorinnen und Koordinatoren an Gemeinschaftsschulen. Diese verbleiben auch bei entsprechender Übernahme einer besonderen Funktion in ihrer bisherigen Laufbahngruppe.
- Mit insgesamt 22.739 Dienstverhältnissen (= + 288) stellt dieser Personenkreis die mit Abstand personalstärkste Laufbahnebene im Dienst des Landes Schleswig-Holstein dar.


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

 PSMB 2020 / Tabelle 2.9.5.	Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 2 / 2. EA (M = männlich, W = weiblich)										
	A 13 h.D.		A 14 h.D.		A 15 h.D.		A 16 h.D.		Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diff. zum Vorjahr
Dezember 2019; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	M	W	M	W	M	W	M	W			
Geschäftsbereich StK		17							56	54	2
Geschäftsbereich MJEV								11	59	58	1
Geschäftsbereich MBWK	2246	3889	1441	1797	554	367	137	57	10488	10411	77
Geschäftsbereich MILIG	24		32	16	61	19	34		206	196	10
Geschäftsbereich MELUND	18	21	41	36	30	17	21	14	198	198	0
Geschäftsbereich FM	17	28	27	23	20	15	15		152	153	-1
Geschäftsbereich MWVATT				11	12	13	12		73	71	2
Geschäftsbereich MSGJFS				10	10	18			57	55	2
Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung	2321	3982	1565	1905	698	465	240	113	11289	11196	93
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung	27	21	61	26	12	4	4	1	156	175	-19
Summe aller Dienstverhältnisse	2348	4003	1626	1931	710	469	244	114	11445	11371	74
Vorjahresergebnis	2421	3995	1580	1861	710	464	239	101	11371	11371	0
Differenz	-73	8	46	70	0	5	5	13	74	0	

Hinweise zu Tabelle 2.9.5.

- Diese Tabelle umfasst die Dienstverhältnisse des ehemaligen „höheren Dienstes“ innerhalb der A-Besoldung.
- Mit insgesamt 11.445 Dienstverhältnissen (+ 74) stellt das Segment die zweitstärkste Beamtengruppe (differenziert nach Laufbahnebenen) im Landesdienst SH dar.

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


 PSMB 2020 / Tabelle 2.9.6. Dezember 2019; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	Dienstverhältnisse der übrigen Besoldungsgruppen (M = männlich, W = weiblich)																		Zusammenfassung über alle Besoldungsgruppen																	
	B-Bes	Vorjahresergebnis		Differenz		C-Bes	Vorjahresergebnis		Differenz		MP/Min	Vorjahresergebnis		Differenz		R-Bes	Vorjahresergebnis		Differenz		Vorg. DBz	Vorjahresergebnis		Differenz		W-Bes	Vorjahresergebnis		Differenz		Ergebnis Männer	Ergebnis Frauen	Ergebnis gesamt			
	M+W	M+W	M+W	M+W	M+W	M+W	M+W	M+W	M+W	M+W	M+W	M+W	M+W	M+W	M+W	M+W	M+W	M+W	M+W	M+W	M+W	M+W	M+W	M+W	M+W	M+W	M+W	M+W	M+W	M+W	M+W	M+W				
Geschäftsbereich StK		10		0	0	0																										102	162	264		
Geschäftsbereich MJEV	10			0	0	0					1040	1004	36	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1832	1949	3781		
Geschäftsbereich MBWK			0	0	0	0																										7865	18705	26570		
Geschäftsbereich MILIG	16	17	-1	0	0	0																										6392	2331	8723		
Geschäftsbereich MELUND	12	13	-1	0	0	0																											318	220	538	
Geschäftsbereich FM	10			0	0	0																											1844	2377	4221	
Geschäftsbereich MWATT	12	13	-1	0	0	0																												185	143	328
Geschäftsbereich MSGJFS				1	0	0	0																											102	169	271
Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung	85	86	-1	0	0	0	8	8	0	1042	1006	36	6	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18640	26056	44696	
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung	4	4	0	200	217	-17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1007	417	1424
Summe aller Dienstverhältnisse	89	90	-1	200	217	-17	8	8	0	1042	1006	36	7	6	1	892	860	32															19647	26473	46120	
Vorjahresergebnis	90	90	0	217	255	-38	8	8	0	1033	1006	27	8	18	-10	860	809	51															19657	26084	45741	
Differenz	-1	0		-17	-38		0	0		9	0		-1	-12		32	51																	-10	389	379

Hinweise zu Tabelle 2.9.6.

- **B-Besoldung:** Besoldungsgruppen B 1 bis B 11 für Spitzenbeamte (und Soldaten); die Besoldungsordnung B kennt im Gegensatz zu anderen Besoldungsordnungen keine Stufen (aufsteigende Gehälter), sondern weist feste Gehälter aus.
- **C-Besoldung:** Die Besoldungsordnung C war bis 2005 die Besoldungsordnung für wissenschaftliche Beamte an deutschen Hochschulen, sie wurde durch die Besoldungsordnung W abgelöst. Die Ämter gehörten zur Laufbahn des höheren Dienstes. Sie umfasste die Besoldungsgruppen C 1 bis C 4.
- **Vorgegebene Dienstbezüge:** Übergangsbezüge, Dienstbezüge in Höhe des Ruhestandsgehalts (bisherige Bezeichnung: V-Besoldung).
- **W-Besoldung:** Die Besoldungsordnung W regelt die Bezüge für wissenschaftliches Hochschulpersonal (Hochschullehrer / Professoren) und umfasst die Besoldungsgruppen W 1 bis W 3. Sie wurde als Ersatz für die Besoldungsordnung C eingeführt.
- **R-Besoldung:** Die Besoldungsordnung R umfasst die Besoldungsgruppen R 1 bis R 10 der Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte.
- **MP / Min-Besoldung:** Bezüge der Ministerinnen und Minister (bisherige Bezeichnung: L-Besoldung).

2.10. Übersicht über die Entgeltgruppen TVL


2.10.1. Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 1 bis EG 5 TVL

 PSMB 2020 / Tabelle 2.10.1.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 1 TVL bis EG 5 TVL (M = männlich, W = weiblich)													Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diff. zum Vorjahr		
	EG1		EG2		EG2Ü		EG3		EG 3a		EG4		EG5					
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M				W	
Dezember 2019; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.																		
Geschäftsbereich StK	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	7	-2	
Geschäftsbereich MJEV	0	0			0		27	30	0	0	32	18		172	305	341	-36	
Geschäftsbereich MBWK	0	0			0	0		11	0	0	19	103	20	41	208	219	-11	
Geschäftsbereich MILIG	0	0		0	0		13	29	0	0	31	19	71	175	339	371	-32	
Geschäftsbereich MELUND	0	0			0	0			0	0			255	48	327	327	0	
Geschäftsbereich FM	0	0			0	0	15	17	0	0		14	16	105	179	194	-15	
Geschäftsbereich MWATT	0	0	0		0	0			0	0			483		527	540	-13	
Geschäftsbereich MSGJFS	0	0		0	0	0		10	0	0	11			44	82	78	4	
Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung	0	0	16	27	0	1	73	99	0	0	110	166	862	618	1972	2077	-105	
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung	2	0	12	26	1	4	41	56	0	0	21	7	97	123	390	367	23	
Summe aller Dienstverhältnisse	2	0	28	53	1	5	114	155	0	0	131	173	959	741	2362	2444	-82	
Vorjahresergebnis	1	0	23	45	1	6	105	135	0	0	162	176	986	804	2444			
Differenz	1	0	5	8	0	-1	9	20	0	0	-31	-3	-27	-63	-82			

Hinweise zu Tabelle 2.10.1.

- Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 1 bis EG 5 TVL beträgt 2.362 (= - 82). Dies entspricht einem Anteil von 9,14 % (= - 0,50 Prozentpunkte) aller 25.845 tarifgebundenen Beschäftigungsverhältnisse in der Landesverwaltung SH.


2.10.2. Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 6 bis EG 9 TVL

 PSMB 2020 / Tabelle 2.10.2. Dezember 2019; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	Beschäftigungsverhältnisse Entgeltgruppen EG 6 TVL bis EG 9 TVL (M = männlich, W = weiblich)															Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diff. zum Vorjahr									
	EG6		EG7		EG7a		EG8		EG9		EG9I		EG9S		EG9SI				EG 9a		EG 9b						
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M				W	M	W	M	W				
Geschäftsbereich StK					0	0					0	0	0	0			0	0	0	0	0			39	39	0	
Geschäftsbereich MJEV	72	656					22	351		0	0	0	0			0	0	12	161		25			1337	1291	46	
Geschäftsbereich MBWK	19	97			0	0	28	240	31	68			0	0	0	0	21	103	116	283				1026	967	59	
Geschäftsbereich MILIG	142	309	34	12	0	0	55	95	0				0	0	0	0	153	202	29	38				1079	1067	12	
Geschäftsbereich MELUND	118	74	27	13		0	74	137	0						0	0	103	118	15	31				719	719	0	
Geschäftsbereich FM		132	0	0	0		27	135					0	0		11	0	0	42	94				18	496	518	-22
Geschäftsbereich MWVATT	97		42		0	0	94	63		0	0	0			0	0	101		15	10				512	503	9	
Geschäftsbereich MSGJFS	14	61	0	0	0	0				0	0	0	0			0	0	13	42					171	161	10	
Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung	482	1391	117	40	3	4	303	1046	35	81	5	4	14	36	0	0	445	751	202	420				5379	5265	114	
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung	98	553	60	34	0	0	91	216	11	20	0	0	1	5	5	0	106	192	112	299				1803	1777	26	
Summe aller Dienstverhältnisse	580	1944	177	74	3	4	394	1262	46	101	5	4	15	41	5	0	551	943	314	719				7182	7042	140	
Vorjahresergebnis	557	1933	168	62	0	0	409	1270	369	774	8	18	516	915	43	0	0	0	0	0				7042			
Differenz	23	11	9	12	3	4	-15	-8	-323	-673	-3	-14	-501	-874	-38	0	551	943	314	719				140			

Hinweise zu Tabelle 2.10.2.

- Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 6 bis EG 9 TVL beträgt 7.182 (= + 140). Dies entspricht einem Anteil von 27,79 % (= + 0,03 Prozentpunkte) aller 25.845 tarifgebundenen Beschäftigungsverhältnisse in der Landesverwaltung SH.


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

 PSMB 2020 / Tabelle 2.10.3.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 10 TVL bis EG 13 Ü TVL (M = männlich, W = weiblich)																		
	EG10		EG11		EG11		EG12		EG13		EG13		EG13sr		EG13Ü		Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diff. zum Vorjahr
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W			
Dezember 2019; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.																			
Geschäftsbereich StK	0				0	0		11			0	0	0	0	0	0	36	34	2
Geschäftsbereich MJEV	24	39	30	24	0	0				15		0		0	0	151	137	14	
Geschäftsbereich MBWK	265	755	235	643	28	137	129	295	274	421	105	169	261	541		4261	4091	170	
Geschäftsbereich MILIG	38	22	119	80	0	0	40	22	27	14	0	0	0	0	0	362	324	38	
Geschäftsbereich MELUND	33	53	73	112	0	0	78	65	63	39	0	0	0	0	10	537	512	25	
Geschäftsbereich FM			48	39	0	0	31				0	0	0	0	0	164	138	26	
Geschäftsbereich MWVATT	36	27	56	52	0	0	61	20	17		0				0	277	254	23	
Geschäftsbereich MSGJFS		14			0	0	12	25	0	4	0	0	0	0	0	95	79	16	
Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung	414	932	573	977	28	137	359	459	390	508	106	169	262	542	12	5883	5569	314	
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung	117	116	207	169	2	0	112	77	1359	1259	0	1	10	15	58	3557	3501	56	
Summe aller Dienstverhältnisse	531	1048	780	1146	30	137	471	536	1749	1767	106	170	272	557	70	9440	9070	370	
Vorjahresergebnis	489	917	726	1085	34	155	459	474	1650	1585	105	208	351	684	75	9070			
Differenz	42	131	54	61	-4	-18	12	62	99	182	1	-38	-79	-127	-5	370			

Hinweise zu Tabelle 2.10.3.

- Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 10 bis EG 13 Ü TVL beträgt 9.440 (= + 370). Dies entspricht einem Anteil von 36,53 % (+ 0,77 Prozentpunkte) aller 25.845 tarifgebundenen Beschäftigungsverhältnisse im Landesdienst.


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

 PSMB 2020 / Tabelle 2.10.4.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 14 TVL bis EG 15 Ü TVL (M = männlich, W = weiblich)								
	EG14		EG15		EG15Ü		Teil-Summe	Vorjahresultat	Diff. zum Vorjahr
	M	W	M	W	M	W			
Dezember 2019; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.									
Geschäftsbereich StK							15	14	1
Geschäftsbereich MJEV						0	22	19	3
Geschäftsbereich MBWK	32	69	16	23	0		142	136	6
Geschäftsbereich MILIG		12				0	30	25	5
Geschäftsbereich MELUND	64	60	16			0	146	139	7
Geschäftsbereich FM						0	13	13	0
Geschäftsbereich MWATT							28	30	-2
Geschäftsbereich MSGJFS		18					37	35	2
Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung	132	174	61	50	10	6	433	411	22
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung	270	176	56	14	0	0	516	503	13
Summe aller Dienstverhältnisse	402	350	117	64	10	6	949	914	35
Vorjahresultat	376	342	115	65	10	6	914		
Differenz	26	8	2	-1	0	0	35		

Hinweise zu Tabelle 2.10.4.

- Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 14 bis EG 15 Ü TVL beträgt 949 (= + 35). Dies entspricht einem Anteil von 3,67 % (+ 0,07 Prozentpunkte) aller 25.845 tarifgebundenen Beschäftigungsverhältnisse im Landesdienst.


2.10.5. Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen des PKW-Tarifs

 PSMB 2020 / Tabelle 2.10.5.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen des PKW-Tarifs (M = männlich, W = weiblich)				
	EG4		Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diff. zum Vorjahr
Dezember 2019; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	M	W			
Geschäftsbereich StK	0	0	0	0	0
Geschäftsbereich MJEV			6	7	-1
Geschäftsbereich MBWK	0	0	0	0	0
Geschäftsbereich MILIG			37	40	-3
Geschäftsbereich MELUND			1	1	0
Geschäftsbereich FM	0	0	0	0	0
Geschäftsbereich MWVATT	0	0	0	1	-1
Geschäftsbereich MSGJFS	0	0	0	0	0
Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung	41	3	44	49	-5
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung	1	0	1	1	0
Summe aller Dienstverhältnisse	42	3	45	50	-5
Vorjahresergebnis	47	3	50		
Differenz	-5	0	-5		

Hinweise zu Tabelle 2.10.5.

- Die vorstehende Tabelle ist aus Datenschutzgründen nur wie abgebildet darstellbar.
- Das Personalverfahren *KoPers* stellt alle nach dem PKW-Tarif Beschäftigten ausschließlich mit einem Pauschalentgelt nach EG 4TVL dar. Weitere Differenzierungen werden hier nicht vorgenommen.


2.10.6. Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen der Praktikanten, Auszubildenden und Referendare

 PSMB 2020 / Tabelle 2.10.6.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen der Praktikanten, Auszubildenden und Referendare (M = männlich, W = weiblich)											
	Tarifbeschäftigte Lehramtsanwärter		Praktikanten einschl. Praktikanten gem. TVL		TVA-L - Auszubildende (BBiG / West)		Rechtsreferendare SH		Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diff. zum Vorjahr	
	M	W	M	W	M	W	M	W				
Dezember 2019; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.												
Geschäftsbereich StK	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	-1
Geschäftsbereich MJEV	0	0			11	39	213	366	634	632	2	
Geschäftsbereich MBWK	17	38	0		0		0	0	57	44	13	
Geschäftsbereich MILIG	0	0	0	0	39	21	0	0	60	51	9	
Geschäftsbereich MELUND	0	0		0	21		0	0	28	32	-4	
Geschäftsbereich FM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Geschäftsbereich MWVATT	0	0			59	12	0	0	76	71	5	
Geschäftsbereich MSGJFS	0	0			0	0	0	0	2	4	-2	
Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung	17	38	5	9	130	79	213	366	857	835	22	
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung	0	2	3	5	50	36	0	0	96	110	-14	
Dienstverhältnisse	17	40	8	14	180	115	213	366	953	945	8	
Vorjahresergebnis	4	37	15	22	169	114	219	365	945			
Differenz	13	3	-7	-8	11	1	-6	1	8			

Hinweise zur neuen Tabelle 2.10.6. (Ausbildungsverhältnisse)

- Die vorstehende Tabelle bildet die Beschäftigtengruppen ab, die in tariflichen Ausbildungsverhältnissen oder diesen ähnlichen Verhältnissen zum Land SH stehen.
- Unterschiedliche Anstellungsformen der Referendare (s. generelle Hinweise zum Strukturteil, Ziffer 2, Buchstabe e) führen dazu, dass dieser Personenkreis sowohl hier als auch in Tabelle 2.9.1. statusgruppenkonform dargestellt wird.
- Die Summe aller hier abgebildeten Beschäftigungsverhältnisse beträgt 953 (= + 8). Dies entspricht einem Anteil von 3,69 % (- 0,04 Prozentpunkte) aller 25.845 tarifgebundenen Beschäftigungsverhältnisse im Land.

