



## **Bericht**

der Landesregierung

### **Personalstruktur- und Personalmanagementbericht 2017 des Landes Schleswig-Holstein (Berichtsjahr 2016)**

—

**Federführend ist der Ministerpräsident**

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Rahmenvorgaben .....</b>	<b>6</b>
1.1. Auftrag .....	6
1.2. Geschlechtergerechte Formulierung.....	6
1.3. Aufbau und Gliederung des Berichts .....	7
1.4. Berichtszeitraum .....	7
1.5. Erfasste Bereiche der Landesverwaltung .....	7
1.5.1. Unmittelbare Landesverwaltung (soweit über „Permis-A“ abgerechnet) .....	8
1.5.2. Mittelbare Landesverwaltung (soweit über „Permis-A“ abgerechnet) .....	9
1.6. Datenschutz.....	10
1.7. Beschreibung der aktuellen Datenlage .....	11
1.8. Übergangssituation.....	11
1.9. Personalmanagement- und Personalinformationssystem für Abrechnung Permis-A.....	11
1.10. Separate regelmäßige Personalberichte der Landesregierung .....	11
1.11. Zielbeschreibung der zukünftigen Datenbasis aus Sicht von KoPers.....	12
<b>2. Personalstrukturbericht.....</b>	<b>13</b>
2.1. Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein .....	14
2.2. Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse der Frauen und Männer in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in Vollzeit und Teilzeit .....	15
2.3. Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse der Beamten und Tarifbeschäftigten in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in Vollzeit und Teilzeit.....	17
2.4. Dienstverhältnisse der Beamtinnen und Beamten der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung in Vollzeit und Teilzeit .....	18
2.5. Beschäftigungsverhältnisse der Tarifbeschäftigten in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in Vollzeit und Teilzeit.....	20
2.6. Frauen und Männer in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in befristeten Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen .....	21
2.7. Beamte und Tarifbeschäftigte in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in befristeten Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen .....	22
2.8. Krankenstatistik des Landespersonals SH .....	23
2.8.1. Krankenstatistik der Lehrkräfte in Schleswig-Holstein.....	25

2.9.	Übersicht über die Besoldungsgruppen .....	26
2.9.1.	Dienstverhältnisse der Anwärtinnen und Anwärter sowie Referendarinnen und Referendare im Beamtenverhältnis .....	26
2.9.2.	Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 1 / 1. Einstiegsamt (ehemals „einfacher Dienst“) .....	27
2.9.3.	Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 1 / 2. Einstiegsamt (ehemals „mittlerer Dienst“) .....	28
2.9.4.	Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 2 / 1. Einstiegsamt (ehemals „gehobener Dienst“) .....	29
2.9.5.	Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 2 / 2. Einstiegsamt (ehemals „höherer Dienst“) .....	30
2.9.6.	Dienstverhältnisse der B-, C-, V-, W-, R-, L-Besoldung .....	31
2.10.	Übersicht über die Entgeltgruppen TVL .....	32
2.10.1.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 1 bis EG 5 TVL .....	32
2.10.2.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 6 bis EG 9 TVL .....	33
2.10.3.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 10 bis EG 13 Ü TVL .....	34
2.10.4.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen E 14 bis E 15 Ü TVL .....	35
2.10.5.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen des PKW- Tarifs .....	36
2.10.6.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen TKL und ABVB .....	37
2.10.7.	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen der Praktikanten, Auszubildende und Referendare sowie Zusammenfassung über alle Entgeltgruppen .....	38
2.11.	Übersicht über die Personalausgaben .....	39
2.11.1.	Personal-IST-Ausgaben für Besoldung und Entgelt .....	39
2.11.2.	Personal-IST-Ausgaben für Anwärter, Referendare (Beamtenbereich) und Auszubildende (Tarifbereich) .....	40
2.12.	Altersstruktur der Beschäftigten in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein .....	41
2.13.	Prognose der Altersabgänge mit Erreichen der Regelaltersgrenze .....	43
2.14.	Früh pensionierung von Beamtinnen und Beamten im Landesdienst Schleswig-Holstein .....	44
2.14.1.	Vorbemerkungen zur Datenlage .....	44
2.14.2.	Gründe des Eintritts in den Ruhestand Land SH 1995 bis 2016 .....	45

2.14.3.	Entwicklung der Dienstunfähigkeitsquote von Männern und Frauen.....	46
2.14.4.	Gründe des Ruhestandseintritts nach Geschlechtern und Bereichen 2016 .....	47
2.14.5.	Gründe des Ruhestandseintritts nach Laufbahngruppen 2016 .....	48
2.14.6.	Durchschnittsalter der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten.....	49
2.14.7.	Durchschnittsalter aller in den Ruhestand Versetzten / Eingetretenen.....	50
2.14.8.	Verteilung der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten nach Altersgruppen 2016 .....	51
2.15.	Nachwuchskräftegewinnung .....	53
2.16.	IST-Ausgaben für Versorgung (Daten des DLZP SH aus SAP) .....	54
2.17.	IST-Ausgaben für Beihilfe (Daten des DLZP SH aus SAP) .....	56
<b>3.</b>	<b>Personalmanagementbericht .....</b>	<b>59</b>
3.1.	Nachwuchskräftegewinnung .....	59
3.2.	Flexible Arbeitsformen und mobile Arbeit .....	61
3.2.1.	Informationstechnik .....	62
3.2.2.	Räume und Gebäude .....	62
3.2.3.	Führung und Zusammenarbeit .....	62
3.3.	Diversity - Für eine moderne vielfältige Verwaltung in Schleswig-Holstein.....	63
3.3.1.	AG Diversity .....	64
3.3.2.	Nachwuchskräftekampagne .....	65
3.3.3.	Befragung der Nachwuchskräfte .....	65
3.3.4.	Evaluation der bisherigen Maßnahmen.....	66
3.3.5.	Beispiele aus der Praxis.....	67
3.3.5.1.	Justizverwaltung .....	68
3.3.5.2.	Justizvollzug .....	68
3.3.5.3.	Landesbetrieb für Küstenschutz, Nationalpark und Meeresschutz (LKN).....	69
3.3.5.4.	Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur .....	69
3.3.6.	Ausblick.....	71
3.4.	Fachtagung Inklusion.....	72
3.5.	Betriebliches Gesundheitsmanagement .....	74
3.5.1.	Befragung zur Arbeitsfähigkeit und Gesundheit .....	74

3.5.2.	Leitstelle für Suchtgefahren am Arbeitsplatz feiert 25jähriges Bestehen .....	75
3.6.	Arbeitsgemeinschaften der Landesverwaltung.....	77
3.7.	Gleichstellung von Frauen und Männern in der Verwaltung.....	77
3.7.1.	Geschäftsstelle der Gleichstellungsbeauftragten.....	78
3.7.2.	Paritätische Gremienbesetzung.....	78
3.7.3.	Dienstbesprechung mit den weiblichen Referats-, Stabsbereichs- und Projektleiterinnen .....	79
3.8.	Erarbeitung eines ressortübergreifenden Coaching-Konzeptes .....	79
3.9.	Leitfaden für Führungskräfte .....	81
3.10.	Anlage .....	82

# **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 Berichtsauftrages auf die entsprechenden Erläuterungen des ersten Personalstruktur- und Personalmanagementberichts 2015 (Berichtsjahr 2014) des Landes Schleswig-Holstein verwiesen. Dieser und auch der zweite Bericht (PSMB 2016, Berichtsjahr 2015) können in der Infothek des Landtages eingesehen werden:

<http://www.landtag.ltsh.de/infothek/wahl18/drucks/3700/drucksache-18-3788.pdf>),  
<http://www.landtag.ltsh.de/infothek/wahl18/drucks/4900/drucksache-18-4979.pdf>

Das vollständige Verzeichnis aller Landesdienststellen, die ihr Personal über die Verfahren „Permis-A“ („Personalmanagement- und –informationssystem“, Modul „Abrechnung“) bzw. „KoPers“ („Kooperatives Personalmanagement“) abrechnen, ist unter Nr. 1.5. dieses Berichts („Erfasste Bereiche der Landesverwaltung“) nachzulesen. Dieses Dienststellenverzeichnis ist im Vergleich zum Vorjahresbericht unverändert.

Die Bereiche „Landtag“ und „Landesrechnungshof“ sind auf eigenen Wunsch weiterhin nicht im PSMB dargestellt.

## **1.2. Geschlechtergerechte Formulierung**

Bei der Gestaltung des Berichtstextes wurde stets auf die geschlechtergerechte Formulierung bzw. auf die Nennung beider Geschlechter 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 männlichen und weiblichen 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 (Datenteil) und einen Personalmanagementbericht (Analyseteil).

Der Personalstrukturbericht beschreibt die aktuelle Personalsituation der Landesverwaltung anhand relevanter Personalstrukturdaten zu dem Jahr 2016. Er dient insofern auch als Grundlage für personalpolitische (Grundsatz-) Entscheidungen.

Im Personalmanagementbericht wird die Arbeit der Landesverwaltung zu aktuellen Themen des Personalmanagements dargestellt. Themen in diesem Jahr sind unter anderem „Gleichstellung – Frauen in Führung“, „Diversity“, „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ und „Inklusion“.

### **1.4. Berichtszeitraum**

Der PSMB 2017 bezieht sich auf das Kalenderjahr 2016. Soweit es sich um monats- oder stichtagsbezogene Daten handelt, werden der Monat Dezember 2016 bzw. der Stichtag 31. Dezember 2016 zugrunde gelegt. Aus diesem Grund finden sich in allen Tabellen die zum Stichtag gültigen Ministeriumsbezeichnungen.

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.

### **1.5. 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 „Permis-A“ abgerechnet haben.

Hierbei handelt es sich um folgende Bereiche:

**1.5.1. Unmittelbare Landesverwaltung (soweit über „Permis-A“ abgerechnet)****Oberste Landesbehörden (gem. § 5 Abs. 1 LVwG)**

(ohne Landtag und Landesrechnungshof)

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

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

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

**Gerichte und Staatsanwaltschaften**

- Oberlandesgericht (MJKE)
- Staatsanwaltschaft bei dem Schl.-H. Oberlandesgericht (MJKE)
- Landessozialgericht (MJKE)
- Landesarbeitsgericht (MJKE)
- Finanzgericht (MJKE)
- Obergerverwaltungsgericht (MJKE)
- Landgerichte (MJKE)
- Staatsanwaltschaften bei den Landgerichten (MJKE)
- Amtsgerichte (MJKE)
- Sozialgerichte (MJKE)
- Arbeitsgerichte (MJKE)
- Verwaltungsgericht (MJKE)

**Landesoberbehörden (gem. § 6 LVwG)**

- Archäologisches Landesamt (MJKE)
- Landesamt für Denkmalpflege (MJKE)



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

#### **Untere Landesbehörden (gem. § 7 LVwG)**

- Justizvollzugsanstalten (MJKE)
- Jugendanstalt (MJKE)
- Jugendarrestanstalt (MJKE)
- Schulämter (MSB)
- Schulen nach § 2 SchulG (MSB)
- Polizeidirektionen (MIB)
- Finanzämter (FM)
- Bildungszentrum der Steuerverwaltung des Landes SH (FM)
- Schleswig-Holsteinische Seemannsschule (MWAVT)
- Hochschulen
- Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU)
- Universität zu Lübeck
- Europa Universität Flensburg
- Musikhochschule Lübeck
- Muthesius Kunsthochschule
- Fachhochschule Flensburg
- Fachhochschule Kiel
- Fachhochschule Lübeck
- Fachhochschule Westküste

#### **1.5.2. Mittelbare Landesverwaltung (soweit über „Permis-A“ abgerechnet)**

- 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 Wirtschaftswissenschaften - Leibniz- Informationszentrum Wirtschaft
- Schleswig-Holsteinische Landesforsten AöR
- AMEOS Krankenhausgesellschaft Holstein mbH
- Deutscher Schul- und Sprachverein
- Medienanstalt HSH
- Unabhängiges Landeszentrum für Datenschutz SH

Weitere Bereiche der Landesverwaltung, die im Berichtsjahr nicht über das zentrale Abrechnungsverfahren „Permis-A“ abgerechnet wurden, können wegen fehlender technischer Möglichkeiten hier nicht berücksichtigt werden.

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

## **1.6.        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 Auswerteergebnisse im einstelligen Bereich in den Fällen unkenntlich gemacht, in denen mögliche Nachteile für Betroffene nicht auszuschließen waren.

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

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

### **1.7. Beschreibung der aktuellen Datenlage**

Das Verfahren Permis-A wurde bis zum Ablauf des Jahres 2016 für beide aktiven Beschäftigtengruppen (Beamte sowie Tarifbeschäftigte) angewendet. Die Inbetriebnahme des KoPers-Moduls „Abrechnung / Besoldung“ erfolgte mit Wirkung vom 1. Januar 2017. Aus diesem Grunde waren die gesamten Personalstrukturdaten dieses Berichts für „aktives Landespersonal“ bis auf wenige Ausnahmen erneut aus dem Verfahren Permis-A zu generieren.

Die IST-Ausgaben der Bereiche „Versorgung“ und „Beihilfe“ des Dienstleistungszentrums Personal (DLZP) wurden aus dem Finanzverfahren „SAP“ generiert. Hinzu kommen in geringem Umfang Informationen aus anderen Bereichen, die jeweils besonders gekennzeichnet sind.

### **1.8. Übergangssituation**

Wie bereits oben erwähnt, wurde auch der vorliegende Personalstruktur- und Personalmanagementbericht hinsichtlich der aktuellen Datenlage, ebenso wie seine Vorgängerberichte, während einer Übergangssituation erstellt. Diese ist dadurch gekennzeichnet, dass sich das bisherige und langjährig in Betrieb befindliche Verfahren Permis-A dem Ende seiner Nutzungsdauer nähert. Es entspricht nicht mehr den heutigen Anforderungen an ein leistungsfähiges Personalmanagement- und Personalinformationssystem und soll durch das neue integrierte „Kooperative Personalmanagementsystem“ (KoPers) abgelöst werden.

### **1.9. Personalmanagement- und Personalinformationssystem für Abrechnung Permis-A**

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

### **1.10. 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. Fehlzeitenstatistik (ohne Erfassung von Polizeivollzugskräften);
7. Bericht über die Ergebnisse und Erfahrungen aus der Regelbeurteilung;
8. Gleichstellungsbericht;
9. Berichtswesen im Sinne der „59er“-Vereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (im Aufbau);
10. Beteiligungsbericht / Gremienbericht;
11. Stellen- und Personalabbaubericht.

#### **1.11. Zielbeschreibung der zukünftigen Datenbasis aus Sicht von KoPers**

Im Projekt KoPers ist ein mehrköpfiges Team zur Analyse und Statistik von Personaldaten aufgebaut worden.

Im Rahmen der Projektarbeit steht die Entwicklung einer Strategie für den Aufbau eines standardisierten Berichtswesens und die Beratung der Bedarfsträger bei der Festlegung von Kennzahlen zur Personalsteuerung im Vordergrund. Das KoPers-Team erarbeitet in Zusammenarbeit mit den Projektpartnern neue behördenübergreifende Standardberichte, die in einem Berichtsregister festgehalten werden. Es werden derzeit hauptsächlich Berichte/ Auswertungen programmiert, die für die in Produktion befindlichen KoPers-Module (Versorgung und Besoldung) benötigt werden, dazu gehört auch die Generierung der Hochrechnungslisten für das Personalkostenbudget. Informationen aus dem Bereich Entgelt werden derzeit noch aus dem Altverfahren PERMIS-A gewonnen.

Die Anzahl der statistischen Analysen und Auswertungen wird stetig gesteigert – es wird dabei besonderer Wert auf eine Qualitätssicherung und Dokumentation der jeweiligen Berichte gelegt. Das eingesetzte Auswertungstool wird – auch in Kooperation mit der FHH – stetig weiterentwickelt und optimiert.

Mit KoPers soll zukünftig der Datenbestand für das Personalwesen in einer Softwarelösung zusammengefasst werden. Die bisher getrennten Datenhaltungen für Personalverwaltung und Personalabrechnung werden abgelöst – Auswertungen und Berichte können nach der Einführung der KoPers-Module zukünftig auf einer einheitlichen Datenbasis erstellt werden.

## 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 Auswertergebnisse im einstelligen Bereich in den Fällen unkenntlich gemacht, in denen mögliche Nachteile für Betroffene nicht auszuschließen waren.*

*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 „Permis-A“ abgebildet, also auch krankheitsbedingt Abwesende (Krankheit ohne Bezüge, Krankheit mit Krankengeldzuschuss, Aussteuerung durch Krankenkasse) und Beurlaubte (Grundwehrdienst / ziv. Ersatzdienst / Eignungsübung, Rente auf Zeit: volle Erwerbsminderung, Mutterschutzfälle, Elternzeitfälle, Pflegezeitfälle, unbezahlter Urlaub / Steuer nach Monats-Tabelle, unbezahlter Urlaub / Steuer nach Tages-Tabelle, Erkrankung Kind, Pflegeunterstützung).*

## 2.1. Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein

Lfd. Nr.	 Tabelle 2.1. / PSMB 2017 Dezember 2016; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein											
		Unmittelbare Landesverwaltung: Einzelpläne 03-10 + 13			Unmittelbare Landesverwaltung: Landesbetriebe: Landeslabor, LKN, LBV			Mittelbare Landesverwaltung: siehe Nr. 1.5. des Berichts			Summe		
		F	M	ges.	F	M	ges.	F	M	ges.	F	M	ges.
1	Unbefristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen	26973	19342	46315	542	1661	2203	1977	2148	4125	29492	23151	52643
2	Befristet Beschäftigte mit monatlichen Bezügen	1612	803	2415	31	14	45	1731	2130	3861	3374	2947	6321
3	<b>Summe Zeilen 1 bis 2</b>	<b>28585</b>	<b>20145</b>	<b>48730</b>	<b>573</b>	<b>1675</b>	<b>2248</b>	<b>3708</b>	<b>4278</b>	<b>7986</b>	<b>32866</b>	<b>26098</b>	<b>58964</b>
4a	Auszubildende	63	29	92	7	82	89	41	45	86	111	156	267
4b	Anwärter/innen	1594	1202	2796	2	1	3	0	0	0	1596	1203	2799
4c	Referendare/innen	357	245	602	0	0	0	0	0	0	357	245	602
4d	Praktikanten/innen mit Vergütung	12	2	14	0	0	0	0	1	1	12	3	15
5	Aushilfskräfte	0	0	0	0	0	0	1281	1281	2562	1281	1281	2562
6	Beschäftigte ohne Entgeltfortzahlung wg. längerer AU	142	48	190	10	31	41	31	23	54	183	102	285
7	Ohne monatliche Bezüge vom Land Beurlaubte	1967	199	2166	38	18	56	160	49	209	2165	266	2431
8	<b>Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein (Summe Zeilen 3 bis 7)</b>	<b>32720</b>	<b>21870</b>	<b>54590</b>	<b>630</b>	<b>1807</b>	<b>2437</b>	<b>5221</b>	<b>5677</b>	<b>10898</b>	<b>38571</b>	<b>29354</b>	<b>67925</b>
9	Angaben in Prozent	59,94%	40,06%	100,00%	25,85%	74,15%	100,00%	47,91%	52,09%	100,00%	56,78%	43,22%	100,00%
10	Ergebnis Dezember 2015	31950	21738	53688	624	1834	2458	5181	5701	10882	37755	29273	67028
11	Differenz	770	132	902	6	-27	-21	40	-24	16	816	81	897

### Hinweise zu Tabelle 2.1.

Dargestellt sind:

- Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte in unbefristeten Dienst- oder Beschäftigungsverhältnissen mit monatlichen Bezügen;
  - Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte in befristeten Dienst- oder Beschäftigungsverhältnissen mit monatlichen Bezügen;
  - Beschäftigte in Auszubildendenverhältnissen;
  - Beschäftigte, die als Aushilfen beschäftigt werden;
  - Beschäftigte gem. § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz;
  - Beschäftigte in Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit usw.
- 
- In der unmittelbaren Landesverwaltung (Einzelpläne 03-10 + 13) sind deutlich mehr Frauen (59,94 % / = + 770) als Männer (40,06 % / = +132) tätig.
  - In der unmittelbaren Landesverwaltung der Landesbetriebe sind weitaus mehr Männer (74,15 % / = -27) als Frauen (25,85 % / = + 6) tätig.
  - Im Bereich der mittelbaren Landesverwaltung (Nr. 1.5 des Berichts) sind geringfügig mehr Männer (52,09 % / = - 24) als Frauen (47,91 % / = + 40) tätig.
  - Insgesamt sind deutlich mehr Frauen (38.571 / = + 816) als Männer (29.354 / = + 81) in der Landesverwaltung beschäftigt.
  - Entwicklung der Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse insgesamt: 67.925 im Dez. 2016) ggb. 67.028 im Dez. 2015) entsprechen einem Zuwachs von 897.

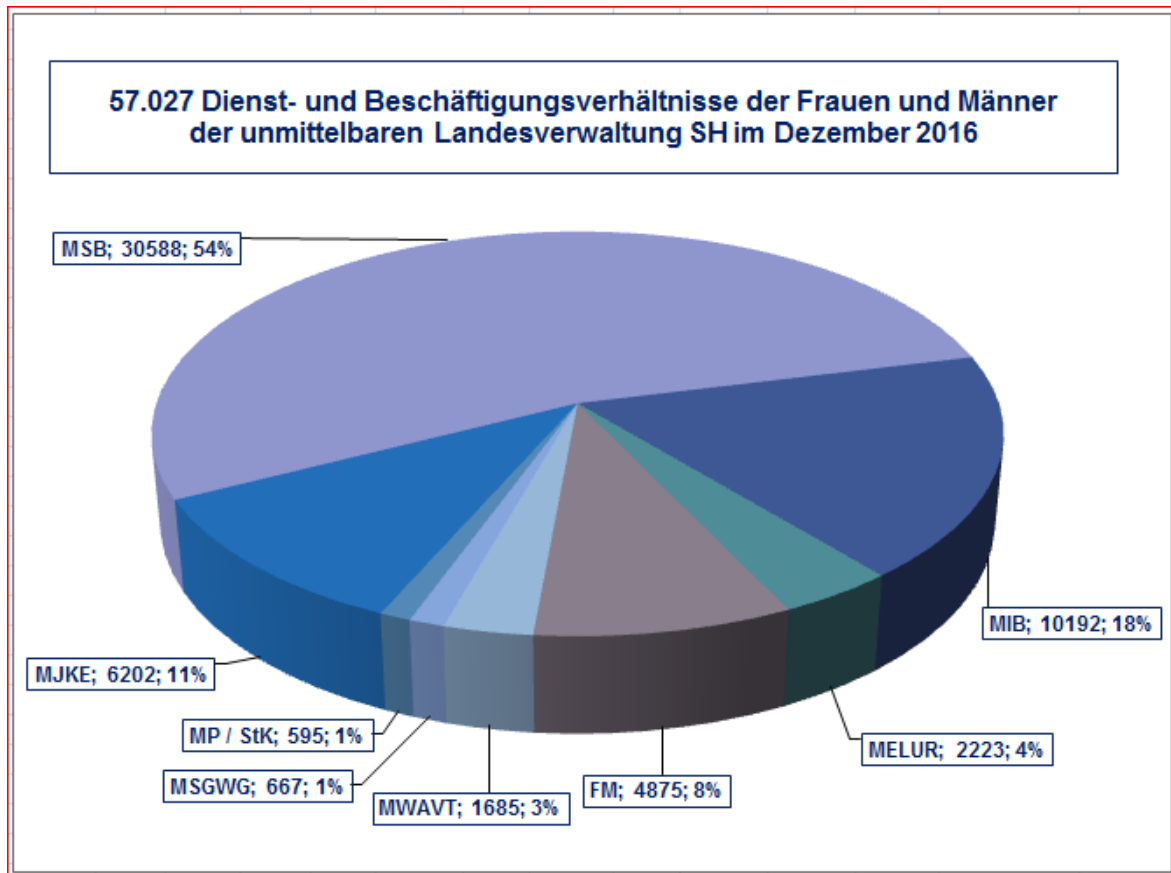
## 2.2. Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse der Frauen und Männer in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in Vollzeit und Teilzeit

Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse der Frauen und Männer in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in Vollzeit und Teilzeit (F = Frauen, M = Männer, TZ = Teilzeit)															
Tabelle 2.2. / PSMB 2017															
Dezember 2016; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	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 MP / StK	595	345	218	57,98%	136	39,42%	250	147	42,02%	32	12,80%	168	28,24%	80,95%	19,05%
Geschäftsbereich MJKE	6202	3770	43	60,79%	1368	36,29%	2432	46	39,21%	77	3,17%	1445	23,30%	94,67%	5,33%
Geschäftsbereich MSB	30588	21481	446	70,23%	11494	53,51%	9107	-95	29,77%	1708	18,75%	13202	43,16%	87,06%	12,94%
Geschäftsbereich MIB	10192	3104	240	30,46%	1070	34,47%	7088	189	69,54%	287	4,05%	1357	13,31%	78,85%	21,15%
Geschäftsbereich MELUR	2223	954	10	42,91%	483	50,63%	1269	-27	57,09%	150,0	11,82%	633	28,48%	76,30%	23,70%
Geschäftsbereich FM	4875	2826	-208	57,97%	1523	53,89%	2049	-128	42,03%	230	11,22%	1753	35,96%	86,88%	13,12%
Geschäftsbereich MWAVT	1685	420	7	24,93%	164	39,05%	1265	-24	75,07%	76	6,01%	240	14,24%	68,33%	31,67%
Geschäftsbereich MSGWG	667	450	20	67,47%	216	48,00%	217	-3	32,53%	16	7,37%	232	34,78%	93,10%	6,90%
Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst	57027	33350	776	58,48%	16454	49,34%	23677	105	41,52%	2576	10,88%	19030	33,37%	86,46%	13,54%
Hochschulbereich	9618	4532	8	47,12%	2592	57,19%	5086	-49	52,88%	1956	38,46%	4548	47,29%	56,99%	43,01%
UKSH, Campus Kiel	85	23	3	27,06%	3	13,04%	62	3	72,94%	1	1,61%	4	4,71%	75,00%	25,00%
UKSH, Campus Lübeck	75	16	0	21,33%	3	18,75%	59	2	78,67%	0	0,00%	3	4,00%	100,00%	0,00%
Stiftung Landesmuseen	168	98	7	58,33%	48	48,98%	70	-3	41,67%	9	12,86%	57	33,93%	84,21%	15,79%
Stiftung Naturschutz	64	36	2	56,25%	21	58,33%	28	5	43,75%	3	10,71%	24	37,50%	87,50%	12,50%
Institut für Weltwirtschaft	187	94	9	50,27%	51	54,26%	93	2	49,73%	38	40,86%	89	47,59%	57,30%	42,70%
Institut für Pädagogik d. N.	255	178	9	69,80%	134	75,28%	77	4	30,20%	51	66,23%	185	72,55%	72,43%	27,57%
Deutsche Zentralbibliothek	273	165	-2	60,44%	64	38,79%	108	10	39,56%	23	21,30%	87	31,87%	73,56%	26,44%
Anstalt SH Landesforsten	28	3	0	10,71%	1	33,33%	25	-3	89,29%	1	4,00%	2	7,14%	50,00%	50,00%
AMEOS Krankenh. Holst. mbH	0	0	0		0		0	-1		0		0			
Dt. Schul- und Sprachverein	102	62	3	60,78%	22	35,48%	40	2	39,22%	6	15,00%	28	27,45%	78,57%	21,43%
Medienanstalt HSH	1	0	0	0,00%	0		1	0	100,00%	0	0,00%	0	0,00%		
ULD SH	42	14	1	33,33%	4	28,57%	28	4	66,67%	6	21,43%	10	23,81%	40,00%	60,00%
Zwischensumme mittelbarer Landesdienst	10898	5221	40	47,91%	2943	56,37%	5677	-24	52,09%	2094	36,89%	5037	46,22%	58,43%	41,57%
Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse	67925	38571	816	56,78%	19397	50,29%	29354	81	43,22%	4670	15,91%	24067	35,43%	80,60%	19,40%
Ergebnis Dezember 2015	67028	37755		56,33%	18804	49,81%	29273		43,67%	4613	15,76%	23417	34,94%	80,30%	19,70%
Differenz	897	816		0,46%	593	0,48%	81		-0,46%	57	0,15%	650	0,50%	0,30%	-0,30%

### Hinweise zu Tabelle 2.2.

- Die Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern betragen 56,78 % (= + 0,46 Prozentpunkte) zu 43,22 % (= - 0,46 Prozentpunkte);
- Während über die Hälfte der Frauen (50,29 % / = + 0,48 Prozentpunkte) teilzeitbeschäftigt ist, sind es nur 15,91 % (= + 0,15 Prozentpunkte) der Männer. Die Teilzeitquote beträgt insgesamt 35,43 % (= + 0,50 Prozentpunkte).