2.10.7. Beschäftigungsverhältnisse der sonstigen Entgeltgruppen sowie Zusammenfassung über alle Entgeltgruppen


 PSMB 2020 / Tabelle 2.10.7. Dezember 2019; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	Beschäftigungsverhältnisse der sonstigen Entgeltgruppen (M = männlich, W = weiblich)																				Zusammenfassung über alle Entgeltgruppen								
	Angestellte in Anlehnung an Besoldung		Angestellte mit Pauschalvergütung		Freiwilligen Dienste (FSJ, FOJ, BFD)		Fremdsprachenassistent SH		Lehrbeauftragter SH		Stud./Wiss. Hilfskraft SH		Tutorin		Übungsleiterin		Angestellte in Anlehnung an W-Besoldung		Volontär		Teil-Summe		Vorjahresergebnis		Diff. zum Vorjahr		Ergebnis Männer	Ergebnis Frauen	Ergebnis gesamt
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W									
Geschäftsbereich StK	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	4	-1			29	69	98	
Geschäftsbereich MJEV		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	-3			513	1943	2456	
Geschäftsbereich MBWK								19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	42	43	-1			1649	4087	5736	
Geschäftsbereich MILIG	0	0			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	3			845	1066	1911	
Geschäftsbereich MELUND								0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	12	3			980	793	1773	
Geschäftsbereich FM	0	0			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3			242	613	855	
Geschäftsbereich MWATT	0	0	14	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25	14	11			1113	332	1445	
Geschäftsbereich MSGJFS		0			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	5	3			100	295	395	
Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung	8	5	30	22	4	4	8	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	101	83	18			5471	9198	14669	
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung	1	0	45	23	2	3	0	657	455	1671	1868	20	13	4	3	33	15	0	0	4813	4816	-3			5336	5840	11176		
Summe aller Dienstverhältnisse	9	5	75	45	6	7	8	19	657	455	1671	1868	20	13	4	3	33	15	1	0	4914	4899	15			10807	15038	25845	
Vorjahresergebnis	7	5	87	44	2	8	13	16	667	460	1724	1795	29	20	4	7	8	2	1	0	4899								
Differenz	2	0	-12	1	4	-1	-5	3	-10	-5	-53	73	-9	-7	0	-4	25	13	0	0	15								

Hinweise zur neuen Tabelle 2.10.7. (sonstige Entgeltgruppen)

- Die *sonstigen* Entgeltgruppen stellen Beschäftigungsverhältnisse dar, die keiner festen Entgeltgruppe zugeordnet sind, wie z. B. Fremdsprachenassistenten, Lehrbeauftragte, Stud./Wiss. Hilfskräfte, Tutoren, Übungsleiter.
- Die Summe aller hier abgebildeten Beschäftigungsverhältnisse beträgt 4.914 (= + 15). Dies entspricht einem Anteil von 19,01 % (- 0,30 Prozentpunkte) aller 25.845 tarifgebundenen Beschäftigungsverhältnisse im Landesdienst.

2.11. Übersicht über die Personalausgaben


2.11.1. Personal-IST-Ausgaben für Besoldung und Entgelt

 PSMB 2020 / Tabelle 2.11.1.	Personal-IST-Ausgaben		
Dezember 2019	Besoldung	Entgelt	Summe
Geschäftsbereich StK	9.620.957,53 €	6.104.761,45 €	15.725.718,98 €
Geschäftsbereich MJEV	182.350.969,91 €	94.126.648,60 €	276.477.618,51 €
Geschäftsbereich MBWK	1.307.777.610,65 €	251.867.638,21 €	1.559.645.248,86 €
Geschäftsbereich MILIG	379.219.981,11 €	92.460.378,94 €	471.680.360,05 €
Geschäftsbereich MELUND	30.504.757,97 €	99.526.433,09 €	130.031.191,06 €
Geschäftsbereich FM	164.987.478,78 €	41.078.128,41 €	206.065.607,19 €
Geschäftsbereich MWVATT	18.609.774,81 €	76.953.634,51 €	95.563.409,32 €
Geschäftsbereich MSGJFS	14.485.455,16 €	21.414.535,83 €	35.899.990,99 €
Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung	2.107.556.985,92 €	683.532.159,04 €	2.791.089.144,96 €
ULD	1.036.420,03 €	1.634.214,44 €	2.670.634,47 €
Anstalt SH Landesforsten	1.296.600,59 €	0,00 €	1.296.600,59 €
Stiftung Landesmuseen	27.351,28 €	8.847.502,68 €	8.874.853,96 €
Stiftung Naturschutz	0,00 €	4.210.914,29 €	4.210.914,29 €
Institut für Weltwirtschaft	903.746,29 €	8.904.400,97 €	9.808.147,26 €
Leibniz-Institut für die Pädag	147.210,52 €	8.372.392,77 €	8.519.603,29 €
Hochschulen	94.815.071,65 €	303.828.975,42 €	398.644.047,07 €
Fachhochschulen			
UKSH Campus Lübeck	6.654.663,58 €	0,00 €	6.654.663,58 €
UKSH Campus Kiel	6.979.071,50 €	1.084.082,42 €	8.063.153,92 €
D.Zentralbibliothek	215.826,16 €	15.144.267,00 €	15.360.093,16 €
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung	112.075.961,60 €	352.026.749,99 €	464.102.711,59 €
Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse	2.219.632.947,52 €	1.035.558.909,03 €	3.255.191.856,55 €
Vorjahresergebnis	2.130.434.177,17 €	972.611.790,82 €	3.103.045.967,99 €
Differenz	89.198.770,35 €	62.947.118,21 €	152.145.888,56 €

Hinweise zu Tabelle 2.11.1.

- Die abgebildeten Personalausgaben spiegeln ebenfalls die Größenverhältnisse der Beschäftigtengruppen wider. Sie enthalten auch die nachstehend noch gesondert dargestellten Personalausgaben für die Anwärterinnen / Anwärter, Referendarinnen / Referendare und Auszubildenden.
- Die Personalausgaben für die Gruppe der Beamtinnen und Beamten sind mehr als doppelt so hoch wie die Personalausgaben für die Gruppe der Tarifbeschäftigten.
- Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass der Anteil der Beamtinnen und Beamten an den Gesamtbeschäftigten deutlich höher ist als der Anteil der Tarifbeschäftigten (siehe hierzu auch Tabelle 2.3.).
- Beide Kostenblöcke beschreiben die jeweils laufenden Bezüge. Rückstellungen für Versorgungslasten o.ä. sind nicht enthalten.

2.11.2. Personal-IST-Ausgaben für Anwärter, Referendare und Auszubildende (Tarifbereich)


 Personal-IST-Ausgaben für Anwärter, Referendare (Beamtenbereich) und Auszubildende (Tarifbereich)										
PSMB 2020 / Tabelle 2.11.2.										
Gesamtausgaben 2019 (ohne Kindergeld)	Anwärter		Anwärter	Referendare		Referendare	Auszubildende		Auszubildende	Gesamtergebnis
	Männer	Frauen	Ergebnis	Männer	Frauen	Ergebnis	Männer	Frauen	Ergebnis	
Hochschulen	0,00 €	18.593,72 €	18.593,72 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	627.093,82 €	410.196,15 €	1.037.289,97 €	1.055.883,69 €
MP/StK	685.257,45 €	1.408.322,58 €	2.093.580,03 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	2.093.580,03 €
MILIG	12.410.859,04 €	5.773.637,15 €	18.184.496,19 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	532.480,64 €	278.912,60 €	811.393,24 €	18.995.889,43 €
FM	2.365.224,78 €	3.210.277,51 €	5.575.502,29 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	5.575.502,29 €
MBWK	9.829.534,69 €	23.830.346,36 €	33.659.881,05 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	233.691,08 €	706.830,15 €	940.521,23 €	34.600.402,28 €
MELUND	190.468,12 €	172.446,62 €	362.914,74 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	292.988,49 €	72.510,36 €	365.498,85 €	728.413,59 €
MJEV	2.104.549,90 €	2.280.768,15 €	4.385.318,05 €	3.125.154,03 €	5.284.512,89 €	8.409.666,92 €	154.147,35 €	506.411,20 €	660.558,55 €	13.455.543,52 €
MWWATT	54.993,97 €	1.548,79 €	56.542,76 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	800.575,33 €	157.045,64 €	957.620,97 €	1.014.163,73 €
Sonstiges	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	17.582,33 €	91.138,40 €	108.720,73 €	108.720,73 €
Gesamtergebnis	27.640.887,95 €	36.695.940,88 €	64.336.828,83 €	3.125.154,03 €	5.284.512,89 €	8.409.666,92 €	2.658.559,04 €	2.223.044,50 €	4.881.603,54 €	77.628.099,29 €
Vorjahresergebnis	23.944.779,37 €	32.081.267,99 €	56.026.047,36 €	4.247.602,58 €	6.245.357,00 €	10.492.959,58 €	2.362.609,62 €	1.829.095,42 €	4.191.705,04 €	70.710.711,98 €
Differenz	3.696.108,58 €	4.614.672,89 €	8.310.781,47 €	-1.122.448,55 €	-960.844,11 €	-2.083.292,66 €	295.949,42 €	393.949,08 €	689.898,50 €	6.917.387,31 €

Hinweise zu Tabelle 2.11.2.

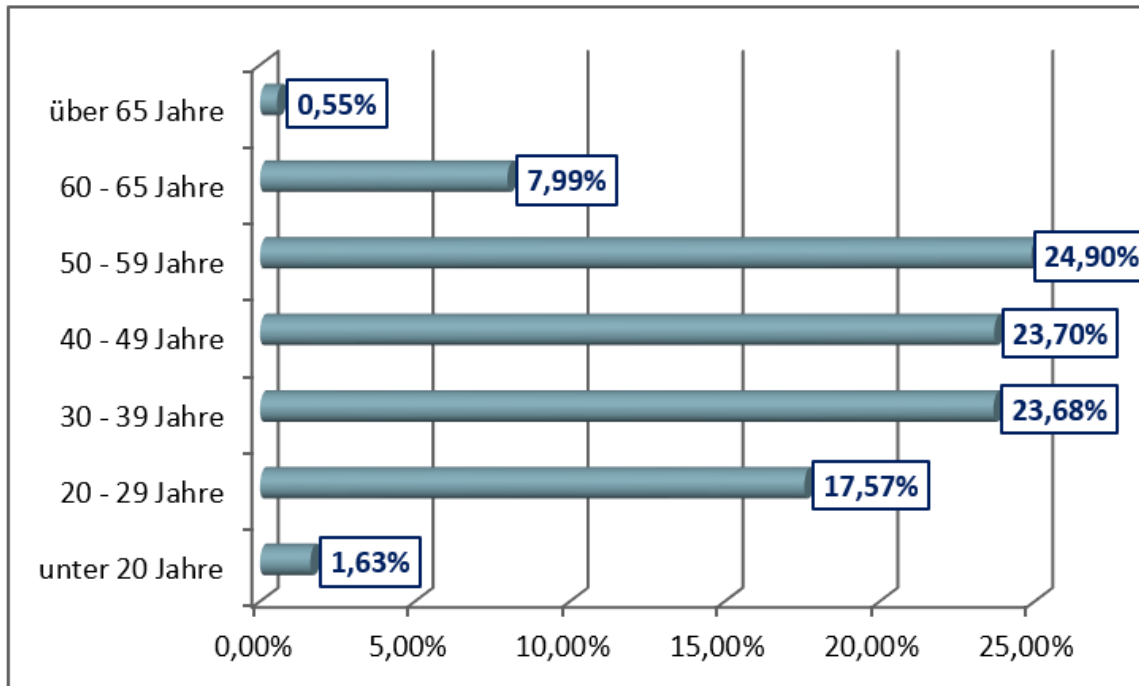
- Die Personalausgaben für Anwärterinnen und Anwärter betragen insgesamt 64.336.828,83 Euro (14,8 % mehr als im Vorjahr). Dies entspricht 1,98 % der Gesamtausgaben für Personal.
- Die Personalausgaben für Referendarinnen und Referendare betragen insgesamt 8.409.666,92 Euro (19,9 % weniger als im Vorjahr). Dies entspricht 0,34 % der Gesamtausgaben für Personal.
- Die Personalausgaben für Auszubildende betragen insgesamt 4.881.603,54 Euro (16,5 % mehr als im Vorjahr). Dies entspricht 0,15 % der Gesamtausgaben für Personal.
- Die Personalausgaben für Auszubildende sowie Referendarinnen und Referendare liegen deutlich unter den entsprechenden Ausgaben für Anwärterinnen und Anwärter im Beamtenbereich. Dies ist u. a. darauf zurückzuführen,

dass der weitaus größere Teil der Nachwuchskräfte in einem Beamtenverhältnis steht.

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

 PSMB 2020 / Tabelle 2.12. Dezember 2019; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	Alterstruktur aller Bediensteten und Beschäftigten in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein														Gesamtsumme
	unter 20 Jahre		20 - 29 Jahre		30 - 39 Jahre		40 - 49 Jahre		50 - 59 Jahre		60 - 65 Jahre		über 65 Jahre		
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	
Geschäftsbereich StK		15		82	31	44	25	35	31	47			0	0	362
Geschäftsbereich MJEV	24	66	329	798	521	864	657	847	635	1027	173	286			6237
Geschäftsbereich MBWK			818	2676	2517	6506	2663	6335	2301	5218	1061	1943	149	98	32306
Geschäftsbereich MILIG	237	155	1407	806	1381	833	1520	890	2424	595	266	117			10634
Geschäftsbereich MELUND	26		86	98	191	214	276	211	495	396	222	88		0	2311
Geschäftsbereich FM		128	272	485	415	587	405	575	651	908	261	305	0		5076
Geschäftsbereich MWVATT	63	13	144	50	179	88	325	136	470	154	114				1773
Geschäftsbereich MSGJFS	0	0		21	29	75	47	120	90	195		53	0	0	666
Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung	443	399	3095	5016	5264	9211	5918	9149	7097	8540	2132	2833	162	106	59365
Hochschulbereich			2068	2208	1152	1129	855	827	980	961	430	243			11288
übriger Bereich mittelb. Landesverw.			97	161	119	163	154	151	161	179	59	50			1312
Zwischensumme mittelbare Landesverwaltung	167	161	2165	2369	1271	1292	1009	978	1141	1140	489	293	101	24	12600
Summe aller Dienstverhältnisse	610	560	5260	7385	6535	10503	6927	10127	8238	9680	2621	3126	263	130	71965
Vorjahresergebnis		600		11196		16682		16833		17953		7351		490	71105
Differenz		570		1449		356		221		-35		-1604		-97	860


Grafik 2.12. Altersstruktur aller Bediensteten und Beschäftigten in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein



Hinweise zu Tabelle 2.12. und Grafik 2.12.

- Die Lebensaltersgruppe von 20 Jahren bis zum vollendeten 29. Lebensjahr ist im Vergleich zum Vorjahr um 1.449 Personen gestiegen.
- Die Lebensaltersgruppe von 30 Jahren bis zum vollendeten 39. Lebensjahr ist im Vergleich zum Vorjahr um 356 Personen gestiegen.
- Bilanz: Die Zahl des lebensjüngeren Landespersonals ist gegenüber der Zahl des lebensälteren Landespersonals gestiegen.

2.13. Prognose der Altersabgänge mit Erreichen der Regelaltersgrenze

 PSMB 2020 / Tabelle 2.13.		Prognose der Altersabgänge mit Erreichen der Regelaltersgrenze für die Jahre 2020 bis 2031														
		2020	2021	2022	2023	2024	2025	Summe 2020 - 2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	Summe 2026 - 2031	Gesamt ergebnis
Dezember 2019																
Geschäftsbereich StK	1	1	4	7	1	13	27	1	4	3	6	11	3	28	55	
Geschäftsbereich MJEV	56	62	121	119	171	141	670	103	125	150	132	161	187	858	1528	
Geschäftsbereich MBWK	375	438	584	683	756	656	3492	656	671	618	558	577	607	3687	7179	
Geschäftsbereich MILIG	214	277	295	277	369	275	1707	231	202	220	223	211	272	1359	3066	
Geschäftsbereich MELUND	40	41	74	67	86	87	395	68	89	68	71	79	88	463	858	
Geschäftsbereich FM	47	91	122	166	152	117	695	116	129	152	123	120	181	821	1516	
Geschäftsbereich MWATT	15	20	32	37	41	50	195	22	49	45	46	48	69	279	474	
Geschäftsbereich MSGJFS	4	9	25	24	21	19	102	22	23	18	25	28	29	145	247	
Zwischensumme unmittelbare Landesverwaltung	752	939	1257	1380	1597	1358	7283	1219	1292	1274	1184	1235	1436	7640	14923	
Hochschulbereich	47	63	81	82	94	93	460	95	96	94	102	90	138	615	1075	
übriger Bereich mittelb Landesverw.	70	60	56	74	93	75	428	65	84	66	92	83	121	511	939	
mittelbare Landesverwaltung	117	123	137	156	187	168	888	160	180	160	194	173	259	1126	2014	
Summe aller Dienstverhältnisse	869	1062	1394	1536	1784	1526	8171	1379	1472	1434	1378	1408	1695	8766	16937	
Vorjahresergebnis	1086	1493	1565	1566	1828	1528	9066	1392	1461	1438	1386	1383	1694	8754	17820	
Differenz	-217	-431	-171	-30	-44	-2	-895	-13	11	-4	-8	25	1	12	-883	

Hinweise zu Tabelle 2.13.


- Dargestellt ist die Prognose der Altersabgänge mit Erreichen der Regelaltersgrenze der Jahre 2020 bis 2031, dies entspricht einem Betrachtungszeitraum von 12 Jahren.
- Für die Jahre 2020 bis 2025 ergibt sich eine Verminderung der Altersabgänge gegenüber dem Vorjahr von 895.
- Bis zum Jahr 2031 werden voraussichtlich 16.937 Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse durch Erreichen der Altersgrenze beendet. Dies entspricht einem Anteil von 23,54 % der insgesamt 71.965 Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse im Dezember 2019.

2.14. Frühpensionierung von Beamtinnen und Beamten

2.14.1. Vorbemerkungen zur Datenlage

Die Daten für den Frühpensionierungsbericht der Beamtinnen und Beamten entstammen dem Modul *KoPers-Versorgung*. Dieses Modul befindet sich bereits seit dem Monat April 2014 im Wirkbetrieb und bietet eine dementsprechende umfangreiche Datenlage.