Grafik 2.2.: 57.027 Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse der Frauen und Männer der unmittelbaren Landesverwaltung SH im Dezember 2016






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

Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse der Beamten und Tarifbeschäftigten in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in Vollzeit und Teilzeit (Bea = Beamte, Tb bzw. Tarifb = Tarifbeschäftigte)															
Tabelle 2.3. / PSMB 2017															
Dezember 2016; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	Bea + Tarifb gesamt	Bea gesamt	Diff. zum Vorjahr	Bea gesamt in %	Bea TZ gesamt	Bea TZ gesamt in %	Tarifb gesamt	Diff. zum Vorjahr	Tarifb gesamt in %	Tarifb TZ gesamt	Tb TZ gesamt in %	Bea + Tb TZ gesamt	Gesamt- Teilzeit- Quote	hiervon TZ Quote Bea	hiervon TZ Quote Tb
Geschäftsbereich MP / StK	595	287	157	48,24%	75	26,13%	308	208	51,76%	93	30,19%	168	28,24%	44,64%	55,36%
Geschäftsbereich MJKE	6202	3660	35	59,01%	691	18,88%	2542	54	40,99%	754	29,66%	1445	23,30%	47,82%	52,18%
Geschäftsbereich MSB	30588	26111	-26	85,36%	10390	39,79%	4477	377	14,64%	2812	62,81%	13202	43,16%	78,70%	21,30%
Geschäftsbereich MIB	10192	8396	333	82,38%	913	10,87%	1796	96	17,62%	444	24,72%	1357	13,31%	67,28%	32,72%
Geschäftsbereich MELUR	2223	544	-11	24,47%	146	26,84%	1679	-6	75,53%	487	29,01%	633	28,48%	23,06%	76,94%
Geschäftsbereich FM	4875	4196	-140	86,07%	1421	33,87%	679	-196	13,93%	332	48,90%	1753	35,96%	81,06%	18,94%
Geschäftsbereich MWA/VT	1685	331	-10	19,64%	68	20,54%	1354	-7	80,36%	172	12,70%	240	14,24%	28,33%	71,67%
Geschäftsbereich MSGWG	667	301	-5	45,13%	106	35,22%	366	22	54,87%	126	34,43%	232	34,78%	45,69%	54,31%
<b>Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst</b>	<b>57027</b>	<b>43826</b>	<b>333</b>	<b>76,85%</b>	<b>13810</b>	<b>31,51%</b>	<b>13201</b>	<b>548</b>	<b>23,15%</b>	<b>5220</b>	<b>39,54%</b>	<b>19030</b>	<b>33,37%</b>	<b>72,57%</b>	<b>27,43%</b>
Hochschulbereich	9618	1149	19	11,95%	71	6,18%	8469	-60	88,05%	4477	52,86%	4548	47,29%	1,56%	98,44%
UKSH, Campus Kiel	85	73	2	85,88%	3	4,11%	12	4	14,12%	1	8,33%	4	4,71%	75,00%	25,00%
UKSH, Campus Lübeck	75	74	2	98,67%	3	4,05%	1	0	1,33%	0	0,00%	3	4,00%	100,00%	0,00%
Stiftung Landesmuseen	168	1	-1	0,60%	0	0,00%	167	5	99,40%	57	34,13%	57	33,93%	0,00%	100,00%
Stiftung Naturschutz	64	0	0	0,00%	0	0,00%	64	7	100,00%	24	37,50%	24	37,50%	0,00%	100,00%
Institut für Weltwirtschaft	187	9	0	4,81%	0	0,00%	178	11	95,19%	89	50,00%	89	47,59%	0,00%	100,00%
Institut für Pädagogik d. N.	255	3	0	1,18%	1	33,33%	252	13	98,82%	184	73,02%	185	72,55%	0,54%	99,46%
Deutsche Zentralbibliothek	273	1	0	0,37%	0	0,00%	272	8	99,63%	87	31,99%	87	31,87%	0,00%	100,00%
Anstalt SH Landesforsten	28	28	-3	100,00%	2	7,14%	0	0	0,00%	0	0,00%	2	7,14%	100,00%	0,00%
AMEOS Krankenh. Holst. mbH	0	0	-1	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%	0,00%
Dt. Schul- und Sprachverein	102	99	5	97,06%	28	28,28%	3	0	2,94%	0	0,00%	28	27,45%	100,00%	0,00%
Medienanstalt HSH	1	1	0	100,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%	0,00%
ULD SH	42	15	1	35,71%	3	20,00%	27	4	64,29%	7	25,93%	10	23,81%	30,00%	70,00%
<b>Zwischensumme mittelbarer Landesdienst</b>	<b>10898</b>	<b>1453</b>	<b>24</b>	<b>13,33%</b>	<b>111</b>	<b>7,64%</b>	<b>9445</b>	<b>-8</b>	<b>86,67%</b>	<b>4926</b>	<b>52,15%</b>	<b>5037</b>	<b>46,22%</b>	<b>2,20%</b>	<b>97,80%</b>
<b>Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse</b>	<b>67925</b>	<b>45279</b>	<b>357</b>	<b>66,66%</b>	<b>13921</b>	<b>30,74%</b>	<b>22646</b>	<b>540</b>	<b>33,34%</b>	<b>10146</b>	<b>44,80%</b>	<b>24067</b>	<b>35,43%</b>	<b>57,84%</b>	<b>42,16%</b>
<b>Ergebnis Dezember 2015</b>	<b>67028</b>	<b>44922</b>		<b>67,02%</b>	<b>13741</b>	<b>30,59%</b>	<b>22106</b>		<b>32,98%</b>	<b>9676</b>	<b>43,77%</b>	<b>23417</b>	<b>34,94%</b>	<b>58,68%</b>	<b>41,32%</b>
<b>Differenz</b>	<b>897</b>	<b>357</b>		<b>-0,36%</b>	<b>180</b>	<b>0,16%</b>	<b>540</b>		<b>0,36%</b>	<b>470</b>	<b>1,03%</b>	<b>650</b>	<b>0,50%</b>	<b>-0,84%</b>	<b>0,84%</b>

#### 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 45.279 Dienstverhältnissen (= 66,66% / = - 0,36 Prozentpunkte) fast doppelt so hoch wie die Zahl der Tarifbeschäftigten mit 22.646 Beschäftigungsverhältnissen (= 33,34 % / = + 0,36 Prozentpunkte).
- Die Teilzeitquote der Tarifbeschäftigten beträgt 44,80 % (= + 1,03 Prozentpunkte), die der Beamtinnen und Beamten ist deutlich niedriger mit 30,74 % (= + 0,16 Prozentpunkte).
- Die Gesamt-Teilzeitquote aller Beschäftigten beträgt 35,43 % (= + 0,50 Prozentpunkte).

## 2.4. Dienstverhältnisse der Beamtinnen und Beamten der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung in Vollzeit und Teilzeit

<div>SH</div>		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)										
Tabelle 2.4. / PSMB 2017												
Dezember 2016; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.		Bea F + M gesamt	Bea F gesamt	Bea F gesamt in %	Bea F TZ gesamt	Bea F TZ ges. in %	Bea M gesamt	Bea M gesamt in %	Bea M TZ gesamt	Bea M TZ ges. in %	Bea F + M TZ ges.	Gesamt- Teilzeit- Quote
Geschäftsbereich MP / StK		287	152	52,96%	66	43,42%	135	47,04%	9	6,67%	75	26,13%
Geschäftsbereich MJKE		3660	1801	49,21%	639	35,48%	1859	50,79%	52	2,80%	691	18,88%
Geschäftsbereich MSB		26111	18207	69,73%	9295	51,05%	7904	30,27%	1095	13,85%	10390	39,79%
Geschäftsbereich MIB		8396	2102	25,04%	690	32,83%	6294	74,96%	223	3,54%	913	10,87%
Geschäftsbereich MELUR		544	224	41,18%	106	47,32%	320	58,82%	40	12,50%	146	26,84%
Geschäftsbereich FM		4196	2320	55,29%	1220	52,59%	1876	44,71%	201	10,71%	1421	33,87%
Geschäftsbereich MWAVT		331	130	39,27%	50	38,46%	201	60,73%	18	8,96%	68	20,54%
Geschäftsbereich MSGWG		301	178	59,14%	99	55,62%	123	40,86%	7	5,69%	106	35,22%
Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst		43826	25114	57,30%	12165	48,44%	18712	42,70%	1645	8,79%	13810	31,51%
Hochschulbereich		1149	294	25,59%	45	15,31%	855	74,41%	26	3,04%	71	6,18%
UKSH, Campus Kiel		73	19	26,03%	2	10,53%	54	73,97%	1	1,85%	3	4,11%
UKSH, Campus Lübeck		74	16	21,62%	3	18,75%	58	78,38%	0	0,00%	3	4,05%
Stiftung Landesmuseen		1	0	0,00%	0		1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%
Stiftung Naturschutz		0	0		0		0		0		0	
Institut für Weltwirtschaft		9	0	0,00%	0		9	100,00%	0	0,00%	0	0,00%
Institut für Pädagogik d. N.		3	2	66,67%	1	50,00%	1	33,33%	0	0,00%	1	33,33%
Deutsche Zentralbibliothek		1	0	0,00%	0		1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%
Anstalt SH Landesforsten		28	3	10,71%	1	33,33%	25	89,29%	1	4,00%	2	7,14%
AMEOS Krankenh. Holst. mbH		0	0		0		0		0		0	
Dt. Schul- und Sprachverein		99	61	61,62%	22	36,07%	38	38,38%	6	15,79%	28	28,28%
Medienanstalt HSH		1	0	0,00%	0		1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%
ULD SH		15	3	20,00%	1	33,33%	12	80,00%	2	16,67%	3	20,00%
Zwischensumme mittelbarer Landesdienst		1453	398	27,39%	75	18,84%	1055	72,61%	36	3,41%	111	7,64%
Summe aller Dienstverhältnisse		45279	25512	56,34%	12240	47,98%	19767	43,66%	1681	8,50%	13921	30,74%
Ergebnis Dezember 2015		44922	25203	56,10%	12092	47,98%	19719	43,90%	1649	8,36%	13741	30,59%
Differenz		357	309	0,24%	148	0,00%	48	-0,24%	32	0,14%	180	0,16%

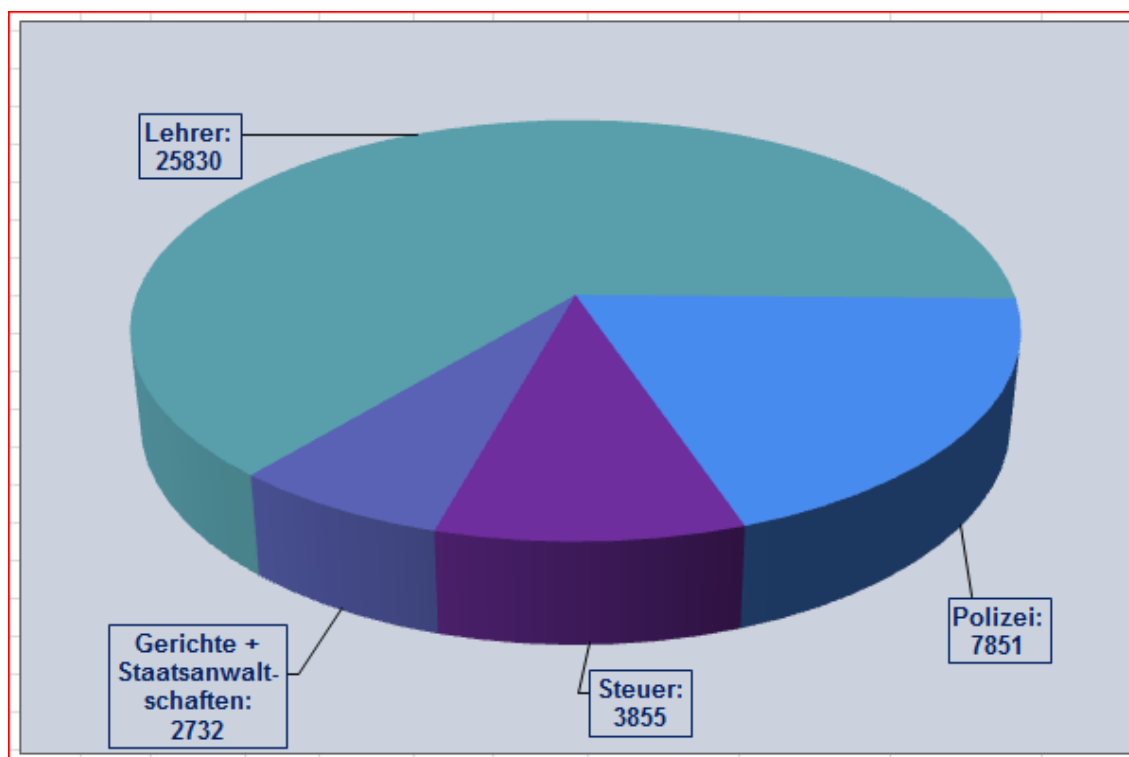
### Hinweise zu Tabelle 2.4.

- Die Teilzeitquote der Beamtinnen entspricht 47,98 % (= unverändert zum Vorjahr) und ist damit deutlich höher als die ihrer männlichen Kollegen mit lediglich 8,50 % (= + 0,14 Prozentpunkte).
- Die Gesamt-Teilzeitquote der Beamtinnen und Beamten beträgt 30,74 % (= + 0,16 Prozentpunkte) und liegt damit etwas unterhalb des Durchschnittswerts aller Teilzeitbeschäftigten des gesamten Landesdienstes von 35,43 % (siehe Tabellen 2.2./ 2.3.; = + 0,50 Prozentpunkte).


Datenauszug aus Tabelle 2.4. ohne Abdruck der erweiterten Tabelle

- Die personalstärkste Gruppe stellen die beamteten Lehrerinnen und Lehrer der allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen im Geschäftsbereich des MSB mit insgesamt 25.830 (= - 40) aktiven Dienstverhältnissen dar (MSB-Gesamtsumme: 26.111 (= - 26) aktive Dienstverhältnisse).
- Die zweitstärkste beamtete Personalgruppe bilden die Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamten mit insgesamt 7.851 (= + 285) aktiven Dienstverhältnissen (MIB-Gesamtsumme: 8.396 (= + 333) aktive Dienstverhältnisse);
- Die drittstärkste Personalgruppe der Landesbeamten bildet die Steuerverwaltung mit insgesamt 3.855 (= + 3) aktiven Dienstverhältnissen (FM-Gesamtsumme: 4.196 (= - 140) aktive Dienstverhältnisse);
- Die viertstärkste Personalgruppe bilden die Beamtinnen und Beamten bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften (einschließlich Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte) mit insgesamt 2.732 (= + 30) aktiven Dienstverhältnissen (MJKE-Gesamtsumme: 3.660 (= + 35) aktive Dienstverhältnisse).

Grafik 2.4.: Personalstärkste Beamtengruppen in der Landesverwaltung SH im Dez. 2016




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

		Beschäftigungsverhältnisse der Tarifbeschäftigten (einschl. Auszubildende) in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in Vollzeit und Teilzeit (Tb bzw. Tariffb = Tarifbeschäftigte, F = Frauen, M = Männer, TZ = Teilzeit)									
Tabelle 2.5. / PSMB 2017											
Dezember 2016; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	Tariffb F + M gesamt	Tb F gesamt	Tariffb F gesamt in %	Tariffb F TZ gesamt	Tb F TZ ges. in %	Tb M gesamt	Tariffb M ges. in %	Tariffb M TZ gesamt	Tb M TZ ges. in %	Tariffb F + M TZ ges.	Gesamt- Teilzeit- Quote
Geschäftsbereich MP / StK	308	193	62,66%	70	36,27%	115	37,34%	23	20,00%	93	30,19%
Geschäftsbereich MJKE	2542	1969	77,46%	729	37,02%	573	22,54%	25	4,36%	754	29,66%
Geschäftsbereich MSB	4477	3274	73,13%	2199	67,17%	1203	26,87%	613	50,96%	2812	62,81%
Geschäftsbereich MIB	1796	1002	55,79%	380	37,92%	794	44,21%	64	8,06%	444	24,72%
Geschäftsbereich MELUR	1679	730	43,48%	377	51,64%	949	56,52%	110	11,59%	487	29,01%
Geschäftsbereich FM	679	506	74,52%	303	59,88%	173	25,48%	29	16,76%	332	48,90%
Geschäftsbereich MWAVT	1354	290	21,42%	114	39,31%	1064	78,58%	58	5,45%	172	12,70%
Geschäftsbereich MSGWG	366	272	74,32%	117	43,01%	94	25,68%	9	9,57%	126	34,43%
<b>Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst</b>	13201	8236	62,39%	4289	52,08%	4965	37,61%	931	18,75%	5220	39,54%
Hochschulbereich	8469	4238	50,04%	2547	60,10%	4231	49,96%	1930	45,62%	4477	52,86%
UKSH, Campus Kiel	12	4	33,33%	1	25,00%	8	66,67%	0	0,00%	1	8,33%
UKSH, Campus Lübeck	1	0	0,00%	0		1	100,00%	0	0,00%	0	0,00%
Stiftung Landesmuseen	167	98	58,68%	48	48,98%	69	41,32%	9	13,04%	57	34,13%
Stiftung Naturschutz	64	36	56,25%	21	58,33%	28	43,75%	3	10,71%	24	37,50%
Institut für Weltwirtschaft	178	94	52,81%	51	54,26%	84	47,19%	38	45,24%	89	50,00%
Institut für Pädagogik d. N.	252	176	69,84%	133	75,57%	76	30,16%	51	67,11%	184	73,02%
Deutsche Zentralbibliothek	272	165	60,66%	64	38,79%	107	39,34%	23	21,50%	87	31,99%
Anstalt SH Landesforsten	0	0		0		0		0		0	
AMEOS Krankenh. Holst. mbH	0	0		0		0		0		0	
Dt. Schul- und Sprachverein	3	1	33,33%	0	0,00%	2	66,67%	0	0,00%	0	0,00%
Medienanstalt HSH	0	0		0		0		0		0	
ULD SH	27	11	40,74%	3	27,27%	16	59,26%	4	25,00%	7	25,93%
<b>Zwischensumme mittelbarer Landesdienst</b>	9445	4823	51,06%	2868	59,47%	4622	48,94%	2058	44,53%	4926	52,15%
<b>Summe aller Beschäftigungsverhältnisse</b>	22646	13059	57,67%	7157	54,81%	9587	42,33%	2989	31,18%	10146	44,80%
<b>Ergebnis Dezember 2015</b>	22106	12552	56,78%	6712	53,47%	9554	43,22%	2964	31,02%	9676	43,77%
<b>Differenz</b>	540	507	0,88%	445	1,33%	33	-0,88%	25	0,15%	470	1,03%

### Hinweise zu Tabelle 2.5.

- Die Teilzeitquote der tarifbeschäftigten Frauen beträgt 54,81 % (= + 1,33 Prozentpunkte), die der tarifbeschäftigten Männer ist deutlich geringer und beträgt 31,18 % (= + 0,15 Prozentpunkte).
- Die Gesamt-Teilzeitquote aller Tarifbeschäftigten beträgt 44,80 % (= + 1,03 Prozentpunkte) und liegt damit deutlich über der Gesamt-Teilzeitquote aller Beschäftigten von 35,43 % (siehe Tabellen 2.2./ 2.3.; = + 0,50 Prozentpunkte).

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


 Tabelle 2.6. / PSMB 2017		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“)												
Dezember 2016; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	F + M ges.	F + M befr. besch. ges.	F + M befr. besch. ges. in %	F befr. besch. ges.	F befr. besch. ges. in %	F befr. besch. TZ gesamt	F befr. besch. TZ ges. in %	M befr. besch. ges.	M befr. besch. ges. in %	M befr. besch. TZ gesamt	M befr. besch. TZ ges. in %	F + M befr. besch. VZ ges.	F + M befr. besch. TZ ges.	befr. Besch. Gesamt- Teilzeit- Quote
Geschäftsbereich MP / StK	595	34	5,71%	14	41,18%			20	58,82%	12	60,00%	13	21	61,76%
Geschäftsbereich MJKE	6202	305	4,92%	216	70,82%	78	36,11%	89	29,18%	11	12,36%	216	89	29,18%
Geschäftsbereich MSB	30588	1900	6,21%	1277	67,21%	945	74,00%	623	32,79%	439	70,47%	516	1384	72,84%
Geschäftsbereich MIB	10192	120	1,18%	67	55,83%	24	35,82%	53	44,17%			91	29	24,17%
Geschäftsbereich MELUR	2223	51	2,29%	38	74,51%	17	44,74%	13	25,49%			30	21	41,18%
Geschäftsbereich FM	4875	17	0,35%											
Geschäftsbereich MWAVT	1685	10	0,59%											
Geschäftsbereich MSGWG	667	23	3,45%	16	69,57%									
<b>Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst</b>	<b>57027</b>	<b>2460</b>	<b>4,31%</b>	<b>1643</b>	<b>66,79%</b>	<b>1084</b>	<b>65,98%</b>	<b>817</b>	<b>33,21%</b>	<b>475</b>	<b>58,14%</b>	<b>901</b>	<b>1559</b>	<b>63,37%</b>
Hochschulbereich	9618	5997	62,35%	2779	46,34%	1786	64,27%	3218	53,66%	1788	55,56%	2423	3574	59,60%
UKSH, Campus Kiel	85	20	23,53%					13	65,00%	0	0,00%			
UKSH, Campus Lübeck	75	18	24,00%					15	83,33%	0	0,00%			
Stiftung Landesmuseen	168	40	23,81%	26	65,00%	11	42,31%					26	14	35,00%
Stiftung Naturschutz	64	16	25,00%											
Institut für Weltwirtschaft	187	91	48,66%	40	43,96%	27	67,50%	51	56,04%	37	72,55%	27	64	70,33%
Institut für Pädagogik d. N.	255	187	73,33%	130	69,52%	107	82,31%	57	30,48%	48	84,21%	32	155	82,89%
Deutsche Zentralbibliothek	273	43	15,75%	15	34,88%			28	65,12%	14	50,00%	20	23	53,49%
Anstalt SH Landesforsten	28	0	0,00%	0		0		0		0		0	0	
AMEOS Krankenh. Holst. mbH														
Dt. Schul- und Sprachverein	102	0	0,00%	0		0		0		0		0	0	
Medienanstalt HSH														
ULD SH	42	11	26,19%											
<b>Zwischensumme mittelbarer Landesdienst</b>	<b>10898</b>	<b>6423</b>	<b>58,94%</b>	<b>3012</b>	<b>46,89%</b>	<b>1947</b>	<b>64,64%</b>	<b>3411</b>	<b>53,11%</b>	<b>1893</b>	<b>55,50%</b>	<b>2583</b>	<b>3840</b>	<b>59,79%</b>
<b>Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse</b>	<b>67925</b>	<b>8883</b>	<b>13,08%</b>	<b>4655</b>	<b>52,40%</b>	<b>3031</b>	<b>65,11%</b>	<b>4228</b>	<b>47,60%</b>	<b>2368</b>	<b>56,01%</b>	<b>3484</b>	<b>5399</b>	<b>60,78%</b>
<b>Ergebnis Dezember 2015</b>	<b>67028</b>	<b>8466</b>	<b>12,63%</b>	<b>4372</b>	<b>51,64%</b>			<b>4094</b>	<b>48,36%</b>					
<b>Differenz</b>	<b>897</b>	<b>417</b>	<b>0,45%</b>	<b>283</b>	<b>0,76%</b>			<b>134</b>	<b>-0,76%</b>					

### Hinweise zu Tabelle 2.6.

- Im Bereich des unmittelbaren Landesdienstes befinden sich insgesamt 2.460 (Vorjahr: 2.173 / = + 287) Frauen und Männer in befristeten Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnissen (= 4,31 %);
- Im Bereich der mittelbaren Landesverwaltung sind mit 58,94 % deutlich mehr Frauen und Männer befristet beschäftigt (insgesamt = 6.423, Vorjahr: 6.293 / = + 130).
- Im Vergleich zum Vorjahr sind insgesamt 417 mehr Frauen und Männer in befristeten Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen tätig. Dies entspricht einer Steigerung von 0,45 % in Bezug auf die Gesamtbeschäftigtenzahl.