2.14.2. Gründe des Eintritts in den Ruhestand in der Landesverwaltung SH von 1995 bis 2019

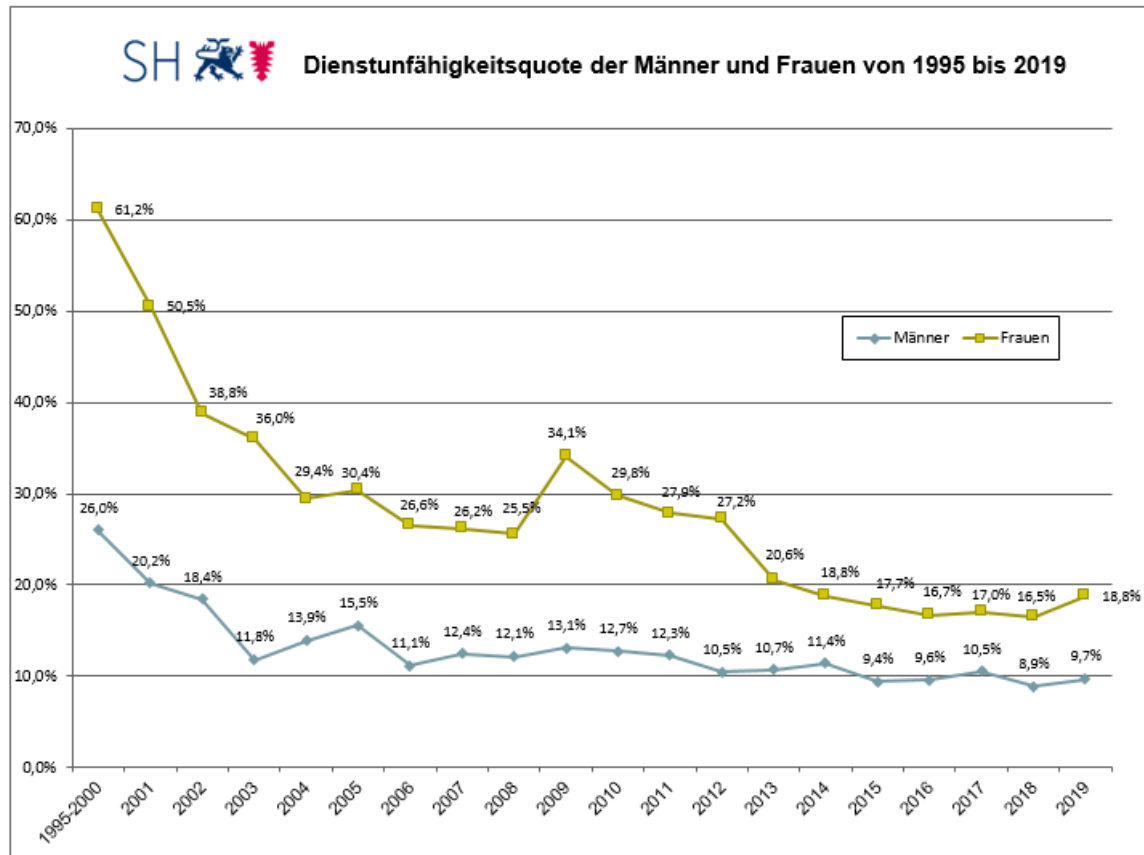
SH 		Gründe des Eintritts in den Ruhestand Land SH 1995 bis 2019					
PSMB 2020 / Tabelle 2.14.2.		Altersgrenze		Antrag		Dienstunfähigkeit	
Jahr	Insgesamt	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
1995	649	207	31,9%	231	35,6%	211	32,5%
1996	816	234	28,7%	292	35,8%	290	35,5%
1997	1.131	253	22,4%	452	40,0%	426	37,7%
1998	1.071	304	28,4%	429	40,1%	338	31,6%
1999	932	331	35,5%	220	23,6%	381	40,9%
2000	1.350	354	26,2%	494	36,6%	502	37,2%
2001	1.195	336	28,1%	505	42,3%	354	29,6%
2002	1.097	303	27,6%	510	46,5%	284	25,9%
2003	1.116	460	41,2%	435	39,0%	221	19,8%
2004	1.143	436	38,1%	485	42,4%	222	19,4%
2005	1.171	493	42,1%	437	37,3%	241	20,6%
2006	1.313	556	42,3%	539	41,1%	218	16,6%
2007	1.364	529	38,8%	594	43,5%	241	17,7%
2008	1.236	509	41,2%	514	41,6%	213	17,2%
2009	1.241	507	40,9%	472	38,0%	262	21,1%
2010	1.287	575	44,7%	464	36,1%	248	19,3%
2011	1.338	623	46,6%	473	35,4%	242	18,1%
2012	1.349	358	26,5%	752	55,7%	239	17,7%
2013	1.441	408	28,3%	817	56,7%	216	15,0%
2014	1.450	443	30,6%	793	54,7%	214	14,8%
2015	1.314	381	29,0%	756	57,5%	177	13,5%
2016	1.373	366	26,7%	825	60,1%	182	13,3%
2017	1.467	432	29,4%	832	56,7%	203	13,8%
2018	1.434	452	31,5%	799	55,7%	183	12,8%
2019	1.423	480	33,7%	737	54,8%	206	14,5%
1995-2019	30.701	10.330	33,6%	13.857	45,1%	6.514	21,2%
Durchschnitt / Jahr	1.228	413		554		261	

Hinweise zu Tabelle 2.14.2.

- Im Jahr 2019 sind insgesamt 1.423 Beamtinnen und Beamte in den Ruhestand eingetreten bzw. versetzt worden. Hierbei beträgt der Anteil der Frühpensionierungen wegen Dienstunfähigkeit 14,5 % (Vorjahr: 12,8 %).
- Auf eigenen Antrag vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze wurden 54,8 % Beamtinnen und Beamte in den Ruhestand versetzt (Vorjahr: 55,7 %).
- Der Anteil der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamte liegt über dem Vorjahreswert und stellt mit 14,5 % den fünftniedrigsten Wert seit 1995 dar.

2.14.3. Entwicklung der Dienstunfähigkeitsquote der Männer und Frauen in der Landesverwaltung SH

Grafik 2.14.3. Entwicklung der Dienstunfähigkeit der Männer und Frauen in der Landesverwaltung SH



Hinweise zu Grafik 2.14.3.

- Im Vergleich zum Vorjahr ist die Dienstunfähigkeitsquote der Frauen leicht gestiegen und erreicht mit 18,8 % das Niveau aus dem Jahr 2014.
- Bei den Männern ist dieser Anteil nach einem zwischenzeitlichen Abschwung im Jahr 2018 (8,9 %) wieder gestiegen und erreicht mit 9,7 % den viertniedrigsten Stand seit 1995.


2.14.4. Gründe des Ruhestandseintritts nach Geschlecht und Bereichen 2019

Bereich		Geschlecht	Insgesamt	Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze		auf Antrag vor Erreichen der Altersgrenze		Dienstunfähigkeit	
				Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
nur Schulen	Männer	275	98	35,6%	151	54,9%	26	9,5%	
	Frauen	564	103	18,3%	366	64,9%	95	16,8%	
	Gesamt	839	201	24,0%	517	61,6%	121	14,4%	
sonstige (einschl. Vollzugsdienste)	Männer	402	248	61,7%	114	28,4%	40	10,0%	
	Frauen	182	31	17,0%	106	58,2%	45	24,7%	
	Gesamt	584	279	47,8%	220	37,7%	85	14,6%	
alle Bereiche	Männer	677	346	51,1%	265	39,1%	66	9,7%	
	Frauen	746	134	18,0%	472	63,3%	140	18,8%	
	Gesamt	1423	480	33,7%	737	51,8%	206	14,5%	

Hinweise zu Tabelle 2.14.4.

- Von den insgesamt 1.423 Ruhestandsfällen entfallen 839 auf den Schulbereich, der das Gesamtergebnis damit erneut deutlich prägt.
- Der Anteil der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten im Schulbereich ist gegenüber dem Vorjahr (12,4 %) geringfügig auf 14,4 % gestiegen und liegt damit knapp unter dem Durchschnittswert der gesamten Landesverwaltung mit 14,5 %.
- Der Anteil der Lehrkräfte, die bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze im Dienst verbleiben, ist mit 24,0 % deutlich angestiegen (Vorjahr: 20,9 %). Mit 61,6 % wurden erneut die meisten Lehrkräfte auf eigenen Antrag vor Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand versetzt (Vorjahr: 66,6 %).


2.14.5. Gründe des Ruhestandseintritts nach Laufbahngruppen 2019

 PSMB 2020 / Tabelle 2.14.5.		Gründe des Ruhestandseintritts nach Laufbahngruppen 2019																				
		Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze						auf Antrag vor Erreichen der Altersgrenze						Dienstunfähigkeit						Summe		
		Männer		Frauen		Gesamt		Männer		Frauen		Gesamt		Männer		Frauen		Gesamt		Männer	Frauen	Gesamt
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil			
LG 1, 2. EA (m.D.)		40	38,1%	9	9,9%	49	25,0%	48	45,7%	55	60,4%	103	52,6%	17	16,2%	27	29,7%	44	22,4%	105	91	196
LG 2, 1. EA (g.D.)		181	58,6%	71	17,1%	252	34,8%	95	30,7%	263	63,2%	358	49,4%	33	10,7%	82	19,7%	115	15,9%	309	416	725
LG 2, 2. EA (h.D.)		124	47,5%	54	22,6%	178	35,6%	122	46,7%	154	64,4%	276	55,2%	15	5,7%	31	13,0%	46	9,2%	261	239	500
		345		134		479		265		472		737		65		140		205		675	746	1421

Hinweise zu Tabelle 2.14.5.

- Der Anteil der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten ist bei den Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst) von 21,1 % im Vorjahr auf 22,4 % leicht gestiegen und im Vergleich der Laufbahngruppen am höchsten.
- Bei den Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) ist der Dienstunfähigkeitsanteil mit 15,9 % (Vorjahr: 13,6 %) gestiegen.
- Die Dienstunfähigkeitsquote der Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst) ist mit 9,2 % unverändert zum Vorjahr und damit im Vergleich der obigen Laufbahngruppen weiterhin am niedrigsten.


2.14.6. Durchschnittsalter der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten

 PSMB 2020 / Tabelle 2.14.6.	Durchschnittsalter der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten					
	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

Hinweise zu Tabelle 2.14.6.

- Das Durchschnittsalter der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten ist gegenüber dem Vorjahr (54,9 Jahre) geringfügig angestiegen auf nunmehr 55,4 Jahre.


2.14.7. Durchschnittsalter aller in den Ruhestand Versetzten / Eingetretenen

 PSMB 2020 / Tabelle 2.14.7.	Durchschnittsalter der in den Ruhestand Versetzten / Eingetretenen					
	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

Hinweise zu Tabelle 2.14.7.

- Das Durchschnittsalter aller in den Ruhestand versetzten bzw. eingetretenen Beamtinnen und Beamten liegt im Vergleich zum Vorjahr (62,9 Jahre) unverändert bei 62,9 Jahre. Dies ist der höchste Wert seit 1995, genau wie in den Jahren 2016 und 2018.

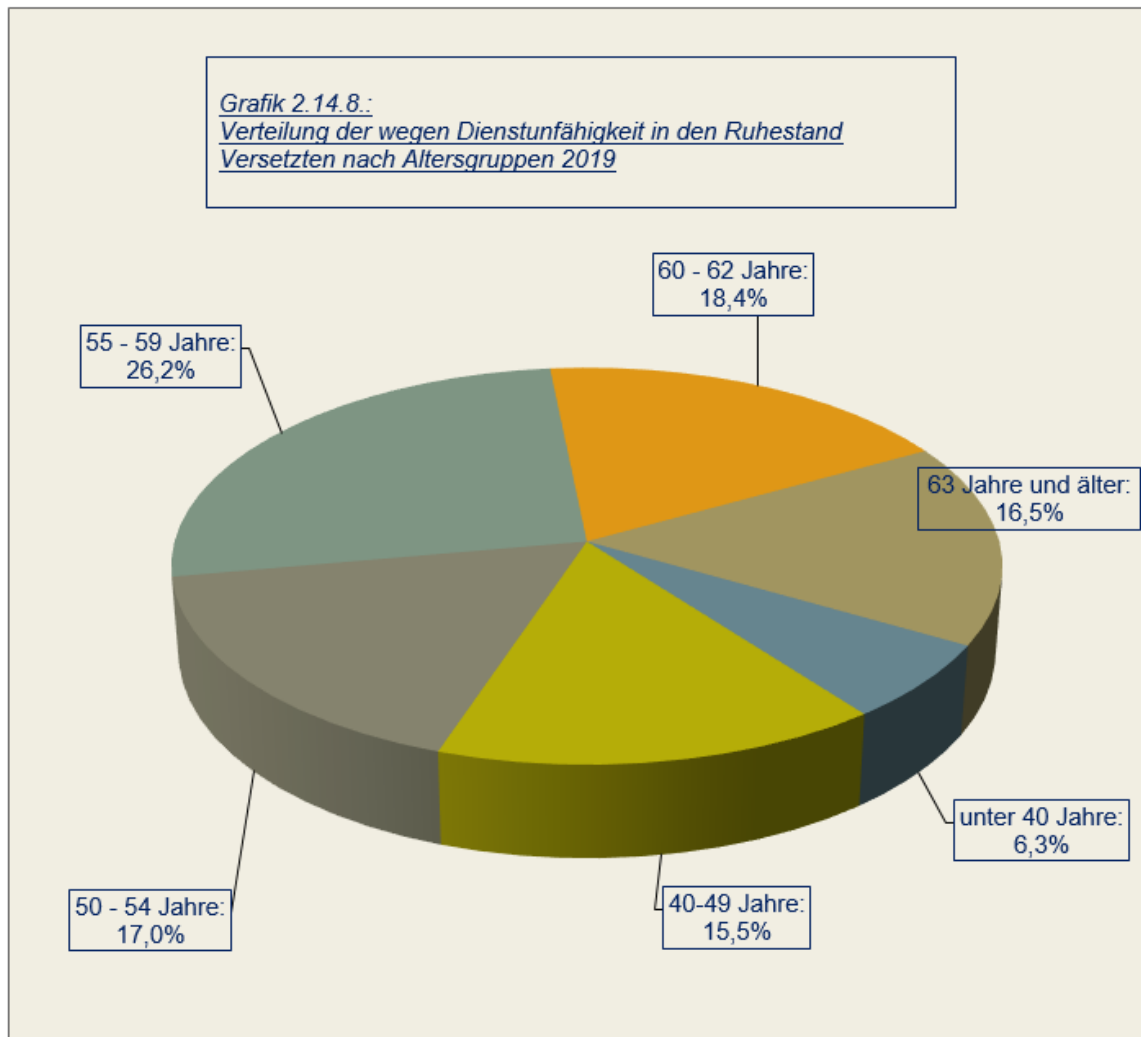
2.14.8. Verteilung der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten nach Altersgruppen 2019

 PSMB 2020 / Tabelle 2.14.8.	Verteilung der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten nach Altersgruppen 2019		
Altersgruppe	Männer	Frauen	Gesamt
unter 40 Jahre	3,0%	7,9%	6,3%
40-49 Jahre	3,0%	21,4%	15,5%
50 - 54 Jahre	22,7%	14,3%	17,0%
55 - 59 Jahre	40,9%	19,3%	26,2%
60 - 62 Jahre	13,6%	20,7%	18,4%
63 Jahre und älter	16,7%	16,4%	16,5%
<i>ab 55 Jahre insgesamt</i>	71,2%	56,4%	61,2%
<i>ab 60 Jahre insgesamt</i>	30,3%	37,1%	35,0%


Hinweise zu Tabelle 2.14.8

- Bei der Verteilung der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten nach Altersgruppen ist der Anteil der über 55jährigen gegenüber dem Vorjahr (56,8 %) deutlich gestiegen auf nunmehr 61,2 %.
- Dagegen waren 21,8 % aller Dienstunfähigen jünger als 50 Jahre (Vorjahr: 28,4 %). Dies entspricht einer Senkung von 6,6 Prozentpunkten.

Grafik 2.14.8.: Verteilung der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten nach Altersgruppen 2019



2.15. Nachwuchskräftegewinnung


 Tabelle 2.15. / PSMB 2020		Einstellung von Nachwuchskräften: Planungen der Ressorts für die Jahre 2020 - 2029 (Stand August 2020) (unmittelbare Landesverwaltung einschließlich Landesbetriebe)										Gesamt
		2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	
Ressort / Ausbildende Dienststelle	Bezeichnung der Ausbildung / des Referendariats oder Trainee											
Staatskanzlei gesamt	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	70	60	60	60	60	60	60	60	60	60	610
MJEV gesamt	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	465	465	464	464	460	462	460	460	459	407	4566
MBWK gesamt	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	1120	1123	1120	1120	1123	1120	1120	1123	1120	1120	11209
MILIG gesamt	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	451	455	448	372	223	247	247	224	296	247	3210
MELUND gesamt	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	22	30	18	29	17	29	17	29	17	33	241
FM gesamt	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	195	195	195	195	195	195	195	195	195	195	1950
MWVATT gesamt	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	47	47	45	46	44	43	43	44	44	43	446
Alle Ressorts	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	2370	2375	2350	2286	2122	2156	2142	2135	2191	2105	22232
Vorjahresergebnis	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	2332	2284	2162	2151	2085	2121	2105	2100	2154	keine Angabe	19494
Differenz	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	38	91	188	135	37	35	37	35	37	2105	2738

Quelle: Ressortabfrage

Hinweise zu Tabelle 2.15.