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

		Beamte und Tarifbeschäftigte in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein in befristeten Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen (ohne Ausbildungsverhältnisse) (Bea. = Beamtinnen und Beamte, Tb. / Tariffb. = Tarifbeschäftigte, befr. besch. = befristet besch.) „Aushilfskräfte und befristet Beschäftigte ohne Auszubildende, Anwärter, Referendare, Praktikanten, Erkrankte, Beurlaubte“													
Tabelle 2.7. / PSMB 2017		Bea + Tb gesamt	Bea + Tb befr. besch. ges.	Bea + Tb befr. besch. ges. in %	Bea befr. besch. ges.	Bea befr. besch. ges. in %	Bea befr. besch. TZ gesamt	Bea befr. besch. TZ ges. in %	Tb befr. besch. ges.	Tb befr. besch. ges. in %	Tb befr. besch. TZ gesamt	Tb befr. besch. TZ ges. in %	Bea + Tb befr. besch. VZ ges.	Bea + Tb befr. besch. TZ ges.	befr. Besch. Gesamt- Teilzeit- Quote
Dezember 2016; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.															
Geschäftsbereich MP / StK		595	34	5,71%	0	0,00%	0		34	11,04%	21	61,76%	13	21	61,76%
Geschäftsbereich MJKE		6202	305	4,92%					301	11,84%	89	29,57%	216	89	29,18%
Geschäftsbereich MSB		30588	1900	6,21%	0	0,00%	0		1900	42,44%	1384	72,84%	516	1384	72,84%
Geschäftsbereich MIB		10192	120	1,18%	0	0,00%	0		120	6,68%	29	24,17%	91	29	24,17%
Geschäftsbereich MELUR		2223	51	2,29%	0	0,00%	0		51	3,04%	21	41,18%	30	21	41,18%
Geschäftsbereich FM		4875	17	0,35%	0	0,00%	0		17	2,50%					
Geschäftsbereich MWAVT		1685	10	0,59%	0	0,00%	0		10	0,74%					
Geschäftsbereich MSGWG		667	23	3,45%	0	0,00%	0		23	6,28%					
Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst		57027	2460	4,31%					2456	18,60%	1559	63,48%	901	1559	63,37%
Hochschulbereich		9618	5997	62,35%	114	9,92%			5883	69,47%	3572	60,72%	2423	3574	59,60%
UKSH, Campus Kiel		85	20	23,53%	10	13,70%			10	83,33%					
UKSH, Campus Lübeck		75	18	24,00%	18	24,32%	0	0,00%	0	0,00%	0		18	0	0,00%
Stiftung Landesmuseen		168	40	23,81%	0	0,00%	0		40	23,95%	14	35,00%	26	14	35,00%
Stiftung Naturschutz		64	16	25,00%	0		0		16	25,00%					
Institut für Weltwirtschaft		187	91	48,66%					90	50,56%	64	71,11%	27	64	70,33%
Institut für Pädagogik d. N.		255	187	73,33%	0	0,00%	0		187	74,21%	155	82,89%	32	155	82,89%
Deutsche Zentralbibliothek		273	43	15,75%	0	0,00%	0		43	15,81%	23	53,49%	20	23	53,49%
Anstalt SH Landesforsten		28	0	0,00%	0	0,00%	0		0		0		0	0	
AMEOS Krankenh. Holst. mbH		0	0		0		0		0		0		0	0	
Dt. Schul- und Sprachverein		102	0	0,00%	0	0,00%	0		0	0,00%	0		0	0	
Medienanstalt HSH					0	0,00%	0		0		0		0	0	
ULD SH		42	11	26,19%	0	0,00%	0		11	40,74%					
Zwischensumme mittelbarer Landesdienst		10898	6423	58,94%					6280	66,49%	3837	61,10%	2583	3840	59,79%
Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse		67925	8883	13,08%	147	0,32%	3	2,04%	8736	38,58%	5396	61,77%	3484	5399	60,78%
Ergebnis Dezember 2015		67028	8466	12,63%	141	0,31%			8325	37,66%					
Differenz		897	417	0,45%	6	0,01%			411	0,92%					

### Hinweise zu Tabelle 2.7.

- Im Bereich des unmittelbaren Landesdienstes sind 18,60 % (= + 1,44 %) der Tarifbeschäftigten in befristeten Beschäftigungsverhältnissen tätig.
- Im Bereich des mittelbaren Landesdienstes arbeiten 66,49 % (= + 1,39 %) aller Tarifbeschäftigten in befristeten Beschäftigungsverhältnissen.
- Insgesamt ist die Quote der Menschen, die in einem befristeten Arbeits- oder Dienstverhältnis zum Land Schleswig-Holstein stehen, um 0,45 % auf 13,08 % gestiegen.

## **2.8. Krankenstatistik des Landespersonals SH**

Die Zeiten der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit des Landespersonals SH können nicht aus „Permis-A“ generiert werden. Deshalb wurden die vorliegenden Daten wie bereits im Vorjahr per Ressortabfragen erhoben.

Diese Daten sind nur eingeschränkt vergleichbar, da sie bislang weder vollständig noch einheitlich erfasst werden. So ist beispielsweise der Bereich der Polizei hier nicht erfasst. Grund hierfür ist, dass die entsprechende Informationserfassung sehr aufwändig ist.

Grundsätzlich sollen in der Zukunft krankheitsbedingte Fehlzeiten mit Zeiterfassungs- und Personalverwaltungssystemen nach landesweit einheitlichen Kriterien vollständig erfasst und automatisiert verarbeitet werden.


Hinsichtlich der Erfassungssystematik der vorliegenden Daten nach Laufbahngruppen wird zur Vermeidung von Wiederholungen auf die Ausführungen des Vorjahresberichts an gleicher Stelle verwiesen.

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

[https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension2/2\\_3\\_Krankenstand.html](https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension2/2_3_Krankenstand.html)

Das Statistische Bundesamt weist darauf hin, dass die dortigen Berechnungen nur Krankmeldungen enthalten, die eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit bzw. Abwesenheit von drei Tagen überschreiten. Dementsprechend wurden ein Krankenstand von 4 % aller Arbeitnehmer bundesweit bzw. 10 Abwesenheitstage pro Arbeitnehmer in 2015 festgestellt.

Die entsprechenden Werte des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 2016 lagen zum Redaktionsschluss des PSMB 2017 noch nicht vor.

 <b>Krankenstatistik</b> <b>Tabelle 2.8. / PSMB 2017</b>		<b>Krankenstatistik</b> <b>des Landespersonals SH</b> <b>im Kalenderjahr 2016</b>	
Unmittelb. Landesdienst plus Geschäftsbereiche der Ressorts (soweit vorgelegt)		Durchschnitt- liche Fehltage je MA	Fehlzeitenquote gesamt (Durchschn. Anteil der krankheitsbed. ausgef. Arbeitstage)
01.01.2016 - 31.12.2016			
Arbeitstage =	254		
Bedienstete gesamt	MP / StK	16,3	6,4%
über alle krankheitsbedingten	MJKE	19,2	7,6%
Abwesenheitszeiten	MSB	13,5	5,3%
1)	MIB	15,7	6,2%
	MELUR	16,8	6,6%
	FM	17,7	7,0%
	MWAVT	20,4	8,0%
	MSGWG	12,5	4,9%
<b>Gesamt</b>		<b>17,3</b>	<b>6,8%</b>
Wegen	MP / StK	3,3	1,3%
Kurzzeiterkrankung	MJKE	3,0	1,2%
(1-3 Arbeitstage)	MSB	3,7	1,5%
ausgefallene	MIB	4,0	1,6%
Arbeitstage	MELUR	3,7	1,4%
2)	FM	4,6	1,8%
	MWAVT	3,3	1,3%
	MSGWG	2,6	1,0%
<b>Gesamt</b>		<b>3,6</b>	<b>1,4%</b>
Wegen länger- fristiger Krank- heit ausgefallene	MP / StK	12,6	5,0%
Arbeitstage	MJKE	16,0	6,3%
(mehr als 3 AT)	MSB	9,4	3,7%
2)	MIB	11,3	4,5%
	MELUR	12,9	5,1%
	FM	13,0	5,1%
	MWAVT	16,7	6,6%
	MSGWG	9,6	3,8%
<b>Gesamt</b>		<b>13,5</b>	<b>5,3%</b>
Wegen Kur ausgefallene	MP / StK	0,3	0,1%
Arbeitstage	MJKE	0,2	0,1%
3)	MSB	0,3	0,1%
	MIB	0,4	0,2%
	MELUR	0,3	0,1%
	FM	0,1	0,0%
	MWAVT	0,4	0,2%
	MSGWG	0,3	0,1%
<b>Gesamt</b>		<b>0,2</b>	<b>0,1%</b>

#### Hinweise zu Tabelle 2.8.

- Zu Nr. 1): Die Darstellung der Krankheitstage beruht auf einer gesonderten manuellen Erhebung. Einbezogen wurden alle Bediensteten (ohne Beurlaubte), die während des Erfassungszeitraums manuell erfasst wurden (Kopfzahlen, Teilzeitbeschäftigte gelten als Vollzeitbeschäftigte).
- Zu Nr. 2): Erfasst sind alle Arbeitstage des o.a. Personenkreises, die infolge von Erkrankungen (einschließlich Dienst- und Arbeitsunfälle und Be-



rufserkrankungen) ausgefallen sind (1-3 Arbeitstage bzw. mehr als 3 Arbeitstage);

- Zu Nr. 3): 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;
- Nicht dargestellt sind die Krankentage der Polizeivollzugskräfte;
- Das Vorjahresergebnis ist aus technischen Gründen nicht im obigen Format darstellbar.

### **2.8.1. Krankenstatistik der Lehrkräfte in Schleswig-Holstein**

Die Krankenstatistik für die Lehrkräfte in Schleswig-Holstein weist für das Berichtsjahr 2016 folgende Ergebnisse aus:


- durchschnittliche Krankheitstage je Lehrkraft: 11,7
- durchschnittliche Krankheitstagequote  
(Anteil der Krankheitstage an Schultagen) : 6 %

#### Hinweise für die Krankenstatistik der Lehrkräfte:

- Die Darstellung der Krankheitstage beruht auch für diesen Bereich auf einer gesonderten manuellen Erhebung. Einbezogen wurden alle Bediensteten (ohne Beurlaubte), die während des Erfassungszeitraums manuell erfasst wurden (Kopfzahlen, Teilzeitbeschäftigte gelten als Vollzeitbeschäftigte).
- Auf die Unterteilung in Krankheitsfälle von 1-3 Arbeitstage sowie mehr als 3 Arbeitstage wurde hinsichtlich des erhöhten Erfassungsaufwandes verzichtet.

## 2.9. Übersicht über die Besoldungsgruppen

### 2.9.1. Dienstverhältnisse der Anwärtinnen und Anwärt sowie Referendarinnen und Referendare im Beamtenverhältnis


 Übersicht über die Bes.-gr. Tabelle 2.9.1. / PSMB 2017	Dienstverhältnisse der Anwärtinnen und Referendare im Beamtenverhältnis (F = Frauen, M = Männer)																	
	LG 1 / 1. EA (ehem. e.D.)		LG 1 / 1. EA (ehem. e.D.)		LG 1 / 2. EA: A6		LG 1 / 2. EA: A6		LG 1 / 2. EA: A7		LG 1 / 2. EA: A7		LG 2 / 1. EA: A9		LG 2 / 1. EA: A9		LG 2 / 1. EA: A10	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Dezember 2016; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.																		
Geschäftsbereich MP / StK	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Geschäftsbereich MJKE			26		25	30	55	24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Geschäftsbereich MSB	0	0	0	0	0	0	0	0			255	33	320	103	415	223	1360	1380
Geschäftsbereich MIB	0	0	20	12	137	317	202	333			0	0	0	0	0		1031	837
Geschäftsbereich MELUR	0	0	0		0	0	0	0			0	0	0	0			16	17
Geschäftsbereich FM	0	0	0	0	69	67	101	63	0	0	0	0	0	0	0	0	300	261
Geschäftsbereich MWAVT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		3	8
Geschäftsbereich MSGWG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst</b>			46	21	231	414	358	420			17	255	33	320	103	422	2884	2641
<b>Zwischensumme mittelbarer Landesdienst</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Summe aller Dienstverhältnisse</b>			46	21	231	414	358	420			17	255	33	320	103	422	2884	2641
<b>Ergebnis Dezember 2015</b>																	2641	2681
<b>Differenz</b>																	243	-40

#### Hinweise zu Tabelle 2.9.1.

- Landesweit standen im Dezember des vergangenen Jahres insgesamt 2.884 Anwärtinnen und Anwärt sowie Referendarinnen und Referendare (= + 243) im aktiven Beamtenverhältnis zum Land Schleswig-Holstein, die sich im Wesentlichen auf folgende vier Ressorts aufteilen:  
(Datenauszug aus Tabelle 2.9.1. ohne Abdruck der erweiterten Tabelle)
  - Gerichte und Staatsanwaltschaften sowie Justizvollzugsanstalten im Geschäftsbereich des MJKE: 174 Personen (= + 36);
  - Schulen im Geschäftsbereich des MSB: 1.360 Personen (= - 20);
  - Polizeidirektion für Aus- und Fortbildung und die Bereitschaftspolizei im Geschäftsbereich des MIB: 905 Personen (= + 168),
  - Finanzämter im Geschäftsbereich des FM: 300 Personen (= + 39).
- Unterschiedliche Anstellungsformen der Referendarinnen und Referendare sowohl als Tarifbeschäftigte als auch als beamtete Kräfte führen dazu, dass diese Beschäftigtengruppe sowohl hier als auch in Tabelle 2.10.7. statusgruppengenau dargestellt wird.

- Die Differenzierung der Besoldungsgruppen erfolgt erstmals in der vorliegenden, erweiterten Form. Ein detaillierter Vergleich mit dem Vorjahr ist daher erst wieder ab dem kommenden Jahr möglich.


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

<div>SH </div>		Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 1 / 1. EA (F = Frauen, M = Männer)												
Übersicht über die Bes.-gr. Tabelle 2.9.2. / PSMB 2017														
Dezember 2016; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.		A2	A2	A3	A3	A4	A4	A5	A5	A6	A6	Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diff. zum Vorjahr
		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M			
Geschäftsbereich MP / StK		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Geschäftsbereich MJKE		0	0	10	15		14				100	164	159	5
Geschäftsbereich MSB		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Geschäftsbereich MIB		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Geschäftsbereich MELUR		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Geschäftsbereich FM		0	0	0	0	0						10	11	-1
Geschäftsbereich MWAVT		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Geschäftsbereich MSGWG		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst		0	0	10	15		15			15	106	174	170	4
Zwischensumme mittelbarer Landesdienst		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe aller Dienstverhältnisse		0	0	10	15	5	15			15	106	174	170	4
Ergebnis Dezember 2015		0	0	11	15	2	11			16	111	170	175	-5
Differenz		0	0	-1	0	3	4			-1	-5	4	-5	

#### Hinweise zu Tabelle 2.9.2.

- In dem dargestellten Besoldungsgruppenbereich des ehemaligen „einfachen Dienstes“ existierten im Dezember 2016 landesweit 174 aktive Dienstverhältnisse (= + 4).


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

		Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 1 / 2. EA (F = Frauen, M = Männer)										
Übersicht über die Bes.-gr. Tabelle 2.9.3. / PSMB 2017												
Dezember 2016; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.		A6	A6	A7	A7	A8	A8	A9	A9	Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diff. zum Vorjahr
		F	M	F	M	F	M	F	M			
Geschäftsbereich MP / StK						30	15	20	13	106	9	97
Geschäftsbereich MJKE				190	201	190	263	226	369	1446	1466	-20
Geschäftsbereich MSB				0	0	0	0					0
Geschäftsbereich MIB						381	918	369	1065	2749	2752	-3
Geschäftsbereich MELUR			10	0	0				17	41	42	-1
Geschäftsbereich FM		0		334	265	406	199	403	323	1936	2058	-122
Geschäftsbereich MWAVT								10	15	40	41	-1
Geschäftsbereich MSGWG		0	0			21	15	16		63	63	0
Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst		19	31	535	481	1032	1423	1050	1814	6385	6435	-50
Zwischensumme mittelbarer Landesdienst		0	0	2	0	0	0	3	3	8	7	1
Summe aller Dienstverhältnisse		19	31	537	481	1032	1423	1053	1817	6393	6442	-49
Ergebnis Dezember 2015		194	164	541	774	931	1021	953	1864	6442	6571	-129
Differenz		-175	-133	-4	-293	101	402	100	-47	-49	-129	

#### Hinweise zu Tabelle 2.9.3.

- Der beschriebene Bereich bildet den ehemaligen „mittleren Dienst“ ab, dem insgesamt 6.393 Dienstverhältnisse (= - 49) zuzuordnen sind.


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

 Übersicht über die Bes.-gr. Tabelle 2.9.4. / PSMB 2017  Dezember 2016; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 2 / 1. EA (F = Frauen, M = Männer)																
	A9	A9	A10	A10	A11	A11	A12	A12	A13	A13	A14 (Lehrerinnen)*	A14 (Lehrer)*	A15 (Lehrerinnen)*	A15 (Lehrer)*	A16 (Lehrerinnen)*	A16 (Lehrer)*	Teil-Summe
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	Vorjahresergebnis
Geschäftsbereich MP / StK					14		19	15	19	21	0	0	0	0	0	0	116
Geschäftsbereich MJKE	60	31	117	62	197	78	100	74	44	56		0	0	0	0	0	820
Geschäftsbereich MSB			48	117	121	149	5274	406	5544	1983	328	279	67	109			14436
Geschäftsbereich MIB	225	938	359	997	243	917	65	386	41	235		0	0	0	0	0	4407
Geschäftsbereich MELUR			23	19	29	30	30	43	31	47	0	0	0	0	0	0	263
Geschäftsbereich FM	137	110	261	164	356	251	115	202	63	131	0	0	0	0	0	0	1790
Geschäftsbereich MWAVT			10	14	25	34	17	40	21	37	0	0	0	0	0	0	205
Geschäftsbereich MSGWG			11		26	13	19	20	34	29	0	0	0	0	0	0	160
Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst	447	1096	834	1382	1011	1476	5639	1186	5797	2539	330	279	67	109			22197
Zwischensumme mittelbarer Landesdienst	4	3	15	6	15	18	32	19	39	39	1	2	1	1	0	0	195
Summe aller Dienstverhältnisse	451	1099	849	1388	1026	1494	5671	1205	5836	2578	331	281	68	110			22392
Ergebnis Dezember 2015	462	1071	858	1455	991	1418	6629	1466	4913	2344	280	279	60	95			22325
Differenz	-11	28	-9	-67	35	76	-958	-261	923	234	51	2	8	15			67

### 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 22.392 Dienstverhältnissen (= + 67) 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“)

<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="text-align: left;">  <p>Übersicht über die Bes.-gr. Tabelle 2.9.5. / PSMB 2017</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>Dienstverhältnisse der Laufbahngruppe 2 / 2. EA (F = Frauen, M = Männer)</p> </div> </div>											
<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="text-align: left; width: 30%;"> <p>Dezember 2016; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.</p> </div> <div style="width: 80%;"> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div>A13</div><div>A13</div><div>A14</div><div>A14</div><div>A15</div><div>A15</div><div>A16</div><div>A16</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div>Teil-Summe</div><div>Vorjahresergebnis</div><div>Diff. zum Vorjahr</div> </div> </div> </div>											
	F	M	F	M	F	M	F	M			
Geschäftsbereich MP / StK						11		11	54	47	7
Geschäftsbereich MJKE			12	13					61	59	2
Geschäftsbereich MSB	3836	2364	1620	1495	316	489	48	133	10301	10256	45
Geschäftsbereich MIB	20	22		38	16	51		28	190	184	6
Geschäftsbereich MELUR	18	19	37	42	15	49	13	15	208	208	0
Geschäftsbereich FM	30	19	24	22	13	20		16	148	147	1
Geschäftsbereich MWAVT			13		13	18		10	69	72	-3
Geschäftsbereich MSGWG			14		18	12			65	64	1
<b>Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst</b>	3915	2436	1737	1624	405	659	91	229	11096	11037	59
<b>Zwischensumme mittelbarer Landesdienst</b>	28	30	30	69	5	16	2	3	183	185	-2
<b>Summe aller Dienstverhältnisse</b>	3943	2466	1767	1693	410	675	93	232	11279	11222	57
<b>Ergebnis Dezember 2015</b>	3895	2448	1719	1697	425	728	90	220	11222	11083	139
<b>Differenz</b>	48	18	48	-4	-15	-53	3	12	57	139	

### Hinweise zu Tabelle 2.9.5.

- Mit insgesamt 11.279 Dienstverhältnissen (= + 57) stellt das Segment des ehemaligen „höheren Dienstes“ die zweitstärkste Beamtengruppe (differenziert nach Laufbahnebenen) im Landesdienst SH dar.
- Das Schulpersonal im Geschäftsbereich des MSB bildet mit 10.176 Dienstverhältnissen dabei den personalstärksten Einzelbereich und zwar sowohl in der Laufbahngruppe 2 / 2. Einstiegsamt als auch innerhalb des Landesdienstes Schleswig-Holstein insgesamt (*Datenauszug aus Tabelle 2.10.5. ohne Abdruck der erweiterten Tabelle*).

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

 Übersicht über die Bes.-gr. Tabelle 2.9.6. / PSMB 2017  Dezember 2016; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	Dienstverhältnisse der B-Besoldung			Dienstverhältnisse der C-Besoldung			Dienstverhältnisse der V-Besoldung			Dienstverhältnisse der W-Besoldung			Dienstverhältnisse der R-Besoldung			Dienstverhältnisse der L-Besoldung			Zusammenfassung über alle Besoldungsgruppen		
	Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diff. zum Vorjahr	Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diff. zum Vorjahr	Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diff. zum Vorjahr	Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diff. zum Vorjahr	Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diff. zum Vorjahr	Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diff. zum Vorjahr	Ergebnis Frauen	Ergebnis Männer	Ergebnis gesamt
Geschäftsbereich MP / StK	10			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				152	135	287
Geschäftsbereich MJKE				0	0	0		-1	0	0	0	985	975	10				0	1801	1859	3660
Geschäftsbereich MSB				0	0	0		-2	0	0	0	0	0	0	0			0	18207	7904	26111
Geschäftsbereich MIB	16	17	-1	0	0	0		-1	0	0	0	0	0	0	0			0	2102	6294	8396
Geschäftsbereich MELUR	15	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			0	224	320	544
Geschäftsbereich FM				1	0	0			0	0	0	0	0	0	0			0	2320	1876	4196
Geschäftsbereich MWAVT	13	12	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			0	130	201	331
Geschäftsbereich MSGWG	12	11	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			0	178	123	301
<b>Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst</b>	<b>89</b>	<b>85</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>-4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>985</b>	<b>975</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>25114</b>	<b>18712</b>	<b>43826</b>
<b>Zwischensumme mittelbarer Landesdienst</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>-1</b>	<b>287</b>	<b>312</b>	<b>-25</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>766</b>	<b>722</b>	<b>44</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>398</b>	<b>1055</b>	<b>1453</b>
<b>Summe aller Dienstverhältnisse</b>	<b>95</b>	<b>92</b>	<b>3</b>	<b>287</b>	<b>312</b>	<b>-25</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>766</b>	<b>722</b>	<b>44</b>	<b>985</b>	<b>975</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>25512</b>	<b>19767</b>	<b>45279</b>
<b>Ergebnis Dezember 2015</b>	<b>92</b>	<b>89</b>	<b>3</b>	<b>312</b>	<b>347</b>	<b>-35</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>722</b>	<b>669</b>	<b>53</b>	<b>975</b>	<b>973</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>25203</b>	<b>19719</b>	<b>44922</b>
<b>Differenz</b>	<b>3</b>	<b>3</b>		<b>-25</b>	<b>-35</b>		<b>3</b>	<b>4</b>		<b>44</b>	<b>53</b>		<b>10</b>	<b>2</b>		<b>0</b>	<b>8</b>		<b>309</b>	<b>48</b>	<b>357</b>


### Hinweise zu Tabelle 2.9.6.

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



## 2.10. Übersicht über die Entgeltgruppen TVL

### 2.10.1. Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 1 bis EG 5 TVL


 Übersicht über die Entg.-gr. Tabelle 2.10.1. / PSMB 2017	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 1 TVL bis EG 5 TVL (F = Frauen, M = Männer)																	
	EG 1	EG 1	EG 2	EG 2	EG 2a	EG 2a	EG 2ü	EG 2ü	EG 3	EG 3	EG 3a	EG 3a	EG 4	EG 4	EG 5	EG 5	Teil-Summe	Vorjahresergebnis
Dezember 2016; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.																		
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M		
Geschäftsbereich MP / StK	0	0	0	0	0	0	0	0	15								45	5
Geschäftsbereich MJKE	0	0				0		0	37	37		0	25	54	229	15	411	382
Geschäftsbereich MSB	0	0		0		0		0			0	0	107		27		167	52
Geschäftsbereich MIB	0	0	0		0	0	0	0	23	11	10	0	15	31	195	90	376	365
Geschäftsbereich MELUR	0	0				0	0	0			0	0			49	255	333	343
Geschäftsbereich FM	0	0				0	0	0				0		0	127	18	166	220
Geschäftsbereich MWAVT	0	0		0	0	0	0	0	0			0		11	34	485	538	550
Geschäftsbereich MSGWG	0	0			0	0		0			0	0			49		82	71
<b>Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst</b>	0	0	18	17	9	0	3	0	92	83	15	1	163	114	719	884	2118	1988
<b>Zwischensumme mittelbarer Landesdienst</b>	0	1	6	7	17	0	6	1	38	31	6	0	11	21	138	107	390	395
<b>Summe aller Beschäftigungsverhältnisse</b>	0	1	24	24	26	0	9	1	130	114	21	1	174	135	857	991	2508	2383
<b>Ergebnis Dezember 2015</b>	0	1	28	22	26	0	9	1	135	104	24	1	69	107	865	991	2383	
<b>Differenz</b>	0	0	-4	2	0	0	0	0	-5	10	-3	0	105	28	-8	0	125	

#### Hinweise zu Tabelle 2.10.1.

- Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 1 bis EG 5 TVL beträgt 2.508 (= + 125). Dies entspricht einem Anteil von 11,07 % aller 22.646 tarifgebundenen Beschäftigungsverhältnisse im Landesdienst.