- Die Planungen zur Einstellung von Nachwuchskräften umfassen die Jahre 2020 bis 2029 und damit insgesamt 10 Jahre.
- In diesen zehn Jahren sollen demgemäß insgesamt 22.232 Nachwuchskräfte in den Dienst des Landes Schleswig-Holstein eingestellt werden. Dies entspricht einem Plus von 413 Nachwuchskräfte im Vergleich zum Vorjahreszeitraum 2019 bis 2028 (21.819 Nachwuchskräfte).
- Weitere Hinweise zum Thema „Nachwuchskräftekampagne“ befinden sich im Managementteil unter Ziffer 3.2.

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

SH 		IST-Ausgaben für Versorgung im HHJ 2019			
PSMB 2020 / Tabelle 2.16.					
Finanzstelle	Epl / Titel	Versorgungsbezüge	IST-Ausg. HHJ 2019	IST-Ausg. HHJ 2018	Differenz HHJ 2019 - HHJ 2018
	1105 TG 00	Zweckbestimmung	(Stand: 31.12.2019)	(Stand: 31.12.2018)	
05121000	431 01 - 1	Ministerpräsident, Landesminister	1.939.113,61 €	2.009.583,80 €	- 70.470,19 €
05121000	432 01 - 8	Landtag	1.811.047,70 €	1.714.234,36 €	96.813,34 €
05121000	432 02 - 6	Landesrechnungshof	4.278.726,66 €	4.206.976,51 €	71.750,15 €
05121000	432 03 - 4	Epl 03 Staatskanzlei	2.750.573,15 €	2.775.427,95 €	- 24.854,80 €
05121000	432 04 - 2	Epl 04 Innenministerium	17.744.840,48 €	17.364.332,85 €	380.507,63 €
05121000	432 05 - 0	Polizei	155.176.743,30 €	148.008.324,16 €	7.168.419,14 €
05121000	432 06 - 9	Epl 05 ohne OFD	14.667.718,45 €	13.730.393,95 €	937.324,50 €
05121000	432 07 - 7	OFD und Finanzämter	63.402.647,36 €	58.279.519,02 €	5.123.128,34 €
05121000	432 08 - 5	Epl 06 Min. Wirtschaft, Technik, Verkehr	15.984.378,14 €	15.352.792,40 €	631.585,74 €
05121000	432 09 - 3	Epl 07 ohne Schulen	29.589.219,41 €	28.654.223,87 €	934.995,54 €
05121000	432 10 - 7	Sonderschulen	47.548.649,11 €	43.694.763,21 €	3.853.885,90 €
05121000	432 11 - 5	Grund u. Hauptschule	238.979.672,29 €	229.134.678,30 €	9.844.993,99 €
05121000	432 12 - 3	Realschulen	103.985.674,27 €	102.274.700,25 €	1.710.974,02 €
05121000	432 13 - 1	Gymnasien	198.916.339,77 €	188.467.261,59 €	10.449.078,18 €
05121000	432 14 - 0	Berufsbildende Schulen	108.937.847,65 €	101.965.220,48 €	6.972.627,17 €
05121000	432 15 - 8	Fachhochschulen	19.500.664,77 €	18.740.910,92 €	759.753,85 €
05121000	432 16 - 6	Universitäten einschl. Kliniken	46.031.170,24 €	45.033.259,65 €	997.910,59 €
05121000	432 18 - 2	Epl 08 Min. länd Räume, Landespl, Landwirt, Touris	10.706.397,41 €	10.681.964,25 €	24.433,16 €
05121000	432 19 - 0	Epl 09 Justiz, Frauen, Jugen, Familie	94.585.911,46 €	91.146.793,70 €	3.439.117,76 €
05121000	432 20 - 4	Epl 13 Umwelt, Natur, Forsten	15.058.165,17 €	14.062.543,25 €	995.621,92 €
05121000	432 21 - 2	Epl 10 Arbeit, Soziales, Gesundheit...	19.245.469,64 €	18.957.307,58 €	288.162,06 €
05121000	432 22 - 0	früheres Oberpräsidium			
05121000	432 23 - 9	früheres Regierungspräsidium	0,00 €	0,00 €	0,00 €
05121000	432 24 - 7	Provinzialverband	0,00 €	0,00 €	0,00 €
05121000	432 29 - 8	Gesamtschulen	93.856.151,84 €	83.638.953,17 €	10.217.198,67 €
05121000					
05121000	Summe	Versorgungsbezüge	1.304.697.121,88 €	1.239.894.165,22 €	64.802.956,66 €
05121000	432 26 - 3	Versorgungsausgleichsbeträge	19.253.827,26 €	18.190.870,44 €	1.062.956,82 €
05121000		Gesamt	1.323.950.949,14 €	1.258.085.035,66 €	65.865.913,48 €
05121000					
05121000	439 01 - 2	Reichsnährstand-Abwicklungsgesetz	0,00 €	5.259,82 €	-5.259,82 €
05121000	439 05 - 5	Zusatzrenten	0,00 €	0,00 €	0,00 €
05121000	Summe		0,00 €	5.259,82 €	-5.259,82 €
05121000					
05121000	Ges.-summe	Haushaltsjahr 2019	1.323.950.949,14 €	1.258.090.295,48 €	65.860.653,66 €

Quelle: DLZP SH // SAP

Hinweise zu Tabelle 2.16.

- Finanzposition 05121000 432 23 (früheres Regierungspräsidium):
Frühere Dienststelle mit aktuellen Versorgungszahlungen.
- Finanzposition 05121000 432 24 (Provinzialverband):
Frühere Dienststelle mit aktuellen Versorgungszahlungen.
- 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 Ehegatten 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 2019 um 65.860.653,66 Euro gestiegen. Dies entspricht einer Steigerung von 5,23 Prozentpunkten gegenüber dem vergangenen Haushaltsjahr.
- Die Ausgaben für Versorgung entsprechen 28,91 % der Gesamtpersonalausgaben. Die Summe der Ausgaben für Besoldung und Entgelt bilden zusammen einen Anteil von 71,09 % der Gesamtpersonalausgaben (siehe nachfolgende Übersicht). Die hier genannten Anteile weisen nur geringfügige Änderungen gegenüber den Vorjahreswerten auf.

Übersicht über die Personalausgaben 2019

Übersicht über Personalausgaben	Ausgabenbereich	Betrag	Anteil an Gesamtausgaben
Tabelle 2.11.1.	Besoldung (Aktive)	2.219.632.947,52 €	48,47%
Tabelle 2.11.1.	Entgelt (Aktive)	1.035.558.909,03 €	22,61%
Tabelle 2.16.	Versorgung (Passive)	1.323.950.949,14 €	28,91%
	Gesamtausgaben	4.579.142.805,69 €	

Hinweis:

Bei den Versorgungsausgaben wurden Landtag und Landesrechnungshof wie in den Vorjahren für einen besseren Gesamtüberblick miteingerechnet.

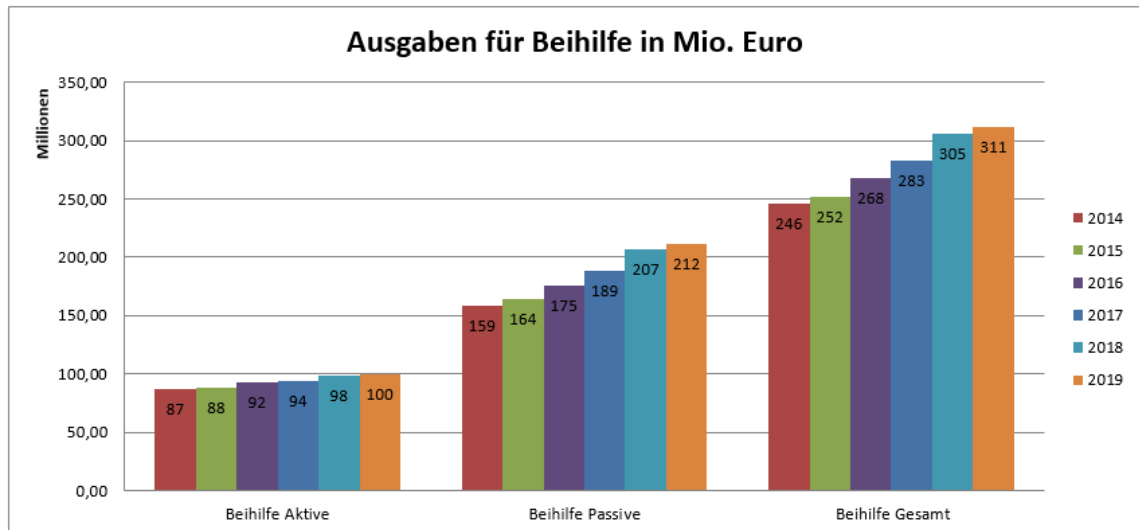
2.17. IST-Ausgaben für Beihilfe (Daten des DLZP SH aus SAP)

SH PSMB 2020 / Tabelle 2.17.	IST-Ausgaben für Beihilfe	Jahr						
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Ausgaben Beihilfe		in Mio.€	in Mio.€	in Mio.€	in Mio.€	in Mio.€	in Mio.€	in Mio.€
Aktive Beamtinnen und Beamte		86,01	86,86	88,19	92,43	94,15	98,35	99,67
Versorgungsempfängerinnen und -empfänger		148,17	158,83	163,67	175,16	188,59	206,87	211,66
Ausgaben gesamt		234,18	245,69	251,86	267,59	282,74	305,22	311,33
Erstattungsbeiträge nach Aufwendungsart - AKTIVE-								
Ärztliche Behandlungen ambulant		31,61	30,90	30,76	32,66	32,44	32,82	31,75
Krankenhaus stationär		14,90	15,60	16,81	17,01	17,22	18,29	19,32
Heilmittel		12,26	12,35	12,40	13,14	14,51	15,23	15,75
Zahnbehandlung und -ersatz		12,83	12,77	12,12	12,55	12,43	12,71	11,94
Erstattungsbeiträge Aufwendungsarten Aktive gesamt		71,60	71,62	72,09	75,36	76,60	79,05	78,76
Erstattungsbeiträge nach Aufwendungsart - PASSIVE-								
Ärztliche Behandlungen ambulant		39,17	41,13	42,70	46,03	48,06	50,80	50,87
Krankenhaus stationär		36,30	39,82	40,76	42,51	46,37	50,68	52,60
Heilmittel		27,58	30,05	29,60	31,64	34,09	37,88	38,30
Zahnbehandlung und -ersatz		13,60	14,31	14,46	15,25	15,49	17,05	16,34
Erstattungsbeiträge Aufwendungsarten Passive gesamt		116,65	125,31	127,52	135,43	144,01	156,41	158,11
Erstattungsbeiträge Aufwendungsarten Aktive und Passive gesamt		188,25	196,93	199,61	210,79	220,61	235,46	236,87
Erstattungsbeiträge sonstige Aufwendungsarten Akt. + Pass. gesamt, z. B. Hebammenleistungen		45,93	48,76	52,25	56,80	62,13	69,76	74,46
Ausgaben gesamt		234,18	245,69	251,86	267,59	282,74	305,22	311,33
Kostendämpfungspauschale/Selbstbehalt		10,2	8,5	8,15	7,98	8,58	8,97	8,98
Anzahl Beihilfeempfänger		in Tsd.	in Tsd.	in Tsd.	in Tsd.	in Tsd.	in Tsd.	in Tsd.
Aktive Beamtinnen und Beamte		45	44	44	44	45	44	46
Versorgungsempfängerinnen und -empfänger		31	32	32	33	34	35	36
Erstellte Bescheide		305	310	304	317	327	350	367

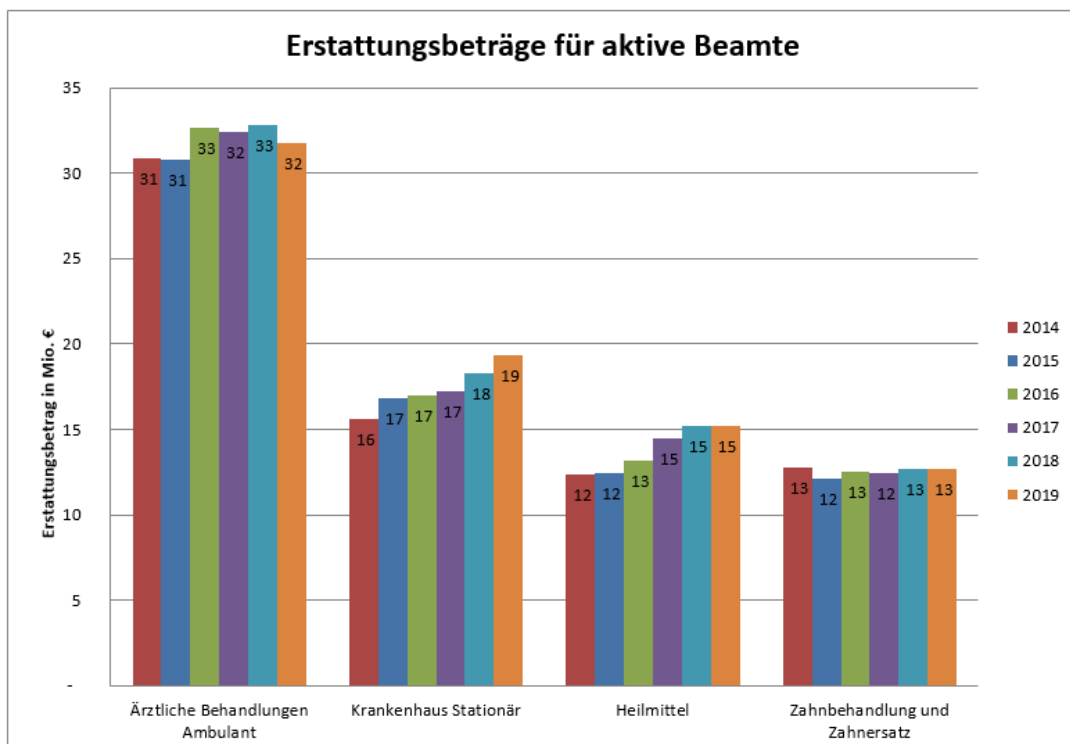
Quelle: DLZP // SAP

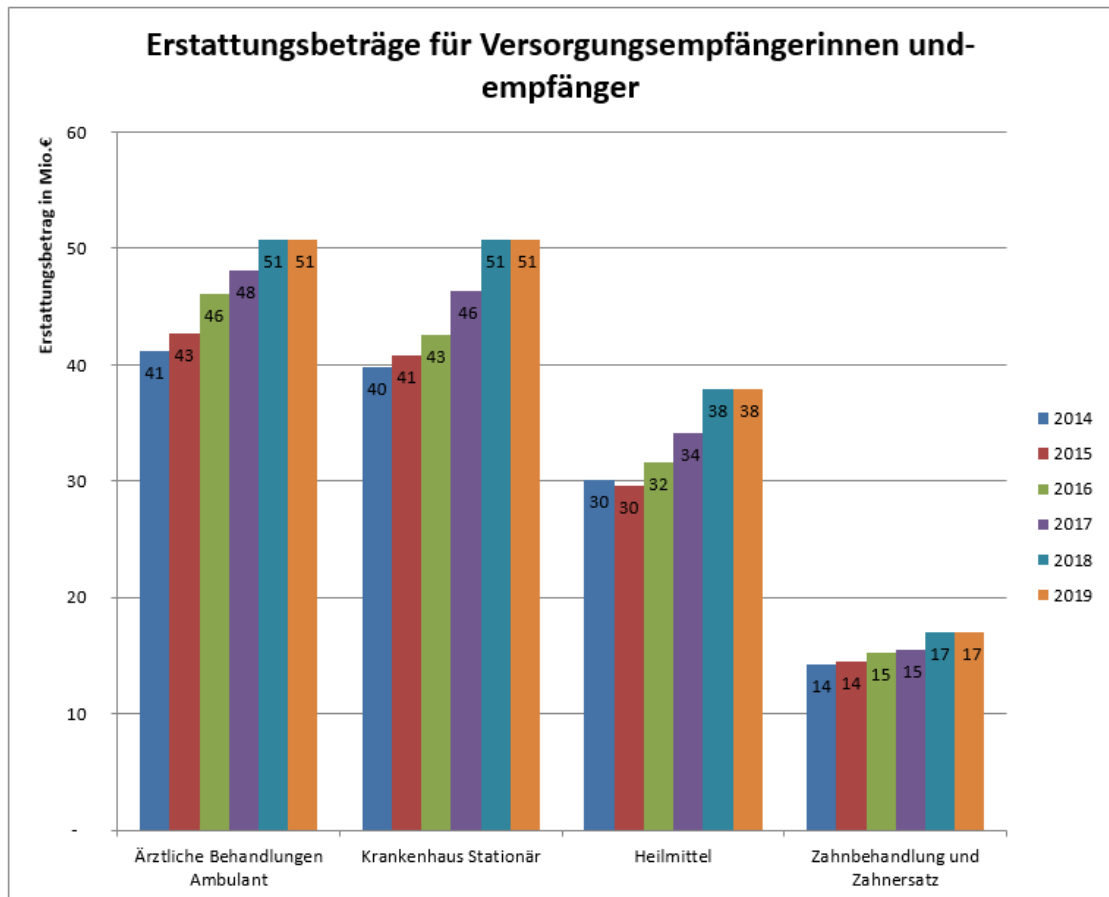
Hinweise zu Tabelle 2.17.

- Beihilfe wird vom Land Schleswig-Holstein zum einen für aktiv beschäftigte Beamtinnen und Beamte in den Einzelplänen sowie in den Einrichtungen nach § 15 LHO und den Landesbetrieben nach § 26 LHO und zum anderen für Versorgungsempfängerinnen und –empfänger (Passive) des Landes Schleswig-Holstein gewährt. Gem. § 1 BhVO (Beihilfeverordnung) ist die Beihilfe eine Ergänzung der privaten Eigenvorsorge im Krankheitsfall und somit eine ergänzende Fürsorgeleistung des Landes Schleswig-Holstein.
- Im Jahr 2019 wurden ca. 367.000 Beihilfebescheide für ca. 46.000 aktiv beschäftigte Beamtinnen und Beamte und ca. 36.000 Versorgungsempfängerinnen und –empfänger erstellt.