## 2.10.2. Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 6 bis EG 9 TVL

 Übersicht über die Entg.-gr. Tabelle 2.10.2. / PSMB 2017	Beschäftigungsverhältnisse Entgeltgruppen EG 6 TVL bis EG 9 TVL (F = Frauen, M = Männer)																
	EG 6	EG 6	EG 7	EG 7	EG 8	EG 8	EG 9	EG 9	EG 9a	EG 9a	EG 9b	EG 9b	EG 9 L	EG 9 L	Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diff. zum Vorjahr
Dezember 2016; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.																	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M			
Geschäftsbereich MP / StK	15		0	0	37		19		59	31	0	0	0	0	190	49	141
Geschäftsbereich MJKE	584	51			352	21	43	17	153	13	0	0	0		1249	1241	8
Geschäftsbereich MSB	89				230	51	298	90	151	24	0	0	13		976	793	183
Geschäftsbereich MIB	335	147	11	26	88	60	40	40	163	160	0	0	0	0	1070	1015	55
Geschäftsbereich MELUR	100	125		36	129	69	45		119	90	0	0	0	0	738	762	-24
Geschäftsbereich FM	163	17	0	0	110	21	15	13	52	20	0	0	0	0	411	544	-133
Geschäftsbereich MWAVT	54	89		36	70	107	15	25	17	60	0	30	0	0	507	515	-8
Geschäftsbereich MSGWG	60	14	0	0	22		15		36	12	0	0	0	0	171	172	-1
Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst	1400	463	37	113	1038	351	490	213	750	410	0	30	13	4	5312	5091	221
Zwischensumme mittelbarer Landesdienst	541	90	26	53	230	90	284	103	182	104	0	10	0	0	1713	1725	-12
Summe aller Beschäftigungsverhältnisse	1941	553	63	166	1268	441	774	316	932	514	0	40	13	4	7025	6816	209
Ergebnis Dezember 2015	1895	567	59	159	1161	455	757	306	902	521	0	34	0	0	6816		
Differenz	46	-14	4	7	107	-14	17	10	30	-7	0	6	13	4	209		

### Hinweise zu Tabelle 2.10.2.

- Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 6 bis EG 11 TVL beträgt 7.025 (= + 209). Dies entspricht einem Anteil von 31,02 % aller 22.646 tarifgebundenen Beschäftigungsverhältnisse im Landesdienst.


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

 Übersicht über die Entg.-gr. Tabelle 2.10.3. / PSMB 2017	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 10 TVL bis EG 13 Ü TVL (F = Frauen, M = Männer)															
	EG 10		EG 10		EG 11		EG 11		EG 11 L		EG 11 L		EG 12		EG 12	
Dezember 2016; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Geschäftsbereich MP / StK				12	0	0	12	11					0	0	0	
Geschäftsbereich MJKE	49	20	12	25	0	0					28	18	0	0		0
Geschäftsbereich MSB	300	106	631	172	54	11	193	106	929	493	108	65				
Geschäftsbereich MIB	21	29	48	95	0	0	16	30					0	0	0	0
Geschäftsbereich MELUR	49	39	73	69	0	0	45	74	23	41	0	0	12	11		
Geschäftsbereich FM	0	10	15	23	0	0		31					0	0		0
Geschäftsbereich MWAVT	17	21	39	54	0	0	15	55			15	0	0			
Geschäftsbereich MSGWG			19	11	0	0	19				0	0	0		0	
<b>Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst</b>	449	230	846	461	54	11	316	319	997	580	108	65	20	16	4472	4301
<b>Zwischensumme mittelbarer Landesdienst</b>	111	113	137	195	0	0	65	109	1052	1195	0	0	65	68	3110	2868
<b>Summe aller Beschäftigungsverhältnisse</b>	560	343	983	656	54	11	381	428	2049	1775	108	65	85	84	7582	7169
<b>Ergebnis Dezember 2015</b>	441	300	995	648	0	0	327	400	2101	1782	0	0	88	87	7169	
<b>Differenz</b>	119	43	-12	8	54	11	54	28	-52	-7	108	65	-3	-3	413	

#### Hinweise zu Tabelle 2.10.3.

- Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 10 bis EG 13 Ü TVL beträgt 7.582 (= + 413). Dies entspricht einem Anteil von 33,48 % aller 22.646 tarifgebundenen Beschäftigungsverhältnisse im Landesdienst.


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

 Übersicht über die Entg.-gr. Tabelle 2.10.4. / PSMB 2017	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 14 TVL bis EG 15 Ü TVL (F = Frauen, M = Männer)								
	EG 14	EG 14	EG 15	EG 15	EG 15 Ü	EG 15 Ü	Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diff. zum Vorjahr
Dezember 2016; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.									
	F	M	F	M	F	M			
Geschäftsbereich MP / StK			0				11	8	3
Geschäftsbereich MJKE							27	28	-1
Geschäftsbereich MSB	52	25	12			0	96	90	6
Geschäftsbereich MIB					0	0	19	17	2
Geschäftsbereich MELUR	47	60		11			129	131	-2
Geschäftsbereich FM			0		0		6	5	1
Geschäftsbereich MWAVT							22	21	1
Geschäftsbereich MSGWG	19						36	33	3
<b>Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst</b>	133	107	36	49	9	12	346	333	13
<b>Zwischensumme mittelbarer Landesdienst</b>	157	243	12	49	0	0	461	454	7
<b>Summe aller Beschäftigungsverhältnisse</b>	290	350	48	98	9	12	807	787	20
<b>Ergebnis Dezember 2015</b>	266	352	46	98	9	16	787		
<b>Differenz</b>	24	-2	2	0	0	-4	20		

### Hinweise zu Tabelle 2.10.4.

- Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen EG 14 bis EG 15 Ü TVL beträgt 807 (= + 20). Dies entspricht einem Anteil von 3,47 % aller 22.646 tarifgebundenen Beschäftigungsverhältnisse im Landesdienst.


#### 2.10.5. Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen des PKW-Tarifs

		Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen PKW-Tarif (F = Frauen, M = Männer)																						
Übersicht über die Entg.-gr. Tabelle 2.10.5. / PSMB 2017																								
Dezember 2016; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.		PKW I	PKW I	PKW II	PKW II	PKW III	PKW III	PKW IV	PKW IV	PKW V	PKW V	PKW Pers	PKW Pers	PKW 2n	PKW 2n	PKW 3n	PKW 3n	PKW 4n	PKW 4n	PKW 5n	PKW 5n	Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diff. zum Vorjahr
		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M			
Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst		0	2	0	1	0	3	0	6	2	15	0	0	0	2	0	0	0	10	0	5	46	47	-1
Zwischensumme mittelbarer Landesdienst		0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	2	0
Summe aller Beschäftigungsverhältnisse		0	3	0	1	0	3	0	6	2	15	0	0	0	2	0	1	0	10	0	5	48	49	-1
Ergebnis Dezember 2015		0	3	0	1	0	3	0	7	2	15	0	0	0	1	0	1	0	11	0	5	49		
Differenz		0	0	0	0	0	0	0	-1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	-1	0	0	-1		

### Hinweise zu Tabelle 2.10.5.

- Die vorstehende Tabelle ist aus Datenschutzgründen nur wie abgebildet darstellbar.
- Im Berichtsjahr 2016 standen 48 Beschäftigte (= - 1) im Landesdienst, die als Angehörige des Fahrdienstes nach dem PKW-Tarif vergütet wurden. Dies entspricht einem Anteil von 0,21 % aller Tarifbeschäftigten im Landesdienst.


**2.10.6. Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen TKL und ABVB**

 Übersicht über die Entg.-gr. Tabelle 2.10.6. / PSMB 2017	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen TKL und ABVB (F = Frauen, M = Männer)																
	TKL7a	TKL7a	ABVB1	ABVB1	ABVB2	ABVB2	ABVB3	ABVB3	ABVB5	ABVB5	ABVB7	ABVB7	ABVB10	ABVB10	Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diff. zum Vorjahr
Dezember 2016; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.																	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M			
<b>Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst</b>	1	0	0	0	0	5	1	0	5	3	0	0	0	0	15	17	-2
<b>Zwischensumme mittelbarer Landesdienst</b>	0	0	0	1	0	4	0	2	0	0	0	1	0	0	8	8	0
<b>Summe aller Beschäftigungsverhältnisse</b>	1	0	0	1	0	9	1	2	5	3	0	1	0	0	23	25	-2
<b>Ergebnis Dezember 2015</b>	1	0	0	1	2	10	1	2	4	3	0	1	0	0	25		
<b>Differenz</b>	0	0	0	0	-2	-1	0	0	1	0	0	0	0	0	-2		

Hinweise zu Tabelle 2.10.6.

- Die vorstehende Tabelle ist aus Datenschutzgründen nur wie abgebildet darstellbar.
- Die Entgeltgruppe „TKL7a“ ist dem Pflegebereich des TVL zuzuordnen.
- Das Kürzel „ABV“ bezeichnet Angestellte nach besoldungsrechtlichen Vorschriften.
- Die Summe aller Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen TKL 7a und ABVB beträgt 23 (= - 2). Dies entspricht einem Anteil von 0,10 % aller 22.646 tarifgebundenen Beschäftigungsverhältnisse im Landesdienst

### 2.10.7. Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen der Praktikanten, Auszubildende und Referendare sowie Zusammenfassung über alle Entgeltgruppen


 Übersicht über die Entg.-gr. Tabelle 2.10.7. / PSMB 2017	Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltgruppen Praktikanten, Auszubildende, Referendare und sonstige Beschäftigte (F = Frauen, M = Männer)											Zusammenfassung über alle Entgeltgruppen		
	Praktikanten mit Entgelt (Sonst.)	Praktikanten mit Entgelt (Sonst.)	Auszubildende	Auszubildende	Referendarinnen (Tarfbereich)	Referendare (Tarfbereich)	Sonstige	Sonstige	Teil-Summe	Vorjahresergebnis	Diff. zum Vorjahr	Ergebnis Frauen	Ergebnis Männer	Ergebnis gesamt
	F	M	F	M	F	M	F	M						
Dezember 2016; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.														
Geschäftsbereich MP / StK	0	0	0	0	0	0			3	0	3	193	115	308
Geschäftsbereich MJKE			41	9	353	244	25		681	673	8	1969	573	2542
Geschäftsbereich MSB		0		0			39	10	61	68	-7	3274	1203	4477
Geschäftsbereich MIB	0	0	17	19	0	0	0		37	30	7	1002	794	1796
Geschäftsbereich MELUR	0	0		27	0	0			36	26	10	730	949	1679
Geschäftsbereich FM	0	0	0	0	0	0			2	7	-5	506	173	679
Geschäftsbereich MWAVT	0	0		56	0	0		0	64	64	0	290	1064	1354
Geschäftsbereich MSGWG			0	0	0	0			8	8	0	272	94	366
<b>Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst</b>	12	2	70	111	357	245	73	22	892	876	16	8236	4965	13201
<b>Zwischensumme mittelbarer Landesdienst</b>	0	1	41	45	0	0	1698	1976	3761	4001	-240	4823	4622	9445
<b>Summe aller Beschäftigungsverhältnisse</b>	12	3	111	156	357	245	1771	1998	4653	4877	-224	13059	9587	22646
<b>Ergebnis Dezember 2015</b>	15	1	105	145	382	240	1837	2152	4877			12552	9554	22106
<b>Differenz</b>	-3	2	6	11	-25	5	-66	-154	-224			507	33	540

#### Hinweise zu Tabelle 2.10.7.

- Unterschiedliche Anstellungsformen der Referendare sowohl als Tarifbeschäftigte als auch als beamtete Kräfte führen dazu, dass dieses Personal sowohl hier als auch in Tabelle 2.9.1. statusgruppenkonform dargestellt wird.
- Die „sonstigen“ Entgeltgruppen stellen Beschäftigungsverhältnisse dar, die keiner festen Entgeltgruppe zugeordnet sind, wie z. B. Fremdsprachenassistenten, Lehrbeauftragte, Stud./ Wiss. Hilfskräfte, Tutoren, Übungsleiter.
- Die Summe der hier dargestellten Entgeltgruppen beträgt 4.653 (= -224). Dies entspricht einem Anteil von 20,55 % aller tarifgebundenen Beschäftigungsverhältnisse des Landesdienstes.

## 2.11. Übersicht über die Personalausgaben

### 2.11.1. Personal-IST-Ausgaben für Besoldung und Entgelt

 <b>Personal-IST-Ausgaben</b>			
Tabelle 2.11.1. / PSMB 2017			
Gesamtausgaben 2016 (ohne Kindergeld, einschl. Anwärter, Referendare und Auszubildende)	Besoldung	Entgelt	Summe
Geschäftsbereich MP / StK	13.284.277,28 €	13.612.144,40 €	26.896.421,68 €
Geschäftsbereich MJKE	161.584.539,10 €	85.498.594,27 €	247.083.133,37 €
Geschäftsbereich MSB	1.170.729.721,57 €	194.898.298,96 €	1.365.628.020,53 €
Geschäftsbereich MIB	321.202.826,64 €	78.490.166,62 €	399.692.993,26 €
Geschäftsbereich MELUR	28.278.983,58 €	85.236.678,14 €	113.515.661,72 €
Geschäftsbereich FM	148.015.908,94 €	28.618.036,73 €	176.633.945,67 €
Geschäftsbereich MWAVT	17.059.429,46 €	66.571.375,31 €	83.630.804,77 €
Geschäftsbereich MSGWG	15.150.419,86 €	16.577.233,08 €	31.727.652,94 €
<b>Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst</b>	<b>1.875.306.106,43 €</b>	<b>569.502.527,51 €</b>	<b>2.444.808.633,94 €</b>
Hochschulbereich	84.130.736,87 €	242.204.692,98 €	326.335.429,85 €
UKSH, Campus Kiel	5.761.404,12 €	788.022,27 €	6.549.426,39 €
UKSH, Campus Lübeck	6.313.056,40 €	0,00 €	6.313.056,40 €
Stiftung Landesmuseen	115.015,32 €	7.415.458,52 €	7.530.473,84 €
Stiftung Naturschutz	0,00 €	3.093.115,05 €	3.093.115,05 €
Institut für Weltwirtschaft	939.115,50 €	7.898.660,78 €	8.837.776,28 €
Institut für Pädagogik d. N.	159.452,70 €	6.789.404,48 €	6.948.857,18 €
Deutsche Zentralbibliothek	199.618,24 €	13.259.248,26 €	13.458.866,50 €
Anstalt SH Landesforsten	1.626.123,66 €	0,00 €	1.626.123,66 €
AMEOS Krankenh. Holst. mbH	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Dt. Schul- und Sprachverein	266.150,73 €	6.744,00 €	272.894,73 €
Medienanstalt HSH	91.534,84 €	0,00 €	91.534,84 €
ULD SH	686.543,78 €	1.528.287,22 €	2.214.831,00 €
<b>Zwischensumme mittelbarer Landesdienst</b>	<b>100.288.752,16 €</b>	<b>282.983.633,56 €</b>	<b>383.272.385,72 €</b>
<b>Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse</b>	<b>1.975.594.858,59 €</b>	<b>852.486.161,07 €</b>	<b>2.828.081.019,66 €</b>
<b>Ergebnis Dezember 2015</b>	<b>1.924.532.016,44 €</b>	<b>802.953.201,03 €</b>	<b>2.727.485.217,47 €</b>
<b>Differenz</b>	<b>51.062.842,15 €</b>	<b>49.532.960,04 €</b>	<b>100.595.802,19 €</b>


#### Hinweise zu Tabelle 2.11.1.

- In den Gesamtausgaben spiegeln sich u.a. auch geänderte Ressortzuständigkeiten wider (Beispiel: DLZP).
- 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 (Beamtenbereich) und Auszubildende (Tarifbereich)


 Tabelle 2.11.2. / PSMB 2017	Personal-IST-Ausgaben für Anwärter, Referendare und Auszubildende (Tarifbereich)									
	Anwärter		Anwärter Ergebnis	Referendare		Referendare Ergebnis	Auszubildende		Auszubildende Ergebnis	Gesamtergebnis
	Gesamtausgaben 2016 (ohne Kindergeld)	Frauen		Frauen	Männer		Frauen	Männer		
Geschäftsbereich MJKE	1.165.125,25 €	934.220,29 €	2.099.345,54 €	5.414.039,21 €	3.720.577,22 €	9.134.616,43 €	600.839,22 €	132.946,60 €	733.785,82 €	11.967.747,79 €
Geschäftsbereich MSB	15.165.540,63 €	5.908.249,29 €	21.073.789,92 €	81.731,50 €	31.475,64 €	113.207,14 €	16.196,78 €	0,00 €	16.196,78 €	21.203.193,84 €
Geschäftsbereich MIB	3.919.683,80 €	7.916.603,64 €	11.836.287,44 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	233.367,97 €	229.962,43 €	463.330,40 €	12.299.617,84 €
Geschäftsbereich MELUR	186.749,26 €	147.887,09 €	334.636,35 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	34.347,91 €	342.053,56 €	376.401,47 €	711.037,82 €
Geschäftsbereich FM (F-Ämter)	2.044.412,30 €	1.386.894,44 €	3.431.306,74 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	3.431.306,74 €
Geschäftsbereich MWAVT	27.570,95 €	74.418,88 €	101.989,83 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	89.900,70 €	802.935,38 €	892.836,08 €	994.825,91 €
Bereich Hochschulen	15.383,34 €	0,00 €	15.383,34 €	12.852,83 €	0,00 €	12.852,83 €	476.018,50 €	557.967,12 €	1.033.985,62 €	1.062.221,79 €
Sonst. (Stiftungen, Institute, ...)	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	90.187,43 €	24.701,63 €	114.889,06 €	114.889,06 €
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>22.524.465,53 €</b>	<b>16.368.273,63 €</b>	<b>38.892.739,16 €</b>	<b>5.508.623,54 €</b>	<b>3.752.052,86 €</b>	<b>9.260.676,40 €</b>	<b>1.540.858,51 €</b>	<b>2.090.566,72 €</b>	<b>3.631.425,23 €</b>	<b>51.784.840,79 €</b>
Ergebnis Dezember 2015	21.678.836,66 €	15.348.742,05 €	37.027.578,71 €	5.292.233,56 €	3.544.257,28 €	8.836.490,84 €	1.381.372,13 €	1.796.408,09 €	3.177.780,22 €	49.041.849,77 €
Differenz	845.628,87 €	1.019.531,58 €	1.865.160,45 €	216.389,98 €	207.795,58 €	424.185,56 €	159.486,38 €	294.158,63 €	453.645,01 €	2.742.991,02 €

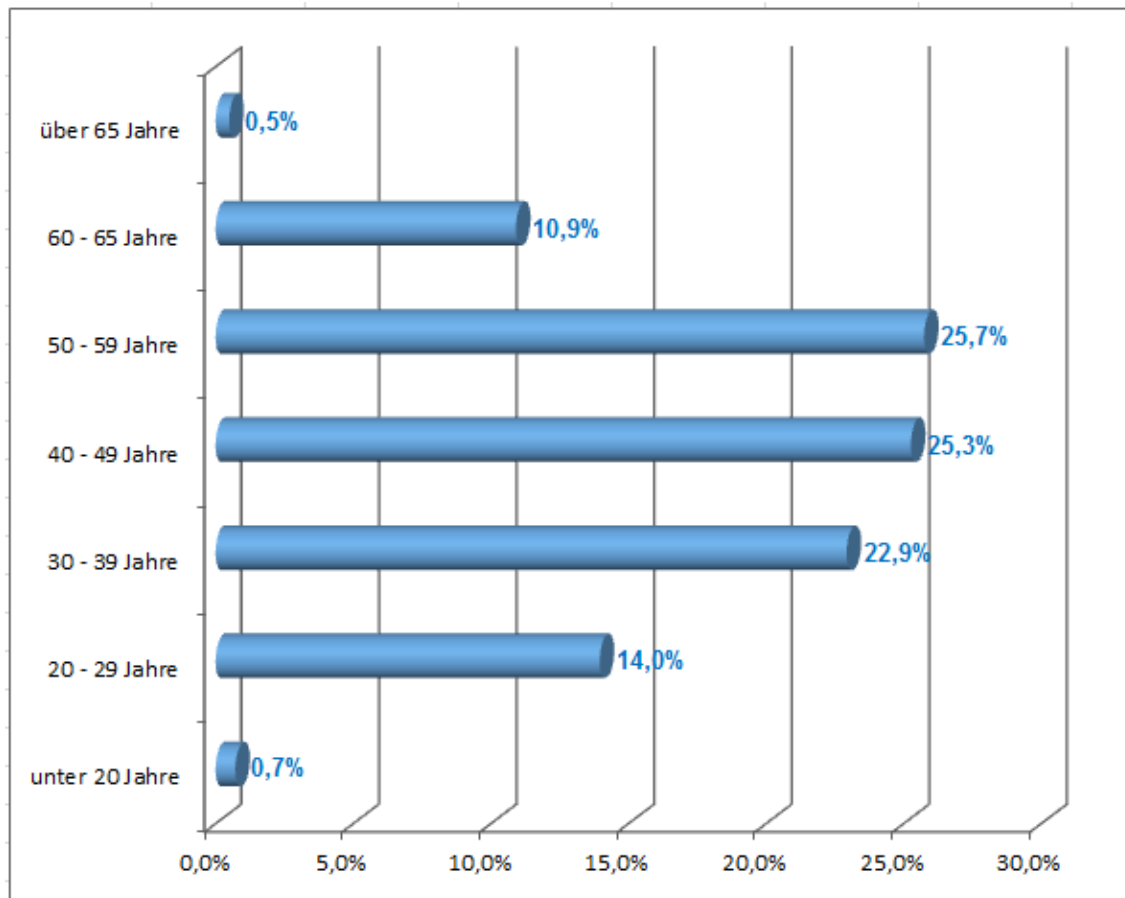
#### Hinweise zu Tabelle 2.11.2.

- Die Personalausgaben für Anwärterinnen und Anwärter sowie Referendarinnen und Referendare betragen 48.153.415,56 €. Dies entspricht 2,44 % (= + 0,06 Prozentpunkte) der landesweiten Besoldungsausgaben für Beamtinnen und Beamte.
- Die Personalausgaben für Auszubildende betragen 3.631.425,23 €. Dies entspricht einem Anteil von 0,43 % (= + 0,03 Prozentpunkte) der landesweiten Entgelttausgaben für Tarifbeschäftigte.
- Die Personalausgaben für Auszubildende liegen deutlich unter den entsprechenden Ausgaben für Anwärterinnen und Anwärter sowie Referendarinnen und Referendare im Beamtenbereich. Dies ist u. a. darauf zurückzuführen, dass der weitaus größere Teil der Nachwuchskräfte in einem Beamtenverhältnis ausgebildet wird.




## 2.12. Altersstruktur der Beschäftigten in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein

<div>SH</div> <div>Tabelle 2.12. / PSMB 2017</div>		Alterstruktur der Beschäftigten in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein							
31. Dezember 2016; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.		unter 20 Jahre	20 - 29 Jahre	30 - 39 Jahre	40 - 49 Jahre	50 - 59 Jahre	60 - 65 Jahre	über 65 Jahre	Gesamt- summe
Geschäftsbereich MP / StK			72	111	149	212	47		595
Geschäftsbereich MJKE		43	973	1313	1620	1697	535	21	6202
Geschäftsbereich MSB			2194	8138	8766	7176	4139	172	30588
Geschäftsbereich MIB		212	1804	2173	2446	3091	459		10192
Geschäftsbereich MELUR		25	127	299	562	865	345	0	2223
Geschäftsbereich FM		97	613	846	1001	1533	784		4875
Geschäftsbereich MWAVT		42	142	238	533	537	191		1685
Geschäftsbereich MSGWG		0	17	63	187	293	105		667
Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst		423	5942	13181	15264	15404	6605	208	57027
Hochschulbereich		56	3301	2129	1582	1749	680	121	9618
Übriger Bereich mittelb. Landesd.		5	236	263	314	332	126	4	1280
Zwischensumme mittelbarer Landesdienst		61	3537	2392	1896	2081	806	125	10898
Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse		484	9479	15573	17160	17485	7411	333	67925
Ergebnis Dezember 2015		349	9189	15308	17010	17328	7535	309	67028
Differenz		135	290	265	150	157	-124	24	897

Grafik 2.12. Altersstruktur der Beschäftigten in der Landesverwaltung Schleswig-HolsteinHinweise zu Tabelle 2.12. und Grafik 2.12.

- Die Darstellung der Alterskohorten erfolgt in diesem Bericht aus technischen Gründen in 10-Jahres-Schritten.
- Die Lebensaltersgruppe von unter 20 Jahren bis zum vollendeten 39. Lebensjahr ist im Vergleich zum Vorjahr um 690 Personen gestiegen.
- Die Lebensaltersgruppe von über 40 Jahren bis oberhalb des 65. Lebensjahres ist im gleichen Zeitraum um 207 Personen gewachsen.
- Bilanz: Die Zahl des lebensjüngeren Landespersonals ist gegenüber der Zahl des lebensälteren Landespersonals gestiegen.

## 2.13. Prognose der Altersabgänge mit Erreichen der Regelaltersgrenze

		Prognose der Altersabgänge mit Erreichen der Regelaltersgrenze für die Jahre 2017 bis 2029															
Tabelle 2.13. / PSMB 2017																	
Dezember 2016; Treffer im einstelligen Bereich sind aus Datenschutzgründen zum Teil ausgeblendet bzw. nicht dargestellt.		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Summe 2017 - 2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	Summe 2024 - 2029	Summe 2017 - 2029
Geschäftsbereich MP / StK				10	11		14	19	73	18	20	13	17	18	20	106	179
Geschäftsbereich MJKE		85	59	98	112	94	134	126	708	179	141	109	122	157	133	841	1549
Geschäftsbereich MSB		644	519	856	881	810	717	720	5147	789	672	662	660	600	547	3930	9077
Geschäftsbereich MIB		310	197	220	265	329	311	292	1924	383	283	232	204	224	228	1554	3478
Geschäftsbereich MELUR		45	40	53	77	69	76	70	430	86	85	66	87	70	72	466	896
Geschäftsbereich FM		73	91	163	161	180	172	175	1015	155	111	115	122	140	116	759	1774
Geschäftsbereich MWAVT		28	25	34	40	37	35	37	236	40	49	22	48	44	46	249	485
Geschäftsbereich MSGWG		17		20	15	23	29	28	140	25	21	26	25	21	24	142	282
Zwischensumme unmittelbarer Landesdienst		1210	944	1454	1562	1548	1488	1467	9673	1675	1382	1245	1285	1274	1186	8047	17720
Hochschulbereich		236	99	100	141	120	131	135	962	150	143	131	142	132	152	850	1812
Übriger Bereich mittelb. Landesd.		23	17	23	23	27	20	30	163	37	30	26	35	16	34	178	341
Zwischensumme mittelbarer Landesdienst		259	116	123	164	147	151	165	1125	187	173	157	177	148	186	1028	2153
Summe aller Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse		1469	1060	1577	1726	1695	1639	1632	10798	1862	1555	1402	1462	1422	1372	9075	19873
Ergebnis Dezember 2015		1061	1612	1738	1761	1731	1651	1634	11188	1867	1553	1398	1442	1409	0	0	0
Differenz		408	-552	-161	-35	-36	-12	-2	-390	-5	2	4	20	13			

### Hinweise zu Tabelle 2.13.

- Dargestellt ist die Prognose der Altersabgänge mit Erreichen der Regelaltersgrenze der Jahre 2017 bis 2029, dies entspricht einem Betrachtungszeitraum von 13 Jahren.
- Für die Jahre 2017 bis 2023 ergibt sich eine Verminderung der Altersabgänge gegenüber dem Vorjahr von 390.
- Bis zum Jahr 2029 werden voraussichtlich 19.873 Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse durch Erreichen der Altersgrenze beendet. Dies entspricht einem Anteil von 29,26 % der insgesamt 67.925 Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse im Dezember 2016.


## **2.14. Frühpensionierung von Beamtinnen und Beamten im Landesdienst Schleswig-Holstein**

### **2.14.1. Vorbemerkungen zur Datenlage**

Die Informationen für das Berichtsjahr 2016 zur Entwicklung der Frühpensionierungen der Beamtinnen und Beamten des Landes Schleswig-Holstein entstammen erneut dem neuen Modul „KoPers-Versorgung“. Letzteres wurde für das Berichtsjahr 2015 erstmalig als entsprechende Datengrundlage verwendet.

Die in diesem Zusammenhang für das Modul „KoPers-Versorgung“ im Berichtsjahr 2015 vorläufig festgelegten Auswertekriterien und Verfahrensabläufe wurden für das Berichtsjahr 2016 bis auf weiteres übernommen. Die Auswertemöglichkeiten für dieses als auch für alle anderen KoPers-Module werden fortlaufend optimiert.

**2.14.2. Gründe des Eintritts in den Ruhestand Land SH 1995 bis 2016**

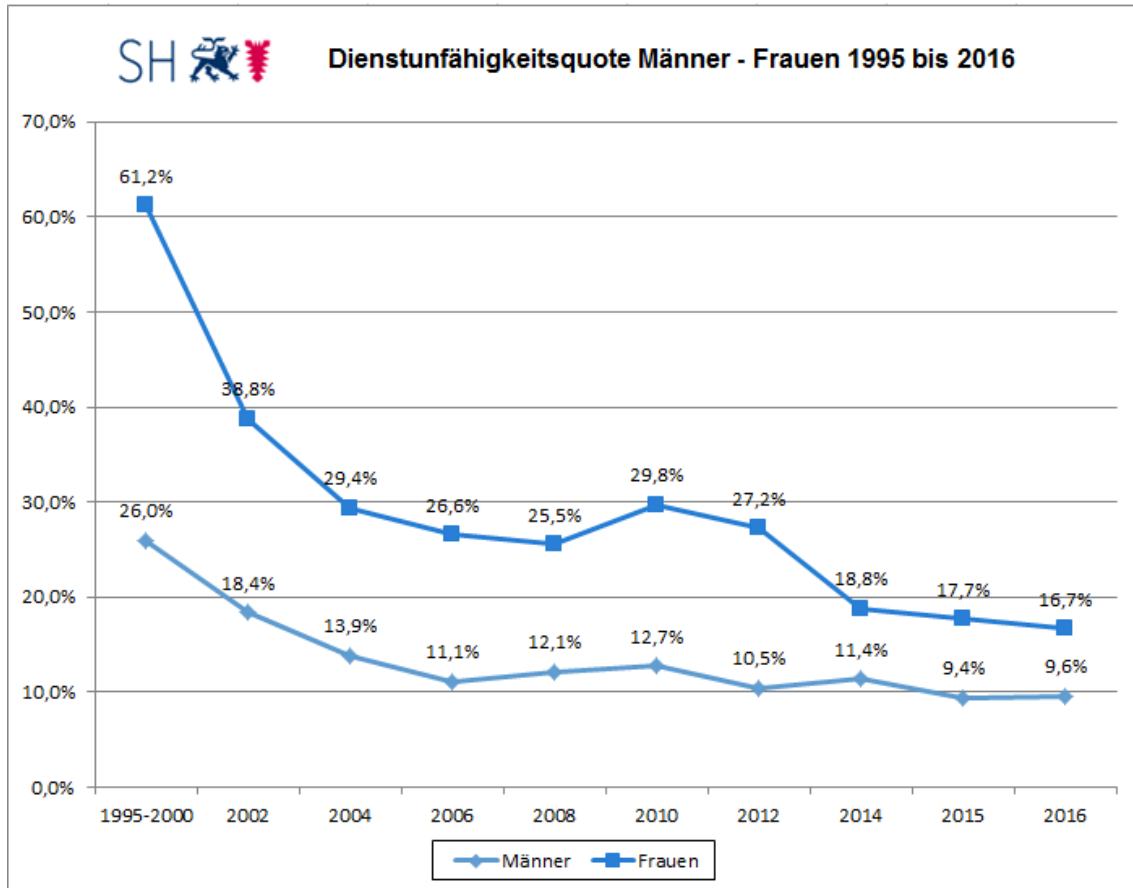
 Tabelle 2.14.2 / PSMB 2017		Gründe des Eintritts in den Ruhestand Land SH 1995 bis 2016					
Jahr	Insgesamt	Altersgrenze		Antrag		Dienstunfähigkeit	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
1995	649	207	31,9%	231	35,6%	211	32,5%
1996	816	234	28,7%	292	35,8%	290	35,5%
1997	1.131	253	22,4%	452	40,0%	426	37,7%
1998	1.071	304	28,4%	429	40,1%	338	31,6%
1999	932	331	35,5%	220	23,6%	381	40,9%
2000	1.350	354	26,2%	494	36,6%	502	37,2%
2001	1.195	336	28,1%	505	42,3%	354	29,6%
2002	1.097	303	27,6%	510	46,5%	284	25,9%
2003	1.116	460	41,2%	435	39,0%	221	19,8%
2004	1.143	436	38,1%	485	42,4%	222	19,4%
2005	1.171	493	42,1%	437	37,3%	241	20,6%
2006	1.313	556	42,3%	539	41,1%	218	16,6%
2007	1.364	529	38,8%	594	43,5%	241	17,7%
2008	1.236	509	41,2%	514	41,6%	213	17,2%
2009	1.241	507	40,9%	472	38,0%	262	21,1%
2010	1.287	575	44,7%	464	36,1%	248	19,3%
2011	1.338	623	46,6%	473	35,4%	242	18,1%
2012	1.349	358	26,5%	752	55,7%	239	17,7%
2013	1.441	408	28,3%	817	56,7%	216	15,0%
2014	1.450	443	30,6%	793	54,7%	214	14,8%
2015	1.314	381	29,0%	756	57,5%	177	13,5%
2016	1.373	366	26,7%	825	60,1%	182	13,3%
1995-2016	26.377	8.966	34,0%	11.489	43,6%	5.922	22,5%
Durchschnitt / Jahr	1199	408		522		269	

Hinweise zu Tabelle 2.14.2.

- Im Jahr 2016 sind insgesamt 1.373 Beamtinnen und Beamte in den Ruhestand getreten bzw. versetzt worden. Hierbei beträgt der Anteil der Frühpensionierungen wegen Dienstunfähigkeit 13,3 % (Vorjahr: 13,5 %, siehe PSMB 2016, Berichtsjahr 2015).
- Mehr Beamtinnen und Beamte als im vergangenen Erhebungszeitraum (60,1 %) sind vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze auf eigenen Antrag in den Ruhestand versetzt worden (Vorjahr: 57,7 %).
- Der Anteil der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten ist erneut geringfügig zurückgegangen und erreicht mit 13,3 % den niedrigsten Wert seit 1995.

### 2.14.3. Entwicklung der Dienstunfähigkeitsquote von Männern und Frauen


Grafik 2.14.3. Dienstunfähigkeitsquote Männer – Frauen 1995 bis 2016



#### Hinweise zu Grafik 2.14.3.

- Im Vergleich zum Vorjahr ist die Dienstunfähigkeitsquote bei den Frauen erneut zurückgegangen und hat mit 16,7 % den niedrigsten Stand seit 1995 erreicht.
- Bei den Männern ist dieser Anteil zuletzt leicht angestiegen und erreicht mit 9,6 % den zweitniedrigsten Stand seit 1995.


#### 2.14.4. Gründe des Ruhestandseintritts nach Geschlechtern und Bereichen 2016

<div>  <b>Gründe des Ruhestandseintritts nach Geschlecht und Bereichen 2016</b> </div>								
Tabelle 2.14.4. / PSMB 2017								
Bereich	Geschlecht	Insgesamt	Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze		auf Antrag vor Erreichen der Altersgrenze		Dienstunfähigkeit	
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
nur Schulen	Männer	338	86	25,4%	224	66,3%	28	8,3%
	Frauen	596	75	12,6%	430	72,1%	91	15,3%
	Gesamt	934	161	17,2%	654	70,0%	119	12,7%
sonstige (einschl. Vollzugsdienste)	Männer	327	190	58,1%	101	30,9%	36	11,0%
	Frauen	112	15	13,4%	70	62,5%	27	24,1%
	Gesamt	439	205	46,7%	171	39,0%	63	14,4%
alle Bereiche	Männer	665	276	41,5%	325	48,9%	64	9,6%
	Frauen	708	90	12,7%	500	70,6%	118	16,7%
	Gesamt	1373	366	26,7%	825	60,1%	182	13,3%

#### Hinweise zu Tabelle 2.14.4.

- Von den insgesamt 1.373 Ruhestandsfällen entfallen 934 (= rd. 68 %) auf den Schulbereich, der das Gesamtergebnis damit deutlich prägt.
- Der Anteil wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten im Schulbereich ist gegenüber dem Vorjahr (12,8 %) geringfügig auf 12,7 % zurückgegangen und liegt damit unter dem Durchschnittswert der gesamten Landesverwaltung.
- Der Anteil der Lehrkräfte, die bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze im Dienst verbleiben, ist mit 17,2 % leicht gesunken (Vorjahr 18,4 %). Mit 70,0 % wurden erneut die meisten Lehrkräfte auf eigenen Antrag vor Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand versetzt (Vorjahr: 68,8 %).

**2.14.5. Gründe des Ruhestandseintritts nach Laufbahngruppen 2016**


		Gründe des Ruhestandseintritts nach Laufbahngruppen 2016																				
Tabelle 2.14.5. / PSMB 2017		Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze						auf Antrag vor Erreichen der Altersgrenze						Dienstunfähigkeit						Summe		
Laufbahn gruppe	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.)	29	34,5%	6	12,2%	35	26,3%	33	39,3%	32	65,3%	65	48,9%	22	26,2%	11	22,4%	33	24,8%	84	49	133	
LG 2, 1. EA (g.D.)	134	45,7%	55	12,1%	189	25,3%	134	45,7%	315	69,5%	449	60,2%	25	8,5%	83	18,3%	108	14,5%	293	453	746	
LG 2, 2. EA (h.D.)	113	39,6%	29	14,1%	142	28,9%	157	55,1%	153	74,3%	310	63,1%	15	5,3%	24	11,7%	39	7,9%	285	206	491	
	276		90		366		324		500		824		62		118		180		662	708	1370	

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 32,1 % im Vorjahr auf 24,8 % gesunken und dennoch im Vergleich der Laufbahngruppen wiederum am höchsten.
- Bei den Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemaliger gehobener Dienst) ist der Dienstunfähigkeitsanteil mit 14,5 % (Vorjahr 14,9 %) nahezu konstant geblieben.
- Die Dienstunfähigkeitsquote der Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt ist von 6,4 % im Vorjahr moderat angestiegen auf nunmehr 7,9 % und damit im Vergleich der obigen Laufbahngruppen weiterhin am niedrigsten.




### 2.14.6. Durchschnittsalter der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten

<div>SH</div>		Durchschnittsalter der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten					
Tabelle 2.14.6. / PSMB 2017							
Jahr	Lehrkräfte			Alle			
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	
1995	56,9	54,6	55,5	56,3	53,8	55,1	
1996	55,4	54,7	54,9	54,0	53,9	53,9	
1997	56,1	54,2	55,0	54,6	53,3	54,0	
1998	56,9	56,2	56,5	55,9	55,6	55,7	
1999	57,4	55,9	56,5	56,2	55,7	56,0	
2000	57,7	56,9	57,3	56,6	56,5	56,6	
2001	57,1	55,7	56,2	55,7	54,8	55,3	
2002	57,6	55,7	56,3	55,7	55,0	55,3	
2003	57,7	55,8	56,4	55,4	54,2	54,7	
2004	57,9	55,8	56,7	56,0	54,0	54,9	
2005	58,3	56,0	56,9	55,9	54,5	55,2	
2006	59,6	55,3	56,9	56,5	54,1	55,2	
2007	58,6	56,8	57,5	57,0	55,6	56,2	
2008	59,5	56,2	57,5	57,6	54,5	55,8	
2009	59,0	56,0	57,1	56,7	55,0	55,6	
2010	58,9	55,9	57,0	57,0	54,3	55,8	
2011	58,8	56,6	57,3	56,6	55,9	56,2	
2012	59,5	56,7	57,5	57,8	55,3	56,1	
2013	60,8	57,0	58,3	57,3	55,1	56,0	
2014	61,3	56,7	58,3	59,2	55,5	57,1	
2015	59,9	57,3	57,9	57,8	55,6	56,4	
2016	61,2	57,4	58,3	58,4	55,5	56,5	

#### Hinweise zu Tabelle 2.14.6.

- Das Durchschnittsalter der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten ist gegenüber 2015 (56,4 Jahre) geringfügig angestiegen, bewegt sich mit 56,6 Jahren aber weiterhin auf dem Niveau der Vorjahre (2014: 57,1 Jahre, 2013: 56,0 Jahre, 2012: 56,1 Jahre).


### 2.14.7. Durchschnittsalter aller in den Ruhestand Versetzten / Eingetretenen

 Tabelle 2.14.7. / PSMB 2017		Durchschnittsalter der in den Ruhestand Versetzten / Eingetretenen					
Jahr	Lehrkräfte			Polizei (1)	Alle		
	Männer	Frauen	Gesamt	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
1995	60,1	57,3	58,7	59,2	60,4	56,8	59,6
1996	60,3	56,9	58,5	58,8	60,0	56,8	58,9
1997	59,8	57,3	58,6	58,6	59,6	56,8	58,8
1998	60,5	58,6	59,6	59,2	60,3	58,2	59,7
1999	59,7	57,8	58,7	59,3	59,9	57,8	59,3
2000	60,7	59,3	60,0	59,0	60,5	59,0	60,1
2001	61,3	58,7	60,0	59,1	60,7	58,7	60,0
2002	61,8	59,8	60,7	58,8	61,0	59,7	60,5
2003	62,6	60,1	61,5	59,2	61,7	59,7	61,0
2004	62,8	61,0	62,0	59,0	62,1	60,5	61,6
2005	63,1	61,0	62,2	58,5	62,4	60,7	61,8
2006	63,6	61,3	62,6	58,2	62,8	60,9	62,1
2007	63,1	61,6	62,4	59,2	62,5	61,4	62,1
2008	63,4	61,7	62,6	58,9	62,7	61,1	62,1
2009	63,1	60,9	62,0	59,3	62,3	60,6	61,6
2010	62,9	60,8	62,0	59,8	62,4	60,5	61,6
2011	63,1	61,2	62,1	59,2	62,4	61,3	61,9
2012	63,1	61,5	62,3	58,6	62,4	61,0	61,8
2013	63,3	62,1	62,6	58,8	62,5	61,5	62,1
2014	63,3	62,3	62,8	59,4	62,6	61,9	62,3
2015	64,2	62,8	63,4	59,7	63,3	62,4	62,8
2016	64,2	62,9	63,4	59,7	63,3	62,5	62,9
(1) ab 2015 Vollzugsdienste insgesamt							

#### Hinweise zu Tabelle 2.14.7.

- Das Durchschnittsalter aller in den Ruhestand versetzten bzw. eingetretenen Beamtinnen und Beamten ist im Vergleich zum Vorjahr (62,8 Jahre) erneut geringfügig auf 62,9 Jahre gestiegen; dies ist der höchste Wert seit 1995.

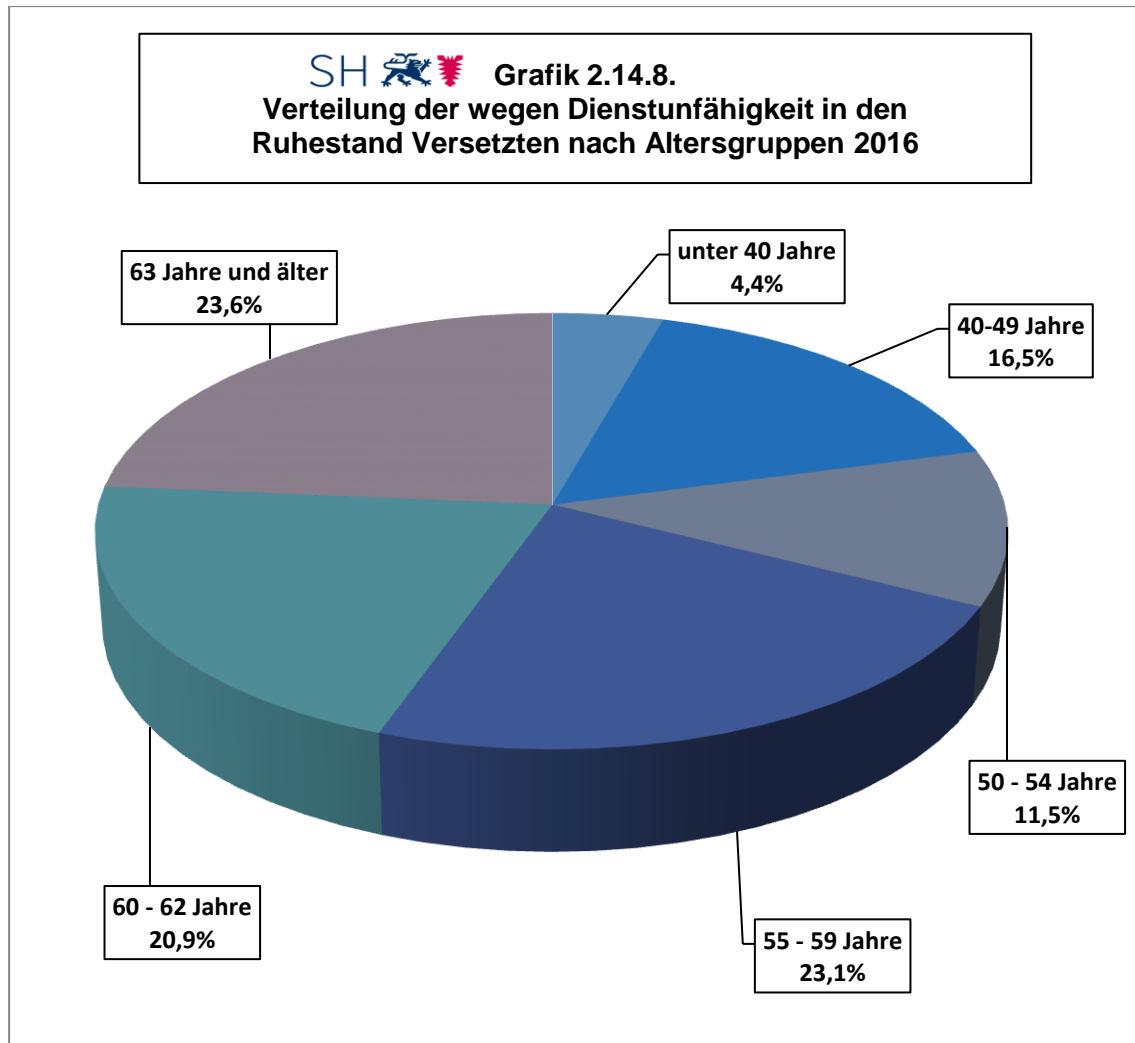
### 2.14.8. Verteilung der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten nach Altersgruppen 2016

 Verteilung der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten nach Altersgruppen 2016			
Tabelle 2.14.8. / PSMB 2017			
Altersgruppe	Männer	Frauen	Gesamt
unter 40 Jahre	3,1%	5,1%	4,4%
40-49 Jahre	6,3%	22,0%	16,5%
50 - 54 Jahre	14,1%	10,2%	11,5%
55 - 59 Jahre	23,4%	22,9%	23,1%
60 - 62 Jahre	21,9%	20,3%	20,9%
63 Jahre und älter	31,3%	19,5%	23,6%
<i>ab 55 Jahre insgesamt</i>	<i>76,6%</i>	<i>62,7%</i>	<i>67,6%</i>
<i>ab 60 Jahre insgesamt</i>	<i>53,1%</i>	<i>39,8%</i>	<i>44,5%</i>

#### Hinweise zu Tabelle 2.14.8.

- Bei der Verteilung der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten nach Altersgruppen ist der Anteil der über 55jährigen gegenüber dem Vorjahr (66,7 %) auf 67,6 % geringfügig angestiegen.
- Dagegen waren 20,9 % aller Dienstunfähigen jünger als 50 Jahre (2015: 23,7 %), dies entspricht einer Verminderung von 2,8 Prozentpunkten.

Grafik 2.14.8. Verteilung der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten nach Altersgruppen 2016



## 2.15. Nachwuchskräftegewinnung


Ressort / Ausbildende Dienststelle	Bezeichnung der Ausbildung / des Referendariats oder Trainee	Einstellung von Nachwuchskräften: Planungen der Ressorts für die Jahre 2017 - 2026 (Stand 31. März 2017) (unmittelbare Landesverwaltung einschließlich Landesbetriebe)										Gesamt
		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
MJKE gesamt	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	425	429	429	442	461	460	460	455	456	456	4473
MSB gesamt	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	978	930	930	930	930	930	930	930	930	930	9348
MIB gesamt	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	368	422	419	420	396	296	269	222	244	246	3302
MELUR gesamt	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	23	19	18	17	15	12	12	13	12	11	152
FM gesamt	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	130	144	144	139	139	139	139	139	139	139	1391
MWAVT gesamt	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	36	33	30	33	33	30	33	29	29	29	315
Alle Ressorts	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	1960	1977	1970	1981	1974	1867	1843	1788	1810	1811	18981
Vorjahresergebnis	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	1991	1990	1941	1883	1892	1880	1828	keine Angabe	keine Angabe	keine Angabe	13405
Differenz	Alle Ausbildungen / Referendariate oder Trainees	-31	-13	29	98	82	-13	15	1788	1810	1811	5576

Quelle: Ressortabfrage

### Hinweise zu Tabelle 2.15.

- Die Planungen zur Einstellung von Nachwuchskräften umfassen, wie bereits im vergangenen PSMB, die Jahre 2017 bis 2023;
- Zusätzlich werden jetzt erstmalig die Jahre bis 2024 bis 2026 in die Planungen einbezogen;
- von 2017 bis 2026 sollen demgemäß insgesamt 18.981 Nachwuchskräfte in den Dienst des Landes Schleswig-Holstein eingestellt werden.
- Weitere Hinweise zum Thema „Nachwuchskräftekampagne“ befinden sich im Managementteil unter Nr. 3.3.2.