- Die Ausgaben für Beihilfen beliefen sich im Jahr 2019 auf ca. 311,33 Mio. Euro. Sie erhöhten sich in 2019 gegenüber 2018 um ca. 2,00% (6,11 Mio. Euro). Der vorstehenden Abbildung ist die Aufteilung auf die einzelnen Empfängergruppen zu entnehmen.
- Im Vergleich zum Vorjahr sind in 2019 die Ausgaben für Beihilfen für die Passiven um 4,79 Mio. Euro und für die Aktiven um 1,32 Mio. Euro gestiegen. Der Anstieg lag bei den Passiven damit bei ca. 2,32 % und bei den Aktiven bei ca. 1,34 %.
- Ohne die im Jahr 2005 eingeführte Kostendämpfungspauschale (Selbstbehalt) wäre die Beihilfezahlung im Jahr 2019 um ca. 8,98 Mio. Euro höher gewesen.







- Die beiden vorstehenden Grafiken zeigen die Entwicklung der jeweils vier größten Aufwendungsarten bei den Aktiven und Versorgungsempfängerinnen und -empfängern seit 2013. Diese Aufwendungsarten machen knapp 4/5 aller Gesamtaufwendungen der Beihilfe aus.

2.18. Führungskräftestruktur in der unmittelbaren Landesverwaltung

 PSMB 2020 / Tabelle 2.18.	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	1	0	1	0	0	0	1	100,00%
MJEV	38	18	56	53	0	53	109	51,38%
MBWK	351	31	382	215	1	216	598	63,88%
MILIG	68	37	105	750	38	788	893	11,76%
MELUND	2	4	6	14	0	14	20	30,00%
FM	52	36	88	93	11	104	192	45,83%
MWVATT	8	4	12	49	3	52	64	18,75%
MSGJFS	5	1	6	10	1	11	17	35,29%
Gesamt	525	131	656	1184	54	1238	1894	34,64%

 PSMB 2020 / Tabelle 2.18.	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	5	6	11	14	1	15	26	42,31%
MJEV	24	5	29	40	1	41	70	41,43%
MBWK	81	3	84	170	1	171	255	32,94%
MILIG	26	5	31	99	2	101	132	23,48%
MELUND	31	11	42	69	6	75	117	35,90%
FM	31	20	51	53	7	60	111	45,95%
MWVATT	15	4	19	24	2	26	45	42,22%
MSGJFS	14	5	19	12	0	12	31	61,29%
Gesamt	227	59	286	481	20	501	787	36,34%

 PSMB 2020 / Tabelle 2.18.	Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt B-Besoldung (und entsprechende Tarifbeschäftigte)								Gesamt	
	Führungskräfte weibl.			Führungskräfte männl.			Summe	Anteil w		
	VZ	TZ	Gesamt w	VZ	TZ	Gesamt m				
StK	1	1	2	8	0	8	10	20,00%	37	37,84%
MJEV	10	0	10	18	0	18	28	35,71%	207	45,89%
MBWK	7	0	7	2	0	2	9	77,78%	862	54,87%
MILIG	3	0	3	15	0	15	18	16,67%	1043	13,33%
MELUND	3	0	3	15	0	15	18	16,67%	155	32,90%
FM	5	0	5	6	0	6	11	45,45%	314	45,86%
MWVATT	4	0	4	10	0	10	14	28,57%	123	28,46%
MSGJFS	2	0	2	7	0	7	9	22,22%	57	47,37%
Gesamt	35	1	36	81	0	81	117	30,77%	2798	34,95%

Hinweise zu den Tabellen 2.18.

- Stand der Tabelle ist der 1. Juli 2020.

- Führungskräfte im Sinne der Tabelle sind alle Personen, die im Rahmen des Beurteilungsverfahrens als Erstbeurteiler*in 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 2.763 um 35 auf 2.798 erhöht.
- Der Gesamtanteil an weiblichen Führungskräften ist um 1,54 Prozentpunkte auf 34,95 % gestiegen.
- Der Anteil weiblicher Führungskräfte ist im Bereich der Laufbahngruppe 2, 1. EA um 0,89 Prozentpunkte auf 34,64 % gestiegen.
- Der Anteil weiblicher Führungskräfte hat sich im Bereich der Laufbahngruppe 2, 2. EA, A-Besoldung, um 2,97 Prozentpunkte auf 36,34 % erhöht.
- Der Anteil weiblicher Führungskräfte ist im Bereich der Laufbahngruppe 2, 2. EA, B-Besoldung, um 2,56 Prozentpunkte auf 30,77 % gestiegen.
- Der Anteil an Führungspositionen, die in Teilzeit wahrgenommen werden, hat sich in allen Bereichen geringfügig erhöht; insgesamt um 0,39 Prozentpunkte auf 9,47 %; bei den Frauen um 0,35 Prozentpunkte auf 19,55 %; bei den Männern um 0,05 Prozentpunkte auf 4,06 %.

2.19. Entwicklung der Stellen² in der Staatskanzlei und den Ressorts

2.19.1. Überblick der Stellen im Haushalt 2019

Die Stellenentwicklung 2019 stellt sich wie folgt dar³:

	Stellen 2019
Summe Stellen Kernhaushalt und Wirtschaftsbetriebe	52.980
davon Epl. 01 – Landtag	207
davon Epl. 02 – Landesrechnungshof	98
Gesamtergebnis der Einzelpläne 03 bis 13 und Wirtschaftsbetriebe	52.675

Die Summe der Stellen 2019 (Kernhaushalt und Wirtschaftsbetriebe) beträgt 52.980. Bei Nichtberücksichtigung der Einzelpläne 01 des Landtags und 02 des Landesrechnungshofs weisen die Einzelpläne 03 bis 13 und Wirtschaftsbetriebe (ohne Leerstellen) für das Jahr 2019 insgesamt 52.675 Stellen aus.

Das sind 602 Stellen mehr als im Jahr 2018, in dem die Einzelpläne 03 bis 13 und Wirtschaftsbetriebe und ohne Leerstellen 52.073 Stellen auswiesen.

2.19.2. Stellenzuwachs/-abbau 2019

Der Stellenzuwachs stellt sich wie folgt dar²:

Kernhaushalt und Wirtschaftsbetriebe 2019	
Neue Stellen	864
Stellenabbau	253
Stellenzuwachs insgesamt	611
Nachrichtlich: davon Stellenzuwachs Einzelpläne 03 bis 13 und Wirtschaftsbetriebe	602

Der Stellenzuwachs 2019 bewegt sich im Vergleich zu 2018 (Stellenzuwachs i.H.v. 642, davon Stellenzuwachs Einzelpläne 03 bis 13 und Wirtschaftsbetriebe 626) in einem ähnlichen Rahmen, fällt jedoch insgesamt geringer aus. Eine detaillierte zahlenmäßige Darstellung zum Stellenabbau und zu den neu geschaffenen Stellen in 2019 kann der Anlage 1 und den Einzelplänen der Ressorts entnommen werden.

Zum Zwecke der Haushaltskonsolidierung hat die Landesregierung beschlossen, bis zum Jahr 2020 ausgehend von den Stellenplänen 2010 rd. 10 Prozent des

² Wenn im Kapitel 2.19.1. der Begriff „Stellen“ benutzt wird, werden hiermit stets Stellen und Planstellen bezeichnet

³ Quelle: Finanzministerium des Landes Schleswig-Holstein (Anlage 1)

Stellenbestandes des Landes zu streichen. Die ersten Stelleneinsparungen wurden in den Haushaltsjahren 2011 bis 2018 erbracht; mit dem Haushalt 2019 wird das Einsparprogramm grundsätzlich fortgesetzt. Seit Beginn der Umsetzung des Stellenabbaupfades sind jedoch die Anforderungen an die Verwaltung gestiegen. Ausnahmen bei der Umsetzung des Stellenabbaupfades gibt es u.a. im Bereich der Lehrkräfte, der Polizei sowie bei Investitionen in die Ausbildung.

Die weggefallenen Stellen im Haushaltsjahr 2019 (auf Grund des Beschlusses der Landesregierung, bis zum Jahr 2020 rd. 10 v. H. des Stellenbestandes des Landes abzubauen) stellen sich wie folgt dar⁴:

Epl.	Ressort	2019 Vorgabe	davon erbracht	noch zu erbringen
03	StK	2	2	0
04	MILIG	33	6	27
05	FM	31	31	0
06	MWVATT	9	9	0
07	MBWK	7	7	0
09	MJEV	18	18	0
10	MSGJFS	2	2	0
13	MELUND	18	18	0
insgesamt		120	93	27

2.19.3. Entwicklung der Vollzeitäquivalente in Staatskanzlei und Ressorts

Die Vollzeitäquivalent-(VZÄ-)Werte sind im Folgenden als „Vollkraft im Jahr“ definiert. Die vorliegenden Daten berücksichtigen die im laufenden Jahr eingetretenen Veränderungen der personellen Ressourcenkapazität. Eine Person, die beispielsweise bis Mitte des Jahres halbtags beschäftigt war und anschließend die Arbeitszeit auf Vollzeit erhöht hat, wird für das Jahr mit 0,75 VZÄ in die Auswertung eingehen.

⁴ Hinweis: Die haushaltsmäßige Darstellung des Stellenabbaupfades weicht von den beschlossenen Jahrestanchen ab, da für Stellen, die im Verlauf des Jahres 2019 entfallen, der Wegfall teilweise erst mit dem Haushalt 2020 dokumentiert werden kann. Denn gemäß § 49 Abs. 1 LHO darf „Ein Amt ... nur zusammen mit der Einweisung in eine besetzbare Planstelle verliehen werden.“ Dies gilt sinngemäß auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie dürfen gemäß den VV Nr. 2.3.2 zu § 49 LHO „nur eingestellt werden, soweit freie Stellen der in Betracht kommenden Entgeltgruppe zur Verfügung stehen.“ Daher gilt im Umkehrschluss: so lange ein/e Beamtin/Beamter bzw. oder ein/e Arbeitnehmer/in im Landesdienst beschäftigt ist, muss eine entsprechende Stelle vorhanden sein. Aus diesem Grund weichen tatsächlich realisierter Stellenabbau und haushalterisch dokumentierter Stellenabbau zeitlich voneinander ab. Quelle: Landeshaushaltsplan Schleswig-Holstein für das Haushaltsjahr 2019/Allgemeine Bemerkungen (I. Haushalt, Ziffer 4.2)

Im Vergleich zum Jahr 2018 (47.632 VZÄ) hat sich die Anzahl der Vollzeitkräfte im Jahr 2019 (48.080⁵ VZÄ) um 448 VZÄ erhöht. Dies hängt maßgeblich mit den zusätzlichen Stellen- und Personalbedarfen, vor allem in den Schwerpunktbereichen der Landesregierung Bildung und öffentliche Sicherheit und den Personalbedarfen der Zukunft zusammen (vgl. Tz. 2.19.4. Entwicklung der Personalkosten Staatskanzlei und Ressorts). Gleichwohl fällt die Erhöhung deutlich geringer als in den Vorjahren aus.

Im Folgenden sind die VZÄ-Zahlen von 2010 bis 2019 je Einzelplan aufgeführt. Die Bereiche Polizei, Steuerverwaltung, Schule und Justiz wurden untergliedert.

Abbildung 2.19.3 Entwicklung der Vollzeitäquivalente 2010 bis 2019

Einzelplan/ Jahr	2010	2011	2012	2013	2014	2015 ^(d)	2016	2017 ^(e)	2018 ^(f)	2019 ^(g)
03 StK	224	239	225	219	228	205	504	348	312	337
04 MILIG GESAMT	8.495	8.420	8.506	8.526	8.500	8.823	9.100	9.489	9.681	9.840
- 04 allg. Verwaltung	886	852	892	869	864	995	1.129	1.168	1.091	1.104
- 04 Polizei ^(a)	7.609	7.568	7.613	7.656	7.636	7.828	7.971	8.321	8.590	8.736
05 FM GESAMT	4.664	4.593	4.503	4.445	4.404	4.365	4.091	4.296	4.409	4.400
- 05 allg. Verwaltung	535	513	497	491	495	518	265	458	638	643
- 05 Steuerverwaltung	4.129	4.080	4.005	3.954	3.909	3.847	3.826	3.838	3.770	3.757
06 MWVATT (ohne LBV)	285	282	275	250	242	229	223	220	258	269
07 MBWK GESAMT	25.269	25.116	24.739	24.553	24.630	24.536	24.780	25.128	25.768	25.973
- 07 allg. Verwaltung ^(b)	573	641	541	548	499	379	393	552	454	678
- 07 Lehrer und LiV ^(c)	24.696	24.475	24.198	24.005	24.131	24.090	24.170	24.292	25.159	25.121
- 07 Sonstiger Schulbereich						67	217	284	155	174
09 MJEV GESAMT	5.487	5.426	5.385	5.395	5.429	5.395	5.442	5.564	5.516	5.576
- 09 allg. Verwaltung	201	203	257	290	289	277	284	288	185	198
- 09 Justiz	5.286	5.223	5.128	5.105	5.139	5.118	5.158	5.276	5.331	5.378
10 MSGJFS	645	533	539	550	535	572	580	580	569	574
13 MELUND (ohne Landes- betriebe)	948	939	986	994	998	1.048	1.054	1.073	1.120	1.113
Summe Gesamt	46.016	45.550	45.158	44.933	44.966	45.173	45.774	46.698	47.632	48.082

⁵ Hinweis: Gesamt-Summenbildung der Tabelle ergibt rechnerisch 48.082 VZÄ durch Aufrunden der Einzelsummen; der tatsächliche Gesamt-Wert vor Rundung beträgt 48.079,97 VZÄ.

- (a) Werte der Jahre 2010 bis 2014 stammen nicht aus BVL-Liste sondern aus einer gesonderten Datenquelle der Polizei.
- (b) Wert für 2010 lag aus BVL-Liste nur noch vom IQSH vor, deshalb restl. Daten von PCS-Leitstelle
- (c) Daten 2010 bis 2013 lagen aus BVL-Liste nicht mehr vor, deshalb hier Daten aus dem Personalverwaltungsverfahren für Lehrer (PERLE), Auswertung des Monats November
- (d) Alle Daten ab 2015 wurden einheitlich von Dataport geliefert.
- (e) Für die Berechnung der VZÄ-Werte der Statusgruppe Besoldung stehen die Dezember-Daten 2017 nicht zur Verfügung und sind entsprechend nicht eingeflossen.
- (f) Für den Bereich Entgelt enthält KoPers für das Jahr 2018 nur Daten für die Monate Juni bis Dezember. Vor diesem Hintergrund wurden die Jahresdurchschnittswerte der VZÄ im Bereich Entgelt aus den Monaten 06-12 entsprechend auf ein Jahr hochgerechnet.
- (g) Quelle: DLZP SH (Daten der Personalkostenhochrechnung 12/2019), gerundete Werte (Gesamt-Summenbildung der Tabelle ergibt rechnerisch 48.082 VZÄ durch Aufrunden der Einzelsummen; der tatsächliche Gesamt-Wert beträgt 48.079,97 VZÄ.)

2.19.4. Entwicklung der Personalkosten Staatskanzlei und Ressorts

Die Personalbudgets der Ressort-Einzelpläne ohne Sabbatjahr-Rücklagenbildung stellen sich 2019 wie folgt dar⁶:

Epl.	Ressort	2019 Ist in T €
03	Ministerpräsident, Staatskanzlei	15.330,6
04	Ministerium für Inneres, ländliche Räume, Integration und Gleichstellung	467.096,1
05	Finanzministerium	205.027,8
06	Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus	18.508,0
07	Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur ohne Lehrer	44.980,3
	Lehrer	1.480.316,1
09	Ministerium für Justiz, Europa und Verbraucherschutz	274.794,8
10	Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren	33.983,1
13	Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt, Natur und Digitalisierung	69.867,4
Gesamt		2.609.904,2
./i. Umsetzungen aus Epl. 11 für Tarif- u. Besoldungserhöhungen		84.315,4
Differenz		2.525.588,8

⁶ Quelle: Jährliche Meldungen der Ressorts zu den Personalkostenbudgets (Anlage 2)

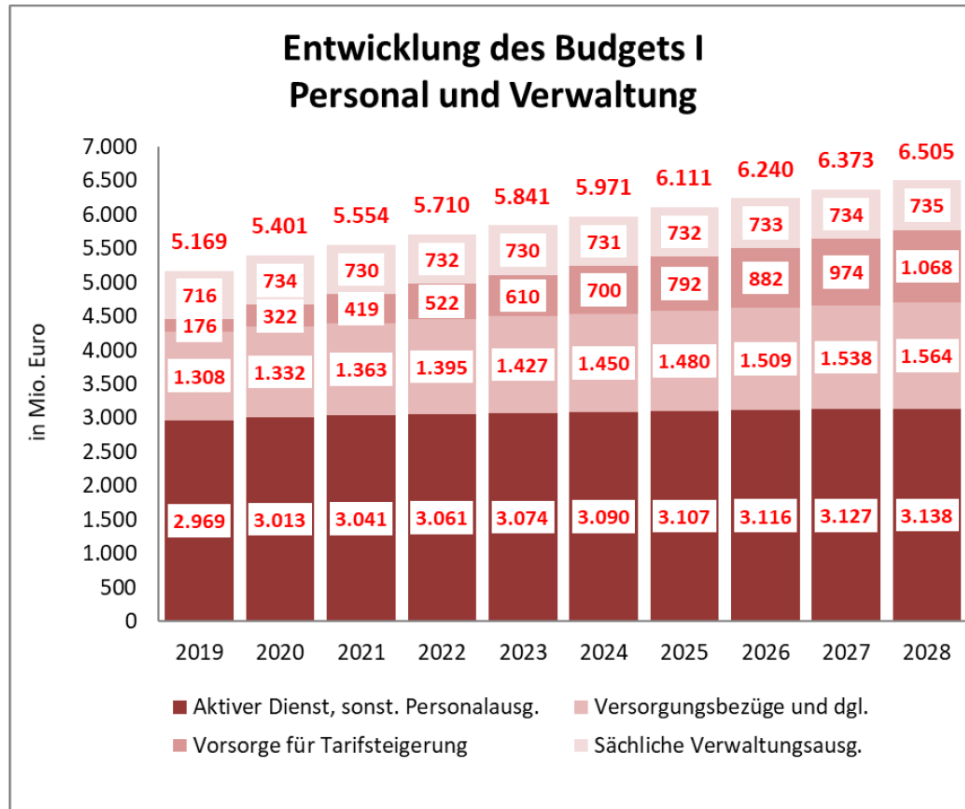
In der Anlage 2 dieses Berichts ist die Aufstellung der Ist-Personalbudgets der Einzelpläne für die Jahre 2010 bis 2019 beigefügt. Die Angaben umfassen u.a. auch die Personalausgaben für befristet bereitgestellte Stellen sowie von anderer Seite finanzierte Stellen. Der Anstieg der Personalausgaben ist überwiegend darauf zurückzuführen, dass auf die Herausforderungen in Schwerpunktbereichen, wie öffentliche Sicherheit und Bildung eingegangen worden ist.