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

 <b>IST-Ausgaben für Versorgung im HHJ 2016</b>					
Tab. 2.16. PSMB 2017					
Finanzstelle	Epl / Titel	Versorgungsbezüge	IST-Ausg. HHJ 2016	IST-Ausg. HHJ 2015	Differenz HHJ 2016 // HHJ 2015
	1105 TG 00	Zweckbestimmung	(Stand: 09.06.2017)	(Stand: 21.01.2016)	(Stand: 09.06.2017)
03121000	431 01 - 1	Ministerpräsident, Landesminister	1.880.377,53 €	2.001.385,53 €	-121.008,00 €
03121000	432 01 - 8	Landtag (ohne Angabe)	1.586.482,95 €		
03121000	432 02 - 6	Landesrechnungshof (ohne Angabe)	3.914.034,65 €		
03121000	432 03 - 4	Epl 03 Staatskanzlei	2.284.539,09 €	1.997.063,19 €	287.475,90 €
03121000	432 04 - 2	Epl 04 Innenministerium	16.738.141,33 €	16.531.487,05 €	206.654,28 €
03121000	432 05 - 0	Polizei	136.750.001,71 €	134.087.965,60 €	2.662.036,11 €
03121000	432 06 - 9	Epl 05 ohne OFD	12.588.854,74 €	12.106.571,13 €	482.283,61 €
03121000	432 07 - 7	OFD und Finanzämter	49.544.971,77 €	47.179.735,99 €	2.365.235,78 €
03121000	432 08 - 5	Epl 06 Min. Wirtschaft, Technik, Verkehr	14.423.082,43 €	14.338.746,43 €	84.336,00 €
03121000	432 09 - 3	Epl 07 ohne Schulen	27.023.985,30 €	27.295.672,31 €	-271.687,01 €
03121000	432 10 - 7	Sonderschulen	37.313.364,40 €	35.086.081,92 €	2.227.282,48 €
03121000	432 11 - 5	Grund u. Hauptschule	210.664.668,74 €	206.622.756,06 €	4.041.912,68 €
03121000	432 12 - 3	Realschulen	97.630.529,43 €	96.676.890,47 €	953.638,96 €
03121000	432 13 - 1	Gymnasien	166.437.189,66 €	160.117.104,64 €	6.320.085,02 €
03121000	432 14 - 0	Berufsbildende Schulen	91.452.000,60 €	88.171.188,06 €	3.280.812,54 €
03121000	432 15 - 8	Fachhochschulen	16.572.619,45 €	15.961.801,93 €	610.817,52 €
03121000	432 16 - 6	Universitäten einschl. Kliniken	42.822.467,74 €	42.158.869,60 €	663.598,14 €
03121000	432 18 - 2	Epl 08 Min. länd Räume, Landesplanung, Landwirtschaft, Tourismus	10.681.719,80 €	11.028.161,82 €	-346.442,02 €
03121000	432 19 - 0	Epl 09 Justiz, Frauen, Jugend, Familie	84.380.329,21 €	81.967.871,97 €	2.412.457,24 €
03121000	432 20 - 4	Epl 13 Umwelt, Natur, Forsten	12.391.692,85 €	11.770.050,41 €	621.642,44 €
03121000	432 21 - 2	Epl 10 Arbeit, Soziales, Gesundheit, Verbraucherschutz	18.152.492,45 €	18.071.613,01 €	80.879,44 €
03121000	432 22 - 0	früheres Oberpräsidium			
03121000	432 23 - 9	früheres Regierungspräsidium	-4.570,39 €	12.338,74 €	-16.909,13 €
03121000	432 24 - 7	Provinzialverband	21.840,56 €	21.493,28 €	347,28 €
03121000	432 29 - 8	Gesamtschulen	63.956.365,80 €	53.238.300,83 €	10.718.064,97 €
03121000					
03121000	Summe	Versorgungsbezüge	1.119.207.181,80 €	1.081.937.042,96 €	37.270.138,84 €
03121000	432 26 - 3	Versorgungsausgleichsbeträge	15.267.441,01 €	13.860.245,86 €	1.407.195,15 €
03121000		Gesamt	1.134.474.622,81 €	1.095.797.288,82 €	38.677.333,99 €
03121000					
03121000	439 01 - 2	Reichsnährstand-Abwicklungsgesetz	0,00 €	4.960,24 €	-4.960,24 €
03121000	439 05 - 5	Zusatzrenten	1.887,24 €	1.887,24 €	0,00 €
03121000	Summe		1.887,24 €	6.847,48 €	-4.960,24 €
03121000					
03121000	Ges.-summe	Haushaltsjahr 2016	1.134.476.510,05 €	1.095.804.136,30 €	38.672.373,75 €

Quelle: DLZP SH // SAP

Hinweise zu Tabelle 2.16.


- Finanzposition 03121000 432 22 (früheres Oberpräsidium):  
Hier ist keine Bewegung mehr festzustellen, diese Finanzposition wird bei der Haushaltsanmeldung 2017 entfallen.
- Finanzposition 03121000 432 23 (früheres Regierungspräsidium):  
Frühere Dienststelle mit aktuellen Versorgungszahlungen.
- Finanzposition 03121000 432 24 (Provinzialverband):  
Frühere Dienststelle mit aktuellen Versorgungszahlungen.
- Finanzposition 03121000 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 03121000 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 2016 um 38.672.373,75 € gestiegen. Dies entspricht einer Steigerung von 3,5 % gegenüber dem Vorjahr.
- Die Ausgaben für Versorgung entsprechen 28,63 % (= - 0,03 Prozentpunkte) der Gesamtpersonalausgaben. Die Summe der Ausgaben für Besoldung (49,86 % / = - 0,48 Prozentpunkte) und Entgelt (21,51 % / = + 0,51 Prozentpunkte) bilden zusammen einen Anteil von 71,37 % (= - 0,29 Prozentpunkte) der Gesamtpersonalausgaben (siehe nachfolgende Übersicht).

Übersicht über die Personalausgaben 2016

Übersicht über Personal- ausgaben	Ausgabenbereich	Betrag	Anteil an Gesamt- ausgaben
Tabelle 2.11.1.	Besoldung	1.975.594.858,59 €	49,86%
Tabelle 2.11.1.	Entgelt	852.486.161,07 €	21,51%
Tabelle 2.16.	Versorgung	1.134.476.510,05 €	28,63%
	Gesamtausgaben	3.962.557.529,71 €	



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

 Tab. 2.17. PSMB 2017	IST-Ausgaben für Beihilfe	Jahr			
		2013	2014	2015	2016
<b>Ausgaben Beihilfe</b>		in Mio.€	in Mio.€	in Mio.€	in Mio.€
Aktive Beamtinnen und Beamte		86,01	86,86	88,19	92,43
Versorgungsempfängerinnen und -empfänger		148,17	158,83	163,67	175,16
<b>Ausgaben gesamt</b>		<b>234,18</b>	<b>245,69</b>	<b>251,86</b>	<b>267,59</b>
<b>Erstattungsbeiträge nach Aufwendungsart - AKTIVE-</b>					
Ärztliche Behandlungen ambulant		31,61	30,90	30,76	32,66
Krankenhaus stationär		14,90	15,60	16,81	17,01
Heilmittel		12,26	12,35	12,40	13,14
Zahnbehandlung und -ersatz		12,83	12,77	12,12	12,55
<b>Erstattungsbeiträge Aufwendungsarten Aktive gesamt</b>		<b>71,60</b>	<b>71,62</b>	<b>72,09</b>	<b>75,36</b>
<b>Erstattungsbeiträge nach Aufwendungsart - PASSIVE-</b>					
Ärztliche Behandlungen ambulant		39,17	41,13	42,70	46,03
Krankenhaus stationär		36,30	39,82	40,76	42,51
Heilmittel		27,58	30,05	29,60	31,64
Zahnbehandlung und -ersatz		13,60	14,31	14,46	15,25
<b>Erstattungsbeiträge Aufwendungsarten Passive gesamt</b>		<b>116,65</b>	<b>125,31</b>	<b>127,52</b>	<b>135,43</b>
<b>Erstattungsbeiträge Aufwendungsarten Aktive und Passive gesamt</b>		<b>188,25</b>	<b>196,93</b>	<b>199,61</b>	<b>210,79</b>
<b>Erstattungsbeiträge sonstige Aufwendungsarten Akt. + Pass. gesamt, z. B. Hebammenleistungen</b>		<b>45,93</b>	<b>48,76</b>	<b>52,25</b>	<b>56,80</b>
<b>Ausgaben gesamt</b>		<b>234,18</b>	<b>245,69</b>	<b>251,86</b>	<b>267,59</b>
Kostendämpfungspauschale/Selbstbehalt		10,2	8,5	8,15	7,98
<b>Anzahl Beihilfeempfänger</b>		in Tsd.	in Tsd.	in Tsd.	in Tsd.
Aktive Beamtinnen und Beamte		45	44	44	44
Versorgungsempfängerinnen und -empfänger		31	32	32	33
<b>Erstellte Bescheide</b>		<b>305</b>	<b>310</b>	<b>304</b>	<b>317</b>

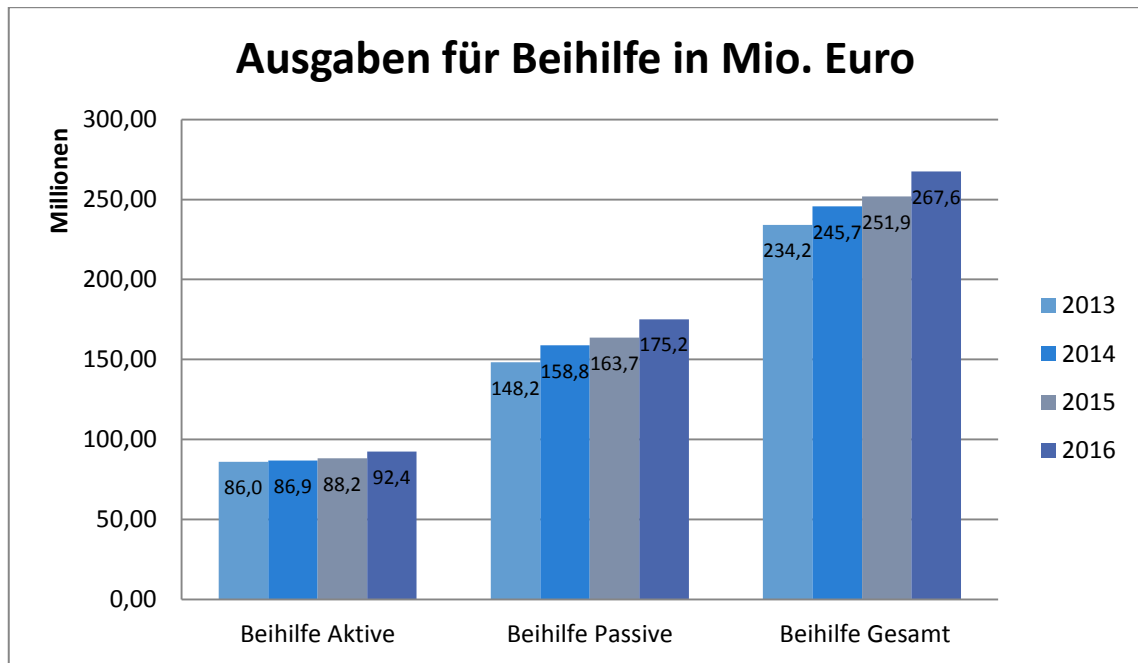
Quelle: DLZP // SAP

**Hinweise zu Tabelle 2.17.**

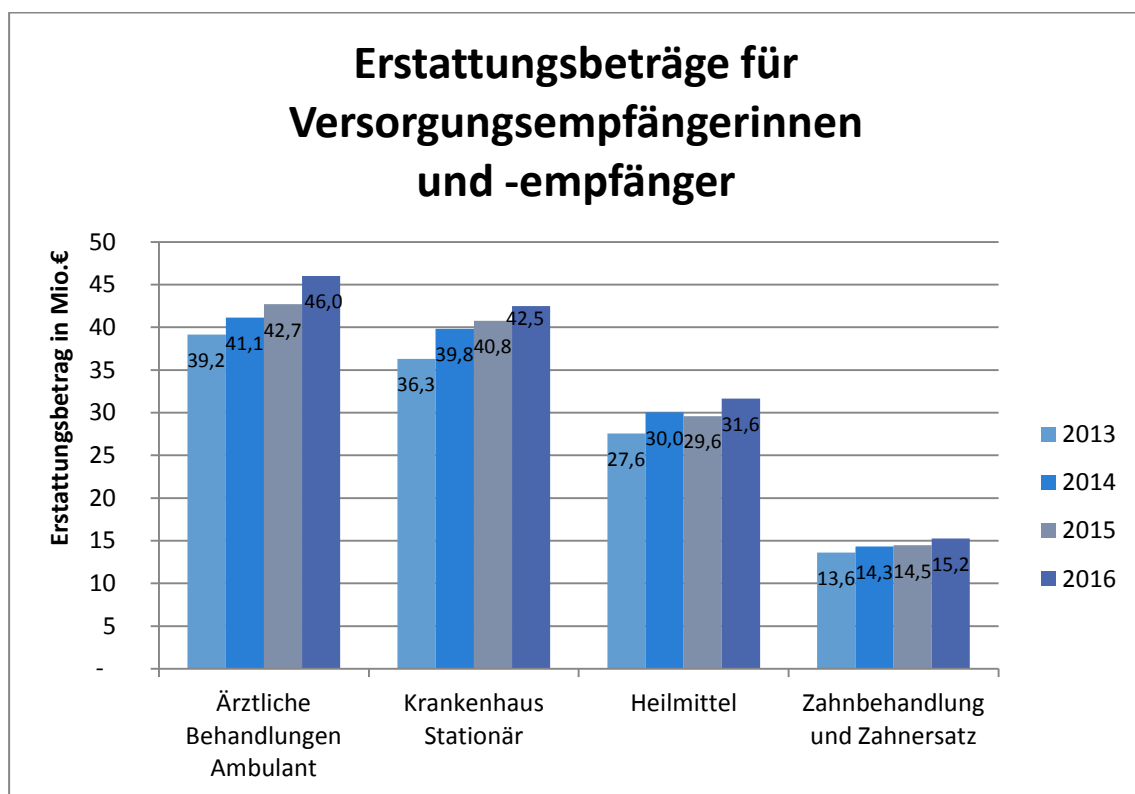
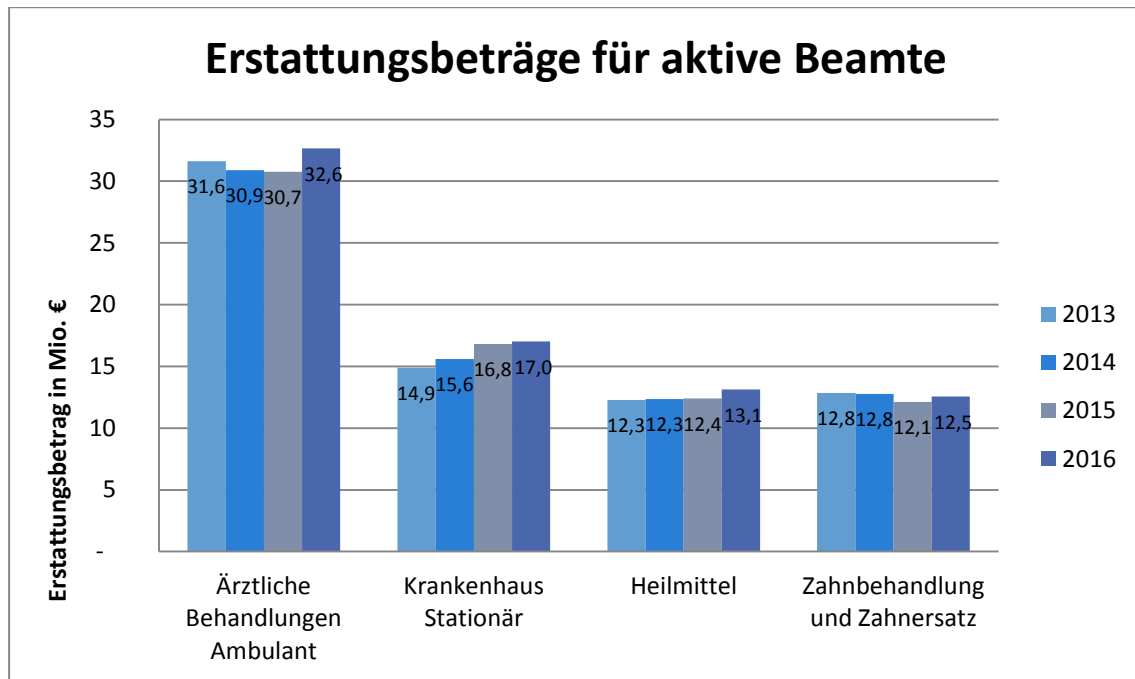
- Beihilfe wird vom Land Schleswig-Holstein zum einen für aktiv beschäftigte Beamtinnen und Beamte in den Einzelplänen sowie in den Einrichtungen nach § 15 LHO und den Landesbetrieben nach § 26 LHO und zum anderen für Versorgungsempfängerinnen und –empfänger (Passive) des Landes Schleswig-Holstein gewährt. 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 2016 wurden ca. 317.000 Beihilfeanträge von ca. 44.000 aktiv Beschäftigten Beamtinnen und Beamten und ca. 33.000 Versorgungsempfängerinnen und –empfängern bearbeitet.





- Die Ausgaben für Beihilfen beliefen sich im Jahr 2016 auf ca. 267,6 Mio. €. Sie erhöhten sich in 2016 gegenüber 2015 um ca. 6,24% (15,72 Mio. €). Der vorstehenden Abbildung ist die Aufteilung auf die einzelnen Empfängergruppen zu entnehmen.
- Im Vergleich zum Vorjahr sind in 2016 die Ausgaben für Beihilfen für die Passiven um 11,5 Mio. € und für die Aktiven um 4,2 Mio. € gestiegen. Der Anstieg lag bei den Passiven damit bei ca. 7% und bei den Aktiven bei ca. 5 %.
- Ohne die im Jahr 2005 eingeführte Kostendämpfungspauschale/ Selbstbehalt wäre die Beihilfezahlung im Jahr 2016 um ca. 7,98 Mio. € höher gewesen.



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

### **3. Personalmanagementbericht**

Die Landesverwaltung als größter Arbeitgeber Schleswig-Holsteins steht angesichts des demographischen und digitalen Wandels vor der Herausforderung, auch zukünftig ein attraktiver, moderner Arbeitgeber zu sein. Daher ist die Verwaltung 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 exemplarisch Bereiche des Personalmanagements dargestellt, in denen die Landesverwaltung aktuell tätig ist und die einen Eindruck vermitteln, wie vielfältig die einzelnen Ansätze sind.

#### **3.1. Nachwuchskräftegewinnung**

Seit 2015 koordiniert die Staatskanzlei erfolgreich<sup>[1]</sup> die landesweite Werbekampagne zur Gewinnung von Nachwuchskräften für die über 30 Ausbildungsberufe und dualen Studiengänge der Landesverwaltung. Zielgruppe der Kampagne sind primär angehende Absolventen aller Schularten im Alter von etwa 15 bis 20 Jahren in der Berufsfindungsphase. Dabei werden auch deren Eltern und Verwandte als potenziell wichtige Multiplikatoren auf das Land Schleswig-Holstein als Arbeitgeber und Anbieter von Ausbildungen aufmerksam gemacht. Die Kampagne richtet sich außerdem an Personen jenseits der o.g. Alterszielgruppe, die sich berufsorientierend informieren, weil sie z.B. ein Studium 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 umfassende Ausbildungsportal im Internet zu nennen, das ständig aktualisiert und erweitert wird sowie die Möglichkeit von online-Bewerbungen bietet. Zusätzlich wurden verschiedene Publikationen in Form von Broschüren und Flyern – überwiegend übersetzt in mehrere Sprachen - sowie Plakate für Großflächen erstellt. Diese sind allesamt 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 zu verdeutlichen, dass hinter allen Ausschreibungen der Arbeitgeber Land Schleswig-Holstein steht und die Arbeitgebermarke bekannter wird.

---

<sup>[1]</sup> Der Landesrechnungshof hat in seinem Entwurf des Bemerkungsbeitrags 2017 „Demografischer Wandel / Teil 3: Personalpolitik in der Landesverwaltung - demografiebewusst genug?“ die guten Erfolge bei der Nachwuchskräftekampagne ausdrücklich bestätigt.

Sehr präsent sind die verschiedenen Ausbildungsbereiche des Landes auf Berufsmessen in Schulen, Hochschulen sowie Einkaufszentren und bei sonstigen Veranstaltungen zur Berufsorientierung (z.B. Agentur für Arbeit, Nordjob, BAR-LAG). Die Messestände werden 2017 um zwei weitere Stände des Landeslabors SH und des Landesbetriebes für Küstenschutz, Nationalpark und Meeresschutz erweitert. Auch hierbei sorgt die einheitliche Gestaltung dafür, dass die einzelnen Ausbildungsberufe dem Land Schleswig-Holstein zugeordnet werden können und das Land so als ein großer, abwechslungsreicher Arbeitgeber präsentiert wird.

Weiterhin erfolgt Nachwuchskräfte-Werbung auf Bussen im öffentlichen Nahverkehr sowie seit Herbst 2016 auf eigenen Dienst-KFZ. Inzwischen sind über 130 Fahrzeuge des Landes mit Werbefolien versehen worden. Weitere Fahrzeuge werden folgen.

Im Jahr 2016 wurde mit Nachwuchskräften erstmals ein Recruiting-Film mit dem Titel „Ich arbeite für Schleswig-Holstein“ gedreht. Dieser wurde sowohl im Ausbildungsportal der Landesverwaltung und bei YouTube eingestellt als auch bei diversen Veranstaltungen sowie in 19 Kinos in Schleswig-Holstein gezeigt.

Im Jahr 2017 wurde das Repertoire um zwei neue Recruiting-Filme erweitert:

- Im ersten Film werden technische Berufe beworben. Die Dreharbeiten fanden auf einer Baustelle der A 21 bei Stolpe mit Personal des Landesbetriebes Straßenbau und Verkehr (LBV-SH) und des Landesamtes für Vermessung und Geoinformation (LVermGeo) statt.
- Weitere MINT-Berufe mit dem Schwerpunkt Natur und Umwelt werden im zweiten Film gezeigt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der verschiedenen Umweltbehörden des Landes wirken im Film mit. Mit den Außenaufnahmen sollen die Vorzüge des Landes SH („Der echte Norden“) hervorgehoben werden samt der Möglichkeit, am Erhalt der Lebensgrundlagen Land, Luft und Wasser aktiv mitzuwirken.

Beide Filme sollen über XING, YouTube, Facebook, Twitter und das Ausbildungsportal viral verbreitet und zu einem späteren Zeitpunkt konventionell in Kinos gezeigt werden. Die Filme stellen dabei eine sehr gute Möglichkeit dar, die Vielfalt der Berufe in der Landesverwaltung nicht nur aufzuzeigen, sondern auch greifbar zu machen.

„Social Media“ soll bei der Anwerbung von Nachwuchs- und Fachkräften zukünftig stärker genutzt werden. Nachdem das Land Schleswig-Holstein bei Facebook präsent ist, ist ein Profil des Arbeitgebers „Land Schleswig-Holstein“ bei XING vorgesehen. Die Staatskanzlei leistet derzeit konzeptionelle Vorarbeiten, um künftig mit Fotoberichten aus dem Berufs- bzw. Ausbildungs- und Studienalltag der Landesverwaltung z. B. auf Instagram zeitnah zu informieren, online-

Jobbörsen ressortübergreifend durchgängig zu nutzen sowie „Arbeitgeber-news“ viral zu verbreiten.

Der Landesbeauftragte für politische Bildung wird auf Anregung der Staatskanzlei im Herbst 2017 eine Informationsschrift zur staatlichen Institution Land Schleswig-Holstein publizieren, die Schulen als Lehrmaterial für den Unterricht zur Verfügung gestellt werden wird. Mittelbar soll damit auch das 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.

Der bisherige Erfolg der Nachwuchskräftekampagne lässt sich auch an der Entwicklung der Altersstruktur (Punkt 2.12.) erkennen. Vergleicht man die Jahre 2015 und 2016 miteinander, so ist der Personalzuwachs an Beschäftigten unter 40 Jahren mit 690 Personen mehr als dreimal so hoch wie der Zuwachs an Beschäftigten ab 40 Jahren.

Das Land Schleswig-Holstein hat sich mit seiner Nachwuchskräfte-Werbekampagne im Wettbewerb um die besten Talente auch im Ländervergleich sehr gut aufgestellt und wird seine Präsentation als moderner und attraktiver Arbeitgeber auch zukünftig weiterentwickeln.

### **3.2. Flexible Arbeitsformen und mobile Arbeit**

Der technologische Wandel, der gleichermaßen mit Risiken und großen Chancen verbunden ist, stellt insbesondere die Landesverwaltung als größten Arbeitgeber Schleswig-Holsteins und seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Herausforderungen. So bieten sich innovative Möglichkeiten zur Gestaltung der Arbeit, zu deren Umsetzung noch eine Reihe Fragen zu beantworten sind.

Schon in der Vergangenheit hat die Landesregierung zahlreiche Angebote für eine flexible Arbeitsgestaltung gemacht: Zahlreiche Beschäftigte nutzen die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten und nehmen die Optionen der Gleitzeit in Anspruch. Aktuell hat sich die Landesverwaltung die „Einführung einheitlicher flexibler Arbeitsformen“ als Ziel gesteckt und erhofft sich hiervon zahlreiche Vorteile:

- Gewährleistung einer lebensphasenorientierten Arbeitsgestaltung
- Steigerung der Mitarbeitermotivation, -zufriedenheit, -bindung und damit der Arbeitgeberattraktivität insgesamt
- Unterstützung des betrieblichen Eingliederungsmanagements
- Verringerung von Ausfallzeiten
- Erhaltung von Qualifikation und Wissen durch Ermöglichung verschiedener Arten der Aufgabenwahrnehmung.

Ein ressortübergreifender Handlungsplan mit detaillierten Umsetzungsschritten wurde bereits beschlossen. Ziel des Handlungsplans ist, durch 15 verschiedene Einzelmaßnahmen die weitere Entwicklung und Etablierung verschiedener flexibler Arbeitsformen (z.B. mobile Arbeit, Wohnraumarbeit) aktiv zu fördern. Dabei sind die Umsetzungsmaßnahmen zunächst in Pilotfeldern im Finanzministerium und in der Staatskanzlei eingebunden. Der Handlungsplan stellt dabei keinen endgültigen Maßnahmenkatalog dar, sondern ist bewusst offen gehalten, um ihn anhand der Rückmeldungen und Erkenntnisse aus der Pilotierung flexibel anpassen zu können. In diesem Zusammenhang wird eine regelmäßige Evaluation erfolgen.

Im Handlungsplan wurden die folgenden drei Schwerpunkte formuliert:

### **3.2.1. Informationstechnik**

Eine auf die Anforderungen von flexibler Arbeit eingestellte IT-Umgebung ist die entscheidende Grundvoraussetzung, um ein entsprechendes Konzept umzusetzen. Dabei geht es nicht nur um die reine technische Ausgestaltung des Endgerätes, wie Gewicht oder intuitive Bedienung. Es geht auch um Fragen der IT-Sicherheit, der Verfügbarkeit von und des Zugriffs auf Daten sowie allgemein zur Kommunikation innerhalb der Landesverwaltung und im Verhältnis zu den Bürgerinnen und Bürgern sowie den Unternehmen.

### **3.2.2. Räume und Gebäude**

Neue Arbeitsmethoden und Strukturen des zeit- und ortsflexiblen oder des kollaborativen Arbeitens wirken sich auch auf die Arbeitsplatzgestaltung und die Nutzung von Büroflächen aus. Für viele Bereiche bestehen bereits einzelne Konzepte oder Umsetzungsbestrebungen, in anderen sind diese noch zu entwickeln. Auch hier ist eine ressortübergreifende Koordinierung sinnvoll und geplant.

### **3.2.3. Führung und Zusammenarbeit**

Bei der Einführung flexibler Arbeitsformen ist es unerlässlich, alle Akteure - Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie Führungskräfte - gut vorzubereiten und erforderliche Kompetenzen schrittweise aufzubauen. Die langfristig erfolgreiche Umsetzung des Handlungsplanes geht untrennbar mit einem Kulturwandel in Führung und Zusammenarbeit einher. Die bisherigen Modelle werden an die erweiterten Anforderungen der flexiblen Arbeit angepasst. Dabei nehmen Führungskräfte eine zentrale Rolle ein, da wesentliche Herausforderungen durch das Führen physisch abwesender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ein Controlling der Arbeitsergebnisse und die Gestaltung der Teamarbeit entstehen.

Im Handlungsplan und im Rahmen der Pilotierungsphasen werden neben der Erhaltung und Verbesserung der Arbeitsqualität auch die individuellen Bedürfnisse der Kolleginnen und Kollegen berücksichtigt. Aspekte mit Blick auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, verbunden mit dem Wunsch der Beschäftigten nach mehr selbstbestimmter zeitlicher und ortsunabhängiger Flexibilität sind insgesamt in den Vordergrund gerückt und verstärken die Anstrengungen der Landesverwaltung zur verbesserten Darstellung des Arbeitgeberimages.

Die mit flexiblen Arbeitsmodellen verbundenen Ziele werden mittelfristig in ressortübergreifenden Leitlinien zusammengefasst. Diese sind die Basis für Verhandlungen mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften zum Abschluss einer Vereinbarung nach § 59 MBG Schleswig-Holstein zu „Führung und Zusammenarbeit bei flexiblen Arbeitsformen“.

Durch die dargestellte Förderung und geplante Etablierung flexibler Arbeitsformen positioniert sich die Landesverwaltung als sozialer und innovativer Arbeitgeber, der notwendige Veränderungsprozesse hin zu einer leistungs- und zukunftsfähigen Verwaltung unterstützt und umsetzt.

### **3.3. Diversity - Für eine moderne vielfältige Verwaltung in Schleswig-Holstein.**

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

So hat es sich das Land als größter Arbeitgeber Schleswig-Holsteins zur Aufgabe gemacht, die Vielfalt der Bevölkerung Schleswig-Holsteins in der Verwaltung widerzuspiegeln, um in ihrem Sinne handlungsfähig zu sein. Dabei sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund, Behinderung oder verschiedener sexueller Orientierung nicht nur wichtige Fachkräfte, sondern befördern und festigen die interkulturelle Öffnung, Toleranz und Offenheit der Verwaltung. Eine vielfältige Zusammensetzung des Personals trägt dadurch 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 beständig fortentwickelt wird. Die laufende Berichterstattung im Sinne des Landtagsauftrags wird hiermit in den PSMB integriert, um das Diversity-Management im Kontext mit den Personalmanagementthemen darstellen zu können. Dabei wird auf die detaillierte Aufzählung aller Diversity-Maßnahmen der Ressorts verzichtet, um ausgewählte Praxisbeispiele vorstellen zu können, die veranschaulichen, dass die Arbeit auf dem Feld Diversity so vielfältig ist wie das Thema selbst.

### **3.3.1. AG Diversity**

Die beiden ersten Diversity-Berichte sind gemäß Landtagsauftrag vor allem auf die Perspektive der „ethnischen Herkunft“ eingegangen und haben gezeigt, wie die gesamte Landesverwaltung auf diesem Feld bereits tätig ist. „Ethnische Herkunft“ ist jedoch nur eine von insgesamt sechs bedeutenden Diversity-Dimensionen, zu denen außerdem „Geschlecht“, „Religion“, „Behinderung“, „Alter“ und „sexuelle Identität“ zählen. Ein gutes Diversity-Management nimmt alle sechs Perspektiven in den Blick und berücksichtigt sie bei allen Maßnahmen des Personalmanagements.

Diversity ist ein lebendiges Thema, das sich beständig weiterentwickelt und eine Vielzahl denkbarer individueller Situationen samt Handlungsmöglichkeiten betrifft. Ziel ist es daher, jede Behörde und die Verwaltung als Ganzes in die Lage zu versetzen, bestmöglich flexibel auf unterschiedliche Situationen reagieren zu können. Bereits jetzt hat jedes Ressort aufgrund seiner strukturellen und aufgabenbezogenen Besonderheiten unterschiedlich ausgeprägte Anforderungen an die Aufgaben eines Diversity-Managements und ist entsprechend dieser Anforderungen tätig.

Um einen regelmäßigen ressortübergreifenden Austausch zu den unterschiedlichen Arbeitssituationen der Ressorts zu erzielen, hat die Staatskanzlei im Januar 2017 die Arbeitsgruppe Diversity eingerichtet, in der Vertreterinnen und



Vertreter aller Geschäftsbereiche mitwirken. Dieses Gremium führt nicht nur einen lebendigen ressortübergreifenden Dialog, sondern kann Initiativen auf dem Feld Diversity gemeinsam anstoßen und arbeitet daran, das Thema im Landesportal wirksamer darzustellen.

### **3.3.2. Nachwuchskräftekampagne**

Im Jahr 2015 wurde die umfangreiche Nachwuchskräftekampagne des Landes gestartet. Sie ist auch auf die gezielte Ansprache von potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund ausgerichtet. Hierzu werden unter anderen Fotokampagnen unter Beteiligung von Nachwuchskräften auch mit Migrationshintergrund durchgeführt, auf Ausbildungsmessen werden auch Menschen mit Migrationshintergrund gezielt angesprochen und Informationen rund um die Ausbildung und das Studium beim Land Schleswig-Holstein in verschiedenen Sprachen bereitgestellt.

Zudem fördert und beteiligt sich das Land am ersten Berufsorientierungscamp für junge Menschen mit Migrationshintergrund, das von der Türkischen Gemeinde SH (TGSH) in diesem Jahr geplant wird.

### **3.3.3. Befragung der Nachwuchskräfte**

Im April und Mai 2017 hat ein Team aus Studierenden des Fachbereiches Allgemeine Verwaltung der FHVD Altenholz eine freiwillige und anonyme Befragung aller Nachwuchskräfte der vier großen Verwaltungsbereiche Polizei, Steuer, Justiz und Allgemeine Verwaltung durchgeführt.

Durch die Befragung sollte ermittelt werden, wie groß der Anteil an Auszubildenden und Studierenden mit Migrationshintergrund<sup>[2]</sup> ist, um zum einen repräsentative Informationen über den Ist-Zustand zu erhalten und zum anderen in der Lage zu sein, bei einer Fortführung entsprechender Befragungen die mittel- bis langfristige Entwicklung auf diesem Feld feststellen zu können. Die Rücklaufquote der Befragung betrug 51 %<sup>[3]</sup>, wodurch die Ergebnisse der Befragung als repräsentativ angesehen werden können. Es haben insgesamt nahezu gleich viele männliche wie weibliche Nachwuchskräfte an der Befragung teilgenommen, auch wenn sich die Anteile in den einzelnen Fachbereichen unterscheiden (Polizei: ca. 35 % Frauen; Allgemeine Verwaltung: ca. 57 % Frauen; Justiz: ca. 70 % Frauen; Steuerverwaltung: ca. 66 % Frauen).

---

<sup>[2]</sup> Definition des Statistischen Bundesamtes: "Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde."

<sup>[3]</sup> Unter Nichtberücksichtigung zweier Teilgruppen, die aufgrund technischer Probleme nicht in der Lage waren, teilzunehmen

Die Auswertung ergab einen Anteil der Auszubildenden und Studierenden mit Migrationshintergrund in den genannten Bereichen von insgesamt 17,2 %. Dieser Wert ist, auch mit Blick auf die Quote der Personen mit Migrationshintergrund in der schleswig-holsteinischen Bevölkerung von 13,2 %, ein starker Hinweis darauf, dass die Bestrebungen zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung erfolgreich sind.

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

Einstellungsjahr	Anteil der Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund
2014	15,93 %
2015	18,2 %
2016	16,7 %

Damit ist die Verwaltung auf dem richtigen Weg, um die Vielfalt der Gesellschaft auch in der Zusammensetzung der Beschäftigten abzubilden. Perspektivisch prüft das zentrale Personalmanagement, wie die Befragung kontinuierlich weitergeführt werden kann, so dass für jedes Einstellungsjahr vergleichbar repräsentative Ergebnisse erzielt werden und die Entwicklung des Anteils von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund über einen längeren Zeitraum nachvollzogen werden kann.

### **3.3.4. Evaluation der bisherigen Maßnahmen**

Im Auftrag des Landtages vom 30. Mai 2013 wurden die nachfolgenden drei Diversity-Handlungsfelder besonders hervorgehoben. Da im zweiten Bericht die Maßnahmen der Ressorts zu den einzelnen Handlungsfeldern umfassend vorgestellt wurden, wird diesmal darauf verzichtet. Anstelle dessen enthält dieser Bericht als Anlage unter Nr. 3.10. 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 (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 ist.

Die o.g. Befragung der Nachwuchskräfte ist der erste Schritt, aus dem bei einer Fortführung der Datenerhebung bereits erste Schlüsse gezogen werden können. Ein im Rahmen der o.g. Befragung ermittelter durchschnittlicher Anteil von 16,9 % eingestellten Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund in den letzten drei Jahren lässt im Vergleich mit dem Migrationsanteil in der Gesamtbevölkerung Schleswig-Holsteins von 13,2 % 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 mittlerweile konzipierten Fortbildungsangebote werden genutzt und beständig weiterentwickelt. Interkulturelle Kompetenz ist fester Bestandteil von Ausbildungslehrplänen. Eine Auswahl kann der Anlage 1 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.

### **3.3.5. Beispiele aus der Praxis**

Wie bereits dargestellt ist Diversity keine statische Thematik, bei der es ein universelles Handlungskonzept gibt, um erfolgreich tätig zu werden. Vielmehr wirkt Diversity auf sehr unterschiedlichen Feldern:

- Wie kann die Verwaltung es beispielsweise schaffen, die schleswig-holsteinische Bevölkerungsstruktur in der Verwaltung widerzuspiegeln?
- Wie erreichen wir eine möglichst hohe Gleichberechtigung und Gleichrepräsentation von Frauen und Männern?
- Wie können wir einen bestmöglichen Bürgerservice auch für anderssprachige Menschen oder Menschen mit eingeschränkter Mobilität garantieren?
- Und wie schaffen wir es, dass sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unabhängig von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter und sexueller Identität, geschätzt und respektiert fühlen?

Dies sind nur vier exemplarische Fragen, die im Zusammenhang mit Diversity gestellt werden können. Um einen Eindruck zu vermitteln, welche unterschiedli-

chen Ansätze die Ressorts verfolgen, werden nachfolgend einige Beispiele aus der Praxis dargestellt.

#### **3.3.5.1. Justizverwaltung**

Die Justizverwaltung des Landes Schleswig-Holstein ist bestrebt, bereits bei den Auftritten Ihrer Messeteams den Diversity-Gedanken umzusetzen.

So besteht in der Justizverwaltung vielerorts ein erkennbarer Mangel an männlichen Bewerbern, da sich nach Angabe der Verwaltung die verschiedenen Justizberufe zu beliebten Berufen für Frauen entwickelt haben. Die Justizverwaltung sieht sich somit der Herausforderung gegenüber, gezielt Männer für Ihre Berufe zu gewinnen und hat daher die Anzahl der männlichen Mitglieder des Messeteams des Oberlandesgerichts deutlich erhöht. Dies soll eine gezielte Ansprache potenzieller männlicher Bewerber erleichtern.

Um weiterhin den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in der Verwaltung zu erhöhen und auch die Möglichkeiten der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu zeigen, wird darauf Wert gelegt für die Messeteams ebenfalls Teammitglieder mit Migrationshintergrund oder Behinderung zu gewinnen.

Um eine Sensibilisierung der Beschäftigten über interkulturelle Kompetenz hinaus für weitere Diversity-Themen zu erreichen, werden derzeit Seminare zum Thema „Schwerbehinderung“ und „SGB IX“ geplant.

#### **3.3.5.2. Justizvollzug**

Im Bereich des Justizvollzuges haben die Beschäftigten täglich mit Personen verschiedener Nationalitäten zu tun. Schwerpunkt der Diversity-Arbeit im Justizvollzug ist daher die Stärkung der interkulturellen Kompetenz und der Sprachkompetenzen der Justizvollzugsbediensteten.

Um dies flächendeckend zu erreichen, werden in Kompaktseminaren zu einzelnen Länderschwerpunkten, wie zum Beispiel Bulgarien, Rumänien, Syrien, Afghanistan oder den nordafrikanischen Mittelmeerstaaten, unterschiedliche kulturelle Hintergründe, Wertevorstellungen und daraus resultierende Verhaltens- und Kommunikationsmuster vermittelt, um die tägliche Arbeit und den angemessenen Umgang mit Gefangenen anderer Kulturen zu erleichtern.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Sprachkompetenz. Bedienstete des Justizvollzuges können sich seit nunmehr 14 Jahren in zweitägigen Seminaren für den Arbeitsalltag grundlegende Formulierungen anderer Sprachen wie zum Beispiel Englisch, Spanisch, Türkisch oder Serbisch aneignen oder auf Dauer

angelegte, berufsbegleitende Sprachkurse besuchen, die kostenfrei angeboten werden. Viele Bedienstete, die an den langfristigen Kursen teilgenommen haben, können inzwischen fundierte und sichere Sprachkenntnisse vorweisen. Das Kursangebot hat neben der reinen Vermittlung von Sprachkenntnissen auch weitere positive Effekte. Das Interesse der Bediensteten, sich in der neu erlernten Fremdsprache im Gespräch mit den Gefangenen auszuprobieren und mehr über Herkunftsland und Kultur zu erfahren, trägt maßgeblich zu einer Atmosphäre von Wertschätzung und Respekt auf allen Vollzugsabteilungen bei.

### **3.3.5.3. Landesbetrieb für Küstenschutz, Nationalpark und Meeresschutz (LKN)**

Aufgrund seines Standortes an der Westküste Schleswig-Holsteins mit Hauptsitz in Husum ergibt sich für den LKN eine besondere Situation „regionaler Diversität“. In dieser stark niederdeutsch und friesisch geprägten Region treffen täglich Menschen unterschiedlicher Sprachen und insbesondere auch unterschiedlicher kultureller Hintergründe aufeinander. Da der Erfolg der Arbeit des LKN, z.B. im Bereich des Küstenschutzes, auch von der Kooperation mit der ortsansässigen Bevölkerung abhängt, sind besondere Anforderungen an die interkulturelle Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stellen.

Die zentrale Herausforderung liegt hierbei im erfolgreichen Meistern von Verhandlungssituationen, die aufgrund der spezifischen Gesprächskultur für „Außenstehende“ ungewöhnlich anmuten können. Wo es erforderlich ist, werden daher neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von erfahrenen Kolleginnen und Kollegen an die kulturellen Besonderheiten der lokalen Bevölkerung herangeführt. Sprachkundige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden ermutigt, auf eine plattdeutsche Ansprache mit Plattdeutsch zu antworten.

Der LKN trägt weiterhin dafür Sorge, dem Anspruch von Bürgerinnen und Bürgern aus § 1 Abs. 2 des Gesetzes zur Förderung des Friesischen im öffentlichen Raum gerecht zu werden, wonach die Kommunikation mit dem LKN auch in friesischer Sprache erfolgen kann. Hierzu erfolgt auch eine zweisprachige Beschilderung in und an der Behörde.

### **3.3.5.4. Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur**

Die bislang geltende Landesverordnung zur Gleichstellung von Lehrerqualifikationen aus Mitgliedstaaten der Europäischen Union wurde zum 13.02.2017 neugefasst<sup>4</sup> und hat nunmehr als Landesverordnung zur Gleichstellung von ausländischen Lehramtsqualifikationen (Ausland-LehrkräfteVO) den Anspruch

---

<sup>4</sup> Aufgrund von Änderung der Richtlinie 2005/36/EG durch die Richtlinie 2013/55/EU und die dazu ergangenen Beschlüsse der Kultusministerkonferenz

auf Anerkennung internationaler Lehramtsqualifikationen über die EU-Grenzen hinaus auf alle Länder ausgedehnt.

Sie sieht darüber hinaus vor, selbst bei nur einem studierten Fach eine Anerkennung auszusprechen, die eine Beschäftigung im Schuldienst des Landes Schleswig-Holstein ermöglichen kann. Vor dem Hintergrund, dass sich in vielen Ländern der Welt die Lehramtsausbildung auf lediglich ein Fach gründet, können durch die Neufassung mehr Lehrkräfte für eine Tätigkeit im Schuldienst Schleswig-Holsteins gewonnen werden.

Eine solche Ausweitung der Regelungen zur besseren Integration von Lehrpersonal aus der ganzen Welt stellt im Ländervergleich keine Selbstverständlichkeit dar und ist ein wichtiger Schritt hin zu einem von kultureller Vielfalt geprägten Schulwesen.

Im Jahr 2002 wurde das START-Stipendienprogramm für engagierte Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung als Projekt ins Leben gerufen und wird seit September 2007 von der START-Stiftung weitergeführt. Schleswig-Holstein beteiligt sich seit 2005 an dem Programm, das sich inzwischen fest in 14 Bundesländern etabliert hat. Das Stipendienprogramm begleitet engagierte Jugendliche mit Migrationshintergrund auf ihrem Weg zu einem Schulabschluss, fördert ihr gesellschaftliches Engagement und möchte damit ihre Chancen auf gesellschaftliche Teilhabe erhöhen.

START will junge Menschen bei ihrer Entwicklung unterstützen, auch um ihnen den späteren Einstieg in das Berufsleben zu erleichtern. Die Anzahl der Bewerbungen ist hoch, auf jeden freien Stipendienplatz gab es in den vergangenen Jahren ca. sechs bis acht Bewerbungen. 34 Stipendiatinnen und Stipendiaten nehmen im Schuljahr 2016/17 an dem Programm teil. Für das Schuljahr 2017/18 ist die Zahl auf 40 erhöht worden: 19 Mädchen und 21 Jungen haben ab August 2017 ein Stipendium.

Auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis wird seit Beginn der Stipendienvergabe geachtet. Dabei kooperiert die START-Stiftung mit dem Bildungsministerium: Während die Unterstützung aller Stipendiatinnen und Stipendiaten mittels Bildungsgeld und Bildungsprogramm durch die START-Stiftung erfolgt, ist das Bildungsministerium für die gesamte Betreuung im Bundesland und das regionale Bildungsprogramm verantwortlich.

Auf Initiative der ZEIT-Stiftung wurde zum ersten Mal im Jahr 2008 ein SCHÜLERCAMPUS (früherer Titel: „Schülercampus - Mehr Migranten werden Lehrer“) in einzelnen Bundesländern angeboten.

In Schleswig-Holstein konnte dieses umfangreiche Studienorientierungsangebot erstmals 2013 in Kiel und Flensburg mit Schülerinnen und Schülern im Alter von 16 bis 21 Jahren durchgeführt werden. Ziel ist es, Jugendliche mit Migrationshintergrund, die die Oberstufen der weiterführenden Schulen besuchen, für den Lehrerberuf zu begeistern, um langfristig den Anteil von Lehrkräften mit Migrationshintergrund in den Schulen Schleswig-Holsteins zu erhöhen.

Im Rahmen des SCHÜLERCAMPUS werden Einblicke in die Voraussetzungen für das Lehramtsstudium und dessen Verlauf, die Vielfalt des Berufsfeldes (Schularten, Fächer und pädagogische Themen) und die Chancen des Lehrerberufs gegeben. Die Teilnehmenden werden umfangreich informiert, hospitieren in Schulen und diskutieren mit verschiedenen Expertinnen und Experten die Erfordernisse des Berufs.

Seit dem Jahr 2016 wird der SCHÜLERCAMPUS in Kooperation zwischen dem Landesinstitut für Lehrerbildung Hamburg und dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Schleswig-Holstein weiterentwickelt und durchgeführt. Im Jahr 2016 nahmen insgesamt 30 Schülerinnen und Schüler aus beiden Bundesländern teil, im Jahr 2017 waren es 27 Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Die weitere Zusammenarbeit zwischen Hamburg und Schleswig-Holstein bis ins Schuljahr 2020/21 ist über einen Kooperationsvertrag fest vereinbart.

### **3.3.6. Ausblick**

Das Thema „Diversity“ nimmt weiterhin eine zentrale Rolle im Personalmanagement der Landesverwaltung ein. Seit dem Beitritt zur Charta der Vielfalt wurden viele gute und wirksame Ansätze entwickelt und umgesetzt. Kommende Herausforderungen in diesem Zusammenhang werden 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.

Die Etablierung des Themas im Landesportal und die systematische Fortführung der Befragung der Nachwuchskräfte zur besseren Evaluation sind nur zwei Maßnahmen, die aus ressortübergreifender Sicht in naher Zukunft umgesetzt werden.

Die Dienststellen der Landesverwaltung und die „AG Diversity“ werden darauf hinwirken, diesen Herausforderungen bestmöglich zu begegnen und so dem Leitgedanken einer sichtbaren kulturellen und gesellschaftlichen Vielfalt der öffentlichen Verwaltung Rechnung zu tragen.

### 3.4. Fachtagung Inklusion

Die Landesregierung Schleswig-Holstein bekennt sich zur Leitidee Inklusion. Sie strebt ein Land des Miteinanders an, in dem Menschen mit und ohne Behinderungen ganz selbstverständlich ohne Ausgrenzung zusammen lernen, leben und arbeiten. An dieser Idee wird bereits seit vielen Jahren die Weiterentwicklung der Politik für Menschen mit Behinderungen ausgerichtet.

Ein wichtiger Meilenstein hierfür ist die Verabschiedung des „Landesaktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention im Land Schleswig-Holstein“ im Januar 2017.<sup>[5]</sup> Der Landesaktionsplan dient der Beförderung einer Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), die am 26. März 2009 in Deutschland in Kraft getreten ist. Vor der Verabschiedung wurde der Entwurf der Öffentlichkeit vorgestellt und in mehreren Dialogforen ausgiebig diskutiert. Kritik, Stellungnahmen, Anregungen und Diskussionsbeiträge von Bürgerinnen und Bürgern, Expertinnen und Experten in eigener Sache, Vertreterinnen und Vertretern von Interessenverbänden, Vereinen und Institutionen haben in der vorliegenden Schlussfassung Berücksichtigung gefunden.

Das Ziel des Aktionsplans ist, die Anliegen von Menschen mit Behinderungen als Selbstverständlichkeit in allen Bereichen politischen Handelns zu begreifen und im Sinne einer dauerhaft zu erfüllenden Verpflichtung zu berücksichtigen (disability mainstreaming). Hierfür hat sich die Landesregierung auf zehn Handlungsfelder verständigt, die für die Lebenswirklichkeit von Menschen mit Behinderungen zentrale Bedeutung haben und die wesentlichen Inhalte der UN-BRK repräsentieren. Handlungsfeld 1 „Bewusstseinsbildung“ wirkt dabei besonders stark auch intern in die Landesverwaltung hinein. Dort heißt es:

*„Die Bewusstseinsbildung für die Belange von Menschen mit Behinderungen ist die Grundlage für den Erfolg von Inklusion. Die Sensibilisierung setzt bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Landes an und beginnt bereits in der Ausbildung. Durch gezielte Qualifizierungen und Fortbildungen sollen die Kompetenzen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Landesdienst im tatsächlichen und rechtlichen Umgang mit Menschen mit Behinderungen gesteigert werden.“*

*„Dabei sollen insbesondere Vorgesetzte sowie Dienststellen- und Amtsleitungen dafür sensibilisiert werden, dass sie durch ihr eigenes Beispiel zur Wertschätzung der Belange von Menschen mit Behinderungen beitragen und diese weitervermitteln.“*

Um die Bewusstseinsbildung voranzutreiben und entsprechende Kompetenzen aufzubauen, wurde am 15. März 2017 von der Staatskanzlei in Kooperation mit

---

<sup>[5]</sup> Zu finden im Landesportal unter <http://www.schleswig-holstein.de/DE/Themen/I/inklusion.html>



KOMMA und dem Institut für Inklusive Bildung<sup>[6]</sup> die ganztägige Fachtagung „Inklusion - Lebenswelten von Menschen mit und ohne Behinderungen“ für 72 Führungskräfte des Landes und weitere wichtige Multiplikatoren veranstaltet. Vorangegangen waren bereits mehrere Einzelveranstaltung und Inhouse-Seminare des Instituts innerhalb der Landesverwaltung, die sehr gut aufgenommen wurden.

Im Konzept der Fachtagung nahmen die Bildungsfachkräfte des Instituts für Inklusive Bildung, selbst Menschen mit sogenannten geistigen Behinderungen, die entsprechend qualifiziert wurden, eine Schlüsselrolle ein. Als Expertinnen und Experten in eigener Sache konnten die Bildungsfachkräfte in verschiedenen Workshops die Lebenswelten, spezifischen Sichtweisen und Bedarfe von Menschen mit Behinderungen aus erster Hand kompetent vermitteln und so auf Augenhöhe für die Themen sensibilisieren.

Die Themen der Workshops waren:

- Bildung: Schule, berufliche Bildung und Lebenslanges Lernen
- Arbeit: Anforderungen an einen inklusiven Arbeitsmarkt
- Wohnen und selbstbestimmtes Leben: Wahlfreiheit und Chancenvielfalt im Kontext von Vielfalt, Sozialraum und gesellschaftlicher Teilhabe
- Barrierefreiheit: Simulierte Behinderungen durch Rundgänge im Umfeld hautnah erleben
- Lebensverläufe: Kindheit, Jugend, Erwachsenenalter, hohes Alter, Bewusstseinsbildung für die (konstruierten) Lebenslagen, (spezifischen) Bedarfe und Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen

Dem Austausch der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zum jeweiligen Thema wurde hierbei ausreichend Raum gegeben.