Die Ausgaben 2019 für Personal, als auch die weitere Entwicklung des Budgets für Personal und Verwaltung wird vor allem von vier Einflussgrößen bestimmt: den (zukünftigen) Tarif- und Besoldungsanpassungen, der Zahl der Versorgungsempfänger/-innen, dem Stellenbestand des Landes sowie den sächlichen Verwaltungsausgaben.

Seit dem Beginn der Umsetzung des Stellenabbaupfades als zentralem Element der Haushaltskonsolidierung im Jahr 2010 sind die Anforderungen an die Verwaltung gestiegen. Die Belastung der Bediensteten hat dementsprechend zugenommen. Gesetzliche Vollzugsaufgaben müssen qualitativ und quantitativ ausreichend erfüllt werden. Mit zusätzlichen Stellen sollen – unter Berücksichtigung abgestimmter Schwerpunkte – extreme Belastungssituationen für das Personal im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten des Landes entschärft werden. Dabei werden die Bereiche Lehrkräfte, Landesbetriebe und Nachwuchskräfte gesondert betrachtet. Für die weitere Verbesserung der Unterrichtssituation werden verschiedene Maßnahmen auf den Weg gebracht, um im gesamten Finanzplanungszeitraum 2019 - 2028 insbesondere das Ziel einer hundertprozentigen Unterrichtsversorgung unter Berücksichtigung der aktuellen Schüler/-innenzahlenentwicklung zu erreichen und weitere wesentliche Bedarfe zu decken. Dabei hat sich die Landesregierung entschieden, den Bedarf Jahr für Jahr zu ermitteln und sukzessive innerhalb der haushalterischen Möglichkeiten nachzusteuern. Zur Vorbereitung auf die Personalbedarfe der Zukunft wird darüber hinaus auch verstärkt in die Ausbildung investiert.

Nachfolgend ist das Budget „Personal und Verwaltung“ 2019 und die prognostizierte Entwicklung des Budgets I bis zum Jahr 2028 abgebildet⁷. Es sind, neben den reinen Personalausgaben, auch die Ausgaben für Versorgung und Beihilfe sowie sächliche Verwaltungsaufgaben enthalten.

⁷ Quelle: Finanzplan Schleswig-Holstein 2019-2023 mit Finanzplan-Fortschreibung 2024-2028 vom 10.09.2019



Das Budget für Personal und Verwaltung steigt von 5.169 Mio. Euro in 2019 um rund 672 Mio. Euro auf 5.841 Mio. Euro im Jahr 2023. Bis zum Jahr 2028 steigt es um weitere 664 Mio. Euro auf dann 6.505 Mio. Euro.

Die sächlichen Verwaltungsausgaben entsprechen einem Anteil von rund 14 Prozent am Budget I. Sie steigen bis 2023 um 14 Mio. Euro und bis 2028 um weitere 5 Mio. Euro.

Die Personalausgaben insgesamt (Aktive, Versorgung und Tarifvorsorge) entsprechen einem Anteil von rund 86 Prozent. Sie steigen von 4.453 Mio. Euro in 2019 bis 2023 um 658 Mio. Euro auf 5.111 Mio. Euro und bis 2028 um weitere 659 Mio. Euro auf 5.770 Mio. Euro.

Die Anzahl der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger steigt von 36.000 in 2019 (2018: 35.200) auf 38.300 in 2023 bzw. 41.200 in 2028. In diesem Zusammenhang kommt es von 2019 bis 2028 zu einer Ausgabensteigerung von 256 Mio. Euro.

Im Planungszeitraum ist das Ergebnis der Tarifverhandlungen und dessen Übertragung auf den Besoldungs- und Versorgungsbereich für die Jahre 2019 bis 2021 berücksichtigt. Für die Folgejahre sind für Tarif- und Besoldungs- bzw. Versorgungsanpassungen Erhöhungen von rund 2,0 Prozent eingeplant.

Zur Verstetigung und Begrenzung der Versorgungsausgaben wurde das Sondervermögen Versorgungsfonds gegründet. Ab dem Jahr 2020 werden zudem für jede Neueinstellung im Beamten- oder Richterverhältnis pro Monat 100 Euro in das Sondervermögen zugeführt. Insgesamt ergeben sich die folgenden (Netto-)Zuführungen an den Versorgungsfonds⁸:

Jahr	Soll 2019 in Mio. Euro	HHE ⁹ 2020 in Mio. Euro	MFP ¹⁰ 2021 in Mio. Euro	MFP 2022 in Mio. Euro	MFP 2023 in Mio. Euro	FP 2018
(Netto-)Zuführungen an den Versorgungsfonds	74,0	70,4	60,2	49,3	38,0	0,5

Tabelle 1: (Netto-)Zuführungen Versorgungsfonds

Aufgrund der eingetretenen Auseinanderentwicklung des Besoldungsniveaus in Bund und Ländern und der Sicherstellung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Schleswig-Holstein sind eine Reihe strukturverbessernder Maßnahmen im Zeitraum bis 2024 geplant. Dies betrifft in Anknüpfung an den Tarifabschluss 2019 bis 2021 zunächst eine Anhebung der Grundgehälter im Einstiegsbereich der Besoldungsgruppen sowie darüber hinaus eine stufenweise strukturelle Erhöhung der Besoldung und Beamtenversorgung um 1 Prozent (linear), die im Zeitraum bis 2024 als Aufschlag zu den entsprechend § 17 des Besoldungsgesetzes geregelten jährlichen Anpassungen das Bezahlungsniveau strukturell erhöhen. Hinzu kommen weitere Maßnahmen wie eine Modifikation des Zuschlags bei begrenzter Dienstfähigkeit, der Wegfall der unteren Besoldungsgruppen von A 2 bis A 4 sowie die Einführung eines Altersgeldes anstelle der bisherigen Nachversicherung.

⁸ Quelle: Finanzplan Schleswig-Holstein 2019-2023 mit Finanzplan-Fortschreibung 2024-2028 vom 10.09.2019

⁹ Haushaltsentwurf

¹⁰ Mittelfristplanung

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 MBGSH zur Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements 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 wahr. Grundsätzlich wird das BGM in den Dienststellen dezentral umgesetzt.

3.1.1. Umsetzung und Wirkung des BGM in den Ministerien und in der Staatskanzlei

Nachdem die ressortübergreifende Stuserhebung zur Arbeitsfähigkeit, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit im September 2018 abgeschlossen wurde, hat der Ministerpräsident die LGS gebeten, den aktuellen Stand der Umsetzung und Wirkung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) in den Ministerien und der Staatskanzlei zu erheben. Diese Befragung greift auch ein entsprechendes Anliegen der Arbeitsgemeinschaft der Personalräte der obersten Landesbehörden (AGoL) auf.

Seitens der LGS erfolgte mit wissenschaftlicher Unterstützung der Fachhochschule Kiel Ende 2019 bis Anfang 2020 eine Befragung der Dienststellenleitungen, der örtlichen Personalvertretungen und der BGM-Ansprechpersonen der Ministerien und der Staatskanzlei. Die ausgefüllten Fragebögen wurden durch das Forschungs- und Entwicklungszentrum der Fachhochschule Kiel GmbH vertraulich ausgewertet und die gewonnenen Daten in einem summarischen Gesamtbericht zusammengefasst. Jedes Ministerium wird zusätzlich eine Einzelübersicht und

eine teilweise vorbereitete Fassung für den dienststelleninternen Gesundheitsbericht erhalten. Gleiches gilt für die Staatskanzlei.

Mit Hilfe dieser Auswertungen möchte die LGS weitere zentrale Maßnahmen zur Umsetzung des BGM in den Ministerien identifizieren. Die Befragung soll darüber hinaus die Selbstreflexion anstoßen bzw. ressortbezogene Verbesserungsmaßnahmen aufzeigen.

3.1.2. Schulung der Dienststellenleitungen zum Thema BGM und nachgehende Schulungen der weiteren Führungsebenen

Die LGS hat in Kooperation mit dem Forschungs- und Entwicklungszentrum der Fachhochschule Kiel ein neues Fortbildungsmodul für Führungskräfte in der Landesverwaltung zu dem Thema BGM konzipiert. Ziel ist es, die ganzheitliche Sichtweise, das Verständnis für den BGM-Prozess und die Einbettung in die Organisationsstrukturen zu fördern. Das neue halbtägige Modul soll ab dem 4. Quartal 2020 den Landesbehörden als Inhouse-Veranstaltung angeboten werden.

3.1.3. Therapeutisches Beratungsangebot

Fehlzeiten aufgrund von psychischen Belastungen und Erkrankungen sind keine Seltenheit mehr. Aus der Gesundheitsberichterstattung der Krankenkassen ist zu schließen, dass Krankschreibungen aufgrund psychischer Diagnosen seit dem Jahr 2006 kontinuierlich ansteigen. Hinzu kommt, dass Menschen, die von psychischen Auffälligkeiten betroffen sind, sehr lange warten müssen, bis die Möglichkeit einer therapeutischen Betreuung besteht.

Auf der Grundlage der Vereinbarung nach § 59 MBG SH zum BGM haben sich die Staatskanzlei und das Ministerium für Inneres, ländliche Räume, Integration und Gleichstellung seinerzeit entschlossen, ein Pilotprojekt zu initiieren, das im Rahmen der Arbeitszeit einen ersten Beratungszugang bei privaten oder beruflichen psychischen Belastungen ermöglicht.

Der Landesverein für Innere Mission in Schleswig-Holstein, der hierfür gewonnen werden konnte, bietet seit April 2019 ein psychosoziales Beratungsangebot für die Beschäftigten beider Häuser an. Jede Beratung erfolgt diskret und unterliegt selbstverständlich höchster Vertraulichkeit. Nach einer Evaluierung wird dieses erfolgreiche Projekt nunmehr ab Oktober 2020 auf die obersten Landesbehörden in Kiel ausgeweitet. Die Landtagsverwaltung sowie der Landesrechnungshof beteiligen sich dabei anteilig an den Kosten. Das Ziel dabei ist es, eine Frühintervention leisten zu können und somit einer gesundheitlichen Verschlechterung sowie vermehrten Fehlzeiten entgegen zu wirken.

Zukünftig wird zweimal wöchentlich für vier Stunden eine externe therapeutische Fachkraft eine Sprechstunde für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbieten. Bis zu fünf Beratungen sind für jeden Hilfesuchenden möglich. Bei Nichtbesetzung, wie z.B. Urlaub oder Krankheit, wird eine telefonische Beratung angeboten.

Bei zusätzlichem Bedarf kann eine direkte Vermittlung an approbierte Psychologinnen und Psychologen erfolgen. Dort sind weitere fünf Gespräche möglich. Sollte anschließend weiterhin eine Behandlungsnotwendigkeit bestehen, wird auf einen möglichst nahtlosen Anschluss geachtet und an passende Einrichtungen oder Psychotherapeutinnen oder Psychotherapeuten vermittelt.

Das erweiterte Angebot soll nach anderthalb Jahren erneut evaluiert und danach über eine mögliche Fortführung entschieden werden.

3.1.4. Betriebliches Gesundheitsmanagement und Suchtprävention

Auch ressortübergreifend soll das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) gefördert und systematisch etabliert werden. Vor diesem Hintergrund bietet die in der Staatskanzlei angesiedelte LGS parallel folgende Angebote an:

- Seit 2017 werden regelmäßig Ansprechpersonen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Kiel qualifiziert (bisher 73 Personen + weitere 19 derzeit in Ausbildung). Dieses Angebot wurde speziell für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung konzipiert und ist bundesweit bisher einmalig. So soll ein möglichst breit gestreutes und flächendeckendes Netzwerk aus qualifizierten Personen in den verschiedenen Bereichen der Landesverwaltung die Verankerung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements fördern.
- Durch regelmäßige Fortbildungen der ausgebildeten Ansprechpersonen für das BGM werden zudem die Kompetenzen, die Vernetzung und der Austausch untereinander gefördert.
- Mit dem Bereich der Suchtprävention ist überdies schon seit langen Jahren ein großer Baustein des Betrieblichen Gesundheitsmanagements etabliert. Dieser verstetigt sich durch weitere regelmäßige Ausbildungen, Fortbildungen, Arbeitstreffen. Insbesondere die Führungskräftebildungen „Sucht am Arbeitsplatz“ werden stetig nachgefragt und 2020 um die Thematik: „Psychische Auffälligkeiten am Arbeitsplatz“ erweitert. Darüber hinaus werden kontinuierlich abgestimmte Suchtpräventionsseminare für Nachwuchskräfte über die LGS koordiniert und umgesetzt.
- Eine BGM-Fachtagung wird grundsätzlich jährlich für alle Interessierten, auch für Externe, ausgerichtet. Neben verschiedenen Fachvorträgen bietet das Format Möglichkeiten zur Vernetzung sowie zum Informationsaustausch.

- Seit Anfang 2017 wird halbjährlich ein Runder Tisch für die Beauftragten für Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) der Landesverwaltung zum Austausch unter fachlicher Leitung organisiert und durchgeführt.
- Zudem werden verschiedene Fortbildungsveranstaltungen für BEM-Beauftragte und Interessierte organisiert und durchgeführt. Corona-bedingt konnten die o.g. Maßnahmen in 2020 seit Mitte März nicht stattfinden. Die beiden Qualifizierungsangebote sollen jedoch im 2. Halbjahr 2020 fortgesetzt werden.

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 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 Ausbildungsportal im Internet zu nennen, dessen umfassende Informationen zum Arbeitgeber Land Schleswig-Holstein ständig aktualisiert und erweitert werden. Es ermöglicht online-Bewerbungen und bietet zudem einen Berufsorientierungstest an. Aktuell laufen in Zusammenarbeit mit einem externen Dienstleister konzeptionelle Vorarbeiten, um das Ausbildungsportal zu einem Karriereportal weiterzuentwickeln.

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 wurde das Layout für Ausschreibungen von Stellen für Nachwuchskräfte vereinheitlicht, um den Arbeitgeber Land Schleswig-Holstein sichtbar herauszustellen.

Die Ausbildungsbereiche des Landes präsentieren sich bei Berufsmessen in Schulen, Hochschulen sowie Einkaufszentren und bei weiteren Veranstaltungen zur Berufsorientierung (z.B. Agentur für Arbeit, Vocatium, BARLAG), soweit diese während der Corona-Krise stattfinden. Alle zehn Messestände sind inzwischen einheitlich gestaltet. Das Land Schleswig-Holstein zeigt sich auf diese Weise als großer, abwechslungsreicher Arbeitgeber. Derzeit werden die Stände sukzessive um weitere attraktive Objekte 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.

Weiterhin erfolgt Nachwuchskräfte-Werbung auf Bussen im öffentlichen Nahverkehr sowie auf eigenen Dienst-KFZ. Inzwischen sind 214 Fahrzeuge (Stand August 2020) mit Werbefolien versehen. Jährlich folgen weitere Fahrzeuge.

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

Aktuell werden zwei weitere Recruiting-Filme erstellt. Ein Film porträtiert die Vielfalt der Landesverwaltung. Der zweite Film wird zwei Nachwuchskräfte in den Vordergrund stellen, die privat, dienstlich und bei ihrer Tätigkeit als Markenbotschafter/-in gezeigt werden.

Die Filme wurden bzw. werden sowohl im Ausbildungsportal 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.

Bedingt durch das Coronavirus konnten im Frühjahr 2020 viele Präsenzveranstaltungen, zum Beispiel in Schulen, sowie Ausbildungsmessen nicht besucht werden. Um dennoch die verschiedenen Zielgruppen landesweit zu erreichen, wurden mehrwöchig laufende Werbespots zur Nachwuchskräftegewinnung bei privaten Radiosendern in Schleswig-Holstein geschaltet.

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 Fotos und Stories über ihren Ausbildungs- und Studienalltag in der Landesverwaltung. Junge interessierte Follower erhalten auf diesem Weg einen umfänglichen Einblick in die verschiedenen Behörden bzw. Aufgabengebiete.

Im Zuge des digitalen Recruitings nutzt die Landesregierung seit 2019 auch die Möglichkeit des Display Advertisings. Dazu werden über eine Agentur vierfarbige HTML-Banner mit Nachwuchskräftewerbung im Google Displaynetzwerk (inklusive YouTube) digital geschaltet.

Der Landesbeauftragte für politische Bildung hat auf Anregung der Staatskanzlei eine Informationsschrift zur staatlichen Institution Land Schleswig-Holstein erstellt und Schulen als Lehrmaterial für den Unterricht zur Verfügung gestellt. Mittelbar soll damit auch ein Interesse an einer Tätigkeit in der Landesverwaltung geweckt werden.

Die Staatskanzlei wird mit diesem Ziel auch ihre Kooperation mit der Universität Kiel, der Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung Altenholz sowie der Agentur für Arbeit fortsetzen und weiter auszubauen.

Die im Jahre 2015 gestartete 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 der Standorte Elmshorn, Kiel und Lübeck. Das Land stellt dort seine verschiedenen Ausbildungsberufe durch Kurzvorträge und Einzelberatungen an Messeständen vor. Die TGSH unterstützt diese Messen, indem sie junge Menschen mit Migrationshintergrund gezielt über diese Veranstaltungen informiert und vor Ort ebenfalls berät.

Mit dem Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderung ist ein gemeinsamer Workshop geplant, zu dem Ausbildungsvertreter/-innen und Interessenvertreter/-innen von Menschen mit Behinderung eingeladen werden. Ziel ist es, gemeinsam erfolgversprechende Projekte abzustimmen, um junge Menschen mit Behinderungen gezielt zur Bewerbung für eine Ausbildung oder ein duales Studium in der Landesverwaltung zu ermutigen.

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 (Ingenieure, 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 Anzeigen, Nutzung von Roadside-Screens und Give-Aways, die auch im Rahmen der Festlichkeiten zum Tag der deutschen Einheit in einem eigenen Zelt präsentiert wurden. Auf dem Landesportal wurde unter www.schleswig-holstein.de/technik eine Landingpage für alle besonders an den technischen Berufen Interessierten eingerichtet. Das auf berufliche Kontakte spezialisierte soziale Netzwerk XING wird verstärkt für die Ausschreibung technischer Stellen benutzt. Durch stärkere Nutzung von Verbeamtungsmöglichkeiten und Bereitstellung von finanziellen Mitteln für Zulagen o.ä. soll die Attraktivität technischer Berufe zusätzlich erhöht werden.

Im Jahr 2020 wurden zusätzlich zu den bereits beschriebenen Werbemedien weitere Kanäle zur Bewerbung der technischen Berufe genutzt. Hierzu gehörten zum Beispiel die Konzeption und Produktion von Pixi- und Lesemaus-Büchern zum Beruf des Straßenwärters durch den LBV.SH sowie die Schaltung von Radiowerbung.

3.4. Flexible Arbeitsformen und mobile Arbeit

3.4.1. Arbeitsortflexibilisierung

Mit Wirkung zum 01. April 2018 haben die Landesregierung und die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften eine Vereinbarung nach § 59 des Gesetzes über die Mitbestimmung der Personalräte (Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein – MBG Schl.-H.) über Rahmenbedingungen für flexible Arbeitsformen „Mobile Arbeit“ und „Wohnraumarbeit“ geschlossen. Damit wird das Ziel verwirklicht, einheitliche, verlässliche und gerechte Regelungen für die Ermöglichung von Wohnraumarbeit und anlassbezogener mobiler Arbeit in allen Geschäftsbereichen innerhalb der Landesregierung zu schaffen.

Die mit der Vereinbarung getroffenen Regeln ermöglichen es den Beschäftigten anlassbezogen aus persönlicher Notwendigkeit außerhalb der Dienststelle oder regelmäßig für ein bis drei Tage pro Woche, in Ausnahmefällen bis zu vier Tagen, in der häuslichen Umgebung zu arbeiten. Die Beschäftigten haben dadurch die Möglichkeit, einen Teil ihrer wöchentlichen Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Grundsätze der variablen Arbeitszeit nach ihren Bedürfnissen einzurichten, um die Anforderungen von Beruf, Familie und Privatleben besser aufeinander abstimmen zu können.

Die Umsetzung innerhalb der Dienststellen erfolgt eigenständig. Sie können durch eigene Dienstvereinbarungen die Vereinbarung nach § 59 MBG Schl.-H. unter Berücksichtigung der ressortspezifischen Belange ausgestalten.

Die Vereinbarung über Rahmenbedingungen für flexible Arbeitsformen wird nach 18 Monaten durch die Staatskanzlei unter Einbindung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften evaluiert. Mit den Vorbereitungen für die Evaluation wurde im Herbst 2019 begonnen.

3.4.2. 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 es seit dem 1. Juli 2020 möglich, den Arbeitszeitrahmen aus persönlichen Gründen, insbesondere zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zu überschreiten. Hierfür wurden einheitliche Kriterien festgelegt.

Die Evaluation des erweiterten Zeitkontos ist inzwischen abgeschlossen. Im Ergebnis hat sich das erweiterte Konto bewährt und ist sowohl von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch von den Führungskräften positiv angenommen worden. Es wird daher unverändert beibehalten.

3.5. 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. Dabei wird durch die Nutzung der Potenziale der Digitalisierung die weiter stark verkürzte Halbwertszeit des Wissens deutlich spürbar.

Umso wichtiger ist es, Wissen bedarfs- und zielgruppengerecht aufzuarbeiten und zur Verfügung zu stellen. Dazu bedarf es interaktiver Austausch- und Kommunikationsformate, die den verschiedenen Beschäftigtengruppen gerecht werden. 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 im Jahr 2018 das Projekt "Wissensmanagement in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein" aufgelegt.

Die Ergebnisse sowie das weitere Vorgehen zur Etablierung des Wissensmanagements in der Landesverwaltung wurden in einem Bericht "Wissensmanagement in der Landesverwaltung" aufgearbeitet. Die Staatssekretärinnen und Staatssekretäre haben diesen Bericht im März 2019 zur Kenntnis genommen und beschlossen, dass in einem nächsten Schritt die Werkzeuge in Feinkonzepten so aufgearbeitet

werden, dass die Behörden der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung Wissensmanagement erfolgreich umsetzen können.

Zum Start der Umsetzungsphase wurden die vier Werkzeuge Wissensmanagementleitfaden, Wissenslandkarte, Einführungs- und Reflexionsgespräch ausgewählt, die seit Juni 2019 in ressortübergreifenden Arbeitsgruppen inhaltlich ausgearbeitet werden.

Ziel ist es, einen strukturierten Prozess der Wissenssicherung beim Ausscheiden von Beschäftigten (Offboarding) zu etablieren sowie neuen Kolleginnen und Kollegen durch einen strukturierten Wissenstransfer die Chance zu geben, sich schnell, strukturiert und bedarfsgerecht im Laufe der Zeit in den neuen Aufgabenfeldern einzuarbeiten.

Das dafür benötigte Wissen wird mithilfe der vier o.g. Werkzeuge identifiziert, bedarfsgerecht aufgearbeitet und zur Verfügung gestellt. Damit soll von Anfang an Vertrauen aufgebaut und die Identifikation mit dem Arbeitsplatz erhöht werden.

Der Wissenstransfer wird darüber hinaus durch die Möglichkeit der Stellendoppelbesetzung gestärkt. Die Regelung im Haushaltsgesetz ermöglicht es ausscheidenden Beschäftigten in den Landesbehörden, bis zu sechs Monate lang ihr Wissen und ihre Erfahrungen unmittelbar an Nachfolgerinnen bzw. Nachfolger weiterzugeben.

3.6. Vielfalt der Verwaltung - Diversity

Spätestens seit dem Beitritt der Landesverwaltung zur Charta der Vielfalt am 6. Januar 2012 ist die Vielfalt der Verwaltung (Diversity) und das Bekenntnis zur Vielfalt ein politisches Schwerpunktthema, das auf zahlreiche Arten verfolgt und umgesetzt wird. Vielfalt ist danach ein Wert an sich.

Das Land als größter Arbeitgeber Schleswig-Holsteins hat es sich zur Aufgabe 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.

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>

Sie haben verdeutlicht, dass in allen Verwaltungsbereichen Diversity bereits aktiv auf verschiedene Arten umgesetzt wird.

Die Berichte sind die 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.

3.6.1. 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. Bedingt durch die Corona-Situation musste im Jahr 2020 auf Treffen der AG verzichtet werden.

3.6.2. Befragung der Nachwuchskräfte

Auch für das Einstellungsjahr 2019 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 Migrationshintergrund^[11] durchgeführt. Insgesamt wurden hier im Jahr 2019 777 Nachwuchskräfte eingestellt.

Die Rücklaufquote der Befragung betrug insgesamt 58,7 Prozent, wodurch die Befragung als guter Anhaltspunkt betrachtet werden kann. Die Auswertung ergab für die genannten vier Ausbildungsbereiche im Einstellungsjahr 2019 einen Anteil von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund von 21,7 Prozent.

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

^[11] Definition des Statistischen Bundesamtes: "Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde."

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 %	

Für das Einstellungsjahr 2019 ergibt sich damit ein um 2,1 Prozentpunkte höherer Anteil von eingestellten Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund im Vergleich zum Vorjahr.

3.6.3. 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 3 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

Wie bereits im zweiten Bericht (Drs. 18/3573, S. 22) dargestellt, werden hierzu derzeit keine systematischen Erhebungen über alle Beschäftigten der Landesverwaltung vorgenommen. Daher kann nicht genau festgestellt werden, wie hoch der Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Landesverwaltung valide belastbar 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 21,7 Prozent eingestellten Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund im Jahr 2019 im Vergleich mit dem Migrationsanteil in der Gesamtbevölkerung Schleswig-Holsteins von etwa 15 Prozent vermuten, dass die Landesverwaltung sich ihrem Ziel annähert.

- 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 3 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.

3.6.4. 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 dem BGB oder den Sozialgesetzbüchern I bis XII. 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. 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. Um der praktischen Umsetzung der Pflichten aus der UN-BRK einen konkreten und verbindlichen Rahmen zu geben, wurde Anfang 2017 nach einem partizipativen Prozess der erste Landesaktionsplan (LAP) zur Umsetzung der UN-BRK veröffentlicht. Der LAP benennt zehn Handlungsfelder (z. B. Bewusstseinsbildung, Bildung, Kultur, Sport und Freizeit), enthält hierzu Bestandsaufnahmen

sowie zukunftsorientierte Handlungskonzepte und nennt konkrete Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung der UN-BRK. Insgesamt sind 215 einzelne Maßnahmen auf die Handlungsfelder verteilt.

Seit Juni 2017 nimmt die Staatskanzlei mit dem Referat StK 26 „Gesamtkoordinierung UN-Behindertenrechtskonvention, Focal Point, Fonds für Barrierefreiheit“ 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 Akteuren (Interessenverbände, Landesbeauftragter für Menschen mit Behinderung, Öffentlichkeit, Bund, Länder). Die Aufgaben der Monitoring-Stelle nach Artikel 33 Absatz 2 UN-BRK werden vom Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderung übernommen, der beim Landtag verortet ist.

3.6.5. Aktueller Sachstand zur Evaluierung der UN-Behindertenrechtskonvention

Die einzelnen Ressorts und das Referat StK 26 haben 2019 den Umsetzungsstand der Maßnahmen aus dem Landesaktionsplan 2017 ermittelt, die im Bericht der Landesregierung über die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in der Landesregierung Schleswig-Holstein – Sachstand und Weiterentwicklung des Landesaktionsplanes ([Drucksache 19/2194](#)) berücksichtigt wurden. Zum Stand 30.11.2019 sind 13 Prozent der Maßnahmen abgeschlossen, 64 Prozent werden fortlaufend umgesetzt, und 15 Prozent in Teilen realisiert. Nur 6 Prozent der Maßnahmen werden nicht umgesetzt und bei 2 Prozent hat die Umsetzung noch nicht begonnen. Dieser Bericht enthält zusätzlich die externe Evaluation über die bisherige Umsetzung des ersten LAP. Die Prognos AG kommt darin zu dem Schluss, dass die bisherige Umsetzung gut gelingt. Für den Fokus-LAP 2022 gibt sie der Landesregierung mehrere Empfehlungen mit auf den Weg, u.a. die stärkere Nutzung von Statistiken, Erfolgsindikatoren und verbindlichen Kriterien sowie eine intensive Einbindung der Zivilgesellschaft im Zuge von offenen und kontinuierlich stattfindenden Beteiligungsprozessen.

Das Referat StK 26 ist zudem mit der Bewilligung von Fördergeldern aus dem 2017 eingerichteten Fonds für Barrierefreiheit betraut. Mit 3,8 Mill. Euro wurden 2019 in der ersten Förderperiode 38 investive Vorhaben mit 3,25 Mill. Euro und 16 nicht investive mit 535.000 Euro im ganzen Land gefördert. In der zweiten Förderperiode mit Antragsschluss zum 01. April 2020 wurden insgesamt 46 Förderanträge von Vereinen, Verbänden, Städten, Gemeinden und Institutionen mit einem Volumen von 2,3 Mill. € gefördert. Mit 2,1 Mill. € wurden 38 investive Vorhaben und 8 nicht investive mit 165.000 € unterstützt. Sehr häufig wurden barrierefreie Zugänge zu öffentlichen Einrichtungen geschaffen (u.a. zu Schulen, Kirchen und Gemeinden). Zusätzlich wurden mehrere Projekte gefördert, die dabei helfen sollen, mehr Bewusstsein für Menschen mit Behinderungen und Barrierefreiheit zu schaffen. Antragsschluss für die dritte Förderperiode ist am 01. April 2021.

Die Landesregierung wird den Weg zur Umsetzung der UN-BRK und damit zu einer inklusiven Gesellschaft auch im Jahr 2021 weiterhin konsequent verfolgen und intensiv mit allen Beteiligten an der Erstellung des Fokus-LAP 2022 arbeiten. Das Partizipationsgebot der UN-BRK ist dabei ein wesentlicher Grundsatz. Hierfür werden zurzeit Beteiligungsverfahren mit den Menschen mit Behinderungen durchgeführt. Zudem wird das Landesbehindertengleichstellungsgesetz (LBGG) novelliert. Mit der Neufassung des LBGG wird verdeutlicht, dass die Zielstellung eine auf Vielfalt ausgerichtete Gesellschaft ist, an der Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt und inklusiv teilhaben. Bei der Verwirklichung von Inklusion und Partizipation handelt es sich um eine gesamtgesellschaftliche Querschnittsaufgabe. Das LBGG, der Fokus-LAP 2022 und der Fonds für Barrierefreiheit sind wesentliche Stellschrauben für eine moderne Landespolitik für Menschen mit Behinderungen, um das in der Landesverfassung verankerte Ziel der Inklusion weiter zu verfolgen.

3.6.6. Landesaktionsplan gegen Rassismus

Seit Herbst 2019 wird unter Federführung des Ministeriums für Inneres, ländliche Räume, Integration und Gleichstellung der Landesaktionsplan (LAP) gegen Rassismus erarbeitet. Der LAP berücksichtigt gleichermaßen bildungs-, gesellschafts-, sozial- sowie innen- und rechtspolitische Aspekte. Antirassismus und Diversität sind bereits jetzt Bestandteil von Aus-, Fortbildungen und Schulungen in der Landesverwaltung. Im Rahmen des LAP wird auch betrachtet, wie diese Themen noch tiefer in der Landesverwaltung verankert werden können. Über den LAP gegen Rassismus soll im Rahmen des nächsten PSMB im Lichte der dann eingeleiteten Maßnahmen eingehender berichtet werden.

3.6.7. Ausblick Diversity

Das Thema „Diversity“ nimmt weiterhin eine zentrale Rolle im Personalmanagement der Landesverwaltung ein. Seit dem Beitritt zur Charta der Vielfalt wurden gute und wirksame Ansätze entwickelt und umgesetzt. Herausforderungen in diesem Zusammenhang werden auch weiterhin sein, die ergriffenen Maßnahmen weiterzuentwickeln und flexibel den unterschiedlichen Bedarfslagen anzupassen, neue Ansätze zu entwickeln und zu erproben sowie angemessen auf neue spezifische Situationen zu reagieren.

3.7. Gleichstellung von Frauen und Männern in der Verwaltung

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

3.7.1. Chancengerechte Berücksichtigung für Führungspositionen

Der fünfte Gleichstellungsbericht für den öffentlichen Dienst für den Zeitraum von 2014 bis 2017/ 2018 hat gezeigt, dass der Anteil von Frauen in nahezu allen Besoldungs- und Entgeltgruppen im unmittelbaren Landesdienst gestiegen ist. Besonders erfreulich waren die Ergebnisse hinsichtlich der Führungsebenen in Finanzämtern und den Bereich der Schulen.

Nach wie vor sind Frauen in einigen Bereichen – wie Polizei, Wissenschaft und technische Laufbahnen - deutlich unterrepräsentiert. 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 Ergebnisse des fünften Gleichstellungsberichts und die Auswertung der Führungskräftestruktur der unmittelbaren Landesverwaltung (Ziffer 2.18.) verdeutlichen, dass die chancengerechte Beteiligung von Frauen insbesondere auf Führungsebenen weiterhin ein Schwerpunkt der gleichstellungspolitischen Arbeit der Landesregierung sein muss. Aus diesem Grund wird dieses Themenfeld ein Schwerpunkt im Rahmen der geplanten Gleichstellungsstrategie für Schleswig-Holstein. Hierzu sind sowohl ressortübergreifende Maßnahmen im Rahmen der Personal- und Organisationsentwicklung (wie z.B. Mentoring und Coaching sowie die Förderung flexibler Arbeitsmodelle) als auch die Entwicklung laufbahnspezifischer Ansätze vorgesehen. Es ist geplant, dem Kabinett Mitte 2021 einen ressortübergreifend abgestimmten Entwurf vorzulegen.

3.7.2. 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 zweite Gremienbericht der Landesregierung, welcher zusammen mit dem fünften Bericht zur Durchführung des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst erstellt wurde, wies eine zufriedenstellende Entwicklung hinsichtlich der paritätischen Besetzung nach.

Bei Entsendungen einer geraden Anzahl der zu besetzenden Mandate durch das Land wurde zum Stichtag 01.09.2018 zu 78,1 Prozent paritätisch entsandt. Bei Entsendungen, bei denen das Land ein Entsendungsrecht nur für eine Vertretung oder eine ungerade Zahl an Mitgliedern hat, sind in 75 von 153 Gremien mehr Frauen als Männer entsandt worden.