Zwischen den Workshop-Phasen sorgte ein Fachvortrag von Frau Ingrid Heindorf vom World Future Council zum Thema „Die Behindertenrechtskonvention in ihren Folgen für das Land Schleswig-Holstein und seine Verwaltung“ für einen fundierten Input, indem auch ein globaler Überblick zu herausragenden Projekten und Politiken, die jährlich auf der Zero Project Conference im UN Office in Wien ausgezeichnet werden, geboten wurde.<sup>[7]</sup>

Bereits während der Veranstaltung und ebenso im Rahmen der anschließend durchgeführten Evaluierung der Fachtagung zeigten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sehr zufrieden mit dem Format. Sie gaben an, sich für das Thema nun besser sensibilisiert zu fühlen, Berührungsängste und Unsicherheiten abgebaut zu haben und gleichzeitig ihren Erfahrungshorizont erweitert ha-

---

<sup>[6]</sup> <http://www.inklusive-bildung.org/de>

<sup>[7]</sup> <https://conference.zeroproject.org/>

ben zu können. Das Feedback an die Bildungsfachkräfte war durchweg sehr positiv. Die Pläne der Landesverwaltung, das Veranstaltungsformat fortzuführen und weiteren Landesbeschäftigten zugänglich zu machen, wurde von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ausdrücklich begrüßt und als sinnvoll angesehen.

### **3.5. Betriebliches Gesundheitsmanagement**

Wie bereits im letzten Bericht dargestellt ist die zum 1. Januar 2015 in Kraft getretene Vereinbarung gemäß § 59 MBG SH zur Einführung eines BGM in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung ein Meilenstein auf dem Feld des Gesundheitsmanagements in der Landesverwaltung.

#### **3.5.1. Befragung zur Arbeitsfähigkeit und Gesundheit**

Der erste Schritt dieser Vereinbarung ist die Durchführung einer Befragung aller Beschäftigten zur Arbeitsfähigkeit und Gesundheit. Im Jahr 2016 wurde hierzu ein Befragungsinstrument ausgewählt und im 4. Quartal im Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt und Ländliche Räume sowie im Finanzministerium erprobt. Die aus dem Prozess gewonnenen Erkenntnisse werden für die Gestaltung weiterer Statuserhebungen genutzt. Die Beteiligung lag mit 58 % im für vergleichbare Befragungen üblichen guten Bereich, sodass die Ergebnisse repräsentativ sind. Beide Ressorts führen seit Anfang des Jahres 2017 Workshops zur Präsentation, Auswertung, Diskussion und Entwicklung von Maßnahmen durch. Die inhaltlichen Ergebnisse werden abschließend dargestellt und bewertet, wenn die Befragung in allen Ressorts abgeschlossen ist. Die Ergebnisse beider Pilotressorts zeigen allerdings, dass bisher erfreulicherweise keine gravierenden Missstände aufgezeigt wurden. Zugleich bieten die Ergebnisse wichtige Anhaltspunkte, um das betriebliche Gesundheitsmanagement zielorientiert auszurichten.

Im 4. Quartal 2017 erfolgt u. a. die Durchführung der Befragung im Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur. Die Größe des Personalkörpers stellt eine besondere Herausforderung dar. Die Befragung in den verbleibenden Ressorts wird im Anschluss durchgeführt.

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

### **3.5.2. Leitstelle für Suchtgefahren am Arbeitsplatz feiert 25jähriges Bestehen**

Die Leitstelle für Suchtgefahren am Arbeitsplatz (LSA) ist Bestandteil des ressortübergreifenden Betrieblichen Gesundheitsmanagements und unterstützt als Serviceeinrichtung alle Beschäftigten der Landesverwaltung bereits seit vielen Jahren bei ihrer Gesunderhaltung.

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

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

Angelehnt an das Konzept der Suchthelferausbildung wurde ein Qualifizierungsangebot zur Ansprechperson für das BGM entwickelt. In Kooperation mit der Fachhochschule wurde dieses Konzept an Hochschulstandards angepasst um nach Absolvierung der Ausbildung ein Hochschulzertifikat zu erwerben. Die gesamte Ausbildung wird von der Leitstelle BGM und der Fachhochschule Kiel durchgeführt. Die Maßnahme ist im Mai 2017 mit 19 Teilnehmenden gestartet und wird im Oktober 2017 abgeschlossen sein. Ziel ist es die Ansprechpersonen vor Ort zu stärken und damit die Umsetzung des BGM und die dafür notwendige Organisationsentwicklung zu fördern.

Die LSA beschreitet damit neue Wege im Jahr 2017. Das ist zugleich das Jahr, in dem die LSA ein Vierteljahrhundert besteht. Zum Jubiläum erschien folgender Artikel im Landesportal Schleswig-Holstein<sup>[8]</sup>:

„Die LSA feiert 2017 ihr 25-jähriges Jubiläum. Schon bei ihrer Einrichtung im Jahr 1992 nahm die LSA eine bundesweite Pionierrolle ein. Damals von der Landesregierung im Sozialministerium eingerichtet, ist sie seit 2014 in der Staatskanzlei als wesentlicher Teil eines ressortübergreifenden betrieblichen Gesundheitsmanagements angesiedelt.

---

<sup>[8]</sup> Inhalte zum LSA-Jubiläum entnommen von [http://www.schleswig-holstein.de/DE/Landesregierung/II/\\_startseite/Artikel/170608\\_Suchtgefahren\\_Leitstelle.html](http://www.schleswig-holstein.de/DE/Landesregierung/II/_startseite/Artikel/170608_Suchtgefahren_Leitstelle.html)

Was tun, wenn man eine mögliche Suchterkrankung bei einem Kollegen zu erkennen glaubt? Eine Standardfrage, die die Mitarbeiter der LSA schon oft gehört haben. "Und das soll auch so sein", erklärt Natalie Syring, die der Leitstelle seit 2006 vorsteht, auf einer Fachtagung anlässlich des Jubiläums der LSA am 15. Juni 2017. Schließlich wolle man immer auch Ansprechpartner für direkt oder indirekt Betroffene sein. Ihre Arbeit beschreibt sie dabei als Dreiklang: "Wir sind Koordinator für das Thema Sucht am Arbeitsplatz. Wir stellen das Netzwerk für alle darin involvierten Mitarbeiter. Und wir kümmern uns um die Schulung von Führungskräften sowie die Qualifikation neuer Helfer." Die Ausbildung zum Suchthelfer erfolgt in Form eines einjährigen Lehrgangs, der insgesamt 128 Stunden umfasst. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer lernen darin den richtigen Umgang mit Suchterkrankungen, etwa durch den Besuch von Entzugs- und Fachklinken oder Vorträge von Suchtmedizinern. Alles nebenberuflich und auf freiwilliger Basis, und doch ist das Angebot ein Erfolg: Seit Beginn ihrer Tätigkeit hat die LSA nun schon mehr als 400 Suchthelfer ausgebildet, davon sind zurzeit etwa 240 aktiv.

Eng verknüpft ist die Geschichte der LSA mit der Geschichte von Udo Handrack. Handrack, zu Beginn der 90er Jahre angestellt beim Straßenbauamt, wird fristlos gekündigt, nachdem er wiederholt angetrunken zur Arbeit erschienen war. Er klagt dagegen, schließlich sei die Alkoholabhängigkeit schon seit 1968 als Krankheit anerkannt, und bekommt Recht. Doch damit nicht genug, inspiriert die Situation Udo Handrack und seinen Kollegen Joachim Schultz zu der Idee für eine Serviceeinrichtung, die wenig später in Form der LSA verwirklicht werden sollte. 25 Jahre später spricht Udo Handrack auf der Fachtagung und erinnert sich. Er sei froh, dass die LSA seit ihrer Gründung so vielen Menschen geholfen habe.“

### **3.6. Arbeitsgemeinschaften der Landesverwaltung**

Die Arbeitsgemeinschaften der Landesverwaltung (Arbeitsgemeinschaft des mittleren Dienstes, Arbeitsgemeinschaft des gehobenen Dienstes und Arbeitsgemeinschaft der Juristen/-innen und Wirtschaftswissenschaftler/-innen) sind freiwillige Zusammenschlüsse von Beschäftigten aller Altersgruppen, die sich bereits seit vielen Jahren die vielfältige Fort- und Weiterbildung ihrer Mitglieder zur Aufgabe gemacht haben. Die Vorstände der Arbeitsgemeinschaften organisieren hierzu über das Jahr hinweg verschiedene Fortbildungsveranstaltungen, wobei Wert auf ein breites Themenspektrum gelegt wird, bei dem auch aktuelle Arbeitsschwerpunkte der Landesverwaltung Berücksichtigung finden.

Beispiele aus den aktuellen Fortbildungsprogrammen sind

- Besuch des Kampfmittelräumdienstes in Groß Nordsee
- Vortrag und Dialog von und mit den Kommunalen Landesverbänden
- Führung durch das Studio des NDR

Für die Teilnahme an den Veranstaltungen erfolgt eine teilweise Anrechnung als Fortbildungsstunden nach § 10 ALVO.

Weiterhin werden von den AGs jährliche Studienfahrten angeboten (aktuell z.B. nach Malta). Auch bei den Studienfahrten steht der Weiterbildungsaspekt im Vordergrund, wodurch für die Teilnahme Bildungsurlaub nach dem WBG gewährt werden kann. Die Konzipierung der Fortbildungsprogramme und Studienfahrten erfolgt in Abstimmung mit der Staatskanzlei.

Die Arbeitsgemeinschaften der Landesverwaltung und ihre Vorstände unterstützen mit ihrem Angebot die dienstliche Fort- und Weiterbildung, indem sie ihren Mitgliedern die Möglichkeit geben, ihre Kenntnisse und Eindrücke zu politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Themen zu erweitern. Zudem bieten die Veranstaltungen, besonders im Falle gemeinsamer Projekte der AGs gute Gelegenheiten für die weitere Vernetzung der Landesbediensteten. Die Teilnahme an den Veranstaltungen wird daher von der Landesverwaltung gefördert und erfolgt an bis zu drei Tagen im Jahr innerhalb der Arbeitszeit.

### **3.7. Gleichstellung von Frauen und Männern in der Verwaltung**

Die Landesverwaltung setzt sich aktiv für eine Arbeitskultur der Chancengleichheit von Frauen und Männern ein. Dem dezentralen Ansatz des Gender-Mainstreamings folgend identifiziert sie ressortbezogene und ressortübergreifende Handlungsbedarfe und setzt diese um.

### **3.7.1. Geschäftsstelle der Gleichstellungsbeauftragten**

Gleichstellungsbeauftragte sind bereits seit den 90er Jahren unverzichtbare Akteurinnen der Gleichstellungspolitik des Landes. Durch das weisungsfreie Wahrnehmen ihrer Tätigkeit haben sie in den vergangenen Jahren die Gleichstellung im Land in vielen kleinen Schritten vorangebracht.

Um Ihre Arbeit auch weiterhin zu fördern, wurde zum März 2017 bei Dataport die Geschäftsstelle für die Gleichstellungsbeauftragten im öffentlichen Dienst des Landes Schleswig-Holstein eingerichtet. Aufgabe dieser Geschäftsstelle ist es, in enger Zusammenarbeit mit dem Land den Austausch und die Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten des Landes zu professionalisieren und im Sinne einer gemeinsamen Strategie eine stetige Unterstützung für die Weiterentwicklung der Gleichstellung zu leisten.

### **3.7.2. Paritätische Gremienbesetzung**

Zu Beginn der 18. Legislaturperiode waren Frauen trotz einer eindeutigen rechtlichen Vorgabe in Gremien von landeseigenen Einrichtungen und von Institutionen, in die das Land Vertreterinnen und Vertreter benennt bzw. entsendet, stark unterrepräsentiert. Fortschritte vollzogen sich nur sehr zögerlich. Daher beschloss das Kabinett im Sommer 2014 einen Maßnahmenkatalog zur Unterstützung des angestrebten Ziels, die Anteile von Frauen in entsprechenden Gremien auf 50 % zu erhöhen.

Zu diesen Maßnahmen gehörten unter anderem:

- Aufhebung der Koppelung von Gremienmandaten an bestimmte Hierarchiestufen und Änderung von entsprechenden rechtlichen Besetzungsgrundlagen bis zum 31. Dezember 2015
- Datenerhebung zur Eignung von Beschäftigten für Aufsichtsmandate in öffentlichen Unternehmen
- Durchführung von Genderschulungen für Mandatsträgerinnen und Mandatsträger in öffentlichen Unternehmen
- Etablierung eines Wirkungscontrollings durch das MSGWG, das im Sommer 2016 erstmals Bericht erstattete<sup>[9]</sup> (künftige Federführung durch das für Gleichstellung zuständige Ministerium)

Wie gut die beschlossenen Maßnahmen tatsächlich greifen, kann schon allein durch den Vergleich der Zahlen deutlich erkannt werden. Lag der Frauenanteil in den genannten Gremien im Jahr 2013 noch bei 33,3 %, so stieg ihr Anteil bis zum Jahr 2016 bereits auf 45,7 %.

---

<sup>[9]</sup> [http://www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/G/gleichstellung/Downloads/gleichstellung\\_Bericht\\_Gremien.pdf](http://www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/G/gleichstellung/Downloads/gleichstellung_Bericht_Gremien.pdf)

### **3.7.3. Dienstbesprechung mit den weiblichen Referats-, Stabsbereichs- und Projektleiterinnen**

Am 3. November 2016 fand die zweite Dienstbesprechung von Ministerpräsident und Gleichstellungsministerin mit den Referats-, Stabsstellen- und Projektleiterinnen der obersten Landesbehörden unter dem zentralen Thema „Weibliche Führungsbiografien“ statt. Damit wurde der im Rahmen der ersten Dienstbesprechung am 1. Juli 2015 begonnene Dialog zu diesem Thema fortgeführt.

Es ging vor allem um die Frage, welche Rahmenbedingungen und Umstände die weiblichen Führungskräfte für das Erreichen Ihrer Führungsposition als hilfreich bzw. hinderlich empfunden haben. In Arbeitsgruppen wurde hierbei die Arbeit zu ausgewählten Themen (z.B. Führungskultur, flexibles Arbeiten, Personalentwicklung) vertieft.

Dabei wurde herausgestellt, dass für das Erreichen des übergeordneten Ziels, der nachhaltige Erhöhung des Anteils der mit Frauen besetzten Führungspositionen in der Landesverwaltung (derzeit rd. 30 %), eine bedarfsgerechte Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen für die Wahrnehmung von Führungspositionen ein entscheidender Faktor ist. Aus diesem Grund wurde vom 7. April bis zum 5. Mai 2017 die Online-Befragung „Frauen in Führung“ durchgeführt. Adressatinnen waren Frauen des höheren Dienstes der obersten Landesbehörden, potenzielle wie tatsächliche weibliche Führungskräfte. Mit der Befragung sollte untersucht werden, welche Rahmenbedingungen Frauen die Wahrnehmung von Führungspositionen erleichtern. Dabei wurde eine sehr gute Rücklaufquote von 57 % erzielt. Die Ergebnisse der Befragung dienen als Indikator, auf welche der geplanten Projekte im diesem Bereich sich die Verwaltung verstärkt konzentrieren sollte.

Mit der Umsetzung der Maßnahmen zu Erreichung des o.g. Ziels geht die Landesverwaltung weitere wichtige Schritte in Richtung einer von Gleichstellung geprägten Arbeits- und Führungskultur und damit zu einer leistungsstarken Verwaltung, in der alle Beschäftigten nach ihren Fähigkeiten gefördert werden.

### **3.8. Erarbeitung eines ressortübergreifenden Coaching-Konzeptes**

Führungskräfte nehmen in der Landesverwaltung in vielerlei Hinsicht eine Schlüsselfunktion ein. Sie motivieren ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, koordinieren die Wahrnehmung von Aufgaben und sind ein wichtiger Motor für die Umsetzung von Organisations- und Veränderungsprozessen.

Um Führungsverantwortung erfolgreich und persönlich erfüllend zu übernehmen, sind allgemeine Führungskompetenzen ebenso wichtig, wie beispielsweise eine zielorientierte, motivierende Kommunikation und ein effizientes Selbst-

management. Basis für die Ausbildung und Weiterentwicklung von Führungskompetenzen ist für Führungskräfte die Fähigkeit zur Selbstreflexion: Indem Führungskräfte ihre Stärken und Schwächen analysieren sind sie in der Lage, ihren Führungsstil zu optimieren und erfolgreicher in der Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu werden. Coaching ist sehr gut geeignet, den Prozess der Selbstreflexion zu unterstützen<sup>[10]</sup>, besser als pauschale Normen und Rezepte für gute Führung zu verordnen<sup>[11]</sup>.

Die Landesverwaltung plant daher, die Regelung in Nr. 2.4 des Fortbildungskonzeptes<sup>[12]</sup> weiterzuentwickeln und Coaching als Standard-Instrument zur Personalentwicklung (PE) verstärkt zu nutzen. Schon heute wird dieses Instrument in Teilen der Landesverwaltung erfolgreich eingesetzt. Das Coaching soll sich als Entwicklungsinstrument vor allem an Führungskräfte richten sowie an Personen, die unmittelbar vor der Übernahme von Führungsverantwortung stehen.

Coaching dient der individuellen Entwicklung und der Stärkung von Potenzialen und Ressourcen. Dabei verbessert Coaching die Selbstreflexionsfähigkeit sowie die Fähigkeit zur Selbststeuerung und zur Umsetzung von Handlungsalternativen. Durch Reflexion und Feedback können Handlungsmuster bewusst gemacht und damit zumindest zu einer Klärung einer bis dahin unbefriedigenden oder verbesserungsfähigen Situation beitragen.

Ist Coaching in Form eines organisationsweiten Konzepts fest verankert, so leistet es auch einen Beitrag zur Organisationsentwicklung als konstruktives und in die Zukunft gerichtetes Element sowie als Ausdruck einer von Vertrauen geprägten Organisationskultur.

Derzeit erarbeitet die Staatskanzlei mit einer ressortübergreifenden Arbeitsgruppe ein Coaching-Konzept für die Landesverwaltung. Das Konzept wird als Ziele u. a. vorsehen:

- Verankerung von berufsbezogenem Coaching als Standard-PE-Instrument und als notwendige Ergänzung des PE-Konzeptes
- Sicherung des Status der Landesverwaltung als attraktiver Arbeitgeber

---

<sup>[10]</sup> Der Landesrechnungshof Schleswig-Holstein unterstützt diesen Ansatz. In den Bemerkungen 2016 heißt es dazu: „Ein weiterer wichtiger Baustein der Fortbildung ist (...) z. B. das Coaching für Führungskräfte.“ Bemerkungen 2016 mit Bericht zur Landeshaushaltsrechnung 2014 des LRH vom 19.04.2016, dort unter Nr. 11.10 „Erwartungsgemäß: Dienstliche Belange dominieren die Fortbildung“ (Seite 73).

<sup>[11]</sup> Zehnter Bericht der Initiative Neue Qualität der Arbeit,  
<https://www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/inqa-10-gute-mitarbeiterfuehrung.pdf>

<sup>[12]</sup> Vereinbarung nach § 59 Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein: Fortbildungskonzept für eine moderne Landesverwaltung (Fortbildungskonzept), Bekanntmachung des Innenministeriums vom 10.09.2001 - IV 143 - 0367.16-3 - dort unter Nr. 2.4 „Praxisnähe und Trainingsanteil“



- Gewährleistung der Zukunftsfähigkeit der Landesverwaltung
- Kontinuierliche Erhöhung von Führungskompetenzen
- Implementierung einer zusätzlichen Unterstützungsmöglichkeit bei der Ausübung von Führungsaufgaben
- Vorbereitung auf Führungsaufgaben bei Rollenwechsel
- Förderung weiblicher Führungskräfte
- Einsatz eines individuell zielgerichteten und damit vergleichsweise kostengünstigen PE-Instruments, das zugleich als Karrierebaustein dient
- Beitrag zu einer höheren Professionalisierung und Abrundung des bestehenden PE-Konzepts

Zur Unterstützung dieses Konzeptes ist der Aufbau eines Coaching-Pools mit verwaltungseigenen und externen Coaches vorgesehen. Dafür werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Coaches ausgebildet, die ressortübergreifend zukünftig Führungskräfte und Führungsnachwuchskräfte coachen können.

### **3.9. Leitfaden für Führungskräfte**

Seit Ende des Jahres 2016 arbeitet eine Unterarbeitsgruppe des ressortübergreifenden „Arbeitskreises Personalentwicklung“ an der Erstellung eines Leitfadens für Führungskräfte.

Ziel des Leitfadens ist es, insbesondere neuen Führungskräften eine Übersicht und Orientierungshilfe über relevante Themen (z.B. BGM, Beurteilungswesen, Personalentwicklung, Korruption) zu geben, zu diesen Themen erste Informationen zu liefern und für weiterführende Inhalte auf Rechtsvorschriften, Verordnungen bzw. an Personen zu verweisen. Neuen Führungskräften soll auf diese Weise der inhaltliche Einstieg in die Führungsposition erleichtert werden, wodurch mehr Raum für eine frühzeitige Befassung mit den eigentlichen Führungsaufgaben geschaffen wird. Gleichzeitig ist davon auszugehen, dass auch für erfahrene Führungskräfte eine Übersicht hilfreich sein kann, wenn es um nicht alltägliche Themen geht.

Der Leitfaden soll dabei in erster Linie eine Handreichung und keine detaillierte Handlungsanleitung darstellen. So kann er beispielsweise hilfreiche Hinweise zum erfolgreichen Führen von Mitarbeitergesprächen geben, eine vollwertige Fortbildung jedoch nicht ersetzen. In diesem Sinne soll der Leitfaden ein breites Themenspektrum abbilden und gleichzeitig inhaltlich nicht zu umfangreich gestaltet werden.

Zu den Textbeiträgen erhält die Arbeitsgruppe Unterstützung durch Experten der jeweiligen Themenbereiche, wodurch die Qualität und Aktualität der Beiträge sichergestellt sind. Der Leitfaden soll im Jahr 2018 bereitgestellt sowie jährlich aktualisiert werden.

**3.10. Anlage****zu Nr. 3.3. „Vielfalt der Verwaltung – Diversity  
im Personalstruktur- und Personalmanagementbericht 2017****Arbeitsschwerpunkte der Ressorts auf dem Feld Diversity**

<b>Ressort</b>	<b>Arbeitsschwerpunkt</b>
<b>Ressortübergreifend</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nachwuchskräftegewinnung mit gezielter Ansprache von jungen Menschen mit Migrationshintergrund</li> <li>• Aufnahme der Formulierung „Ausdrücklich begrüßen wir es, wenn sich Menschen mit Migrationshintergrund bei uns bewerben.“ In alle öffentliche Stellenausschreibungen.</li> <li>• Aufnahme der Kriterien „interkulturelle Kompetenz“ und „Sprache“ in das Anforderungsprofil entsprechender Stellenausschreibungen (z.B. Stellen im Außendienst)</li> <li>• Umsetzung der Maßnahmen aus dem Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention im Land Schleswig-Holstein<sup>[13]</sup></li> </ul>
<b>Staatskanzlei</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Angebot von Fortbildungen und Seminaren zum Thema „interkulturelle Kompetenz“, insbesondere für Führungskräfte und Personalverantwortliche</li> <li>• Ausrichtung der Fachtagung „Inklusion“ für Führungskräfte des Landes in Kooperation mit KOMMA und dem Institut für Inklusive Bildung</li> </ul>
<b>Justiz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Angebot von interkulturellen Trainings, Länderkundeseminaren und themenspezifischen Informationsveranstaltungen als fester Bestandteil des Fortbildungsangebots für die Bediensteten im Justizvollzug</li> <li>• Angebote zur Erweiterung der Fremdsprachenkompetenz und kostenlose Teilnahme an Sprachkursen</li> <li>• Präsentation der eigenen Vielfalt auf Berufsbildungsmessen (Teammitglieder mit Migrationshintergrund, Behinderung, Erhöhung der Anzahl männlichen Messeteammitglieder)</li> <li>• Gezielte Ansprache von potenziellen männlichen Bewerbern auf Berufsmessen</li> </ul>

<sup>[13]</sup> Zu finden im Landesportal unter <http://www.schleswig-holstein.de/DE/Themen/I/inklusion.html>

<b>Bildung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortbildungsangebote zum Thema interkulturelle Kompetenz, Mehrsprachigkeit</li> <li>• Angebote für Schulentwicklungstage „Schulen auf dem Weg zum interkulturellen Schulprogramm – Meilensteine der Begleitung“</li> <li>• Zertifizierte Weiterqualifizierung für Lehrkräfte „Widi: Unsere Schule: Willkommen heißend – interkulturell – demokratisch – inklusiv.“</li> </ul>
<b>Inneres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Angebot des Moduls „Interkulturelle Kompetenz“ als Wahlpflichtmodul im Studium der Allgemeinen Verwaltung</li> <li>• Fortbildungsangebote zum Thema „interkulturelle Kompetenz am Arbeitsplatz und Umgang mit Alltagsrassismus“</li> <li>• Interkulturelle Kompetenz als integraler Bestandteil der Polizeiausbildung</li> <li>• Wechselseitige Hospitationen von Studiengruppen im Bereich Polizei aus z.B. Norwegen, Dänemark, Schweden und der Türkei</li> <li>• Durchgehende Schulung aller Mitarbeiter/innen im Landesamt für Ausländerangelegenheiten</li> </ul>
<b>Umwelt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geschäftsbereichsweite Fortbildungen zum Thema „interkulturelle Kompetenz“ und Diversity-Management</li> <li>• Gezielte Schulungen von Arbeitsbereichen, die häufig in Kontakt mit Menschen anderer Kulturen sind (auch Auslandskontakte)</li> <li>• Sprachkurse</li> </ul>
<b>Finanzen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortbildungs- und Informationsveranstaltungen zur Interkulturellen Öffnung, Kommunikation und Kompetenz</li> <li>• Angebot des Moduls „Interkulturelle Kompetenz“ als Wahlpflichtmodul im Studium der Steuerverwaltung und interkulturelle Kompetenz als fester Bestandteil der Steuerausbildung</li> </ul>
<b>Wirtschaft</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortbildungen zum Thema Diversity</li> </ul>
<b>Soziales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortbildungsangebote zum Thema Diversity</li> <li>• Sprachkurse</li> </ul>