Der Stichtag der Datenerhebung für den anstehenden dritten Gremienbericht fällt in das Jahr 2020. Die voraussichtliche Veröffentlichung des Berichts ist im III. Quartal 2021 geplant.

3.8. Mediation in der Landesverwaltung

In der Zusammenarbeit können sich mitunter Herausforderungen ergeben, die sich nicht ohne weiteres beilegen lassen und daher zusätzliche Unterstützung erforderlich wird. Hierzu können beispielsweise unklare Arbeitssituationen, Meinungsverschiedenheiten oder andere Unstimmigkeiten gehören. In diesen Fällen kann eine Mediation dabei helfen, die 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 vielen 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 Landesverwaltung¹² finden.

3.9. Lexikon für Führungskräfte

Um neuen Führungskräften den inhaltlichen Einstieg in die Führungsposition zu erleichtern, wurde das Lexikon für Führungskräfte konzeptioniert. Es bietet neuen Führungskräften eine Übersicht und Orientierungshilfe über relevante Themen (z.B. BGM, Beurteilungswesen, Personalentwicklung, Gleichstellung). Es liefert zu jedem Thema grundlegende Informationen und ein erstes Bild von der eigenen Rolle innerhalb des Themas. Darüber hinaus werden Hinweise gegeben, an welcher Stelle weiterführende Informationen erhältlich sind. Neue Führungskräfte sollen auf

¹² SHIP -> Personal -> Mediation

diese Weise dabei unterstützt werden, sich schnell in ihre eigentlichen Führungsaufgaben einzufinden. Gleichzeitig soll das Lexikon auch erfahrenen Führungskräften als praktisches Nachschlagewerk dienen, insbesondere bei Themen, mit denen sie nur unregelmäßig befasst sind.

Das Lexikon stellt in erster Linie eine Handreichung und keine detaillierte Handlungsanleitung dar. So kann es beispielsweise hilfreiche Hinweise zum erfolgreichen Führen von Mitarbeitergesprächen geben - eine vollwertige Fortbildung auf diesem Feld ersetzt es jedoch nicht.

Die einzelnen Beiträge werden mit Unterstützung durch Fachleute der jeweiligen Themenbereiche erstellt und sollen regelmäßig aktualisiert werden, wodurch Qualität und Aktualität sichergestellt werden.

Nach aktueller Planung werden die Arbeiten am Lexikon für Führungskräfte Anfang 2021 abgeschlossen sein.

3.10. Onboarding

Da sich die ersten Eindrücke neuer Kolleginnen und Kollegen maßgeblich auf ihre Zufriedenheit, Motivation und ihr Engagement auswirken, ist es eine wichtige Führungsaufgabe, diesen Neuanfang im Rahmen eines guten Onboardings zu gestalten.

Im Gegensatz zur klassischen „Einarbeitung“ ist beim Onboarding-Ansatz das Heranführen an die fachliche Aufgabe nur ein Aspekt, der gleichrangig neben der sozialen Integration ins Team und der kulturellen Orientierung in der neuen Dienststelle steht. In diesem Sinne liegt ein Schwerpunkt des Onboardings darauf, positive erste Eindrücke zu schaffen und diese auch auf die Folgezeit zu übertragen. Auf diese Weise motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nicht nur zufriedener, sondern zeigen auch mehr Eigeninitiative für die selbstständige Wahrnehmung ihrer Aufgaben.

Eine erste Handreichung zur möglichen praktischen Ausgestaltung eines Onboardings wird im Rahmen des o.g. Lexikons für Führungskräfte mit einer Onboarding-Checkliste veröffentlicht.

3.11. Fort- und Weiterbildungsprogramm digifit – Fit für Digitalisierung

Die Digitalisierung ist weiterhin eines der wichtigsten Themen der Landesregierung. Die Digitalisierung 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, Arbeitserleichterung 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“ entwickelt. 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 und zukünftig entscheidenden Themen und Kompetenzerfordernissen zu widmen und bietet hierzu verschiedenste Qualifizierungsmöglichkeiten an, beispielsweise in den Bereichen agile Methoden, Prozessmanagement, Methodenwissen, Arbeits- und Kreativitätstechniken, Problemlösungskompetenz, Zeit- und Selbstmanagement, Kommunikation oder Umgang mit Veränderungen.

In 2019 wurde das Seminarangebot gegenüber 2018 deutlich ausgebaut. Zum Abschluss des Jahres viel die Bilanz entsprechend positiv aus: Mit 79 durchgeführten Veranstaltungen wurden insgesamt 900 Teilnehmende erreicht. Daneben unterstützte digifit in Kooperation mit dem Zentralen IT-Management der Landesregierung (ZIT SH) sieben Fortbildungen zum Thema Barrierefreiheit mit insgesamt 75 Teilnehmenden.

Bedingt durch das Coronavirus können in 2020 viele Präsenzveranstaltungen nicht oder (nach Lockerung der Corona-Maßnahmen) nur mit reduzierter Teilnehmendenzahl durchgeführt werden. Seit Beginn der Pandemie arbeitet KOMMA (Kompetenzzentrum für Verwaltungs-Management; Fortbildungsdienstleister der öffentlichen Verwaltung), verstärkt am Aufbau eines Online-Seminar-Angebots, welches inzwischen durch die Beschäftigten der Landesverwaltung genutzt werden kann. Exklusive digifit-Online-Angebote werden Ende 2020 erwartet und sollen in 2021 das Seminarangebot erweitern.

Das digifit-Programm wird stetig weiterentwickelt und 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.

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. Des Weiteren werden alle Informationen dazu im Intranet der Landesverwaltung, dem [Schleswig-Holsteinischen Informationspool \(SHIP\)](#)¹³, unter Personal/Fortbildung/digifit-Fit für Digitalisierung veröffentlicht.

¹³ Hinweis: verwaltungsinternes Netzwerk bzw. verwaltungsinterner Link, kein öffentlicher Zugang

4. Anlagen

Anlage 1 – Stellenentwicklung im Haushalt 2019

Zu Ziffer 2.19. „Entwicklung der Stellen in der Staatskanzlei und den Ressorts“

Die Anlage liegt dem Bericht als gesondertes Dokument bei.

Anlage 2 – Personalbudgets der Einzelpläne ab 2010 (ohne Sabbatjahr-Rücklagenbildung)

zu Ziffer 2.19. „Entwicklung der Stellen in der Staatskanzlei und den Ressorts“

Die Anlage liegt dem Bericht als gesondertes Dokument bei.

Anlage 3 – Arbeitsschwerpunkte der Ressorts auf dem Feld Diversity

zu Ziffer 3.6. „Vielfalt der Verwaltung - Diversity“

Die Anlage liegt dem Bericht als gesondertes Dokument bei.

PSMB 2020 Anlage 1: Stellenentwicklung im Haushalt 2019

Stellenentwicklung im Haushalt 2019

Bereich	(Plan-) Stellen 2018	Zugänge HH 2019	Abgänge HH 2019	Umsetzungen HH 2019	(Plan-) Stellen HH 2019	Entwicklung HH 2019 ggü. HH 2018
Epl. 01 (Plan-) Stellen	196	10	1	-	205	9
Epl. 01 (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende	2	-	-	-	2	-
Epl. 01	198	10	1	-	207	9
Epl. 02 (Plan-) Stellen	98	-	-	-	98	-
Epl. 02 (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende	-	-	-	-	-	-
Epl. 02	98	-	-	-	98	-
Epl. 03 (Plan-) Stellen	202	28	4	-	226	24
Epl. 03 (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende	153	-	-	-	153	-
Epl. 03	355	28	4	-	379	24
Epl. 04 (Plan-) Stellen	8.966	54	36	1	8.983	17
Epl. 04 (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende	1.230	69	30	-	1.269	39
Epl. 04	10.196	123	66	1	10.252	56
Epl. 05 (Plan-) Stellen	4.681	32	62	5	4.646	35
Epl. 05 (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende	375	47	8	-	414	39
Epl. 05	5.056	79	70	5	5.060	4
Epl. 06 (Plan-) Stellen	314	6	10	1	311	3

PSMB 2020 Anlage 1: Stellenentwicklung im Haushalt 2019

Bereich	(Plan-) Stellen 2018	Zugänge HH 2019	Abgänge HH 2019	Umsetzungen HH 2019	(Plan-) Stellen HH 2019	Entwicklung HH 2019 ggü. HH 2018
Epl. 06 (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende	1	-	-	-	1	-
Epl. 06	315	6	10	1	312	- 3
Epl. 07 (Plan-) Stellen	24.384	346	8	6	24.728	344
Epl. 07 (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende	1.574	90	-	-	1.664	90
Epl. 07	25.958	436	8	6	26.392	434
Epl. 09 (Plan-) Stellen	4.858	39	5	-	4.892	34
Epl. 09 (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende	1.005	73	31	-	1.047	42
Epl. 09	5.863	112	36	-	5.939	76
Epl. 10 (Plan-) Stellen	655	21	12	-	664	9
Epl. 10 (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende	-	-	-	-	-	-
Epl. 10	655	21	12	-	664	9
Epl. 13 (Plan-) Stellen	1.311	18	18	-	1.311	-
Epl. 13 (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende	24	-	-	-	24	-
Epl. 13	1.335	18	18	-	1.335	-
<u>Summe Kernhaushalt (Plan-) Stellen</u>	<u>45.665</u>	<u>554</u>	<u>156</u>	<u>1</u>	<u>46.064</u>	<u>399</u>
<u>Summe Kernhaushalt (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende</u>	<u>4.364</u>	<u>279</u>	<u>69</u>	<u>-</u>	<u>4.574</u>	<u>210</u>

PSMB 2020 Anlage 1: Stellenentwicklung im Haushalt 2019

Bereich	(Plan-) Stellen 2018	Zugänge HH 2019	Abgänge HH 2019	Umsetzungen HH 2019	(Plan-) Stellen HH 2019	Entwicklung HH 2019 ggü. HH 2018
Summe Kernhaushalt	<u>50.029</u>	<u>833</u>	<u>225</u>	<u>1</u>	<u>50.638</u>	<u>609</u>
Summe Epl. 03-13 Kernhaushalt (Plan-) Stellen	45.371	544	155	1	45.761	390
Summe Epl. 03-13 Kernhaushalt; (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende	4.362	279	69	-	4.572	210
Summe Epl. 03-13	49.733	823	224	1	50.333	600
LBV (Plan-) Stellen	1.343	15	18	-	1.339	- 4
LBV (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende	103	-	-	-	103	-
LBV	1.446	15	18	1	1.442	- 4
LKN (Plan-) Stellen	662	16	9	-	669	7
LKN (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende	25	-	1	-	24	- 1
LKN	687	16	10	-	693	6
Landeslabor (Plan-) Stellen	203	-	-	-	203	-
Landeslabor (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende	4	-	-	-	4	-
Landeslabor	207	-	-	-	207	-
Summe Wirtschaftsbetriebe (Plan-) Stellen	2.208	31	27	-	2.211	3

PSMB 2020 Anlage 1: Stellenentwicklung im Haushalt 2019

Bereich	(Plan-) Stellen 2018	Zugänge HH 2019	Abgänge HH 2019	Umsetzungen HH 2019	(Plan-) Stellen HH 2019	Entwicklung HH 2019 ggü. HH 2018
Summe Wirtschaftsbetriebe (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende	132	-	1	-	131	- 1
Summe Wirtschaftsbetriebe	2.340	31	28	1	2.342	2
Summe Kernhaushalt und Wirtschaftsbetriebe (Plan-) Stellen	<u>47.873</u>	<u>585</u>	<u>183</u>	-	<u>48.275</u>	<u>402</u>
Summe Kernhaushalt und Wirtschaftsbetriebe (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende	<u>4.496</u>	<u>279</u>	<u>70</u>	-	<u>4.705</u>	<u>209</u>
Summe Kernhaushalt und Wirtschaftsbetriebe	<u>52.369</u>	<u>864</u>	<u>253</u>	-	<u>52.980</u>	<u>611</u>
Summe 03-13 und Wi.-Betriebe (Plan-) Stellen	47.579	575	182	-	47.972	393
Summe 03-13 und Wi.-Betriebe (Plan-) Stellen Anwärter*innen und Auszubildende	4.494	279	70	-	4.703	209
Summe 03-13 und Wi.-Betriebe	52.073	854	252	-	52.675	602
Anwärter*innen und Auszubildende (in Summen Epl. enthalten)	-	-	-	-	-	-
davon Polizei	1.176	40	30	-	1.186	10
davon Steuer	375	47	8	-	414	39
davon Lehramtsreferendare	1.569	90	-	-	1.659	90

PSMB 2020 Anlage 1: Stellenentwicklung im Haushalt 2019

Bereich	(Plan-) Stellen 2018	Zugänge HH 2019	Abgänge HH 2019	Umsetzungen HH 2019	(Plan-) Stellen HH 2019	Entwicklung HH 2019 ggü. HH 2018
davon Justiz ohne Rechtsreferendare	343	50	-	-	393	50
davon Rechtsreferendare	662	20	31	-	651	11

PSMB 2020 Anlage 2: Personalbudgets der Einzelpläne ab 2010 (ohne Sabbatjahr-Rücklagenbildung)
 Quelle: Jährliche Meldungen der Ressorts zu den Personalkostenbudgets

Epl.	Ressort (Bezeichnungen aus 2019)	2010 Ist in T€	2011 Ist in T€	2012 Ist in T€	2013 Ist in T€	2014 Ist in T€	2015 Ist in T€	2016 Ist in T€	2017 Ist in T€	2018 Ist in T€	2019 Ist in T€
03	Ministerpräsident Chef der Staatskanzlei	10.701,8	12.083,1	10.805,4	12.763,5	13.778,9	12.770,7	27.517,6	13.774,8	13.465,2	15.330,6
04	Ministerium für Inneres, ländliche Räume und Integration	342.013,0	349.378,6	359.212,0	367.442,9	378.050,8	389.372,8	409.065,5	425.022,0	444.923,8	467.096,1
05	Finanzministerium	183.706,4	185.009,0	184.215,4	184.379,5	185.923,1	187.398,0	177.245,5	197.936,6	198.283,5	205.027,8
06	Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus	15.431,3	16.175,0	15.366,9	14.378,9	14.485,5	14.040,0	13.967,2	14.635,9	17.171,3	18.508,0
07	Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur ohne Lehrer	30.824,7	32.471,9	30.286,4	30.264,6	29.896,6	28.202,3	30.016,1	40.030,5	42.223,1	44.980,3
	Lehrer	1.203.696,1	1.220.030,4	1.235.486,9	1.254.207,9	1.272.658,2	1.311.365,0	1.336.931,1	1.380.411,2	1.418.486,3	1.480.316,1
09	Ministerium für Justiz, Europa, Verbraucherschutz und Gleichstellung	217.987,3	221.708,6	228.777,6	233.221,1	239.361,5	243.759,6	249.914,6	253.765,3	262.034,2	274.794,8
10	Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren	32.515,8	28.094,3	28.251,0	28.675,0	28.495,4	31.057,7	31.897,6	30.206,8	31.066,9	33.983,1
13	Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt, Natur und Digitalisierung	52.942,3	54.267,1	56.873,3	58.607,9	59.423,8	60.423,9	61.381,1	65.116,9	67.109,8	69.867,4
Gesamt		2.089.818,7	2.119.218,0	2.149.274,9	2.183.941,3	2.222.073,8	2.278.390,0	2.337.936,3	2.420.900,0	2.494.764,1	2.609.904,2
<i>./. Umsetzungen aus Epl. 11 für Tarif- u. Besoldungserhöhungen</i>		76.787,0	23.071,2	68.341,9	104.163,3	46.686,8	51.575,7	28.233,2	61.398,6	73.802,6	84.315,4
Differenz		2.013.031,7	2.096.146,8	2.080.933,0	2.079.778,0	2.175.387,0	2.226.814,3	2.309.703,1	2.359.501,4	2.420.961,5	2.525.588,8

PSMB 2020 Anlage 3: 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
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
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

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

PSMB 2020 Anlage 3: Arbeitsschwerpunkte der Ressorts auf dem Feld Diversity

<p>Bildung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verankerung der Vermittlung demokratischer Grundwerte und interkultureller Kompetenzen in neu gefassten Curricularen Anforderungen für Deutsch als Zweitsprache (DaZ) • Wertebildung und Demokratielernen als Teil einer umfassenden Persönlichkeitsbildung, insbesondere im Rahmen des DaZ-Unterrichts • Fortbildungsangebote zur Umsetzung der neuen Curricularen Anforderungen für Lehrkräfte „Interkulturelles Training zur Qualifizierung als Interkultureller Coach (WQ).“ • Projekt des Landes und der Hochschulen Schleswig-Holsteins: Studienchancen für Flüchtlinge an Hochschulen“ (2016 - (zunächst) 2022)
<p>Inneres</p>	<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 • Feuerwehrprojekt - "Mehr WIR in der Wehr" zum Näherbringen des Berufes an Menschen mit Migrationshintergrund • Schulungen und Seminare für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landesamtes für Zuwanderung und Flüchtlinge
<p>Umwelt</p>	<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)
<p>Finanzen</p>	<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
<p>Wirtschaft</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fortbildungen zum Thema Diversity • Englisch-Sprachkurse Mittelstufe und Fortgeschrittene.

PSMB 2020 Anlage 3: Arbeitsschwerpunkte der Ressorts auf dem Feld Diversity

Soziales	<ul style="list-style-type: none">• Fortbildungsangebote zum Thema Diversity z.B. „Sensibilisierung für Menschen mit Behinderung“; „Sensibilisierung von Personalverantwortlichen und Gremien zu Transsexualität“• Sprachkurse
-----------------	---